

# ESRS – EUROPEJSKI STANDARD RAPORTOWANIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU PUBLICZNE KONSULTACJE

## STANDARDY SPOŁECZNE ORAZ GOVERNANCE

**Maria Krawczyńska**

**EFRAG PTF-ESRS Secretariat Member**

**Dyrektorka Departamentu CSR i Zrównoważonych  
Finansów w BNP Paribas Bank Polska**

**29 czerwca 2022**



Niniejsza prezentacja została opracowana przez jej autora na podstawie publicznie dostępnych materiałów, w tym na podstawie projektów Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju przedstawionych przez EFRAG do publicznych konsultacji.

Treści zawarte w prezentacji nie reprezentują oficjalnych poglądów ani stanowiska organizatorów konferencji, tj. EFRAG, Ministerstwa Finansów, Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie i Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, ani poglądów członków władz tych instytucji, ani członków jakichkolwiek ciał i organów funkcjonujących w lub przy tych instytucjach.

**Wszelkie zaproponowane tłumaczenia pojęć i skrótów są autorską inicjatywą prezenterów, nie stanowią oficjalnego tłumaczenia ESRS na język polski.**

## Social standards:

- S1 Own workforce
- S2 Workers in the value chain
- S3 Affected communities
- S4 Consumers and end-users

## Standardy społeczne:

- S1 Zatrudnienie
- S2 Pracownicy w łańcuchu wartości
- S3 Otoczenie społeczne
- S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi



## STANDARDY SPOŁECZNE

| S1 Zatrudnienie  |  |  | S2 Pracownicy w łańcuchu wartości  |  |  | S3 Otoczenie społeczne   |  |   | S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|---|
| Warunki pracy  | Równouprawnienie / Przeciwdziałanie dyskryminacji  | Inne kwestie związane z zatrudnieniem  | Warunki pracy  | Równouprawnienie / Przeciwdziałanie dyskryminacji  | Inne kwestie związane z zatrudnieniem  | Prawa pracowników: ekonomiczne, społeczne i kulturowe  | Prawa obywatelskie i polityczne  | Prawa ludności rdzennej   | Obowiązki informacyjne   | Bezpieczeństwo   | Inkluzywność  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wynagrodzenie</li> <li>- Ubezpieczenie społeczne</li> <li>- Czas pracy</li> <li>- Work-life balance</li> <li>- BHP</li> <li>- Woda i warunki sanitarne</li> <li>- Szkolenia i rozwój</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Równouprawnienie</li> <li>- Przeciwdziałanie dyskryminacji / Różnorodność</li> <li>* Płeć</li> <li>* Pochodzenie</li> <li>* Wiek</li> <li>* Osoby z niepełnosprawnością</li> <li>* Narodowość</li> <li>- Inne formy zatrudnienia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Swoboda zrzeszania się i zawierania układów Zbiorowych</li> <li>- Dialog społeczny</li> <li>- Praca dzieci</li> <li>- Praca przymusowa</li> <li>- Prywatność</li> <li>- Odpowiednie warunki mieszkaniowe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wynagrodzenie (płace i dochody)</li> <li>- Ubezpieczenie społeczne</li> <li>- Czas pracy</li> <li>- Zdrowie i bezpieczeństwo</li> <li>- Woda i warunki sanitarne</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Równouprawnienie</li> <li>- Przeciwdziałanie dyskryminacji / Różnorodność</li> <li>* Płeć</li> <li>* Pochodzenie</li> <li>* Wiek</li> <li>* Osoby z niepełnosprawnością</li> <li>* Narodowość</li> <li>- Inne formy zatrudnienia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Swoboda zrzeszania się i zawierania układów Zbiorowych</li> <li>- Dialog społeczny</li> <li>- Praca dzieci</li> <li>- Praca przymusowa</li> <li>- Prywatność</li> <li>- Odpowiednie warunki mieszkaniowe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Odpowiednie warunki mieszkaniowe</li> <li>- Odpowiednia żywność</li> <li>- Woda i warunki sanitarne</li> <li>- Działania związane z własnością gruntów</li> <li>- Bezpieczeństwo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wolność wyrażania opinii</li> <li>- Wolność zgromadzeń</li> <li>- Obrońcy praw człowieka</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wolna, uprzednia i świadoma zgoda</li> <li>- Prawo samostanowienia</li> <li>- Prawa kulturowe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prywatność</li> <li>- Wolność wyrażania opinii</li> <li>- Dostęp do informacji</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zdrowie i bezpieczeństwo</li> <li>- Ochrona osób</li> <li>- Ochrona dzieci</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przeciwdziałanie dyskryminacji</li> <li>- Równy dostęp do produktów i usług</li> </ul> |

Zestaw I w trakcie konsultacji

Zestaw II w trakcie opracowywania

# STANDARDY SPOŁECZNE DEFINICJA ZATRUDNIENIA

## 4 kryteria definiowania zatrudnienia / siły roboczej

1. Uwarunkowania prawne
2. Wyraźne granice pomiędzy S1 i S2
3. Dostępność danych
4. Minimalizacja zachęt do transferu pracowników pomiędzy kategoriami

### GRI

Pracownicy  
[Employees]

Osoby których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez przedsiębiorstwo  
[Non-employee workers]

Pracownicy w łańcuchu wartości, dla których ani praca, ani miejsce pracy nie są kontrolowane przez przedsiębiorstwo

### ESRS

Pracownicy  
[Employees]

Zatrudnieni przedmiot w ramach innych form:  
- Kontraktorzy  
- Pracownicy agencji zatrudnienia  
[Non-employee workers in own workforce]

Pracownicy w łańcuchu wartości (upstream or downstream)

S1: Zatrudnienie  
[Own workforce]

S2: Pracownicy w łańcuchu wartości  
[Workers in the value chain]

# S1: ZATRUDNIENIE

## Struktura standardu

### STRATEGIA

IS [AG] odniesienie do SBM2-4

IS [AG] odniesienie do IRO2-3

IS [AG] odniesienie do GOV2

### IMPLEMENTACJA / WDROŻENIE

Polityka, cele, plany działania i zasoby

S1-1: Polityka dotycząca zatrudnienia

S1-2: Proces angażowania pracowników

S1-3: Kanały zgłaszania skarg i wniosków przez pracowników

S1-4: Cele związane z zarządzaniem istotnymi wpływami, ryzykami i szansami

S1-5: Działania w zakresie istotnych wpływów

S1-6: Podejście do zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

### WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Warunki zatrudnienia, Równe szanse, Inne kwestie związane z zatrudnieniem

#### Wskaźniki efektywności (informacje ogólne)

S1-7: Charakterystyka pracowników

S1-8: Charakterystyka innych form zatrudnienia

#### Warunki zatrudnienia

S1-9: Szkolenia

S1-10: Zarządzanie BHP

S1-11: BHP (wskaźniki)

S1-12: Czas pracy (opcjonalnie)

S1-13: Work-Life Balance

S1-14: Sprawiedliwe wynagrodzenie

S1-15: Ubezpieczenie społeczne

#### Równe szanse

S1-16: Luka płacowa

S1-17: Dysproporcja wynagrodzeń rocznych

S1-18: Przeciw. dyskryminacji

S1-19: Osoby z niepełnosprawnością

S1-20: Benefity

#### Inne kwestie związane z zatrudnieniem

S1-21: Skargi i zażalenia

S1-22: Układ zbiorowy

S1-23: Przestoje pracy

S1-24: Dialog społeczny

S1-25: Prawa człowieka

S1-26: Prywatność

Eng. AG – Application Guidance  
 pol. IS - Instrukcja Stosowania  
 SBM – Strategy, Business Model  
 IRO – Impact, Risk, Opportunities

### S2 PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

- S2-1 - Polityka dotycząca pracowników łańcucha wartości
- S2-2 - Procesy angażowania pracowników łańcucha wartości w sprawy związane z oddziaływaniem na środowisko
- S2-3 - Kanały, którymi pracownicy łańcucha wartości mogą zgłaszać swoje obawy
- S2-4 - Cele związane z zarządzaniem negatywnym i pozytywnym wpływem oraz zarządzaniem ryzykiem i szansami
- S2-5 - Podejmowanie działań w związku z istotnymi wpływami na pracowników łańcucha wartości i skuteczność tych działań
- S2-6 - Podejścia do ograniczania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych szans związanych z pracownikami łańcucha wartości

### S3 OTOCZENIE SPOŁECZNE

- S3-1 - Polityka dotycząca otoczenia społecznego firmy
- S3-2 - Procesy angażowania otoczenia społecznego
- S3-3 - Kanały, którymi interesariusze mogą zgłaszać swoje obawy
- S3-4 - Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększaniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi ryzykami i szansami
- S3-5 - Podejmowanie działań w związku z istotnymi wpływami na otoczenie społeczne dotknięte skutkami tych działań oraz ich skuteczność
- S3-6 - Podejścia do ograniczania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych szans związanych ze społecznościami, na które oddziałuje projekt

### S4 KONSUMENTY I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI

- S4-1 - Polityka dotycząca konsumentów i użytkowników końcowych
- S4-2 - Procesy współpracy z konsumentami i użytkownikami końcowymi w zakresie oddziaływań organizacji
- S4-3 - Kanały, którymi konsumenci i użytkownicy końcowi mogą zgłaszać swoje obawy
- S4-4 - Cele związane z zarządzaniem istotnymi negatywnymi wpływami, wspieraniem pozytywnych wpływów oraz zarządzaniem istotnymi ryzykami i szansami
- S4-5 - Podejmowanie działań w związku z istotnymi wpływami na konsumentów i użytkowników końcowych oraz skuteczność tych działań
- S4-6 - Podejścia do ograniczania istotnych ryzyk i wykorzystywania istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi

## **Governance:**

G1 Governance, risk management,  
internal control  
G2 Business conduct

## **Governance:**

G1 Ład korporacyjny, zarządzanie ryzykiem,  
kontrola wewnętrzna  
G2 Business conduct / praktyki biznesowe  
/prowadzenie działalności biznesowej





# G1 ŁAD KORPORACYJNY, ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I KONTROLA WEWNĘTRZNA

## STRATEGIA

G1-1: Struktura zarządcza i jej skład

- *Ogólny opis i skład organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych*

## IMPLEMENTACJA / WDROŻENIE

G1-2: Kodeks lub polityka ładu korporacyjnego

G1-3: Proces nominacji

G1-4: Polityka różnorodności

G1-5: Proces oceny

G1-6: Polityka wynagrodzeń

G1-7: Zarządzanie ryzykiem

G1-8: Kontrola wewnętrzna

- *Bardziej szczegółowy opis poszczególnych aspektów*
- *Ogólny opis procesów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej oraz sposobu, w jaki umożliwiają one organom administracyjnym, zarządczym i nadzorującym wykonywanie swoich obowiązków w zakresie nadzoru nad podmiotem*

## WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

G1-9: Skład organów administracyjnych, zarządczych i nadzorczych\*

G1-10: Posiedzenia i frekwencja

- *Wskaźniki do pomiaru realizacji celów polityki określonych w poprzednich Wymogach Raportowania – WR [eng. DRs – Discloser Requirements]*

\* Eng. AMSB - administrative, management and supervisory bodies  
Pol. OAZN - organy administracyjne, zarządcze i nadzorcze

# G2 BUSINESS CONDUCT / PRAKTYKI BIZNESOWE / PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ

## STRATEGIA

G2-1: Kultura prowadzenia biznesu

- *Opis sposobu promowania i włączania zasad prowadzenia biznesu do kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa*

## IMPLEMENTACJA / WDROŻENIE

G2- 2: Polityka i cele w zakresie postępowania w biznesie

G2-3: Zapobieganie korupcji i łapówkarstwu oraz ich wykrywanie

G2-4: Zapobieganie zachowaniom antykonkurencyjnym oraz ich wykrywanie

- *Opis sposobu przełożenia kultury prowadzenia biznesu na jasno określone zasady, procedury i cele*
- *W tym zapobieganie i wykrywanie odchyłań*

## WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

G2- 5: Szkolenia antykorupcyjne i antyłapówkarskie

G2-6: Incydenty związane z korupcją lub łapówkarstwem

G2-7: Incydenty związane z zachowaniami antykonkurencyjnymi

G2-8: Właściciel rzeczywiście [Beneficial ownership]

G2-9: Zaangażowanie polityczne i działalność lobbingsowa

G2-10: Praktyki w zakresie wynagrodzeń

- *Pomiar realizacji polityk i celów zawartych w poprzednich Wymogach Raportowania [eng. DRs]*
- *szkolenia antykorupcyjne/antyłapówkarskie*
- *bieżące postępowania sądowe (liczba, opis, zapłacone kary lub grzywny)*
- *działania lobbingsowe i ich finansowanie*
- *Wynagrodzenia i praktyki w tym zakresie*

Eng. DR – Discloser Requirement  
Pol. WR - Wymóg Raportowania



Dziękuję i zapraszam  
do kontaktu

Maria Krawczyńska

EFRAG Secretariat Member: [maria.krawczynska@efrag.org](mailto:maria.krawczynska@efrag.org)

Dyrektorka Departamentu CSR i Zrównoważonych Finansów

BNP Paribas Bank Polska

[maria.krawczynska@bnpparibas.pl](mailto:maria.krawczynska@bnpparibas.pl)