

ESRS S1
საკუთარი სამუშაო ძალა

შინაარსი

მიზანი

ურთიერთკავშირი სხვა ESRS სტანდარტებთან
ინფორმაციის გამჟღავნების მოთხოვნები

- ESRS 2 ინფორმაციის გამჟღავნების საერთო მოთხოვნები

სტრატეგია

- ESRS 2 SBM-2-თან - დაინტერესებული მხარეების ინტერესები და ხედვები - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა
- ESRS 2 SBM-3-თან - არსებითი ზემოქმედება, რისკები და შესაძლებლობები და მათი ურთიერთქმედება სტრატეგიასა და ბიზნესმოდელთან - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა

ზემოქმედების, რისკების და შესაძლებლობების მართვა

- S1-1 გამჟღავნების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული პოლიტიკები
- S1-2 გამჟღავნების მოთხოვნა - ზემოქმედებასთან დაკავშირებით საკუთარ სამუშაო ძალასთან და მომუშავეთა წარმომადგენლებთან ურთიერთობის პროცესები
- S1-3 გამჟღავნების მოთხოვნა - უარყოფითი ზემოქმედების რემედიაციის პროცესები და არხები საკუთარი სამუშაო ძალის მხრიდან უკმაყოფილების გამოთქმის მიზნით
- S1-4 გამჟღავნების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების მიმართულებით ქმედებების განხორციელება, საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკების მართვის და არსებითი შესაძლებლობების კენ სწრაფვის მიდგომები და ამ ქმედებების ეფექტიანობა

მდგრადობის მაჩვენებლები და სამიზნე მაჩვენებლები

- S1-5 გამჟღავნების მოთხოვნა - სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების მართვას, დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას და არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას
- S1-6 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს დასაქმებულთა მახასიათებლები
- S1-7 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს სამუშაო ძალაში მყოფი არადასაქმებული პირების მახასიათებლები
- S1-8 გამჟღავნების მოთხოვნა - კოლექტიური შეთანხმება და სოციალური დიალოგი
- S1-9 გამჟღავნების მოთხოვნა - მრავალფეროვნების მდგრადობის მაჩვენებლები
- S1-10 გამჟღავნების მოთხოვნა - ადეკვატური ხელფასები
- S1-11 გამჟღავნების მოთხოვნა - სოციალური დაცვა
- S1-12 გამჟღავნების მოთხოვნა - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები
- S1-13 გამჟღავნების მოთხოვნა - ტრენინგისა და უნარ-ჩვევების განვითარების მდგრადობის მაჩვენებლები

- S1-14 გამჟღავნების მოთხოვნა - ჯანმრთელობის და შრომის უსაფრთხოების მდგრადობის მაჩვენებლები
- S1-15 გამჟღავნების მოთხოვნა - სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მდგრადობის მაჩვენებლები
- S1-16 გამჟღავნების მოთხოვნა - ანაზღაურების მდგრადობის მაჩვენებლები (ანაზღაურებებს შორის სხვაობა და მთლიანი ანაზღაურება)
- S1-17 გამჟღავნების მოთხოვნა - ინციდენტები, საჩივრები და ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედება

დანართი ა: გამოყენების მოთხოვნები

- მიზანი
- ESRS 2 ინფორმაციის გამჟღავნების საერთო მოთხოვნები

სტრატეგია

- ESRS 2 SBM-2-თან - დაინტერესებული მხარეების ინტერესები და ხედვები - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა
- ESRS 2 SBM-3-თან - არსებითი ზემოქმედება, რისკები და შესაძლებლობები და მათი ურთიერთქმედება სტრატეგიასა და ბიზნესმოდელთან - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა

ზემოქმედების, რისკების და შესაძლებლობების მართვა

- S1-1 გამჟღავნების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული პოლიტიკები
- S1-2 გამჟღავნების მოთხოვნა - ზემოქმედებასთან დაკავშირებით საკუთარ სამუშაო ძალასთან და მომუშავეთა წარმომადგენლებთან ურთიერთობის პროცესები
- S1-3 გამჟღავნების მოთხოვნა - უარყოფითი ზემოქმედების რემედიაციის პროცესები და არსები საკუთარი სამუშაო ძალის მხრიდან უკმაყოფილების გამოთქმის მიზნით
- S1-4 გამჟღავნების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების მიმართულებით ქმედებების განხორციელება, საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკების მართვის და არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიდგომები და ამ ქმედებების ეფექტიანობა

მდგრადობის მაჩვენებლები და სამიზნე მაჩვენებლები

- S1-5 გამჟღავნების მოთხოვნა - სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების მართვას, დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას და არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას
- S1-6 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს დასაქმებულთა მახასიათებლები
- S1-7 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს სამუშაო ძალაში მყოფი არადასაქმებული პირების მახასიათებლები
- S1-8 გამჟღავნების მოთხოვნა - კოლექტიური შეთანხმება და სოციალური დიალოგი
- S1-9 გამჟღავნების მოთხოვნა - მრავალფეროვნების მდგრადობის მაჩვენებლები
- S1-10 გამჟღავნების მოთხოვნა - ადეკვატური ხელფასები
- S1-11 გამჟღავნების მოთხოვნა - სოციალური დაცვა
- S1-12 გამჟღავნების მოთხოვნა - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები
- S1-13 გამჟღავნების მოთხოვნა - ტრენინგისა და უნარ-ჩვევების განვითარების მდგრადობის მაჩვენებლები

- S1-14 გამყვანების მოთხოვნა - ჯანმრთელობის და შრომის უსაფრთხოების მდგრადობის მაჩვენებლები
- S1-15 გამყვანების მოთხოვნა - სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მდგრადობის მაჩვენებლები
- S1-16 გამყვანების მოთხოვნა - ანაზღაურების მდგრადობის მაჩვენებლები (ანაზღაურებებს შორის სხვაობა და მთლიანი ანაზღაურება)
- S1-17 გამყვანების მოთხოვნა - ინციდენტები, საჩივრები და ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედება

დანართი ა.1: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც უკავშირდება ESRS 2-ის გათვალისწინებით გამყვანებულ ინფორმაციას

დანართი ა.2: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც უკავშირდება ESRS S1-1-ს - "საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული პოლიტიკები"

დანართი ა.3: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც დაკავშირებულია S1-4 გამყვანების მოთხოვნასთან - საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების მიმართულებით ქმედებების განხორციელება, საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკების მართვის და არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიდგომები და ამ ქმედებების ეფექტიანობა

დანართი ა.4: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც დაკავშირებულია S1-5 გამყვანების მოთხოვნასთან - სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების მართვას, დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას და არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას

მიზანი

1. წინამდებარე სტანდარტის მიზანია დეტალურად დაადგინოს *გამჟღავნების* ის *მოთხოვნები*, რომელიც *მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს* ნათელ წარმოდგენას შეუქმნის საწარმოს მიერ *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* არსებითი *ზემოქმედების*, ასევე დაკავშირებული არსებითი *რისკებისა* და *შესაძლებლობების* შესახებ. მათ შორის შემდეგზე:
 - ა) რა გავლენას ახდენს საწარმო *საკუთარ სამუშაო ძალაზე*, არსებითი დადებითი და უარყოფითი არსებული და პოტენციური ზემოქმედების თვალსაზრისით;
 - ბ) არსებული ან პოტენციური უარყოფითი ზემოქმედების პრევენციის, შერბილების ან რემედიაციის, ასევე რისკებსა და შესაძლებლობებზე რეაგირების მიმართულებით საწარმოს მიერ განხორციელებული ნებისმიერი *ქმედება* და ამ ქმედებების შედეგები;
 - გ) საწარმოს იმ არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების ხასიათი, ტიპი და მასშტაბი, რომლებიც უკავშირდება მის მიერ საკუთარ სამუშაო ძალაზე ზემოქმედებასა და *დამოკიდებულებას*, და როგორ მართავს მათ საწარმო;
 - დ) იმ რისკებისა და შესაძლებლობების *ფინანსური შედეგები* საწარმოზე, მოკლე, საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში, რომლებიც საკუთარ სამუშაო ძალაზე საწარმოს ზემოქმედებიდან და დამოკიდებულებიდან წარმოიშობა.

2. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, წინამდებარე სტანდარტი ასევე მოითხოვს საწარმომ ახსნას ის ზოგადი მიდგომა, რომელსაც იგი იყენებს *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* ნებისმიერი არსებული და პოტენციური არსებითი *ზემოქმედების* იდენტიფიცირებისა და მართვის მიზნით, ქვემოთ ჩამოთვლილ სოციალურ, მათ შორის ადამიანის უფლებების, საკითხებთან და ფაქტორებთან დაკავშირებით:
 - ა) სამუშაო პირობები, მათ შორის:
 - i. გარანტირებული დასაქმება;
 - ii. სამუშაო დრო;
 - iii. *ადეკვატური ხელფასი*;
 - iv. *სოციალური დიალოგი*;
 - v. გაერთიანების თავისუფლება, შრომის საბჭოების არსებობა და მომუშავეთა ინფორმირების, კონსულტაციისა და მონაწილეობის უფლებები;
 - vi. *კოლექტიური შეთანხმება*, მათ შორის კოლექტიური ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული საწარმოს სამუშაო ძალის მაჩვენებელი;
 - vii. სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი; და
 - viii. ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება.

- გ) **თანასწორი მოპყრობა და შესაძლებლობები** ყველასთვის, მათ შორის:
- i. გენდერული თანასწორობა და იდენტური სამუშაოსთვის თანაბარი **ანაზღაურება;**
 - ii. **ტრენინგი** და უნარ-ჩვევების განვითარება;
 - iii. **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების** დასაქმება და ჩართულობა;
 - iv. ზომები სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და **შევიწროების** წინააღმდეგ; და
 - v. მრავალფეროვნება.

გ) სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა უფლებები, მათ შორის, ის, რაც ეხება:

- i. ბავშვთა შრომას;
- ii. იძულებით შრომას;**
- iii. ადეკვატურ საცხოვრებელ პირობებს;
- iv. პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობას.

3. წინამდებარე სტანდარტი ასევე მოითხოვს საწარმომ ახსნას, თუ როგორ შეიძლება ასეთმა **ზემოქმედებამ**, ასევე საწარმოს **დამოკიდებულებამ** მის **საკუთარ სამუშაო ძალაზე**, საწარმოს არსებითი **რისკები** ან **შესაძლებლობები** შეუქმნას. მაგალითად, თანაბარი შესაძლებლობების საკითხთან დაკავშირებით, დაქირავებისა და დაწინაურების პროცესში ქალების **დისკრიმინაციამ** შეიძლება შეამციროს საწარმოს წვდომა კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე და დააზიანოს მისი რეპუტაცია. ამის საპირისპიროდ, სამუშაო ძალასა და ხელმძღვანელობის ზედა დონეებზე ქალების წარმომადგენლობის გაზრდის პოლიტიკას შეიძლება დადებითი გავლენა ჰქონდეს, მაგალითად, კვალიფიციური სამუშაო ძალის ზრდისა და საწარმო რეპუტაციის გაუმჯობესების მიმართულებით.
4. წინამდებარე სტანდარტი ეხება საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალას**, რომელიც მოიცავს როგორც ადამიანებს, რომლებსაც საწარმოსთან შრომითი ურთიერთობა აქვთ (**"დასაქმებულები"**), ასევე **არადასაქმებულ პირებს**, რომლებიც არიან ან ის ადამიანები, რომლებიც კონტრაქტის საფუძველზე თანამშრომლობენ საწარმოსთან და ასრულებენ სამუშაოს საწარმოსთვის ("თვითდასაქმებული ადამიანები"), ან ადამიანები, რომელთა კანდიდატურის წარდგენა მოცემულ სამუშაოზე განხორციელდა „დასაქმების საქმიანობით“ დაკავებული სუბიექტების მიერ (NACE Code N78)). იმასთან დაკავშირებით, თუ ვინ მოიაზრება საკუთარ სამუშაო ძალაში, იხილეთ, მაგალითად, გამოყენების მოთხოვნა 3. არადასაქმებული პირების შესახებ სავალდებულო ინფორმაციის გამჟღავნებამ არ უნდა მოახდინოს გავლენა მათ სტატუსზე, შესაფერისი შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად.
5. წინამდებარე სტანდარტი არ ეხება საწარმოს აღმავალ და დაღმავალ **ღირებულებათა ჯაჭვში** მომუშავეებს; მომუშავეთა ამ კატეგორიასთან დაკავშირებული საკითხები მოცემულია ESRS S2 – „**მომუშავეები**“ - სტანდარტში.

6. წინამდებარე სტანდარტი მოითხოვს, რომ საწარმოებმა აღწერონ *საკუთარი სამუშაო ძალა*, მათ შორის საწარმოში შემავალი *დასაქმებული* და *არადასაქმებული პირების* ძირითადი მახასიათებლები. ასეთი აღწერა მდგრადობის ანგარიშგების *მომხმარებელს* ნათელ წარმოდგენას შეუქმნის საწარმოს სამუშაო ძალის სტრუქტურაზე და მათ გამჟღავნების სხვა მოთხოვნების შესაბამისად წარდგენილი ინფორმაციის კონტექსტუალიზაციაში დაეხმარება.
7. წინამდებარე სტანდარტის მიზანია ასევე ანგარიშგების *მომხმარებელს* მისცეს საშუალება ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ რამდენად არის საწარმო ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო და ევროპულ ინსტრუმენტებსა და კონვენციებთან შესაბამისობაში. ასეთი ტიპის ინსტრუმენტებსა და კონვენციებში მოიაზრება ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ბილი, გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები მულტინაციონალური საწარმოებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) დეკლარაცია შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და შსო-ს ფუნდამენტური კონვენციები, გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), ევროკავშირის ძირითადი უფლებების ქარტია, ევროკავშირის *პოლიტიკის* პრიორიტეტები, როგორც ეს განსაზღვრულია სოციალური უფლებების ევროპული ფუძემდებლური პრინციპებით, ევროკავშირის კანონმდებლობა, მათ შორის ევროკავშირის შრომის კანონების სრული ერთობლიობა.

ურთიერთკავშირი სხვა ESRS სტანდარტებთან

8. წინამდებარე სტანდარტი წაკითხულ უნდა იქნეს ESRS 1 – „*ზოგადი მოთხოვნები*“ - და ESRS 2 – „*ინფორმაციის გამჟღავნების საერთო მოთხოვნები*“ - სტანდარტებთან ერთად.
9. წინამდებარე სტანდარტი წაკითხულ უნდა იქნეს შემდეგ სტანდარტებთან ერთად - ESRS S2 - „*ღირებულებათა ჯაჭვის მომუშავეები*“, ESRS S3 - „*ზემოქმედების ქვეშ მყოფი საზოგადოებრივი ჯგუფები*“ და ESRS S4 - „*მომხმარებლები და საბოლოო მომხმარებლები*“.
10. ეფექტიანი ანგარიშგების უზრუნველსაყოფად, წინამდებარე სტანდარტის შესაბამისად მომზადებული ანგარიში და საწარმოს *საკუთარი სამუშაო ძალის* შესახებ ESRS S2-ის შესაბამისად მომზადებული ანგარიში უნდა იყოს ერთმანეთის შესაბამისი, თანმიმდევრული და საჭიროების შემთხვევაში, ერთმანეთთან მკაფიოდ დაკავშირებული.

ინფორმაციის გამჟღავნების მოთხოვნები

ESRS 2 ინფორმაციის გამჟღავნების საერთო მოთხოვნები

11. ამ ნაწილის მოთხოვნები წაკითხულ უნდა იქნეს სტრატეგიის (SBM) შესახებ ESRS 2-ით გათვალისწინებულ გამჟღავნების მოთხოვნებთან ერთად. შედეგად მიღებული ინფორმაცია წარმოდგენილ უნდა იქნეს ESRS 2-ის შესაბამისად გამჟღავნებული ინფორმაციის გვერდით, გარდა ESRS 2 SBM-3-ის შესაბამისი ინფორმაციისა, რომელიც, თუ საწარმო ასე გადაწყვეტს, შესაძლებელია თემატური სტანდარტების შესაბამის ინფორმაციასთან ერთად გამჟღავნდეს.

სტრატეგია

ESRS 2 SBM-2-თან - დაინტერესებული მხარეების ინტერესები და ხედვები - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა

12. ESRS 2 SBM-2-ის მოთხოვნების გათვალისწინებისას, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის თაობაზე, თუ როგორ განაპირობებს საწარმოს სტრატეგიასა და **ბიზნესმოდელს** მის **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფი ადამიანების ინტერესები, ხედვები და უფლებები, მათ შორის ადამიანის უფლებების პატივისცემის კუთხით. საწარმოს საკუთარი სამუშაო ძალა არის **დაინტერესებულ მხარეთა** ის ძირითადი ჯგუფი, რომელზეც საწარმო ახდენს გავლენას.

ESRS 2 SBM-3-თან - არსებითი ზემოქმედება, რისკები და შესაძლებლობები და მათი ურთიერთქმედება სტრატეგიასა და ბიზნესმოდელთან - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა

13. ESRS 2 SBM-3-ის 48-ე პუნქტის მოთხოვნების გათვალისწინებისას, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** არსებული და პოტენციური **ზემოქმედება** (რომელიც იდენტიფიცირებულია ESRS 2 IRO-1-ის - „**არსებითი ზემოქმედების, რისკებისა და შესაძლებლობების გამოვლენისა და შეფასების პროცესის აღწერა**“ - შესაბამისად) (i) გამოწვეულია თუ არა საწარმოს სტრატეგიითა და **ბიზნესმოდელით**, ან დაკავშირებულია თუ არა მათთან და როგორ ხდება ეს, და (ii) განსაზღვრავს თუ არა სტრატეგიისა და ბიზნესმოდელის ადაპტირების პროცესს და შეაქვს თუ არა წვლილი ამ პროცესში და როგორ ხდება ეს; და
- ბ) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაზე ზემოქმედებიდან და მასზე **დამოკიდებულებიდან** წარმოშობილი არსებითი **რისკებისა და შესაძლებლობების** ურთიერთკავშირი მის სტრატეგიასა და ბიზნესმოდელთან.

14. 48-ე პუნქტის მოთხოვნების შესრულებისას, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის თაობაზე, მოიცავს თუ არა ESRS 2-ის ფარგლებში გამჟღავნებული ინფორმაცია საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფ ყველა იმ ადამიანს, რომელზეც საწარმო არსებით ზემოქმედებას ახდენს. აღნიშნული არსებითი **ზემოქმედება** უნდა მოიცავდეს იმ ზემოქმედებას, რომელიც უკავშირდება საწარმოს საკუთარ ოპერაციებს და მის **ღირებულებათა ჯაჭვს**, მათ შორის პროდუქციასა და მომსახურებას, ასევე საქმიან ურთიერთობებს. გარდა ამისა, საწარმომ უნდა წარმოადგინოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი იმ **დასაქმებულებისა და არადასაქმებული პირების** ტიპების მოკლე აღწერა, რომლებიც საწარმოს ოპერაციებიდან გამომდინარე არსებით ზემოქმედებას განიცდიან, ასევე საწარმომ უნდა დააკონკრეტოს, ისინი **დასაქმებულები** არიან, არადასაქმებული პირები თუ ისეთი ადამიანები, რომელთა კანდიდატურების წარდგენა მოხდა უპირატესად „დასაქმების საქმიანობით“ დაკავებული იმ სუბიექტების მიერ, რომლებიც მესამე მხარეს წარმოადგენენ;

- ბ) არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების შემთხვევაში - ეს ზემოქმედება (i) ფართოდ გავრცელებულია ან სისტემურია იმ კონტექსტში, სადაც საწარმო ოპერირებს (მაგალითად, *ბავშვთა შრომის* ან *იძულებითი შრომის* ან სავალდებულო შრომის შემთხვევები ევროკავშირის ფარგლებს გარეთ მყოფ კონკრეტულ ქვეყნებში ან რეგიონებში), თუ (ii) ინდივიდუალურ *ინციდენტებს* უკავშირდება (მაგალითად, სამრეწველო ავარიას (შემთხვევას) ან ნავთობის დაღვრას);
- გ) არსებითი დადებითი ზემოქმედების შემთხვევაში - იმ საქმიანობების მოკლე აღწერა, რომლებიც დადებით ზემოქმედებას იწვევს; საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი იმ დასაქმებულების და არადასაქმებული პირების ტიპების მოკლე აღწერა, რომლებზეც საწარმოს აქვს ან შეიძლება ჰქონდეს დადებითი ზეგავლენა; საწარმოს ასევე შეუძლია გაამყლავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, ხომ არ ხდება ეს დადებითი ზემოქმედება კონკრეტულ ქვეყნებსა და რეგიონებში;
- დ) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაზე *დამოკიდებულებიდან* და ზემოქმედებიდან წარმოშობილი ნებისმიერი არსებითი *რისკი* და *შესაძლებლობა*;
- ე) საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* ნებისმიერი არსებითი ზემოქმედება, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას გარემოზე უარყოფითი ზემოქმედების შემცირებისა და უფრო მწვანე და კლიმატ-ნეიტრალურ ოპერაციებზე გადასვლის *გარდამავალი გეგმებიდან*, მათ შორის ინფორმაცია საკუთარ სამუშაო ძალაზე ისეთი ზემოქმედების შესახებ, რომელიც გამოწვეულია საერთაშორისო შეთანხმებების შესაბამისად ნახშირბადის *გაფრქვევების* შემცირების მიზნით საწარმოში არსებული *გეგმებითა* და ქმედებებით. ზემოქმედება, რისკები და შესაძლებლობები მოიცავს რესტრუქტურისაგან და სამუშაო ადგილის დაკარგვას, ასევე სამუშაო ადგილის შექმნის და ახალი პროფესიული უნარ-ჩვევების სწავლების ან პროფესიული გადამზადების შედეგად გაჩენილ შესაძლებლობებს;
- ვ) *იძულებითი შრომის* ან სავალდებულო შრომის *ინციდენტების* მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ მყოფი ოპერაციები¹ ან:
- i. ოპერაციის ტიპის მიხედვით (როგორცაა საწარმოო ქარხანა); ან
 - ii. ქვეყნების ან გეოგრაფიული ტერიტორიების მიხედვით, სადაც რისკის ქვეშ მყოფად მიჩნეული ოპერაციები ხორციელდება;
- ზ) *ბავშვთა შრომის ინციდენტების* მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ მყოფი ოპერაციები² ან:
- i. ოპერაციის ტიპის მიხედვით (როგორცაა საწარმოო ქარხანა); ან
 - ii. ქვეყნების ან გეოგრაფიული ტერიტორიების მიხედვით, სადაც რისკის ქვეშ მყოფად მიჩნეული ოპერაციები ხორციელდება;

¹ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორებიდან, რომლებიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #13 ინდიკატორით („იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ინციდენტების მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ მყოფი ოპერაციები და მომწოდებლები“ - “Operations and suppliers at significant risk of incidents of forced or compulsory labour”).

² ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორებიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I

15. ESRS 2 IRO-1-ის შესაბამისად განხორციელებული *არსებითობის* შეფასების საფუძველზე, *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი იმ ადამიანების ძირითადი ტიპების აღწერისას, რომლებზეც საწარმოს აქვს ან შეიძლება ჰქონდეს უარყოფითი ზეგავლენა, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, მკაფიოდ გაცხადებული აქვს თუ არა საწარმოს, თუ როგორ შეიძლება შედარებით დიდი ზიანის რისკის ქვეშ აღმოჩნდნენ გარკვეული ტიპის ადამიანები, რომლებსაც აქვთ კონკრეტული მახასიათებლები, რომლებიც მუშაობენ კონკრეტულ კონტექსტში/გარემოებებში ან რომლებიც ახორციელებენ კონკრეტულ საქმიანობებს და როგორ გააკეთა ეს საწარმომ.
16. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, მის *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფ ადამიანებზე *ზემოქმედებიდან* და *დამოკიდებულებიდან* წარმოშობილი რომელი არსებითი *რისკები* და *შესაძლებლობები* (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) უკავშირდება ადამიანთა კონკრეტულ ჯგუფებს (მაგალითად, კონკრეტულ ასაკობრივ ჯგუფებს ან კონკრეტულ ქარხანაში ან ქვეყანაში მომუშავე ადამიანებს) და არა მის მთლიან საკუთარ სამუშაო ძალას (მაგალითად, *ანაზღაურების* ზოგადი შემცირება, ან *ტრენინგი*, რომელიც განკუთვნილია საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ყველა ადამიანისთვის).

ზემოქმედების, რისკებისა და შესაძლებლობების მართვა

S1-1 გამჟღავნების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული პოლიტიკები

17. საწარმომ უნდა აღწეროს საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების, ასევე დაკავშირებული არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების, სამართავად შემოღებული პოლიტიკები.
18. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად აქვს საწარმოს ისეთი *პოლიტიკები*, რომლებიც ეხება კონკრეტულად საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* არსებითი *ზემოქმედების* გამოვლენას, შეფასებას, მართვას ან/და *რემედიაციას*, ასევე პოლიტიკები, რომლებიც მოიცავს საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებულ არსებით ზემოქმედებას, *რისკებსა* და *შესაძლებლობებს*.
19. მე-17 პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად გამჟღავნებული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას საწარმოს იმ პოლიტიკების შესახებ, რომლებიც ეხება საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალასთან* დაკავშირებული არსებითი *ზემოქმედების, რისკებისა* და *შესაძლებლობების* მართვას, რომელიც საწარმომ ESRS 2 MDR-P-ის - „*მდგრადობის არსებითი საკითხების მართვის მიზნით შემოღებული პოლიტიკები*“ - შესაბამისად უნდა წარმოადგინოს. გარდა ამისა, საწარმომ უნდა დააკონკრეტოს ასეთი პოლიტიკები საკუთარ სამუშაო ძალაში კონკრეტულ ჯგუფებს მოიცავს თუ იგი მთლიანად საკუთარ სამუშაო ძალას ეხება.
20. საწარმომ უნდა აღწეროს მის მიერ ადამიანის უფლებათა *პოლიტიკასთან* დაკავშირებით აღებული ვალდებულებები³, რომლებიც *საკუთარ სამუშაო ძალას* ეხება, მათ შორის ის

დანართის III ცხრილში მოცემული #12 ინდიკატორით („ბავშვთა შრომის ინციდენტების მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ მყოფი ოპერაციები და მომწოდებლები“ - “Operations and suppliers at significant risk of incidents of child labour”).

³ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი

პროცესები და მექანიზმები, რომლის საშუალებითაც ახდენს ისეთ დოკუმენტებთან შესაბამისობის მონიტორინგს, როგორებიცაა გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) დეკლარაცია შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები მულტინაციონალური საწარმოებისთვის⁴. ინფორმაციის გამჟღავნებისას საწარმომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს ისეთ საკითხებზე, რომლებიც არსებითია შემდეგი თვალსაზრისით (ასევე მის ზოგად მიდგომაზე ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებთან დაკავშირებით):

- ა) ადამიანის უფლებების, მათ შორის შრომითი უფლებების, პატივისცემა, საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანების მიმართ;
- ბ) **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფ ადამიანებთან ურთიერთობა (მათი ჩართულობა); და
- გ) ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული ზემოქმედების **რემედიაციის ზომების** უზრუნველყოფა ან/და მათი განხორციელების შესაძლებლობა.

21. საწარმომ უნდა გამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, შეესაბამება თუ არა (და როგორ) საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებით საწარმოში დადგენილი პოლიტიკები საერთაშორისოდ აღიარებულ შესაბამის ინსტრუმენტებს, მათ შორის გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ⁵.

22. საწარმომ უნდა მიუთითოს, **საკუთარ სამუშაო ძალასთან** დაკავშირებით საწარმოში დადგენილი პოლიტიკები ცალსახად ეხება თუ არა ადამიანებით ვაჭრობას (ტრეფიკინგს)⁶, **ძიულებით** ან სავალდებულო შრომას და **ბავშვთა შრომას**.

23. საწარმომ უნდა მიუთითოს, აქვს თუ არა მას სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების პრევენციის **პოლიტიკა** ან მისი მართვის სისტემა⁷.

ინდიკატორიდან, რომლებიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #9 ინდიკატორით („ადამიანის უფლებათა პოლიტიკის არარსებობა“ - “Lack of a human rights policy”).

⁴ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული სავალდებულო ინდიკატორიდან, რომლებიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის I ცხრილში მოცემული #11 ინდიკატორით.

⁵ ეს ინფორმაცია ავსებს ბენჩმარკის ადმინისტრატორების საჭიროებებს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნებისას, რომელიც ექვემდებარება (EU) 2020/1816 რეგულაციას, როგორც ეს დადგენილია II დანართის 1-ელ და მე-2 განყოფილებაში მოცემული ინდიკატორით - "საორიენტაციო ("ბენჩმარკის") პორტფელის კავშირი კომპანიებთან, რომელთაც არ აქვთ კომპლექსური შემოწმების პოლიტიკები ისეთ საკითხებზე, რომლებსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1 - 8 ფუნდამენტური კონვენციები ეხება".

⁶ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #11 ინდიკატორით ("ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენციისთვის საჭირო ზომებისა და პროცესების არარსებობა" - “Lack of processes and measures for preventing trafficking in human beings”).

⁷ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში

24. საწარმომ უნდა გაამყლავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) აქვს თუ არა მას ისეთი პოლიტიკები, რომელთა მიზანია **დისკრიმინაციის**, მათ შორის **შევიწროების**, აღმოფხვრა, **თანაბარი შესაძლებლობების**, ასევე მრავალფეროვნებისა და ჩართულობის (ინკლუზიურობის) ხელშეწყობის სხვა გზების წახალისება;
- ბ) მოიცავს თუ არა საწარმოს **პოლიტიკა** კონკრეტულად **დისკრიმინაციის** შემდეგ საფუძვლებს: რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობა, ფერი, სქესი, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა, შეზღუდული შესაძლებლობები, ასაკი, რელიგია, პოლიტიკური შეხედულება, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობა, ან დისკრიმინაციის სხვა ფორმები, რომლებიც ევროკავშირის რეგულაციით და ეროვნული კანონმდებლობით არის გათვალისწინებული;
- გ) აქვს თუ არა საწარმოს **პოლიტიკის** თვალსაზრისით კონკრეტული ვალდებულებები, რომლებიც დაკავშირებულია **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მოწყვლადობის განსაკუთრებული რისკის ქვეშ მყოფი ადამიანთა ჯგუფების ჩართულობასთან ან მათ მიმართ დადებითი ქმედებების განხორციელებასთან და თუ ასეა, რა ვალდებულებებია ესენი; და
- დ) ხორციელდება თუ არა ეს პოლიტიკები (და როგორ) ისეთი კონკრეტული პროცედურების მეშვეობით, რითაც ხდება **დისკრიმინაციის** პრევენცია, შერბილება და მისი გამოვლენის შემდეგ შესაბამისად მოქმედება, ასევე ზოგადად მრავალფეროვნებისა და ჩართულობის ხელშეწყობა.

S1-2 გამყლავნების მოთხოვნა - ზემოქმედებასთან დაკავშირებით საკუთარ სამუშაო ძალასთან და მომუშავეთა წარმომადგენლებთან ურთიერთობის პროცესები

- 25. საწარმომ უნდა გაამყლავნოს ინფორმაცია საწარმოში იმ ზოგადი პროცესების შესახებ, რომელიც უკავშირდება საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფ ადამიანებთან და მომუშავეთა წარმომადგენლებთან ურთიერთობას საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებული და პოტენციური ზემოქმედების მიმართულებით.
- 26. გამყლავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ როგორ ურთიერთობს საწარმო (კომპლექსური შემოწმების უწყვეტი პროცესის ფარგლებში) **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფ ადამიანებთან და **მომუშავეთა წარმომადგენლებთან** ისეთ არსებით, არსებულ და პოტენციურ, დადებით ან/და უარყოფით **ზემოქმედებასთან** დაკავშირებით, რომლებიც მათზე ახდენენ ან სავარაუდოა რომ მოახდენენ გავლენას, ასევე ხდება თუ არა საწარმოს მიერ საკუთარი სამუშაო ძალის მოლოდინების (შეხედულებების) მხედველობაში მიღება გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში და როგორ ხდება ეს.
- 27. საწარმომ უნდა გაამყლავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, განსაზღვრავს თუ არა (და როგორ) საწარმოს **საკუთარი სამუშაო ძალის** მოლოდინები (შეხედულებები) საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებული და პოტენციური **ზემოქმედების** მართვასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებს ან საქმიანობებს. ეს უნდა მოიცავდეს, როდესაც ეს შესაფერისია, შემდეგის ახსნა-განმარტებას:

მოცემული #1 ინდიკატორით ("ინვესტიციები ისეთ კომპანიებში, რომელთაც სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების პრევენციის პოლიტიკები არ აქვთ" - "Investments in companies without workplace accident prevention policies").

- ა) ურთიერთობა უშუალოდ საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალასთან ხდება თუ მომუშავეთა წარმომადგენლებთან;
- ბ) ამ ურთიერთობების ეტაპ(ებ)ი, ტიპები და სიხშირე;
- გ) ფუნქცია და ყველაზე მაღალი როლი საწარმოში, რომელსაც ეკისრება საოპერაციო პასუხისმგებლობა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ეს ურთიერთობა განხორციელდება და შედეგების მიხედვით განისაზღვრება საწარმოს მიდგომა;
- დ) როდესაც ეს შესაფერისია, გლობალური ჩარჩო შეთანხმება ან სხვა შეთანხმებები, რომელიც საწარმოს აქვს *მომუშავეთა წარმომადგენლებთან საკუთარ სამუშაო ძალაში* ადამიანის უფლებათა პატივისცემასთან დაკავშირებით, მათ შორის, ახსნა იმისა, როგორ ხდის ეს შეთანხმება შესაძლებელს, რომ საწარმომ საკუთარი სამუშაო ძალის მოლოდინების (შეხედულებების) შესახებ მიიღოს ინფორმაცია; და
- ე) საჭიროების შემთხვევაში, როგორ აფასებს საწარმო საკუთარ სამუშაო ძალასთან ურთიერთობის ეფექტიანობას, მათ შორის, როდესაც ეს შესაფერისია, მიღებული შეთანხმებები ან შედეგები.

28. როდესაც ეს შესაფერისია, საწარმომ უნდა გაამყდავნოს ინფორმაცია იმ ნაბიჯების შესახებ, რომელსაც იგი დგამს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი იმ ადამიანების მოლოდინების (შეხედულებების) გასაგებად, რომლებიც შეიძლება ზემოქმედების მიმართ განსაკუთრებით მოწყვლადი ან/და მარგინალიზებულნი იყვნენ (მაგალითად, ქალები, მიგრანტები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები).

29. თუ საწარმოს ზემოთ მოცემული პუნქტებით მოთხოვნილი ინფორმაციის გამყდავნება არ შეუძლია, იმ მიზეზით, რომ მას *საკუთარ სამუშაო ძალასთან* ურთიერთობის ზოგადი პროცესები არ დაუდგენია, მან ეს ფაქტი ანგარიშგებაში უნდა გაამყდავნოს. გარდა ამისა, საწარმოს შეუძლია გაამყდავნოს ის ვადები, როდესაც იგი ამ პროცესების შემოღებას გეგმავს.

S1-3 გამყდავნების მოთხოვნა - უარყოფითი ზემოქმედების რემედიაციის პროცესები და არხები საკუთარი სამუშაო ძალის მხრიდან უკმაყოფილების გამოთქმის მიზნით

30. საწარმომ უნდა აღწეროს ის პროცესები, რომლითაც ის ახორციელებს ან ხელს უწყობს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფ ადამიანებზე იმ უარყოფითი ზემოქმედების რემედიაციას, რომელთანაც დაკავშირებულია საწარმო, ასევე ის არხები, რომლებიც ხელმისაწვდომია საკუთარი სამუშაო ძალისთვის უკმაყოფილების გამოხატვის (პრობლემებზე საუბრის) და მასზე რეაგირების მოხდენის მიზნით.

31. *გამყდავნების* ამ *მოთხოვნის* მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმ ოფიციალური საშუალებების შესახებ, რომლითაც საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალას* შეუძლია თავიანთი უკმაყოფილებისა და საჭიროებების შესახებ პირდაპირ აცნობონ საწარმოს ან/და რომლის მეშვეობითაც საწარმო ხელს უწყობს სამუშაო ადგილზე ასეთი არხების (მაგალითად, *საჩივრების მართვის მექანიზმების*)

ხელმისაწვდომობას, ასევე როგორ ხორციელდება ამ ადამიანებთან წამოჭრილ საკითხებთან დაკავშირებით შემდგომი დაკვირვება და ამ არხების ეფექტიანობა.

32. საწარმომ უნდა აღწეროს ის არსებული პროცესები, რომელიც ამ სტანდარტის "მიზნის" განყოფილების მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ საკითხებს მოიცავს. ამ მიმართულებით საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) საწარმოს ზოგადი მიდგომა და პროცესები, რომლებიც გამოიყენება **რემედიაციის ზომების** განხორციელების ან ხელშეწყობის მიზნით, როდესაც საწარმომ გამოიწვია **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფ ადამიანებზე არსებითი უარყოფითი **ზემოქმედება**, ან წვლილი შეიტანა მასში, მათ შორის აფასებს თუ არა (და როგორ) საწარმო, რომ განხორციელებული **რემედიაციის ზომა** ეფექტიანია;
- ბ) საწარმოში არსებული ნებისმიერი კონკრეტული არხი, რომლის საშუალებითაც საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალას** შეუძლია გამოთქვას უკმაყოფილება ან აცნობოს საკუთარი საჭიროებები პირდაპირ საწარმოს და მასზე მოხდეს შესაბამისი რეაგირება, მათ შორის ეს არხები თავად საწარმოს მიერ არის შექმნილი თუ მესამე მხარის მექანიზმებში მონაწილეობით, თუ ორივე;
- გ) აქვს თუ არა საწარმოს დასაქმებულთა საკითხებთან დაკავშირებული **საჩივრების/უკმაყოფილების მართვის მექანიზმები**; და
- დ) პროცესები, რომელთა საშუალებითაც საწარმო ხელს უწყობს საკუთარი სამუშაო ძალის სამუშაო ადგილზე ასეთი არხების ხელმისაწვდომობას; და
- ე) როგორ ადევნებს თვალყურს და როგორ ახდენს საწარმო წამოჭრილი საკითხების და მათზე რეაგირების პროცესის მონიტორინგს, ასევე როგორ უზრუნველყოფს საწარმო ზემოთ აღნიშნული არხების ეფექტიანობას, მათ შორის ისეთი **დაინტერესებული მხარეების** ჩართულობით, რომლებიც ანგარიშგების გამიზნული **მომხმარებლები** არიან.

33. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, აფასებს თუ არა და როგორ აფასებს, რომ **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფმა ადამიანებმა იციან და ენდობიან ამ სტრუქტურებს ან პროცესებს უკმაყოფილების გამოთქმის და საკუთარ საჭიროებებზე საუბრის მიზნით, ასევე მათზე რეაგირების თვალსაზრისით. გარდა ამისა, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, აქვს თუ არა მას პოლიტიკები, რომლებიც ეხება რეპრესიებისგან ისეთი პიროვნებების, მათ შორის მომუშავეთა წარმომადგენლების, დაცვას, რომლებიც ზემოთ აღნიშნულ სტრუქტურებს ან პროცესებს იყენებენ. თუ საწარმომ ასეთი ინფორმაცია უკვე გაამჟღავნა ESRG G1-1-ის შესაბამისად, საწარმოს შეუძლია იმ ინფორმაციაზე გააკეთოს მითითება.

34. თუ საწარმოს ზემოთ მოცემული პუნქტებით მოთხოვნილი ინფორმაციის გამჟღავნება არ შეუძლია, იმ მიზეზით, რომ მას არ შეუქმნია საკუთარი სამუშაო ძალის მხრიდან უკმაყოფილების გამოთქმის არხები ან/და არ უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილზე ასეთი

⁸ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #5 ინდიკატორით ("დასაქმებულთა საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრების/უკმაყოფილების მართვის მექანიზმების არარსებობა" - "Lack of grievance/complaints handling mechanisms related to employee matters").

არხების ხელმისაწვდომობას, მან ეს ფაქტი უნდა გაამჟღავნოს. გარდა ამისა, საწარმოს შეუძლია გაამჟღავნოს ის ვადები, როდესაც იგი ასეთი არხების შექმნას გეგმავს.

S1-4 გამჟღავნების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების მიმართულებით ქმედებების განხორციელება, საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკების მართვის და არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიდგომები და ამ ქმედებების ეფექტიანობა

35. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ ახორციელებს ქმედებებს საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებულ არსებით უარყოფით და დადებით ზემოქმედებაზე რეაგირების, ასევე არსებითი რისკების მართვისა და არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიმართულებით, ასევე ამ ქმედებების ეფექტიანობის შესახებ.
36. *გამჟღავნების ამ მოთხოვნას* ორი მიზანი აქვს. პირველი, მისი მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას ნებისმიერ ისეთ *ქმედებასა* და ინიციატივაზე, რომლის საშუალებითაც საწარმო ცდილობს:
- ა) *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* არსებითი უარყოფითი *ზემოქმედების* პრევენციას, შერბილებას და რემედიაციას; ან/და
 - ბ) საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი დადებითი ზემოქმედების მიღწევას.

მეორე, მისი მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმ გზებზე, რომლითაც საწარმო საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებულ არსებით *რისკებზე* რეაგირებს და ამ მიმართულებით არსებითი *შესაძლებლობებისკენ* ისწრაფვის.

37. საწარმომ, ESRS 2 MDR-A-ის - „*მდგრადობის არსებით საკითხებთან დაკავშირებული ქმედებები და რესურსები*“ - შესაბამისად, უნდა წარმოადგინოს *საკუთარ სამუშაო ძალასთან* დაკავშირებული არსებითი *ზემოქმედების, რისკებისა* და *შესაძლებლობების* მართვის მიზნით არსებული სამოქმედო გეგმებისა და რესურსების შეჯამებული აღწერა.
38. *საკუთარ სამუშაო ძალასთან* დაკავშირებულ არსებით *ზემოქმედებასთან* მიმართებით, საწარმომ უნდა აღწეროს:
- ა) ისეთი განხორციელებული, დაგეგმილი ან მიმდინარე *ქმედებები*, რომელთა მიზანი საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების პრევენცია ან შერბილებაა;
 - ბ) განახორციელა თუ არა საწარმომ (და როგორ) ისეთი ქმედებები, რომელთა მიზანია არსებულ არსებით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული *რემედიაციის ზომების* უზრუნველყოფა ან მათი განხორციელების შესაძლებლობის შექმნა;
 - გ) საწარმოში არსებული ნებისმიერი ისეთი დამატებითი ქმედება ან ინიციატივა, რომლის უპირველესი მიზანი საკუთარ სამუშაო ძალაზე დადებითი ზემოქმედების მოხდენაა; და
 - დ) როგორ ადევნებს თვალყურს და როგორ აფასებს საწარმო ამ ქმედებების და ინიციატივების ეფექტიანობას საკუთარი სამუშაო ძალისთვის შედეგების მოტანის თვალსაზრისით.

39. 36-ე პუნქტთან დაკავშირებით, საწარმომ უნდა აღწეროს ის პროცესები, რომელთა საშუალებითაც იგი განსაზღვრავს, რომელი ქმედებაა საჭირო და მიზანშეწონილი **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** კონკრეტული არსებული ან პოტენციური უარყოფითი **ზემოქმედების** საპასუხოდ.
40. არსებით **რისკებსა** და **შესაძლებლობებთან** დაკავშირებით, საწარმომ უნდა აღწეროს:
- ა) რა ქმედებაა დაგეგმილი ან რა ქმედება ხორციელდება საწარმოსთვის ისეთი არსებითი რისკების შესარბილებლად, რომლებიც **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** საწარმოს ზემოქმედებიდან და **დამოკიდებულებიდან** წარმოიშობა და პრაქტიკაში როგორ ადევნებს საწარმო თვალყურს მათ ეფექტიანობას; და
 - ბ) რა ქმედებაა დაგეგმილი ან რა ქმედება ხორციელდება საწარმოსთვის საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიმართულებით.
41. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, უზრუნველყოფს თუ არა ის (და როგორ), რომ მისი პრაქტიკა, მათ შორის, როდესაც ეს შესაფერისია, შესყიდვებთან, გაყიდვებთან და მონაცემთა გამოყენებასთან დაკავშირებული პრაქტიკა, არ იწვევს **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** არსებით უარყოფით ზემოქმედებას ან წვლილი არ შეაქვს მასში. საწარმოს მიერ გამჟღავნებული ინფორმაცია შეიძლება მოიცავდეს ინფორმაციას იმ მიდგომების შესახებ, რომელსაც საწარმო იყენებს მაშინ როდესაც, წინააღმდეგობა წარმოიქმნება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების პრევენციას ან შერბილებასა და ბიზნესზე სხვა ტიპის ზეწოლას შორის.
42. მე-40 პუნქტის მოთხოვნით დადგენილი ინფორმაციის გამჟღავნებისას, თუ საწარმო ქმედების ეფექტიანობას სამიზნე მაჩვენებლის დაწესებით აფასებს, მან ESRS 2 MDR-T-ის - „**პოლიტიკებისა და ქმედებების ეფექტიანობისთვის თვალყურის დევნება სამიზნე მაჩვენებლების საშუალებით**“ - მოთხოვნები უნდა გაითვალისწინოს.
43. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა რესურსები აქვს მას განაწილებული არსებითი ზემოქმედების მართვის მიმართულებით. საწარმომ უნდა წარმოადგინოს ისეთი ინფორმაცია, რომელიც მდგრადობის ანგარიშგების **მომხმარებელს** მისცემს საშუალებას ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ როგორ ხდება საწარმოში არსებითი ზემოქმედების მართვა.

მდგრადობის მაჩვენებლები და სამიზნე მაჩვენებლები

S1-5 გამჟღავნების მოთხოვნა - სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების მართვას, დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას და არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას

44. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია დროში გაწერილი და შედეგზე ორიენტირებული ისეთი სამიზნე მაჩვენებლების შესახებ, რომელიც შეიძლება მან დააწესა და რომელიც უკავშირდება:

- ა) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაზე უარყოფითი ზემოქმედების შემცირებას; ან/და
- ბ) საკუთარ სამუშაო ძალაზე დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას; ან/და
- გ) საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას.

45. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ რამდენად იყენებს საწარმო შედეგზე ორიენტირებულ **სამიზნე მაჩვენებლებს** იმ მიზნით, რომ დააჩქაროს და გაზომოს პროგრესი **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** არსებით უარყოფით **ზემოქმედებაზე** რეაგირების ან/და მათზე დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობის, ან/და საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი **რისკებისა** და **შესაძლებლობების** მართვის მიმართულებით.

46. საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალასთან** დაკავშირებული არსებითი **ზემოქმედების, რისკებისა** და **შესაძლებლობების** სამართავად დაწესებული **სამიზნე მაჩვენებლების** შეჯამებული აღწერა ESRS 2 MDR-T-ის მოთხოვნებით განსაზღვრულ ინფორმაციას უნდა მოიცავდეს.

47. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია **სამიზნე მაჩვენებლების** დაწესების პროცესის შესახებ, მათ შორის, ჰქონდა თუ არა (და როგორ) საწარმოს უშუალო ურთიერთობა **საკუთარ სამუშაო ძალასთან** ან **მომუშავეთა წარმომადგენლებთან**:

- ა) ასეთი სამიზნე მაჩვენებლებს დაწესების პროცესში;
- ბ) ამ მიმართულებით საწარმოს საქმიანობის შედეგებზე თვალყურის დევნებისას; და
- გ) საწარმოს საქმიანობის შედეგებზე დაყრდნობით გასათვალისწინებელი და გასაუმჯობესებელი ფაქტებისა და საკითხების იდენტიფიცირებისას.

S1-6 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს დასაქმებულთა მახასიათებლები

48. საწარმომ უნდა აღწეროს მის საკუთარ სამუშაო ძალაში დასაქმებულების ძირითადი მახასიათებლები.
49. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელი გაათვითცნობიეროს დასაქმებულთან დაკავშირებით საწარმოს მიდგომაში, მათ შორის, შეუქმნას წარმოდგენა საწარმოს დასაქმების პრაქტიკიდან წარმოშობილი **ზემოქმედების** მასშტაბისა და ხასიათის თაობაზე, ასევე მიაწოდოს ისეთი კონტექსტური ინფორმაცია, რომელიც დაეხმარება გამჟღავნების სხვა მოთხოვნების შესაბამისად წარდგენილი ინფორმაციის გაგებაში, ასევე ეს ინფორმაცია იქნება **მდგრადობის** იმ რაოდენობრივი **მაჩვენებლების** გამოთვლის საფუძველი, რომელიც წინამდებარე სტანდარტის გამჟღავნების სხვა მოთხოვნების შესაბამისად უნდა იქნეს გამჟღავნებული.
50. ESRS 2-ის - „*ინფორმაციის გამჟღავნების საერთო მოთხოვნები*“ - 40(ა)iii პუნქტით დადგენილი ინფორმაციის გარდა, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:
- ა) **დასაქმებულთა** საერთო რაოდენობა, საწარმოს დასაქმებულთა სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე, ასევე მათი დაყოფა სქესის მიხედვით და ქვეყნების მიხედვით, იმ ქვეყნებისთვის, სადაც საწარმოს 50 ან მეტი დასაქმებული ჰყავს, რაც, თავის მხრივ, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის სულ მცირე 10%-ს წარმოადგენს.
 - ბ) ქვემოთ ჩამოთვლილი თითოეული ტიპის დასაქმებულთა საერთო რაოდენობები, დასაქმებულთა სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე ან დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე:
 - i. მუდმივი დასაქმებულები და მათი დაყოფა სქესის მიხედვით;
 - ii. დროებითი დასაქმებულები და მათი დაყოფა სქესის მიხედვით; და
 - iii. დასაქმებულები გარანტირებული სამუშაო საათების გარეშე და მათი დაყოფა სქესის მიხედვით.
 - გ) იმ დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა, რომლებმაც საწარმო დატოვეს საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში, ასევე საანგარიშგებო პერიოდში დასაქმებულთა დენადობის მაჩვენებელი.
 - დ) იმ მეთოდოლოგიებისა და დაშვებების აღწერა, რომლებიც მონაცემთა შედგენისთვის იქნა გამოყენებული, მათ შორის საწარმომ უნდა მიუთითოს, ციფრების წარდგენა:
 - i. დასაქმებულთა სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე მოხდა თუ დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე (საწარმომ ასევე უნდა განმარტოს, როგორ განსაზღვრა მან სრული განაკვეთის ეკვივალენტი); და
 - ii. საანგარიშგებო პერიოდის ბოლოს მოხდა, როგორც საანგარიშგებო პერიოდის საშუალო ციფრი თუ სხვა მეთოდოლოგიის გამოყენებით.

- ე) როდესაც ეს შესაფერისია, მონაცემების გასაგებად (მაგალითად, საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში დასაქმებულთა რაოდენობის ცვალებადობის გასაგებად) საჭირო კონტექსტური ინფორმაცია; და
- ვ) ამ პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად წარდგენილი ინფორმაციის ჯვარედინი მითითება ფინანსურ ანგარიშგებაში წარდგენილ ყველაზე რეპრეზენტაციულ ციფრზე.

51. 50-ე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ინფორმაციისთვის, საწარმოს შეუძლია ინფორმაცია დამატებით ჩამალოს რეგიონების მიხედვით.

52. საწარმოს შეუძლია შემდეგი ინფორმაცია გაამჟღავნოს დასაქმებულთა სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე ან დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე:

- ა) სრულ განაკვეთზე **დასაქმებულები** და მათი დაყოფა სქესისა და რეგიონის მიხედვით; და
- ბ) ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულები და მათი დაყოფა სქესისა და რეგიონის მიხედვით.

S1-7 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს სამუშაო ძალაში მყოფი არადასაქმებული პირების მახასიათებლები

53. საწარმომ უნდა აღწეროს მის საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი არადასაქმებული პირების ძირითადი მახასიათებლები.

54. *გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელი გაათვითცნობიეროს დასაქმებასთან დაკავშირებით საწარმოს მიდგომაში, მათ შორის, შეუქმნას წარმოდგენა საწარმოს დასაქმების პრაქტიკიდან წარმოშობილი **ზემოქმედების** მასშტაბისა და ხასიათის თაობაზე, ასევე მიაწოდოს ისეთი კონტექსტური ინფორმაცია, რომელიც დაეხმარება გამჟღავნების სხვა მოთხოვნების შესაბამისად წარდგენილი ინფორმაციის გაგებაში, ასევე ეს ინფორმაცია იქნება **მდგრადობის** იმ რაოდენობრივი **მაჩვენებლების** გამოთვლის საფუძველი, რომელიც წინამდებარე სტანდარტის გამჟღავნების სხვა მოთხოვნების შესაბამისად უნდა იქნეს გამჟღავნებული. იგი ასევე იძლევა იმის გაგების საშუალებას, თუ რამდენად ეყრდნობა საწარმო მის საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფ **არადასაქმებულ პირებს**.*

55. 53-ე პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად გამჟღავნებული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- ა) საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი *არადასაქმებული პირების* საერთო რაოდენობა, ე.ი. საერთო რაოდენობა იმ ადამიანებისა, რომლებიც საწარმოსთვის შრომით საქმიანობას კონტრაქტის საფუძველზე ახორციელებენ ("თვითდასაქმებული პირები") ან ადამიანებისა, რომელთა კანდიდატურის წარდგენა მოცემულ სამუშაოზე „დასაქმების საქმიანობით“ დაკავებული სუბიექტების მიერ განხორციელდა (NACE Code N78)).
- ბ) იმ მეთოდოლოგიებისა და დაშვებების აღწერა, რომლებიც მონაცემთა შედგენისთვის იქნა გამოყენებული, მათ შორის საწარმომ უნდა მიუთითოს, არადასაქმებული პირების რაოდენობის წარდგენა:
 - i. არადასაქმებული პირების სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე მოხდა თუ არადასაქმებული პირების სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე (საწარმომ ასევე უნდა განმარტოს, როგორ განსაზღვრა მან სრული განაკვეთის ეკვივალენტი); და
 - ii. საანგარიშგებო პერიოდის ბოლოს მოხდა, როგორც საანგარიშგებო პერიოდის საშუალო ციფრი თუ სხვა მეთოდოლოგიის გამოყენებით.
- გ) როდესაც ეს შესაფერისია, მონაცემების გასაგებად (მაგალითად, საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი არადასაქმებული პირების რაოდენობის მნიშვნელოვანი ცვალებადობა საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში, ასევე მიმდინარე და წინა საანგარიშგებო პერიოდს შორის) საჭირო კონტექსტური ინფორმაცია; და

56. 55-ე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციისთვის, საწარმოს შეუძლია გაამჟღავნოს ინფორმაცია *არადასაქმებული პირების* ყველაზე გავრცელებული ტიპების შესახებ (მაგალითად, თვითდასაქმებული ადამიანები, ადამიანები, რომელთა კანდიდატურა საწარმოს "დასაქმების საქმიანობით" დაკავებულმა სუბიექტებმა წარუდგინეს, სხვა ტიპები, რომლებიც შესაფერისია საწარმოსთვის), მათი ურთიერთობის შესახებ საწარმოსთან და იმ სამუშაოს ტიპის შესახებ, რომელსაც ისინი ასრულებენ.

57. როდესაც მონაცემები ხელმისაწვდომი არ არის, საწარმომ უნდა გააკეთოს შეფასება და ანგარიშგებაში მიუთითოს ის ფაქტი, რომ ციფრები შეფასების საფუძველზეა წარდგენილი. როდესაც საწარმო შეფასებებს აკეთებს, მან ამ შეფასების მომზადების საფუძველიც უნდა აღწეროს.

S1-8 გამჟღავნების მოთხოვნა - კოლექტიური შეთანხმება და სოციალური დიალოგი

58. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენად განსაზღვრავს კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები მის სამუშაო და დასაქმების პირობებს და რამდენად ახდენს აღნიშნული ხელშეკრულებები გავლენას მათზე, ასევე რამდენად არიან საწარმოს დასაქმებულები წარმოდგენილი ევროპის ეკონომიკურ სივრცეში მიმდინარე სოციალურ დიალოგში (როგორც დაწესებულების, ისე ევროპის დონეზე).

59. *გამჟღავნების ამ მოთხოვნის* მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას საწარმოს საკუთარი *დასაქმებულებისთვის კოლექტიური შეთანხმების* ხელშეკრულებებისა და *სოციალური დიალოგის* მოქმედების მასშტაბის შესახებ.

60. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) იმ **დასაქმებულთა** საერთო რაოდენობის პროცენტული წილი, რომლებსაც **კოლექტიური შეთანხმების** ხელშეკრულებები ეხებათ;
- ბ) ევროპის ეკონომიკურ სივრცეში აქვს თუ არა საწარმოს ერთი ან ერთზე მეტი კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულება და თუ ასეა, საწარმოს იმ **დასაქმებულთა** მთლიანი პროცენტული წილი, რომლებსაც ასეთი შეთანხმებ(ებ)ი ეხებათ თითოეული ქვეყანაში, სადაც საწარმო მნიშვნელოვანი რაოდენობის ადამიანებს ასაქმებს, რაც განისაზღვრება სულ მცირე 50 დასაქმებულით (დასაქმებულთა სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე), რომელიც დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის სულ მცირე 10%-ს წარმოადგენს; და
- გ) ევროპის ეკონომიკური სივრცის ფარგლებს გარეთ, საწარმოს იმ საკუთარი დასაქმებულების პროცენტული წილი, რომლებსაც კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები ეხებათ, წარმოდგენილი რეგიონების მიხედვით.

61. იმ **დასაქმებულებთან** მიმართებით, რომლებსაც **კოლექტიური შეთანხმების** ხელშეკრულებები არ ეხებათ, საწარმოს შეუძლია ინფორმაცია გაამჟღავნოს იმის შესახებ, როგორ განსაზღვრავს მათთვის სამუშაო და დასაქმების პირობებს - ეს ხდება იმ კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებების საფუძველზე, რომლებიც მის სხვა დასაქმებულებს ეხებათ თუ სხვა საწარმოების კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებებზე დაყრდნობით.

62. საწარმოს შეუძლია გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენად განსაზღვრავს **კოლექტიური შეთანხმების** ხელშეკრულებები საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფი **არადასაქმებული პირების** სამუშაო და დასაქმების პირობებს ან რამდენად ახდენს აღნიშნული ხელშეკრულებები მათზე გავლენას, მათ შორის საწარმოს შეუძლია გაამჟღავნოს შეფასებითი ინფორმაცია ამ ხელშეკრულებების მოქმედების მასშტაბის შესახებ.

63. საწარმომ **სოციალურ დიალოგთან** დაკავშირებით უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) იმ **დასაქმებულთა** საერთო პროცენტული წილი (გლობალურ დონეზე), რომელთაც მომუშავეთა წარმომადგენლობა მოიცავს, წარდგენილი ქვეყნის დონეზე ევროპის ეკონომიკური სივრცის თითოეული ისეთი ქვეყნისთვის, სადაც საწარმო მნიშვნელოვანი რაოდენობის ადამიანებს ასაქმებს; და
- ბ) ინფორმაცია დასაქმებულებთან ნებისმიერი ისეთი შეთანხმების არსებობის შესახებ, რომელიც ეხება შემდეგ ორგანიზაციებში წარმომადგენლობას: ევროპის მშრომელთა საბჭო (European Works Council (EWC)), ევროპის საზოგადოების მშრომელთა საბჭო (Societas Europaea (SE) Works Council) ან ევროპის კოოპერატიული საზოგადოების მშრომელთა საბჭო (Societas Cooperativa Europaea (SCE) Works Council).

S1-9 გამჟღავნების მოთხოვნა - მრავალფეროვნების მდგრადობის მაჩვენებლები

64. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია მაღალი რანგის ხელმძღვანელობის გენდერული განაწილების და საწარმოს დასაქმებულების ასაკობრივი განაწილების შესახებ.

65. *გამჟღავნების* ამ *მოთხოვნის* მიზანია მდგრადობის ანგარიშების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას მაღალი რანგის ხელმძღვანელობის დონეზე

გენდერული მრავალფეროვნებისა და საწარმოს **დასაქმებულების** ასაკობრივი განაწილების შესახებ.

66. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) მაღალი რანგის ხელმძღვანელობის დონეზე გენდერული განაწილება, რაოდენობის და პროცენტული წილის მიხედვით; და
- ბ) **დასაქმებულთა** განაწილება შემდეგი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით: 30 წელზე ნაკლები; 30-დან 50 წლამდე; 50 წელს ზემოთ.

S1-10 გამჟღავნების მოთხოვნა - ადეკვატური ხელფასები

67. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, უხდის თუ არა ის დასაქმებულებს ადეკვატურ ხელფასს, ხოლო თუ საწარმო ყველა დასაქმებულს არ უხდის ადეკვატურ ხელფასს, მან უნდა წარმოადგინოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რომელ ქვეყნებში ხდება ეს და რამდენია ასეთი დასაქმებულების პროცენტული წილი.

68. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, უხდის თუ არა საწარმო ყველა დასაქმებულს ადეკვატურ ხელფასს, მოქმედი საორიენტაციო კრიტერიუმების შესაბამისად.

69. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, უხდის თუ არა იგი მის ყველა დასაქმებულს ადეკვატურ ხელფასს, მოქმედი საორიენტაციო კრიტერიუმების შესაბამისად. თუ ასეა, გამჟღავნების ამ მოთხოვნის შესასრულებლად მხოლოდ ამ ფაქტის დაფიქსირებაც საკმარისია და დამატებითი ინფორმაციის მითითება საჭირო არ არის.

70. თუ საწარმო ყველა მის დასაქმებულს არ უხდის მოქმედი საორიენტაციო კრიტერიუმების შესაბამისად არსებულ ადეკვატურ ხელფასს, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რომელ ქვეყნებში გამოიმუშავებენ მისი დასაქმებულები მოქმედი საორიენტაციო კრიტერიუმების შესაბამისად არსებულ ადეკვატურ ხელფასზე დაბალს, ასევე თითოეული ასეთი ქვეყნისთვის იმ დასაქმებულთა პროცენტული წილის შესახებ, რომლებიც მოქმედი საორიენტაციო კრიტერიუმების შესაბამისად არსებულ ადეკვატურ ხელფასზე დაბალს გამოიმუშავებენ.

71. საწარმოს ასევე შეუძლია ამ გამჟღავნების მოთხოვნაში გათვალისწინებული ინფორმაცია მის სამუშაო ძალაში მყოფ არადასაქმებულ პირებთან მიმართებითაც გაამჟღავნოს.

S1-11 გამჟღავნების მოთხოვნა - სოციალური დაცვა

72. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, არიან თუ არა მისი დასაქმებულები უზრუნველყოფილნი სოციალური დაცვით მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული მოვლების შედეგად შემოსავლის დაკარგვის შემთხვევაში და თუ არა, რომელ ქვეყნებში არ ხდება ასე.

73. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, არიან თუ არა საწარმოს დასაქმებულები უზრუნველყოფილნი სოციალური დაცვით მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული

მოვლენის შედეგად შემოსავლის დაკარგვის შემთხვევაში და თუ არა, რომელ ქვეყნებში არ ხდება ასე.

74. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, არის თუ არა მისი ყველა **დასაქმებული** უზრუნველყოფილი ქვემოთ ჩამოთვლილი რომელიმე მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული მოვლენის შედეგად შემოსავლის დაკარგვის შემთხვევაში **სოციალური დაცვით**, საზოგადოებრივი პროგრამების ან საწარმოს მიერ შეთავაზებული შეღავათების საშუალებით. ეს მოვლენებია:

- ა) ავადმყოფობა;
- ბ) უმუშევრობა, საწარმოს საკუთარი მომუშავეს საწარმოში მუშაობის დაწყების შემდგომ;
- გ) სამუშაო ტრავმა ან შეძენილი ქმედლუნარობა;
- დ) მშობლის (დეკრეტული) შვებულება; და
- ე) პენსიაზე გასვლა.

თუ ასეა, გამჟღავნების ამ მოთხოვნის შესასრულებლად მხოლოდ ამ ფაქტის დაფიქსირებაც საკმარისია და დამატებითი ინფორმაციის მითითება საჭირო არ არის.

75. თუ 72-ე პუნქტში გათვალისწინებული **სოციალური დაცვა** საწარმოს ყველა **დასაქმებულს** არ ეხება, საწარმომ დამატებით უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რომელ ქვეყნებში დასაქმებულები არ არიან უზრუნველყოფილნი სოციალური დაცვით 72-ე პუნქტში ჩამოთვლილი ერთი ან ერთზე მეტი მოვლენის მოხდენის შემთხვევაში და თითოეული ასეთი ქვეყნისთვის საწარმომ უნდა წარმოადგინოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა ტიპის დასაქმებულები არ არიან უზრუნველყოფილნი სოციალური დაცვით თითოეული შესაბამისი მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული მოვლენის მოხდენის შემთხვევაში.

76. საწარმოს ასევე შეუძლია ამ გამჟღავნების მოთხოვნაში გათვალისწინებული ინფორმაცია მის სამუშაო ძალაში მყოფ **არადასაქმებულ პირებთან** მიმართებითაც გაამჟღავნოს.

S1-12 გამჟღავნების მოთხოვნა - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები

77. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია მის საკუთარ დასაქმებულებს შორის მყოფი **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროცენტული წილის შესახებ**.

78. *გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ რამდენად არიან საწარმოს **დასაქმებულებს** შორის წარმოდგენილნი **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები**.*

79. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია საწარმოს **დასაქმებულებს** შორის მყოფი **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე** იმ **პირების** პროცენტული წილის შესახებ, რომლებიც მონაცემთა შეგროვებასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ შეზღუდვებს ექვემდებარებიან.

80. საწარმოს შეუძლია საკუთარ **დასაქმებულებს** შორის მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროცენტული წილის შესახებ ინფორმაცია ჩაშალოს სქესის მიხედვით.

S1-13 გამჟღავნების მოთხოვნა - ტრენინგისა და უნარ-ჩვევების განვითარების მდგრადობის მაჩვენებლები

81. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენად ხდება მისი დასაქმებულების ტრენინგით და უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობით უზრუნველყოფა.

82. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას **ტრენინგსა** და უნარ-ჩვევების განვითარებასთან დაკავშირებით **დასაქმებულებისთვის** შეთავაზებული აქტივობების შესახებ, განგრძობითი პროფესიული ზრდის კონტექსტში, დასაქმებულების უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისა და დასაქმების მუდმივი ხელშეწყობის მიზნით.

83. 81-ე პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად გამჟღავნებული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- ა) იმ **დასაქმებულთა** პროცენტული წილი, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს საქმიანობის შედეგებისა და კარიერის განვითარების რეგულარულ მიმოხილვაში; ეს ინფორმაცია ჩაშლილი უნდა იქნეს სქესის მიხედვით;
- ბ) თითოეულ დასაქმებულზე **ტრენინგის** საათების საშუალო რაოდენობა; ეს ინფორმაცია ჩაშლილი უნდა იქნეს სქესის მიხედვით.

84. საწარმოს შეუძლია დასაქმებულთა კატეგორიების მიხედვით ჩაშალოს ინფორმაცია იმ დასაქმებულთა პროცენტული წილის შესახებ, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს საქმიანობის შედეგებისა და კარიერის განვითარების რეგულარულ მიმოხილვაში, ასევე ინფორმაცია თითოეულ დასაქმებულზე ტრენინგის საათების საშუალო რაოდენობის შესახებ.

85. საწარმოს ასევე შეუძლია გაამჟღავნოს ამ მოთხოვნაში გათვალისწინებული ინფორმაცია მის სამუშაო ძალაში მყოფ **არადასაქმებულ პირებთან** მიმართებითაც გაამჟღავნოს.

S1-14 გამჟღავნების მოთხოვნა - ჯანმრთელობის და შრომის უსაფრთხოების მდგრადობის მაჩვენებლები

86. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენად მოიცავს ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემა საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალას, ასევე იმ ინციდენტების რაოდენობის შესახებ, რომლებიც საკუთარ სამუშაო ძალაში სამუშაო ტრავმებთან, გაუარესებულ ჯანმრთელობასთან და ფატალურ შემთხვევებთან ასოცირდება. გარდა ამისა, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია ისეთი ფატალური შემთხვევების რაოდენობის შესახებ, რომლებიც გამოწვეულია საწარმოს საქმიანობის განხორციელების ადგილებზე სხვა მომუშავეების სამუშაო ტრავმებით და გაუარესებული ჯანმრთელობით.

87. გამყდვენების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას **სამუშაო ტრავმების** პრევენციის მიზნით საწარმოში არსებული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემის მასშტაბის, ხარისხისა და მისი მოქმედების შედეგების შესახებ.

88. 86-ე პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად გამყდვენებული ინფორმაცია (როდესაც ეს შესაძლებელია, საწარმომ ეს ინფორმაცია უნდა ჩაშალოს მის **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფი **დასაქმებულებისა** და **არადასაქმებული პირების** მიხედვით) უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- ა) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ისეთი ადამიანების პროცენტული წილი, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემა, რომელიც თავის მხრივ ეფუძნება სამართლებრივ მოთხოვნებს ან/და აღიარებულ სტანდარტებს ან სახელმძღვანელო მითითებებს.
- ბ) **სამუშაო ტრავმებით და გაუარესებული ჯანმრთელობით** გამოწვეული ფატალური შემთხვევების⁹ რაოდენობა;
- გ) აღრიცხვად სამუშაოსთან დაკავშირებული შემთხვევების რაოდენობა და სიხშირის მაჩვენებელი;
- დ) საწარმოს დასაქმებულებთან მიმართებით, **აღრიცხვად სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუარესებული ჯანმრთელობის** იმ შემთხვევების რაოდენობა, რომლებიც მონაცემთა შეგროვებასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ შეზღუდვებს ექვემდებარება; და
- ე) საწარმოს დასაქმებულებთან მიმართებით, გაცდენილი სამუშაო დღეების რაოდენობა, რომლის მიზეზი იყო სამუშაო ტრავმები და სამუშაოსთან დაკავშირებული შემთხვევებით გამოწვეული ფატალური შემთხვევები, ასევე სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუარესებული ჯანმრთელობა და გაუარესებული ჯანმრთელობით გამოწვეული ფატალური შემთხვევები¹⁰;

⁹ ეს ინფორმაცია ავსებს ბენჩმარკის ადმინისტრატორების საინფორმაციო საჭიროებებს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების შესახებ ინფორმაციის გამყდვენებისას, რომელიც ექვემდებარება (EU) 2020/1816 რეგულაციას, როგორც ეს დადგენილია II დანართის 1-ელ და მე-2 განყოფილებაში მოცემული ინდიკატორით - "შემთხვევების, ტრავმების და ფატალური შემთხვევების საშუალო შეწონილი თანაფარდობა" ("Weighted average ratio of accidents, injuries, fatalities"). ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამყდვენების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #2 ინდიკატორით ("შემთხვევების მაჩვენებელი" - "Rate of accidents"), ასევე ეს ინფორმაცია ავსებს ბენჩმარკის ადმინისტრატორების საინფორმაციო საჭიროებებს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების შესახებ ინფორმაციის გამყდვენებისას, რომელიც ექვემდებარება (EU) 2020/1816 რეგულაციას, როგორც ეს დადგენილია II დანართის 1-ელ და მე-2 განყოფილებაში მოცემული ინდიკატორით - "შემთხვევების, ტრავმების და ფატალური შემთხვევების საშუალო შეწონილი თანაფარდობა" ("Weighted average ratio of accidents, injuries, fatalities").

¹⁰ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამყდვენების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #3 ინდიკატორით ("გაცდენილი სამუშაო დღეების რაოდენობა, რომლის მიზეზია ტრავმა, შემთხვევები, ფატალური შემთხვევები ან გაუარესებული ჯანმრთელობა" - "Number of days lost to injuries, accidents, fatalities or illness").

„ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაცია ასევე წარდგენილ უნდა იქნეს საწარმოს საქმიანობის განხორციელების ადგილზე მყოფ სხვა მომუშავეებთან მიმართებითაც, მაგალითად, *ღირებულებათა ჯაჭვის* მომუშავეებთან მიმართებით, თუ ისინი საწარმოს *საქმიანობის განხორციელების ადგილზე* მუშაობენ.

89. საწარმოს ასევე შეუძლია „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ინფორმაცია *არადასაქმებულ პირებთან* მიმართებითაც წარადგინოს.

90. გარდა ამისა, საწარმოს შეუძლია ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით შემდეგი დამატებითი ინფორმაცია წარმოადგინოს: საწარმოს ისეთი საკუთარი მომუშავეების პროცენტული წილი, რომლებსაც ეხებათ ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემა, რომელიც თავის მხრივ ეფუძნება სამართლებრივ მოთხოვნებს ან/და აღიარებულ სტანდარტებს ან სახელმძღვანელო მითითებებს და რომელზეც განხორციელდა შიდა აუდიტი ან/და აუდიტირებულ ან სერტიფიცირებულ იქნა გარე მხარის მიერ.

S1-15 გამჟღავნების მოთხოვნა - სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მდგრადობის მაჩვენებლები

91. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენად აქვთ საწარმოს დასაქმებულებს *ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების უფლება* და რამდენად სარგებლობენ ისინი ამ უფლებით.

92. *გამჟღავნების ამ მოთხოვნის* მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას საწარმოს *დასაქმებულებისთვის*, გენდერული თვალსაზრისით თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, *ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების უფლების* და მათ მიერ ამ უფლების გამოყენების არსებული პრაქტიკის შესახებ, ვინაიდან ეს *სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის* ერთ-ერთ განზომილებას წარმოადგენს.

93. 91-ე პუნქტის მოთხოვნით გათვალისწინებული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- ა) იმ *დასაქმებულთა* რაოდენობა, რომლებსაც აქვთ *ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების გამოყენების უფლება*; და
- ბ) იმ *დასაქმებულთა* რაოდენობა, რომლებსაც აქვთ *ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების უფლება* და ეს უფლება გამოიყენეს. საწარმომ ეს ინფორმაცია უნდა ჩაშალოს სქესის მიხედვით.

94. თუ საწარმოს ყველა *დასაქმებულს* სოციალური პოლიტიკის ან/და *კოლექტიური შეთანხმების* ხელშეკრულებების საფუძველზე აქვს უფლება გამოიყენოს *ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულება*, საწარმოს მხრიდან მხოლოდ ამ ფაქტის გამჟღავნებაც საკმარისია, იმისათვის, რომ 93(ა) პუნქტის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულად ჩაითვალოს.

S1-16 გამყვანების მოთხოვნა - ანაზღაურების მდგრადობის მაჩვენებლები (ანაზღაურებებს შორის სხვაობა და მთლიანი ანაზღაურება)

95. საწარმომ უნდა გაამყვანოს ინფორმაცია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ანაზღაურებებს შორის პროცენტული სხვაობის შესახებ, ასევე ყველაზე მაღალი ანაზღაურების მქონე პირის ანაზღაურებასა და საწარმოს დასაქმებულების ანაზღაურებების მედიანას შორის თანაფარდობის შესახებ.
96. გამყვანების ამ მოთხოვნას ორი მიზანი აქვს: ერთი მხრივ, მისცეს მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ რამდენად არის რაიმე ტიპის სხვაობა საწარმოში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურებებს შორის; მეორე მხრივ, მიაწოდოს მომხმარებელს ინფორმაცია საწარმოს შიგნით ანაზღაურებებს შორის არსებული უთანასწორობის დონის შესახებ და იმის თაობაზე, არსებობს თუ არა ანაზღაურებებს შორის დიდი განსხვავება.
97. 95-ე პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად გამყვანებული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგს:
- ა) ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურებებს შორის სხვაობა, რომელიც განისაზღვრება ქალი და მამაკაცი დასაქმებულებს შორის საშუალო ანაზღაურებების სხვაობით და გამოისახება, როგორც მამაკაცი დასაქმებულების საშუალო ანაზღაურების პროცენტი¹¹;
 - ბ) ყველაზე მაღალი ანაზღაურების მქონე პირის მთლიანი წლიური ანაზღაურების თანაფარდობა ყველა დასაქმებულის (ყველაზე მაღალი ანაზღაურების მქონე პირის გამოკლებით) მთლიანი წლიური ანაზღაურებების მედიანასთან¹²; და
 - გ) როდესაც ეს შესაძლებელია, ნებისმიერი კონტექსტური ინფორმაცია, რომელიც საჭიროა მონაცემების გასაგებად, და იმის გასაგებად თუ როგორ იქნა შედგენილი ეს მონაცემები, ასევე ძირითად მონაცემებში გასათვალისწინებელი სხვა ცვლილებები.
98. საწარმოს შეუძლია 97(ა) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაცია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შესახებ ჩაშალოს დასაქმებულთა კატეგორიების ან/და ქვეყნების/სეგმენტების მიხედვით. საწარმოს ასევე შეუძლია დასაქმებულთა კატეგორიების მიხედვით დაყოფილი ინფორმაცია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შესახებ თავის მხრივ ჩაშალოს ჩვეულებრივი საბაზისო ხელფასის და დამატებითი ან ცვლადი კომპონენტების მიხედვით.

¹¹ ეს ინფორმაცია ავსებს: საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული სავალდებულო ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამყვანების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის I ცხრილში მოცემული #12 ინდიკატორით ("ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შესწორებული მონაცემი" - "Unadjusted gender pay gap"); ბენჩმარკის ადმინისტრატორების საინფორმაციო საჭიროებებს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების შესახებ ინფორმაციის გამყვანებისას, რომელიც ექვემდებარება (EU) 2020/1816 რეგულაციას, როგორც ეს დადგენილია II დანართის 1-ელ და მე-2 განყოფილებაში მოცემული ინდიკატორით - "ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურებებს შორის სხვაობის საშუალო შეწონილი თანაფარდობა" ("Weighted average gender pay gap").

¹² ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამყვანების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #8 ინდიკატორით ("მეტისმეტად დიდი სხვაობა აღმასრულებელი დირექტორისა და ჩვეულებრივი მომუშავეს ანაზღაურებების თანაფარდობაში" - "Excessive CEO pay ratio").

99. 97(ბ) პუნქტთან მიმართებით, საწარმოს შეუძლია წარმოადგინოს ქვეყნებს შორის მსყიდველობითი უნარის განსხვავებების მიხედვით შესწორებული ციფრი. ამ შემთხვევაში, საწარმომ ამ ციფრის გამოთვლისას გამოყენებული მეთოდოლოგია უნდა წარმოადგინოს.

S1-17 გამჟღავნების მოთხოვნა - ინციდენტები, საჩივრები და ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედება

100. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია საკუთარი სამუშაო ძალის ფარგლებში სამუშაოსთან დაკავშირებული ინციდენტების ან/და საჩივრების და ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედების შესახებ, ასევე მათთან დაკავშირებული ნებისმიერი არსებითი ჯარიმის, სანქციის ან კომპენსაციის შესახებ საანგარიშგებო პერიოდისთვის.

101. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის მიზანია მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს მიეცეს საშუალება, ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ რამდენად ახდენს გავლენას **სამუშაოსთან დაკავშირებული ინციდენტები** და ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედების შემთხვევები საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაზე**.

102. მე-100 პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად გამჟღავნებული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას (პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციების შესაბამისად) **სამუშაოსთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის ინციდენტების** შესახებ, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, ეროვნების, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის ან სხვა რელევანტური ნიშნით დისკრიმინაციის თვალსაზრისით, რომლებიც მოიცავს ოპერაციების ფარგლებში შიდა ან/და გარე **დაინტერესებულ მხარეებს**, საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში. ეს მოიცავს **შევიწროების** შემთხვევებს, როგორც დისკრიმინაციის სპეციფიკურ ფორმას.

103. საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) საანგარიშგებო პერიოდში წარდგენილი **დისკრიმინაციის**, მათ შორის **შევიწროების, ინციდენტების** მთლიანი რაოდენობა¹³;
- ბ) საჩივრების რაოდენობა, რომლებიც წარდგენილია საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფი ადამიანების მხრიდან უკმაყოფილების გამოხატვისთვის განკუთვნილი არხების მეშვეობით (მათ შორის, **საჩივრების მართვის მექანიზმები**) და როდესაც ეს შესაფერისია, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ეროვნულ საკონტაქტო პუნქტებში მულტინაციონალური საწარმოებისთვის, წინამდებარე სტანდარტის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ საკითხებთან დაკავშირებით, ამ პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად უკვე წარდგენილი ინფორმაციის გამოკლებით;

¹³ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული დამატებითი ინდიკატორიდან, რომელიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის III ცხრილში მოცემული #7 ინდიკატორით ("დისკრიმინაციის ინციდენტები" - "Incidents of discrimination").

- ბ) ზემოთ მოცემული პუნქტების შესაბამისად გამჟღავნებული *ინციდენტების* და საჩივრების შედეგად გადასახდელების, ჯარიმების, ზიანის კომპენსაციების ჯამური ოდენობა, ასევე ამგვარად გამჟღავნებული ფულადი ოდენობების შეჯერება ფინანსურ ანგარიშგებაში წარდგენილ ყველაზე შესაფერის თანხასთან; და
- დ) როდესაც ეს შესაფერისია, კონტექსტური ინფორმაცია, რომელიც საჭიროა მონაცემების გასაგებად, ასევე იმის გასაგებად თუ როგორ იქნა ეს მონაცემები შედგენილი.

104. ადამიანის უფლებებზე მწვავე ზემოქმედების *ინციდენტების* იდენტიფიცირებულ შემთხვევებთან (მაგ., *იბულებითი შრომა*, ადამიანებით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) ან *ბავშვთა შრომა*) დაკავშირებით საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) საწარმოს სამუშაო ძალასთან დაკავშირებით ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედების ინციდენტების რაოდენობა საანგარიშგებო პერიოდში, მათ შორის, საწარმომ უნდა მიუთითოს, ამ ინციდენტებიდან რამდენია ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების, შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) დეკლარაციის ან მულტინაციონალური საწარმოებისთვის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპების შეუსრულებლობის შემთხვევები. თუ ასეთი ინციდენტები არ მომხდარა, საწარმომ უნდა დააფიქსიროს ეს ფაქტი¹⁴; და
- ბ) ზემოთ მოცემული „ა“ პუნქტის შესაბამისად გამჟღავნებული ინციდენტებისა და საჩივრების შედეგად გადასახდელების, ჯარიმების და ზიანის კომპენსაციების ჯამური ოდენობა, ასევე ამგვარად გამჟღავნებული ფულადი ოდენობების შეჯერება ფინანსურ ანგარიშგებაში წარდგენილ ყველაზე შესაფერის თანხასთან; და

¹⁴ ეს ინფორმაცია ავსებს საფინანსო ბაზრის იმ მონაწილეთა საინფორმაციო საჭიროებებს, რომლებიც ექვემდებარებიან (EU) 2019/2088 რეგულაციას, ვინაიდან იგი მომდინარეობს ძირითად უარყოფით ზემოქმედებასთან დაკავშირებული სავალდებულო და დამატებითი ინდიკატორებიდან, რომლებიც დადგენილია მდგრადი ინვესტიციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების წესებთან დაკავშირებით (EU) 2022/1288 კომისიის დელეგირებული რეგულაციის (Commission Delegated Regulation (EU) 2022/1288) I დანართის I ცხრილში მოცემული #10 ინდიკატორით და I დანართის III ცხრილში მოცემული #14 ინდიკატორით ("გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპებისა და მულტინაციონალური საწარმოებისთვის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპების დარღვევა" და "ადამიანის უფლებათა მწვავე საკითხებისა და ინციდენტების იდენტიფიცირებული შემთხვევების რაოდენობა" - "Violations of UNGC principles and OECD Guidelines for Multinational Enterprises" and "Number of identified cases of severe human rights issues and incidents"); ასევე ბენჩმარკის ადმინისტრატორების საინფორმაციო საჭიროებებს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნებისას, რომელიც ექვემდებარება (EU) 2020/1816 რეგულაციას, როგორც ეს დადგენილია II დანართის 1-ელ და მე-2 განყოფილებაში მოცემული ინდიკატორით - "სოციალურ დარღვევებს დაქვემდებარებული საორიენტაციო შემადგენლების რაოდენობა (აბსოლუტური მაჩვენებელი და ფარდობითი მაჩვენებელი გაყოფილი ყველა საორიენტაციო შემადგენელზე), როგორც ეს მითითებულია საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და კონვენციებში, გაეროს პრინციპებში და როდესაც ეს შესაფერისია, ეროვნულ კანონმდებლობაში" ("Number of benchmark constituents subject to social violations (absolute number and relative divided by all benchmark constituents), as referred to in international treaties and conventions, United Nations principles and, where applicable, national law").

დანართი ა: გამოყენების მოთხოვნები

წინამდებარე დანართი ESRS S1-ის - "საკუთარი სამუშაო ძალა" - განუყოფელი ნაწილია. იგი ხელს უწყობს ამ სტანდარტით გათვალისწინებული გამჟღავნების მოთხოვნების გამოყენებას და ისეთივე ძალა აქვს, რაც ამ სტანდარტის დანარჩენ ნაწილებს.

მიზანი

გმ 1. მე-2 პუნქტში ჩამოთვლილი საკითხების გარდა, საწარმოს შეუძლია ასევე განიხილოს სხვა ისეთი საკითხების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნება, რომელიც უკავშირდება არსებით ზემოქმედებას შედარებით მოკლე დროის ფარგლებში, მაგალითად, პანდემიის დროს **საკუთარი სამუშაო ძალის** ჯანმრთელობასა და შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

გმ 2. მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სოციალური საკითხების ზოგადი მიმოხილვა არ გულისხმობს, რომ ყველა ამ საკითხთან დაკავშირებით ინფორმაციის წარდგენა უნდა მოხდეს წინამდებარე სტანდარტის გამჟღავნების ყველა მოთხოვნისთვის. არამედ, იქ წარმოდგენილია იმ საკითხების ჩამონათვალი, რომლებიც მომდინარეობს 2013/34/EU დირექტივით დაწესებული მდგრადობის ანგარიშგების იმ მოთხოვნებიდან, რომლებიც საწარმომ უნდა გაითვალისწინოს **საკუთარ სამუშაო ძალასთან** დაკავშირებით ESRS 2-ის შესაბამისად **არსებითობის** შეფასებისას და, საჭიროებისამებრ, წარმოადგინოს არსებითი **ზემოქმედების, რისკებისა და შესაძლებლობების** თვალსაზრისით, წინამდებარე სტანდარტის ფარგლებში.

გმ 3. ადამიანები, რომლებიც **"საკუთარ სამუშაო ძალაში"** მოიაზრებიან, არიან, მაგალითად:

- ა) კონტრაქტორები (თვითდასაქმებული ადამიანები). საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაში** შემავალი კონტრაქტორები არიან, მაგალითად:
 - i. კონტრაქტორები, რომლებიც დაიქირავა საწარმომ ისეთი სამუშაოს შესასრულებლად, რომელსაც სხვა შემთხვევაში საწარმოს **დასაქმებული** შეასრულებდა;
 - ii. კონტრაქტორები, რომლებიც საწარმომ საზოგადოებრივ ტერიტორიაზე (მაგ., გზებზე, ქუჩაში) მიმდინარე სამუშაოს შესასრულებლად დაიქირავა;
 - iii. კონტრაქტორები, რომლებიც საწარმომ დაიქირავა უშუალოდ საწარმოს კლიენტის სამუშაო ადგილზე სამუშაოს შესასრულებლად/მომსახურების გასაწევად.

- გ) ისეთი მესამე მხარის მიერ დასაქმებული ადამიანები, რომლებიც "დასაქმების საქმიანობით" არიან დაკავებულნი. ესენი არიან ადამიანები, რომლებიც იმავე სამუშაოს ასრულებენ, რასაც საწარმოს დასაქმებულები, მაგალითად;
- i. ადამიანები, რომლებიც იკავებენ იმ დასაქმებულების ადგილს, რომლებიც დროებით ადგილზე არ არიან (ავადმყოფობის, შვებულების, მშობლის (დეკრეტული) შვებულების და ა.შ. გამო);
 - ii. ადამიანები, რომლებიც სამუშაოს ასრულებენ რეგულარული დასაქმებულების მსგავსად და მათთან ერთად;
 - iii. ადამიანები, რომლებიც დროებით არიან გამოგზავნილი ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნიდან საწარმოსთვის სამუშაოს შესასრულებლად ("გამოგზავნილი მომუშავეები").

ESRS 2 ინფორმაციის გამჟღავნების საერთო მოთხოვნები

სტრატეგია

ESRS 2 SBM-2-თან - დაინტერესებული მხარეების ინტერესები და ხედვები - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა

- გმ 4. ESRS 2 SBM-2-ის მოთხოვნის შესაბამისად, საწარმომ მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს უნდა შეუქმნას ნათელი წარმოდგენა იმის შესახებ, ითვალისწინებს თუ არა (და როგორ) იგი იმ როლს, რაც სტრატეგიასა და **ბიზნესმოდელს** შეუძლია შეასრულოს საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** მნიშვნელოვანი არსებითი **ზემოქმედების** შექმნაში, გამწვავებაში ან შერბილებაში, ასევე არის თუ არა (და როგორ) საწარმოს ბიზნესმოდელი და სტრატეგია ადაპტირებული იმგვარად, რომ იგი რეაგირებას ახდენდეს ასეთ არსებით ზემოქმედებაზე.
- გმ 5. იმის მიუხედავად, რომ საწარმოს **საკუთარი სამუშაო ძალა** შეიძლება ჩართული არ იყოს საწარმოში სტრატეგიის ან **ბიზნესმოდელის** დონეზე, მათ ხედვებს შეუძლიათ განაპირობონ საწარმოს მიერ საკუთარი სტრატეგიისა და ბიზნესმოდელის შეფასების საკითხი. გამჟღავნების ამ მოთხოვნის შესასრულებლად, საწარმომ ასევე, საჭიროების შემთხვევაში, **მომუშავეთა წარმომადგენლების** ხედვებიც უნდა გაითვალისწინოს.

ESRS 2 SBM-3-თან - არსებითი ზემოქმედება, რისკები და შესაძლებლობები და მათი ურთიერთქმედება სტრატეგიასა და ბიზნესმოდელთან - დაკავშირებული გამჟღავნების მოთხოვნა

- გმ 6. საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაზე ზემოქმედება** შეიძლება საწარმოს სტრატეგიიდან ან **ბიზნესმოდელიდან** სხვადასხვა გზით მომდინარეობდეს. მაგალითად, ზემოქმედება შეიძლება უკავშირდებოდეს საწარმოს ფასეულობათა განაცხადს (როგორცაა, ყველაზე დაბალბიუჯეტისანი პროდუქტებისა და მომსახურების მიწოდება ან სწრაფი მიწოდება, რითაც, თავის მხრივ, საკუთარ ოპერაციებში შრომით უფლებებზე ხდება ზეწოლა) ან ხარჯების სტრუქტურას და ამონაგების მოდელს (როგორცაა, მარაგების რისკის გადატანა

მომწოდებლობზე, რაც ირიბ გავლენას ახდენს მათთვის მომუშავე ადამიანების შრომით უფლებებზე).

გმ 7. *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* საწარმოს სტრატეგიიდან ან *ბიზნესმოდელიდან* მომდინარე ზემოქმედებამ შეიძლება საწარმოსთვის არსებითი *რისკებიც* წარმოქმნას. მაგალითად, რისკები შეიძლება წარმოიშვას იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო ძალაში ზოგიერთი ადამიანი *იძულებითი შრომის* რისკის ქვეშ იმყოფება და საწარმო ისეთ ქვეყნებში ახდენს პროდუქციის იმპორტს, სადაც კანონი ისეთი იმპორტირებული საქონლის კონფისკაციის უფლებას იძლევა, რომელზეც არსებობს ეჭვი, რომ მისი დამზადებისთვის იძულებითი შრომა გამოყენებული. საწარმოსთვის *შესაძლებლობების* გაჩენა შეიძლება მოხდეს მაგალითად, სამუშაო ძალისთვის ისეთი შესაძლებლობების მიცემის შედეგად, როგორცაა სამუშაო ადგილების შექმნა და პროფესიული გადამზადება "მწვანე ეკონომიკაზე სამართლიანი გადასვლის" კონტექსტში. კიდევ ერთი მაგალითია, პანდემიის ან ჯანმრთელობის სხვა მწვავე კრიზისის კონტექსტში, როდესაც საწარმო პოტენციურად ეყრდნობა დროებით მომუშავეებს, რომლებსაც არ აქვთ ან მინიმალურად აქვთ წვდომა ჯანდაცვაზე და მასთან დაკავშირებულ შეღავათებზე, რასაც შეუძლია შექმნას მწვავე რისკები საოპერაციო და ბიზნესის უწყვეტობის მიმართულებით, ვინაიდან ასეთ მომუშავეებს არ აქვთ არჩევანი და მათ ავადმყოფობის მიუხედავად მაინც უნდა იმუშაონ, რაც კიდევ უფრო ამწვავებს ავადმყოფობის გავრცელებას და იწვევს *მიწოდების ჯაჭვის* მნიშვნელოვნად რღვევას. რეპუტაციის და ბიზნესის შესაძლებლობების რისკები, რომლებიც უკავშირდება დაბალი კვალიფიკაციის მქონე, დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების შრომის გამოყენებას ისეთ მომწოდებელ გეოგრაფიულ რეგიონებში, სადაც მომუშავეთა დაცულობა მინიმალურია, ასევე ზრდის მედიის გამოხმაურებას და მომხმარებლებიც ისეთ საქონელს ამჯობინებენ, რომლებიც უფრო ეთიკური და მდგრადი წყაროებიდან მოდის.

გმ 8. მე-15 პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად, საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი ადამიანების კონკრეტული მახასიათებლები, რომლებიც საწარმომ მე-15 პუნქტის მოთხოვნის შესაბამისად უნდა გაითვალისწინოს, უკავშირდება, მაგალითად, იმ ახალგაზრდა ადამიანებს, რომლებიც შეიძლება უფრო მგრძობიარენი იყვნენ მათ ფიზიკურ და მენტალურ განვითარებაზე *ზემოქმედების* მიმართ, ასევე ქალებს, იმ კონტექსტში, სადაც ქალები რეგულარულად განიცდიან დისკრიმინაციას სამუშაო პირობების თვალსაზრისით, ასევე მიგრანტებს, იმ კონტექსტში, სადაც შრომის მიწოდების ბაზარი საკმარისად არ არის რეგულირებული და მომუშავეებს რეგულარულად ეკისრებათ დასაქმების გადასახადები. სამუშაო ძალაში მყოფი ზოგიერთი ადამიანი შეიძლება რისკის ქვეშ იყოს მათ მიერ შესასრულებელი საქმიანობის შინაგანი ბუნების გამო (მაგალითად, ადამიანები, რომლებსაც ევალებათ ქიმიკატებთან მუშაობა ან გარკვეული მოწყობილობების მართვა ან დაბალანაზღაურებადი დასაქმებულები, რომლებიც ე.წ. „ნულოვანი საათობრივი“ ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობენ, სადაც მინიმალური სამუშაო საათები გაწერილი არ არის.

გმ 9. მე-16 პუნქტთან მიმართებით, არსებითი *რისკები* შეიძლება ასევე წარმოიშვას საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაზე დამოკიდებულების* გამო, როდესაც დაბალი ალბათობის, თუმცა ძლიერი ზემოქმედების მქონე მოვლენებმა შეიძლება *ფინანსური შედეგები* გამოიწვიოს; მაგალითად, როდესაც გლობალური პანდემია იწვევს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ მწვავე ზემოქმედებას საწარმოს სამუშაო ძალაზე, რომელიც თავის მხრივ, იწვევს წარმოების და დისტრიბუციის მნიშვნელოვან შეფერხებებს. საწარმოს სამუშაო ძალაზე დამოკიდებულებასთან დაკავშირებული რისკების მაგალითებია ასევე კვალიფიციური მომუშავეების ნაკლებობა ან როდესაც პოლიტიკური გადაწყვეტილებები ან კანონმდებლობა გავლენას ახდენს საწარმოს ოპერაციებზე და *საკუთარ სამუშაო ძალაზე*.

S1-1 გამყვანების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული პოლიტიკები

გმ 10. საწარმომ უნდა განიხილოს, აწვდის თუ არა საანგარიშგებო წლის განმავლობაში შემოღებულ პოლიტიკებში მომხდარი მნიშვნელოვანი ცვლილებების (მაგალითად, ახალი მოლოდინები უცხოური შვილობილი საწარმოების მიმართ, კომპლექსურ შემოწმებასა და რემედიაციასთან დაკავშირებით ახალი ან დამატებითი მიდგომები) ახსნა-განმარტება მდგრადობის ანგარიშგების მომხმარებელს კონტექსტურ ინფორმაციას. საწარმოს შეუძლია ასეთი ახსნა-განმარტებები წარმოადგინოს. ეს მოიცავს საწარმოს პოლიტიკებსა და ვალდებულებებს **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფ ადამიანებთან დაკავშირებული **რისკებისა** და უარყოფითი **ზემოქმედების** პრევენციისა და შერბილების მიმართულებით, ნახშირბადის **გაფრქვევების** შემცირების და უფრო მწვანე და კლიმატ-ნეიტრალურ ოპერაციებზე გადასვლის პროცესში, ასევე საწარმოს პოლიტიკებსა და ვალდებულებებს სამუშაო ძალისთვის **შესაძლებლობების** შეთავაზების თვალსაზრისით, როგორცაა სამუშაო ადგილების შექმნა და პროფესიული გადამზადება, მათ შორის "მწვანე ეკონომიკაზე სამართლიანი გადასვლის" გაცხადებული ვალდებულება.

გმ 11. **პოლიტიკას** შეიძლება ჰქონდეს ცალკეული პოლიტიკის ფორმა საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალასთან მიმართებაში ან იყოს უფრო ფართო დოკუმენტის ნაწილი, როგორცაა ეთიკის კოდექსი ან მდგრადობის ზოგადი პოლიტიკა, რომლის შესახებაც საწარმომ უკვე გაამყვანა ინფორმაცია სხვა ESRS სტანდარტის ფარგლებში. ასეთ შემთხვევებში, საწარმომ უნდა წარმოადგინოს ზუსტი ჯვარედინი მითითება პოლიტიკის იმ ასპექტებზე, რომლებიც გამყვანების ამ მოთხოვნას აკმაყოფილებს.

გმ 12. როდესაც საწარმო ინფორმაციას ამყვანებს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებთან მისი პოლიტიკის შესაბამისობის შესახებ, მან უნდა გაითვალისწინოს, რომ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები დაკავშირებულია ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ბილთან, რომელიც, თავის მხრივ, მოიცავს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას და მის განმარტებულ ორ შეთანხმებას, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) დეკლარაციასთან შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და ფუნდამენტური კონვენციებთან, რომელიც მას უდევს საფუძვლად. საწარმოს შეუძლია ინფორმაცია წარადგინოს ამ ინსტრუმენტებთან შესაბამისობის შესახებაც.

გმ 13. როდესაც საწარმო გარე (საჯაროდ ხელმისაწვდომი) პოლიტიკის ჩართვის საკითხებს განმარტავს, მას შეუძლია, მაგალითად, გაითვალისწინოს პასუხისმგებელი წყაროს შიდა პოლიტიკები და საკუთარ მომუშავეებთან დაკავშირებით არსებულ სხვა პოლიტიკებთან შესაბამისობა, მაგალითად, იძულებით შრომასთან მიმართებით. მომწოდებლის ქცევის კოდექსებთან დაკავშირებით, რომელიც შეიძლება საწარმოს ჰქონდეს, საწარმომ უნდა მიუთითოს მოიცავს თუ არა იგი ისეთ დებულებებს, რომლებიც ეხება მომუშავეთა შრომის უსაფრთხოებას, არასტაბილურ სამუშაოს (ე.ი. მომუშავეების შრომა მოკლევადიან პერიოდით ან ხელშეკრულებებით, სადაც შეზღუდული რაოდენობის სამუშაო საათებია გათვალისწინებული, მესამე მხარის საშუალებით დასაქმებული მომუშავეები, მესამე მხარის ქვეკონტრაქტორები ან ისეთი მომუშავეების შრომის გამოყენება, რომლებიც ოფიციალურად არ არიან გაფორმებული), ადამიანებით ვაჭრობას (ტრეფიკინგს), იძულებით შრომის ან ბავშვთა შრომის გამოყენებას და არის თუ არა ეს დებულებები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესაფერის სტანდარტებთან შესაბამისობაში.

გმ 14. საწარმოს შეუძლია განმარტოს თავისი პოლიტიკის იმ პირებთან, პირთა ჯგუფებთან ან სუბიექტებთან კომუნიკაციის სახეები, რომელთათვისაც ის შესაფერისია, ვინაიდან მათ ამ პოლიტიკების დანერგვა ევალებათ (მაგალითად, საწარმოს **დასაქმებულები**, კონტრაქტორები და **მომწოდებლები**) ან მათ ამ პოლიტიკების დანერგვის პირდაპირი ინტერესი აქვთ (მაგალითად, საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მყოფი ადამიანები, ინვესტორები). საწარმოს შეუძლია გაამყლავნოს ინფორმაცია იმ საკომუნიკაციო ინსტრუმენტებისა და არხების (მაგალითად, ფლაერები, საინფორმაციო ბიულეტენები, შესაბამისი ვებგვერდები, სოციალური მედია, პირისპირ კომუნიკაცია, მომუშავეთა წარმომადგენლები) შესახებ, რომლის მიზანი **პოლიტიკის** ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და სხვადასხვა ტიპის აუდიტორიისთვის მის შესაძლო შედეგებზე ნათელი წარმოდგენის შექმნაა. საწარმოს შეუძლია ასევე ახსნას, თუ როგორ ახდენს ინფორმაციის გავრცელების პოტენციური ბარიერების იდენტიფიცირებას და დარღვევას, მაგალითად, შესაბამის ენებზე თარგმნის ან გრაფიკული გამოსახულებების გამოყენების საშუალებით.

გმ 15. დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში **დისკრიმინაცია** ხდება მაშინ, როდესაც პიროვნებას ეპყრობიან განსხვავებულად ან აყენებენ ნაკლებ ხელსაყრელ მდგომარეობაში იმ მახასიათებლების გამო, რომლებიც არ უკავშირდება დამსახურებას ან სამუშაოს არსებით მოთხოვნებს. ასეთი მახასიათებლები ჩვეულებრივ დადგენილია ეროვნული კანონმდებლობით. **გამყლავნების** ამ **მოთხოვნაში** აღნიშნული საფუძვლების გარდა, საწარმომ უნდა გაითვალისწინოს დისკრიმინაციის სხვა ისეთი საფუძვლებიც, რომლებიც ეროვნული კანონმდებლობითაა დადგენილი.

გმ 16. **დისკრიმინაცია** შეიძლება წარმოიშვას სამუშაოსთან დაკავშირებულ სხვადასხვა აქტივობებში. ეს მოიცავს დასაქმების ხელმისაწვდომობას, კონკრეტულ პროფესიებს, **ტრენინგს** და პროფესიულ სწავლებას და სოციალურ უსაფრთხოებას. გარდა ამისა, დისკრიმინაცია შეიძლება მოხდეს დასაქმების პირობებთან მიმართებაშიც, როგორებიცაა, მაგალითად, დაქირავება, ანაზღაურება, სამუშაო და შესვენების საათები, ანაზღაურებადი შვებულება, დაცულობა ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში, თანამდებობის შენარჩუნების უზრუნველყოფა, სამუშაო დავალებები, საქმიანობის შედეგების შეფასება და კარიერული წინსვლა, ტრენინგის შესაძლებლობები, დაწინაურების პერსპექტივა, შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, დასაქმების შეწყვეტა. საწარმოს პოლიტიკების, ასევე გამყლავნების ამ მოთხოვნის შესრულებისთვის საჭირო ძირითადი პროცედურების შესახებ ინფორმაციის გამყლავნებისას, საწარმოს შეუძლია კონკრეტულად ამ მიმართულებებს შეეხოს.

გმ 17. საწარმოს შეუძლია გაამყლავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ:

- ა) აქვს თუ არა მას ისეთი პოლიტიკა და პროცედურები, რომელთა საშუალებითაც უზრუნველყოფილია, რომ დაქირავების, სტაჟირების, **ტრენინგის** და კარიერული წინსვლის საფუძველი არის კვალიფიკაცია, უნარ-ჩვევები და გამოცდილება, ყველა დონეზე, იმის გათვალისწინებით, რომ ზოგიერთ პიროვნებას შეიძლება სხვაზე მეტად უჭირდეს ასეთი კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების და გამოცდილების შექმნა;

- გ) აკისრებს თუ არა საწარმო მაღალი რანგის ხელმძღვანელობას იმის პასუხისმგებლობას, რომ დასაქმებისას უზრუნველყოფილი იქნება **თანასწორი მოპყრობა** და **შესაძლებლობები**, გამოსცემს თუ არა მთელი კომპანიის მასშტაბით მოქმედ პოლიტიკებსა და პროცედურებს, რომლებიც განაპირობებს თანასწორი მოპყრობის პრაქტიკას და რომლის საშუალებითაც კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა მიზნულია მოცემული მიმართულებით საქმიანობის მისაღებ შედეგებზე;
- გ) უზრუნველყოფს თუ არა საწარმო პერსონალის ტრენინგს **დისკრიმინაციის** საწინააღმდეგო პოლიტიკებისა და პრაქტიკების შესახებ, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება იქნება მიმართული საშუალო და ზედა დონის ხელმძღვანელობაზე, მათთვის ცნობიერების ამაღლების და სისტემური და შემთხვევითი დისკრიმინაციის პრევენციისა და მათზე რეაგირებისთვის საჭირო სტრატეგიების გაცნობის მიზნით;
- დ) ცვლის თუ არა საწარმო ფიზიკურ გარემოს ისე, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მომუშავეების, კლიენტებისა და სხვა სტუმრების ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება;
- ე) ახდენს თუ არა საწარმო იმ ფაქტის შეფასებას, სამუშაო მოთხოვნები ხომ არ არის შედგენილი იმგვარად, რომ გარკვეული ჯგუფები სისტემატურად დგებიან არახელსაყრელ მდგომარეობაში;
- ვ) აახლებს თუ არა საწარმო ინფორმაციას დაქირავების, ტრენინგის და დაწინაურების შესახებ ისე, რომ **დასაქმებულები** შესაძლებლობებთან და საწარმოში მათი წინსვლის პროცესთან დაკავშირებით გამჭვირვალე ინფორმაციას იღებენ;
- ზ) აქვს თუ არა საწარმოს საჩივრების მართვის პროცედურები, რომლის საშუალებითაც დისკრიმინაციის გამოვლენის შემთხვევაში ხდება საჩივრებზე რეაგირება, გასაჩივრების (აპელაციის) განხილვა და დასაქმებულებისთვის გამოსავლის გზების შეთავაზება (განსაკუთრებით მოლაპარაკებებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების კონტექსტში), ასევე აქვს თუ არა საწარმოს ინფორმაცია იმ ოფიციალური სტრუქტურების და არაოფიციალური კულტურული საკითხების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს დასაქმებულების მხრიდან უკმაყოფილების გამოთქმას ან გასაჩივრებას; და
- თ) აქვს თუ არა საწარმოს ისეთი პროგრამები, რომელთა მიზანი უნარ-ჩვევების განვითარებაზე ხელმისაწვდომობის წახალისებაა.

S1-2 გამჟღავნების მოთხოვნა - ზემოქმედებასთან დაკავშირებით საკუთარ სამუშაო ძალასთან და მომუშავეთა წარმომადგენლებთან ურთიერთობის პროცესები

გმ 18. როდესაც საწარმო აღწერს რომელი ფუნქცია ან როლი არის პასუხისმგებელი ან/და საბოლოოდ ანგარიშვალდებული ასეთი ურთიერთობის პროცესში, მას შეუძლია გაამჟღავნოს ინფორმაცია იმის შესახებ, ეს როლი ან ფუნქცია კონკრეტულად მხოლოდ ამ მიმართულებისთვის არის შექმნილი თუ ის უფრო ფართო როლის ან ფუნქციის ნაწილია, ასევე სთავაზობს თუ არა საწარმო თავის პერსონალს ასეთი ურთიერთობის პროცესის განხორციელებისთვის საჭირო შესაძლებლობების გაძლიერების აქტივობებს. თუ საწარმოს არ აქვს დადგენილი ასეთი პოზიცია ან ფუნქცია, მას შეუძლია ეს ფაქტი დააფიქსიროს. გამჟღავნების ეს მოთხოვნა შეიძლება ასევე შესრულებულად ჩაითვალოს, თუ საწარმო ESRS 2 GOV-1-ის -

ადმინისტრაციული, მართვისა და საზედამხედველო ორგანოების როლი - შესაბამისად გამჟღავნებულ ინფორმაციაზე გააკეთებს მითითებას.

გმ 19. 27-ე პუნქტის “ზ” და “გ” ქვეპუნქტებით განსაზღვრული ინფორმაციის მომზადებისას, საწარმოს შეუძლია შემდეგი ახსნა-განმარტებები განიხილოს:

- ა) ურთიერთობის ეტაპებია, მაგალითად, i) შერბილების მიდგომის განსაზღვრა და ii) შერბილების ეფექტიანობის შეფასება;
- ბ) ურთიერთობის ტიპები შეიძლება იყოს მონაწილეობა, კონსულტაცია ან/და ინფორმირება;
- გ) ურთიერთობის სიხშირის თვალსაზრისით, საწარმოს შეუძლია წარმოადგინოს ინფორმაცია იმის შესახებ, ურთიერთობა რეგულარულად ხდება თუ პროექტის ან ბიზნესპროცესის გარკვეულ ეტაპზე (მაგალითად, როდესაც მოსავლის ახალი სეზონი იწყება ან ახალი საწარმოო ხაზი იხსნება), ასევე სამართლებრივი მოთხოვნების საპასუხოდ თუ **დაინტერესებული მხარეების** მოთხოვნის საპასუხოდ ან ორივე შემთხვევაში, ასევე ხდება თუ არა ურთიერთობის შედეგის ინტეგრირება საწარმოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში; და
- დ) საოპერაციო პასუხისმგებლობის მქონე როლის მიმართულებით, ინფორმაცია იმის შესახებ, საწარმო მოითხოვს რომ შესაბამის პერსონალს უკვე ჰქონდეს გარკვეული უნარ-ჩვევები თუ საწარმო თავად სთავაზობს შესაბამის პერსონალს **ტრენინგს** ან შესაძლებლობების განვითარებას, რომელიც ამ ურთიერთობის პროცესშია საჭირო.

გმ 20. გლობალური ჩარჩო შეთანხმებების მიზანია დაამყაროს ურთიერთობა მულტინაციონალურ საწარმოებსა და პროფკავშირების გლობალურ ფედერაციას (Global Union Federation) შორის, რათა გარანტირებული იყოს ის ფაქტი, რომ საწარმოები ერთსა და იმავე სტანდარტებს იცავენ ყველა იმ ქვეყანაში, სადაც ისინი ფუნქციონირებენ.

გმ 21. იმის საჩვენებლად, თუ როგორ განაპირობებს საწარმოს **საკუთარი სამუშაო ძალის** შეხედულებები საწარმოს კონკრეტულ გადაწყვეტილებებს ან საქმიანობებს, საწარმოს შეუძლია მაგალითები მიმდინარე საანგარიშგებო პერიოდიდან წარმოადგინოს.

გმ 22. თუ საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანების უფლებებთან დაკავშირებით შეთანხმებები აქვს გაფორმებული ეროვნულ, ევროპულ ან საერთაშორისო პროფკავშირებთან ან შრომის საბჭოებთან, მას შეუძლია ეს ფაქტი გამჟღავნოს იმის საილუსტრაციოდ, თუ როგორ ეხმარება ეს შეთანხმებები საწარმოს მხედველობაში მიიღოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანების შეხედულებები.

გმ 23. როდესაც ეს შესაძლებელია, საწარმოს შეუძლია მიმდინარე საანგარიშგებო პერიოდიდან გაამჟღავნოს ის მაგალითები, რომლებიც აჩვენებს, თუ როგორ განაპირობებს **მომუშავეთა წარმომადგენლების** და საწარმოს **საკუთარი სამუშაო ძალის** შეხედულებები მის კონკრეტულ გადაწყვეტილებებს ან საქმიანობებს.

გმ 24. *გამჟღავნების* ამ მოთხოვნის შესრულებისას, საწარმომ შემდეგი ასპექტები უნდა გაითვალისწინოს:

- ა) ურთიერთობის ტიპი (მაგალითად, ინფორმირება, კონსულტაცია ან მონაწილეობა) და სიხშირე (მაგალითად, უწყვეტად, კვარტალურად, ყოველწლიურად);
- ბ) როგორ ხდება უკუკავშირის შესახებ წერილობითი ანგარიშის წარმოება, და როგორ არის იგი ინტეგრირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, ასევე როგორ ხდება საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანების ინფორმირება იმის შესახებ, თუ რა სახით ახდენს გავლენას გადაწყვეტილებებზე მათი უკუკავშირი;
- გ) ურთიერთობა ორგანიზაციულ დონეზე ხდება თუ უფრო დაბალ დონეზე, როგორცაა *საქმიანობის განხორციელების ადგილი* ან ცალკეული პროექტი და ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, როგორ ხდება ურთიერთობის პროცესში მიღებული ინფორმაციის ცენტრალიზება;
- დ) ურთიერთობის პროცესისთვის გამოყოფილი რესურსები (მაგალითად, ფინანსური ან ადამიანური რესურსები); და
- ე) როგორ წარმართავს საწარმო *მომუშავეთა წარმომადგენლებთან* და საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფ ადამიანებთან ურთიერთობას *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* ისეთ ზემოქმედების საკითხებთან დაკავშირებით, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას ნახშირბადის *გაფრქვევების* შემცირებიდან და უფრო მწვანე და კლიმატ-ნეიტრალურ ოპერაციებზე გადასვლის პროცესიდან, კერძოდ, ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორებიცაა: რესტრუქტურზაცია, სამუშაო ადგილების დაკარგვა ან გაჩენა, ტრენინგი და ახალი პროფესიული უნარ-ჩვევების შეძენა/პროფესიულ გადამზადება, გენდერული და სოციალური მიუკერძოებლობა და ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება.

გმ 25. მრავალფეროვნების შესახებ 24-ე პუნქტთან დაკავშირებით საწარმოს შეუძლია ასევე გაამჟღავნოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) როგორ ურთიერთობს საწარმო რისკის ქვეშ ან დაუცველ სიტუაციებში მყოფ ადამიანებთან (მაგალითად, ატარებს თუ არა იგი კონკრეტულ მიდგომებს და აქცენტს თუ არა პოტენციურ ბარიერებს განსაკუთრებულ ყურადღებას);
- ბ) როგორ ითვალისწინებს საწარმო საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფ ადამიანებთან ურთიერთობისას არსებულ პოტენციურ ბარიერებს (მაგალითად, ენობრივ და კულტურულ განსხვავებებს, გენდერულ და ძალაუფლების დისბალანსს, საზოგადოებრივ ან სხვა ტიპის ჯგუფებში აზრთა სხვადასხვაობას);
- გ) როგორ აწვდის საწარმო სამუშაო ძალაში მყოფ ადამიანებს ადვილად გასაგებ ინფორმაციას შესაბამისი საკომუნიკაციო არხებით;
- დ) ნებისმიერი წინააღმდეგობრივი ინტერესი, რომლებიც მის სამუშაო ძალაში წარმოიშვა და როგორ მოაგვარა საწარმომ ისინი; და
- ე) რა გზებით ცდილობს საწარმო პატივი სცეს პროცესში ჩართული ყველა დაინტერესებული მხარის ადამიანის უფლებებს, მაგალითად, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის, გამოხატვის თავისუფლების და მშვიდობიანი შეკრებისა და პროტესტის უფლებებს.

გმ 26. საწარმოს ასევე შეუძლია წარადგინოს ინფორმაცია **საკუთარ სამუშაო ძალასთან** ურთიერთობის პროცესების ეფექტიანობის შესახებ წინა საანგარიშგებო პერიოდებიდან. ეს ეხება იმ შემთხვევებს, როდესაც საწარმომ შეაფასა ამ პროცესების ეფექტიანობა ან გამოიტანა დასკვნები მიმდინარე საანგარიშგებო პერიოდში. ეფექტიანობის თვალყურის სადევნებლად გამოყენებული პროცესები შეიძლება მოიცავდეს შიდა ან გარე აუდიტს ან ვერიფიკაციას, ზემოქმედების შეფასებას, გაზომვის სისტემებს, **დაინტერესებულ მხარეთა** უკუკავშირს, **საჩივრების მართვის მექანიზმებს**, საქმიანობის შედეგების გარე რეიტინგებს და ბენჩმარკინგს (შედარებით ანალიზს).

S1-3 გამყვანების მოთხოვნა - უარყოფითი ზემოქმედების რემედიაციის პროცესები და არხები საკუთარი სამუშაო ძალის მხრიდან უკმაყოფილების გამოთქმის მიზნით

გმ 27. ESRS S1-3 **გამყვანების მოთხოვნით** გათვალისწინებული კრიტერიუმებით დადგენილი მოთხოვნების შესრულებისას, საწარმოს შეუძლია იხელმძღვანელოს გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებით ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კომპლექსური შემოწმების სახელმძღვანელო პრინციპებით პასუხისმგებლობიანი საქმიანი ქცევისთვის, რომელიც ორიენტირებულია **რემედიაციასა** და **საჩივრების მართვის მექანიზმებზე**.

გმ 28. უკმაყოფილების გამოთქმის ან საჭიროებებზე საუბრის არხებია **საჩივრების მართვის მექანიზმები**, ცხელი ხაზები, პროფკავშირები (სადაც სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანები არიან გაერთიანებულნი), შრომის საბჭოები, დიალოგის პროცესები ან სხვა საშუალებები, რომლითაც საწარმოს **საკუთარი სამუშაო ძალას** ან **მომუშავეთა წარმომადგენლებს** შეუძლიათ გამოთქვან უკმაყოფილება **ზემოქმედების** შესახებ ან ახსნან თავიანთი საჭიროებები, რომელთა მოგვარებაც მათ საწარმოს მხრიდან სურთ. ეს შეიძლება მოიცავდეს როგორც უშუალოდ საწარმოს მიერ უზრუნველყოფილ არხებს, ასევე იმ არხებს, რომლებიც უზრუნველყოფილია იმ სუბიექტების მიერ, სადაც მათი საკუთარი სამუშაო ძალა შრომობს, სხვა ნებისმიერ ისეთ მექანიზმთან ერთად, რომელიც შეიძლება საწარმომ გამოიყენოს საკუთარ სამუშაო ძალაზე ზემოქმედების მართვის შესახებ ინფორმაციის მისაღებად, როგორცაა, მაგალითად, შესაბამისობის აუდიტი. იმ შემთხვევაში, თუ საწარმო ასეთი არხების არსებობის შესახებ მხოლოდ იმ ინფორმაციას ეყრდნობა, რომელსაც იგი საკუთარი **საქმიანი ურთიერთობების** გზით იღებს, მას შეუძლია ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად, ეს ფაქტი დააფიქსიროს.

გმ 29. მესამე მხარის მექანიზმები შეიძლება მოიცავდეს ისეთ მექანიზმებს, რომელთა ფუნქციონირებასაც უზრუნველყოფს მთავრობა, არასამთავრობო ორგანიზაციები, დარგობრივი ასოციაციები და თანამშრომლობაზე დამყარებული სხვა ინიციატივები. საწარმოს შეუძლია გაამყვანოს ინფორმაცია იმის შესახებ, ეს მექანიზმები ხელმისაწვდომია თუ არა ყველასთვის მის **საკუთარ სამუშაო ძალაში** (ან **მომუშავეთა ყველა წარმომადგენლისათვის** ან, მათი არარსებობის შემთხვევაში, მათი სახელით მოქმედი პირებისთვის ან ორგანიზაციებისთვის ან მათთვის, რომელთაც შეუძლიათ სხვა გზებით ჰქონდეთ ინფორმაცია უარყოფითი **ზემოქმედების** შესახებ).

გმ 30. საწარმომ უნდა განიხილოს შეუძლიათ თუ არა (და როგორ) მის **საკუთარ სამუშაო ძალაში** მომუშავე ადამიანებს, რომლებიც შეიძლება ზემოქმედების ქვეშ მოექცნენ, ასევე **მომუშავეთა წარმომადგენლებს**, თითოეულ არსებით **ზემოქმედებასთან** დაკავშირებით ჰქონდეთ წვდომა იმ საწარმოს დონეზე არსებულ არხებზე, რომელმაც ისინი დაასაქმა ან რომელთანაც კონტრაქტის საფუძველზე მუშაობენ. შესაბამისი არხები შეიძლება მოიცავდეს ცხელ ხაზებს, პროფკავშირებს

(სადაც სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანები არიან გაერთიანებულნი) ან შრომის საბჭოებს ან **საჩივრების მართვის** სხვა **მექანიზმებს**, რომელთა ფუნქციონირებას შესაბამისი საწარმო ან მესამე მხარე უზრუნველყოფს.

გმ 31. იმის ახსნისას, აქვს თუ არა საწარმოს ინფორმაცია (და რა გზებით) იმის შესახებ, რომ მის საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფმა ადამიანებმა იციან რომელიმე ასეთი არხის შესახებ და ენდობიან მას, საწარმოს შეუძლია ამ არხების ეფექტიანობის შესახებ შესაბამისი და სანდო მონაცემები წარმოადგინოს იმ ადამიანების პერსპექტივიდან, რომელთაც ეს ეხება. ამ შემთხვევაში ინფორმაციის წყაროები იქნება, მაგალითად, საწარმოს სამუშაო ძალაში მყოფი იმ ადამიანების გამოკითხვები, რომლებმაც ასეთი არხები გამოიყენეს და პროცესისა და შედეგების შესახებ მათი კმაყოფილების დონე.

გმ 32. **მომუშავეთა წარმომადგენლებისა და საკუთარი სამუშაო ძალის** მიერ უკმაყოფილების გამოსათქმელად არსებული არხების ეფექტიანობის აღწერისას, საწარმოს შეუძლია იხელმძღვანელოს ქვემოთ ჩამოთვლილი კითხვებით, რომელიც ეფუძნება "ეფექტიანობის კრიტერიუმებს **საჩივრების მართვის** სასამართლოგარეშე **მექანიზმებისთვის**", როგორც ეს ასახულია გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებში ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, კერძოდ 31-ე პრინციპში. ქვემოთ მოცემული მსჯელობანი შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ცალკეულ არხებთან ან არხების ერთობლივ სისტემასთან მიმართებით:

- ა) აქვთ თუ არა არხებს ლეგიტიმაცია, რომელიც ეფუძნება სამართლიანი ქცევისთვის შესაბამის ანგარიშვალდებულებას და დაინტერესებული მხარეების ნდობის გაძლიერებას;
- ბ) იციან თუ არა **დაინტერესებულმა მხარეებმა** ამ არხების შესახებ და არის თუ არა ისინი მათთვის ხელმისაწვდომი;
- გ) მუშაობს თუ არის ეს არხები მკაფიო და ცნობილ პროცედურებზე დაყრდნობით, შესაბამისად მითითებული ვადებით;
- დ) უზრუნველყოფს თუ არა ეს არხები **დაინტერესებული მხარეებისთვის** ინფორმაციის წყაროებზე, კონსულტაციებზე და კომპეტენტურ სპეციალისტებზე სათანადო წვდომას;
- ე) უზრუნველყოფს თუ არა ეს არხები გამჭვირვალობას საკმარისი ინფორმაციის მიწოდებით როგორც მომჩივნებისთვის, ისე, საჭიროების შემთხვევაში, ნებისმიერი საჯარო ინტერესის დასაკმაყოფილებლად;
- ვ) შესაბამისობაშია თუ არა ამ არხების საშუალებით მიღწეული შედეგები საერთაშორისოდ აღიარებულ ადამიანის უფლებებთან;
- ზ) ახდენს თუ არა საწარმო ამ არხებიდან ისეთი დეტალური ინფორმაციის იდენტიფიცირებას, რომელიც ხელს უწყობს უწყვეტი სწავლის პროცესს როგორც არხების გაუმჯობესების, ისე მომავალი ზემოქმედების პრევენციის თვალსაზრისით;
- თ) ორიენტირებულია თუ არა საწარმო მომჩივნებთან დიალოგზე, როგორც პრობლემის შეთანხმებულად გადაწყვეტის საშუალებაზე, შედეგის ცალმხრივად განსაზღვრის ნაცვლად.

S1-4 გამყვანების მოთხოვნა - საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების მიმართულებით ქმედებების განხორციელება, საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკების მართვის და არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიდგომები და ამ ქმედებების ეფექტიანობა

გმ 33. უარყოფითი **ზემოქმედების** გააზრებას, ასევე იმის გააზრებას თუ როგორ შეიძლება იყოს საწარმო ამ ზემოქმედებასთან დაკავშირებული **საკუთარი სამუშაო ძალის** გავლით, ასევე შესაბამისი რეაგირების გზების განსაზღვრას და მათ პრაქტიკაში განხორციელებას შესაძლოა დრო დასჭირდეს. აქედან გამომდინარე, საწარმოს შეუძლია გაამყვანოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) საწარმოს ზოგადი და კონკრეტული მიდგომები არსებით უარყოფით ზემოქმედებაზე რეაგირების მიმართულებით;
- ბ) საწარმოს ინიციატივები, რომლებიც მიზნად ისახავს დამატებითი არსებითი დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას;
- გ) რა პროგრესი განიცადა საწარმომ მისი გადებული ძალისხმევის თვალსაზრისით საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში; და
- დ) საწარმოს მიზნები შემდგომი უწყვეტი გაუმჯობესების მიმართულებით.

გმ 34. შესაფერისი ქმედება შეიძლება განსხვავდებოდეს იმის მიხედვით, იწვევს თუ არა საწარმო არსებით **ზემოქმედებას** ან უწყობს თუ არა მას ხელს, ან არის თუ არა საწარმო მასთან დაკავშირებული, ვინაიდან ზემოქმედება უშუალოდ უკავშირდება მის ოპერაციებს, პროდუქციას ან მომსახურებას საწარმოს საქმიანი ურთიერთობის გზით.

გმ 35. იმის გათვალისწინებით, რომ არსებითი უარყოფითი **ზემოქმედება**, რომელიც გავლენას ახდენს საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალაზე** და რომელიც მოხდა საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში შეიძლება უკავშირდებოდეს სხვა ისეთ სუბიექტებს ან ოპერაციებს, რომლებიც საწარმოს უშუალო კონტროლს არ ექვემდებარებიან, საწარმოს შეუძლია გაამყვანოს ინფორმაცია იმის შესახებ, ცდილობს თუ არა იგი (და როგორ) ასეთი ზემოქმედების სამართავად საკუთარ **საქმიან ურთიერთობებში** საკუთარი **ზეგავლენის შესაძლებლობის** გამოყენებას. ეს შეიძლება მოიცავდეს კომერციული ზეგავლენის შესაძლებლობის გამოყენებას (მაგალითად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების აღსრულება საქმიან ურთიერთობებში ან წახალისების სქემების განხორციელება), სხვა სახის ზეგავლენის შესაძლებლობებს ურთიერთობებში (როგორებიცაა, მომუშავეთა უფლებებთან დაკავშირებით **ტრენინგების** ჩატარება და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება იმ სუბიექტებისთვის, რომელთანაც საწარმოს საქმიანი ურთიერთობები აქვს) ან თანამშრომლობაზე დაფუძნებულ ზეგავლენის შესაძლებლობებს სხვა საწარმოებთან ან სხვა აქტორებთან (როგორებიცაა, ისეთი ინიციატივები, რომლებიც მიზნად ისახავს პასუხისმგებლობიან დასაქმებას ან იმის უზრუნველყოფას, რომ მომუშავეები **ადეკვატურ ხელფასს** მიიღებენ).

გმ 36. როდესაც საწარმო ამყვანებს ინფორმაციას ისეთ ინიციატივებში მონაწილეობის შესახებ, რომელიც რომელიმე დარგს ეხება ან მასში მრავალი დაინტერესებული მხარეა ჩართული და ამგვარ მონაწილეობას საწარმო განიხილავს, როგორც არსებით უარყოფით ზემოქმედებაზე რეაგირების **ქმედებას**, საწარმოს შეუძლია გაამყვანოს ინფორმაცია იმის შესახებ, ეს ინიციატივა და მასში საწარმოს ჩართულობა როგორ ახდენს შესაბამის არსებით ზემოქმედებაზე რეაგირებას. საწარმოს შეუძლია წარადგინოს ინფორმაცია ინიციატივის მიერ დაწესებული

შესაბამისი *სამიზნე მაჩვენებლების* და მათი მიღწევის პროგრესის შესახებ ESRS S1-5-ის შესაბამისად.

გმ 37. როდესაც საწარმო ამჟღავნებს ინფორმაციას იმის შესახებ, ითვალისწინებს თუ არა საწარმო (და როგორ) *საქმიანი ურთიერთობების* შეწყვეტასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებების მიღებისას მის *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* არსებულ და პოტენციურ ზემოქმედებას და ცდილობს თუ არა (და როგორ) რეაგირება მოახდინოს ნებისმიერ ისეთ უარყოფით ზემოქმედებაზე, რომელიც შეიძლება ასეთი საქმიანი ურთიერთობის შეწყვეტას მოჰყვეს, საწარმოს შეუძლია შესაბამისი მაგალითები წარმოადგინოს.

გმ 38. *ქმედებების* ეფექტიანობის თვალყურის სადევნებლად გამოყენებული პროცესები შეიძლება მოიცავდეს შიდა ან გარე აუდიტს ან ვერიფიკაციას, სასამართლო პროცესებს ან/და დაკავშირებულ სასამართლო გადაწყვეტილებებს, ზემოქმედების შეფასებას, გაზომვის სისტემებს, დაინტერესებულ მხარეთა უკუკავშირს, *საჩივრების მართვის მექანიზმებს*, საქმიანობის შედეგების გარე რეიტინგებს და ბენჩმარკინგს (შედარებით ანალიზს).

გმ 39. ეფექტიანობის შესახებ ანგარიშის წარდგენის მიზანია გასაგები გახდეს ის კავშირები, რაც არსებობს საწარმოს მიერ განხორციელებულ ქმედებებსა და ზემოქმედების ეფექტიანად მართვას შორის. საწარმოს შეუძლია დამატებითი ინფორმაციის სახით წარმოადგინოს ისეთი მონაცემები, რომლებიც იდენტიფიცირებული *ინციდენტების* რაოდენობის შემცირებას აჩვენებს.

გმ 40. ისეთ ინიციატივებთან და პროცესებთან დაკავშირებით, რომელთა უპირველესი მიზანი საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფ ადამიანებზე მათსავე საჭიროებებზე დაფუძნებული დადებითი ზემოქმედების მოხდენაა, ასევე ასეთი ინიციატივების ან პროცესების განხორციელებისას მიღწეულ პროგრესთან დაკავშირებით, საწარმოს შეუძლია შემდეგი ინფორმაცია გაამჟღავნოს:

- ა) ინფორმაცია იმის შესახებ, ასრულებენ თუ არა რაიმე როლს (და როგორ) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანები და *მომუშავეთა წარმომადგენლები* ამ პროგრამების ან პროცესების სტრუქტურასა და მათ განხორციელებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში; და
- ბ) ინფორმაცია ამ პროგრამების ან პროცესების ისეთი დაგეგმილი ან მიღწეული დადებითი შედეგების შესახებ, რომელიც საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალას ეხება.

გმ 41. საწარმოს შეუძლია ასევე ახსნას შექმნილია თუ არა რომელიმე ასეთი ინიციატივა დამატებით *მდგრადი განვითარების* ერთი ან მეტი *მიზნის* მიღწევის ხელშესაწყობად. მაგალითად, საწარმო, რომელსაც აქვს აღებული ვალდებულება, შეასრულოს *მდგრადი განვითარების მე-8 მიზანი* (რაც გულისხმობს "უწყვეტ, ინკლუზიურ და მდგრად ეკონომიკურ ზრდას, სრულ და პროდუქტიულ დასაქმებას, ასევე ღირსეულ შრომას ყველასთვის"), შეიძლება აქტიურად მუშაობდეს განვითარებად ქვეყნებში *იძულებითი* ან სავალდებულო *შრომის* აღმოსაფხვრელად, ან საქმიანობებში ჰქონდეს მაღალი პროდუქტიულობა მოდერნიზებული ტექნოლოგიების და ადგილობრივი სამუშაო ძალის *ტრენინგების* საშუალებით, რამაც შეიძლება სარგებელი მოუტანოს როგორც საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფ იმ კონკრეტულ ადამიანებს, რომელზეც ეს *ქმედებებია* ორიენტირებული, ისე ადგილობრივ საზოგადოებრივ ჯგუფებს.

გმ 42. საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალასთან* დაკავშირებით განხორციელებული *ქმედებების* დაგეგმილი ან მიღწეული დადებითი შედეგების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნებისას, საწარმომ ერთმანეთისგან უნდა განასხვავოს გარკვეული საქმიანობების განხორციელების მტკიცებულებები (მაგალითად, x რაოდენობის ადამიანმა გაიარა ფინანსურ საკითხებში გათვითცნობიერების *ტრენინგი*) და შესაბამისი ადამიანების მიერ რეალურად მიღებული შედეგების მტკიცებულებები (მაგალითად, x რაოდენობის ადამიანი აცხადებს, რომ მათ შეუძლიათ უკეთ მართონ თავიანთი ანაზღაურება და ოჯახის ბიუჯეტი).

გმ 43. თუ უფრო მწვანე, კლიმატ-ნეიტრალურ ეკონომიკაზე გადასვლის შედეგად *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* წარმოქმნილი უარყოფითი *ზემოქმედების* შესარბილებლად საწარმომ მიიღო ზომები, როგორებიცაა, მაგალითად, *ტრენინგი* და პროფესიული გადამზადება, დასაქმების გარანტიები, ასევე, ფუნქციონირების მასშტაბების შემცირების ან სამსახურიდან მასობრივი გათავისუფლების შემთხვევაში, ისეთი ზომები, როგორიცაა სამსახურთან დაკავშირებით პროფესიული რჩევების გაცემა, ქოუჩინგი, საწარმოს შიგნით სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანა და ვადამდელი საპენსიო გეგმები, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს ინფორმაცია ასეთი ზომების შესახებ. აქ მოიაზრება ის ზომები, რომლებიც შესაბამისობაშია მოქმედ რეგულაციებთან. საწარმოს შეუძლია ხაზგასმით აღნიშნოს არსებული ან/და მოსალოდნელი გარე მოვლენები, რომლებიც გავლენას ახდენენ *დამოკიდებულების რისკებად* გადაქცევის საკითხებზე. აქ მოიაზრება იმ ზემოქმედების გათვალისწინება, რომელიც შეიძლება უფრო მწვანე და კლიმატ-ნეიტრალურ ოპერაციებზე გადასვლამ წარმოშვას.

გმ 44. როდესაც საწარმო ამჟღავნებს ინფორმაციას *საკუთარ სამუშაო ძალაზე* საკუთარ *ზემოქმედებასთან* ან *დამოკიდებულებასთან* დაკავშირებული არსებითი *რისკებისა* და *შესაძლებლობების* შესახებ, მას შეუძლია გაითვალისწინოს შემდეგი:

- ა) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაზე ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკები შეიძლება მოიცავდეს რეპუტაციულ ან სამართლებრივ რისკებს, იმ შემთხვევაში, თუ აღმოჩნდება, რომ საწარმოს სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანები *იძულებითი შრომის* ან *ბავშვთა შრომის* ობიექტები არიან;
- ბ) საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაზე დამოკიდებულებასთან დაკავშირებული რისკები შეიძლება მოიცავდეს ბიზნესოპერაციების შეფერხების რისკებს, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი დენადობა ან *ტრენინგების/უნარ-ჩვევების* განვითარების ნაკლებობა საფრთხეს შეუქმნის საწარმოს ბიზნესს; და
- გ) საწარმოს მიერ საკუთარ სამუშაო ძალაზე ზემოქმედებასთან დაკავშირებული შესაძლებლობები შეიძლება მოიცავდეს ბაზრის დიფერენციაციას და კლიენტთა უფრო მეტ მიზიდულობას არადასაქმებული პირებისთვის ღირსეული *ანაზღაურებისა* და პირობების გარანტიების შედეგად.

გმ 45. იმის ახსნისას, გარდაიქმნება თუ არა *დამოკიდებულება რისკებად*, საწარმომ გარე მოვლენები უნდა გაითვალისწინოს.

გმ 46. როდესაც საწარმო ინფორმაციას ამჟღავნებს არსებითი *რისკებისა* და *შესაძლებლობების* მართვასთან დაკავშირებული *პოლიტიკების, ქმედებების*, ასევე რესურსებისა და *სამიზნე მაჩვენებლების* შესახებ, იმ შემთხვევაში, როდესაც რისკები და შესაძლებლობები ერთი არსებითი *ზემოქმედებიდან* წარმოიშობა, საწარმოს შეუძლია ამ ზემოქმედებასთან დაკავშირებული პოლიტიკების, ქმედებების, რესურსებისა და სამიზნე მაჩვენებლების შესახებ გამჟღავნებულ ინფორმაციაზე გააკეთოს ჯვარედინი მითითება.

გმ 47. საწარმომ უნდა განიხილოს, მის *საკუთარ სამუშაო ძალასთან* დაკავშირებული არსებითი *რისკების* სამართავად საწარმოში არსებული პროცეს(ებ)ი არის თუ არა ინტეგრირებული (და როგორ) საწარმოში ზოგადად არსებულ რისკის მართვის პროცეს(ებ)თან.

გმ 48. როდესაც საწარმო ამჟღავნებს ინფორმაციას არსებითი ზემოქმედების სამართავად გამოყოფილი რესურსების შესახებ, მას შეუძლია ახსნას თუ რომელი შიდა ფუნქციებია ჩართული ამ ზემოქმედების მართვის პროცესში და რა სახის ქმედებებს ახორციელებენ ისინი უარყოფით ზემოქმედებაზე რეაგირების და დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობის მიზნით.

მდგრადობის მაჩვენებლები და სამიზნე მაჩვენებლები

S1-5 გამჟღავნების მოთხოვნა - სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების მართვას, დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას და არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას

გმ 49. 46-ე პუნქტის შესაბამისად *სამიზნე მაჩვენებლების* შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნებისას, საწარმოს შეუძლია წარადგინოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) დაგეგმილი შედეგები, რომლებიც მიღწეულ უნდა იქნეს საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი გარკვეული რაოდენობის ადამიანების ცხოვრებასთან მიმართებით;
- ბ) *სამიზნე მაჩვენებლების* სტაბილურობა დროთა განმავლობაში განმარტებებისა და მეთოდოლოგიების თვალსაზრისით, დროთა განმავლობაში შესადარისობის უზრუნველყოფის მიზნით; ან/და
- გ) სტანდარტები და ვალდებულებები, რომელსაც სამიზნე მაჩვენებლები ეფუძნება (მაგალითად, ქცევის კოდექსები, პირველწყაროდ გამოყენებული პოლიტიკები, გლობალური ჩარჩო დოკუმენტები ან დარგობრივი კოდექსები).

გმ 50. *რისკებთან* და *შესაძლებლობებთან* დაკავშირებული *სამიზნე მაჩვენებლები* შეიძლება იყოს იგივე, რაც *ზემოქმედებასთან* დაკავშირებული სამიზნე მაჩვენებლები, ან განსხვავდებოდეს მათგან. მაგალითად, *არადასაქმებელი პირების ადეკვატური ხელფასის* მიღწევასთან დაკავშირებულმა სამიზნე მაჩვენებელმა შეიძლება შეამციროს ამ ადამიანებზე ზემოქმედება და ასევე, შეამციროს დაკავშირებული რისკები, მათი შედეგების ხარისხისა და სანდოობის თვალსაზრისით.

გმ 51. საწარმოს ასევე შეუძლია განასხვაოს მოკლე, საშუალო და გრძელვადიანი *სამიზნე მაჩვენებლები*, რომლებიც ერთი და იგივე *პოლიტიკით* აღებულ ვალდებულებებს მოიცავს. მაგალითად, საწარმოს შეიძლება ჰქონდეს გრძელვადიან პერიოდზე გათვლილი სამიზნე მაჩვენებელი, რომელიც მოიაზრებს პროდუქციის დამტარებელ მძღოლებთან დაკავშირებული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების *ინციდენტების* 80%-ით შემცირებას 2030 წლისთვის და ახლოვადიანი სამიზნე მაჩვენებელი, რაშიც მოიაზრება 2024 წლისთვის პროდუქციის დამტარებელი მძღოლების *ზეგანაკვეთური დროის* x%-ით შემცირება მათი შემოსავლის შენარჩუნების ფონზე.

გმ 52. როდესაც საწარმო ცვლის ან ანაცვლებს *სამიზნე მაჩვენებელს* საანგარიშგებო პერიოდში, საწარმოს შეუძლია, კონტექსტური ინფორმაციის წარმოდგენის მიზნით, ეს ცვლილება ახსნას *ბიზნესმოდელში* მნიშვნელოვან ცვლილებებზე ჯვარედინი მითითებით ან ისეთი მიღებული სტანდარტის ან კანონმდებლობის ფართო ცვლილებებზე მითითებით, რომლიდანაც ეს სამიზნე მაჩვენებელი მომდინარეობს, როგორც ეს ESRS 2 BP-2-ით - "სპეციფიკურ გარემოებებთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნება" - არის დადგენილი.

S1-6 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს დასაქმებულთა მახასიათებლები

გმ 53. *გამჟღავნების* ეს მოთხოვნა ეხება ყველა იმ *დასაქმებულს*, რომელიც სამუშაოს ასრულებს საწარმოს ნებისმიერი ისეთი სუბიექტისთვის, რომელსაც საწარმოს მდგრადობის ანგარიში მოიცავს.

გმ 54. დასაქმებულთა ინფორმაციის დაყოფა ქვეყნების მიხედვით იძლევა ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ როგორ არის საწარმოს საქმიანობა განაწილებული ქვეყნების მიხედვით. თითოეულ ქვეყანაში დასაქმებულთა რაოდენობა არის ასევე ინფორმირების, კონსულტაციისა და მონაწილეობის არაერთი უფლების სტიმული მომუშავეებისა და მომუშავეთა წარმომადგენლებისთვის, როგორც ევროკავშირის შრომის კანონების სრული ერთობლიობით (მაგალითად, ევროპარლამენტის და საბჭოს 2009/38/EC დირექტივა¹⁵ "ევროპული შრომის საბჭოების დირექტივა" და ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა¹⁶ "დირექტივა ინფორმაციისა და კონსულტაციების შესახებ"), ისე ადგილობრივ კანონმდებლობაში (მაგალითად, შრომის საბჭოს შექმნის ან საწარმოს საბჭოს დონეზე დასაქმებულთა წარმომადგენლების ყოლის უფლებები). დასაქმებულთა ინფორმაციის დაყოფა სქესის და შრომითი ურთიერთობების ტიპების მიხედვით იძლევა ინფორმაციას საწარმოში გენდერული წარმომადგენლობის შესახებ. გარდა ამისა, დასაქმებულთა ინფორმაციის დაყოფა რეგიონების მიხედვით იძლევა ინფორმაციას რეგიონული ვარიაციების შესახებ. რეგიონი შეიძლება ეხებოდეს ქვეყანას ან სხვა გეოგრაფიულ ადგილმდებარეობას, როგორცაა რეგიონი ქვეყნის შიგნით ან მსოფლიოს რეგიონი.

გმ 55. საწარმომ საჭირო ინფორმაცია უნდა გაამჟღავნოს შემდეგი ცხრილების ფორმატით:

ცხრილი 1: სქესის მიხედვით დასაქმებულთა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე) ინფორმაციის წარდგენის ნიმუში

სქესი	დასაქმებულთა რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე)
მამრობითი	
მდედრობითი	

¹⁵ ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2009 წლის 6 მაისის 2009/38/EC დირექტივა - Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (OJ L 122, 16.5.2009, p. 28).

¹⁶ ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002 წლის 11 მარტის 2002/14/EC დირექტივა - Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation (OJ L 80, 23.3.2002, p. 29).

სხვა	
დასაქმებულს არ სურს გამჟღავნება	
სულ დასაქმებულები	

ევროკავშირის ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში ადამიანებს რეგისტრაციისას აქვთ სამართლებრივი უფლება მიუთითონ, რომ ისინი არ განეკუთვნებიან არც მდედრობით და არც მამრობით სქესს, არამედ მესამე, ხშირად ნეიტრალური, სქესის მატარებელი არიან, რომელიც ზემოთ მოცემულ ცხრილში ასახულია ფრაზით "სხვა". თუმცა, თუ საწარმოს დასაქმებულები ასეთ ინფორმაციას არ უთითებენ, საწარმოს შეუძლია ეს ახსნას და აღნიშნოს, რომ "სხვა" კატეგორია ამ შემთხვევაში შესაფერისი არ არის.

ცხრილი 2: დასაქმებულთა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე) ინფორმაციის წარდგენის ნიმუში იმ ქვეყნებში, სადაც საწარმოს ჰყავს სულ მცირე 50 დასაქმებული, რომელიც მისი დასაქმებულების საერთო რაოდენობის სულ მცირე 10%-ს წარმოადგენს.

ქვეყანა	დასაქმებულთა რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე)
ქვეყანა „ა“	
ქვეყანა „ბ“	
ქვეყანა „გ“	
ქვეყანა „დ“	

ცხრილი 3: დასაქმებულთა ინფორმაციის წარდგენის ნიმუში კონტრაქტის ტიპის მიხედვით და დაყოფილი სქესის მიხედვით (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე ან დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე) (სრულ განაკვეთზე და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულთა შესახებ ინფორმაციის წარდგენა ნებაყოფლობითია)

[საანგარიშგებო პერიოდი]				
მდედრობითი	მამრობითი	სხვა*	დასაქმებულს არ სურს გამჟღავნება	სულ
დასაქმებულთა რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)				
მუდმივი დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)				
დროებითი დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)				
გარანტირებული სამუშაო საათების გარეშე დასაქმებულთა რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)				
სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)				
ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)				

* სქესი, როგორც ამას თავად დასაქმებულები მიუთითებენ

ცხრილი 4: დასაქმებულთა ინფორმაციის წარდგენის ნიმუში კონტრაქტის ტიპის მიხედვით და დაყოფილი რეგიონების მიხედვით (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე ან დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე) (სრულ განაკვეთზე და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულთა შესახებ ინფორმაციის წარდგენა ნებაყოფლობითია)

[საანგარიშგებო პერიოდი]		
რეგიონი „ა“	რეგიონი „ბ“	სულ
დასაქმებულთა რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)		
მუდმივი დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)		
დროებითი დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)		
გარანტირებული სამუშაო საათების გარეშე დასაქმებულთა რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)		
სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)		
ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე / დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე)		

გმ 56. სხვადასხვა ქვეყნები სხვადასხვაგვარად განმარტავენ მუდმივ და დროებით **დასაქმებულებს**, გარანტირებული სამუშაო საათების გარეშე დასაქმებულებს და სრულ და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულებს. თუ საწარმოს ერთზე მეტ ქვეყანაში ჰყავს დასაქმებულები, მან ქვეყნების მიხედვით დასაქმებულთა მონაცემების წარდგენისას უნდა გამოიყენოს ის განმარტებები, რაც ამ ქვეყნების (სადაც დასაქმებულები მუშაობენ) ეროვნული კანონმდებლობითაა დადგენილი. ამის შემდეგ, საერთო რიცხვის მისაღებად, უნდა შეჯამდეს ქვეყნების მიხედვით დასაქმებულთა მონაცემები, ეროვნულ სამართლებრივ განმარტებებში განსხვავებების მიუხედავად. გარანტირებული სამუშაო საათების გარეშე დასაქმებულები არიან ის დასაქმებულები, რომლებიც არ არიან უზრუნველყოფილნი საწარმოში მინიმალური ან ფიქსირებული რაოდენობის სამუშაო საათების გარანტიით. დასაქმებულს შეიძლება გამოძახებულ იქნეს საწარმოში სამუშაოდ საჭიროებისამებრ, თუმცა საწარმო ხელშეკრულებით არ არის ვალდებული შესთავაზოს დასაქმებულს მინიმალური ან ფიქსირებული რაოდენობის სამუშაო საათები დღის, კვირის ან თვის განმავლობაში. ამ კატეგორიაში მოიაზრებიან, მაგალითად, პერიოდულად, გამოძახებით ან ნულოვანი საათობრივი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები.

გმ 57. საანგარიშგებო პერიოდის ბოლოს **დასაქმებულთა** რაოდენობის გამჟღავნება იძლევა ინფორმაციას დროის იმ კონკრეტული მომენტისთვის, სადაც არ აისახება საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში არსებული ცვალებადობა. საანგარიშგებო პერიოდზე ამ რიცხვების საშუალო მაჩვენებლების წარდგენისას კი ხდება საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში მომხდარი ცვალებადობის გათვალისწინება.

გმ 58. მხოლოდ ისეთი რაოდენობრივი მონაცემები, როგორცაა დროებით ან ნახევარ განაკვეთზე **დასაქმებულთა** რაოდენობა, ნაკლებ სავარაუდოა, რომ შესაფერისი დასკვნების გასაკეთებლად საკმარისი იყოს. მაგალითად, დროებით ან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა მაღალი წილი შეიძლება მიუთითებდეს დასაქმების უსაფრთხოების (მისი ხანგრძლივად შენარჩუნების თვალსაზრისით) ნაკლებობაზე, თუმცა ეს შეიძლება ასევე მიუთითებდეს სამუშაო ადგილის მოქნილობაზე, როდესაც დასაქმებულებს ნებაყოფლობით არჩევანს სთავაზობენ. ამიტომაც, საწარმომ უნდა გაამჟღავნოს კონტექსტური ინფორმაცია, რაც ამ ინფორმაციის **მომხმარებლებს** მონაცემების ინტერპრეტაციაში დაეხმარება. საწარმოს შეუძლია ახსნას დროებითი დასაქმების მიზეზები. ერთ-ერთი ასეთი მიზეზი შეიძლება იყოს, მაგალითად, დასაქმებულთა დაქირავება დროებითი ან სეზონური პროექტის ან ღონისძიების ფარგლებში სამუშაოს შესასრულებლად. კიდევ ერთი მაგალითი შეიძლება იყოს მუდმივი კონტრაქტის გაფორმებამდე ახალი დასაქმებულებისთვის დროებითი კონტრაქტის (მაგალითად, ექვსი თვის ვადით) შეთავაზების სტანდარტული პრაქტიკა. საწარმოს ასევე შეუძლია ახსნას მიზეზები იმისა, თუ რატომ ჰყავს გარანტირებული სამუშაო საათების გარეშე დასაქმებული პირები.

გმ 59. საკუთარ დასაქმებულთა დენადობის გამოსათვლელად, საწარმომ უნდა გამოთვალოს იმ **დასაქმებულთა** მთლიანი (აგრეგირებული) რაოდენობა, რომელთა მხრიდან სამუშაოს დატოვების მიზეზი იყო ნებაყოფლობითი ან სამსახურიდან განთავისუფლება/დათხოვნა, პენსიაზე გასვლა ან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გარდაცვალება. საწარმომ ეს რიცხვი უნდა გამოიყენოს დასაქმებულთა დენადობის მაჩვენებლის გამოსათვლელი ფორმულის მრიცხველად, ასევე შეუძლია განსაზღვროს მნიშვნელი, რომელიც ამ მაჩვენებლის გამოსათვლელად გამოიყენა და აღწეროს შესაბამისი მეთოდოლოგია.

გმ 60. როდესაც დეტალური ინფორმაციის წარდგენისთვის მონაცემები ხელმისაწვდომი არ არის, საწარმომ უნდა გამოიყენოს შეფასებები დასაქმებულთა რაოდენობის ან თანაფარდობების მიმართ, ESRS 1-ის შესაბამისად, და მკაფიოდ მიუთითოს თუ სად მოხდა შეფასების გამოყენება.

S1-7 გამჟღავნების მოთხოვნა - საწარმოს სამუშაო ძალაში მყოფი არადასაქმებული პირების მახასიათებლები

გმ 61. *გამჟღავნების* ეს მოთხოვნა იძლევა ინფორმაციას საწარმოს მიდგომის შესახებ დასაქმების მიმართ, ასევე დასაქმების პრაქტიკის შედეგად წარმოქმნილი ზემოქმედების ხასიათისა და მასშტაბის შესახებ. იგი ასევე იძლევა კონტექსტურ ინფორმაციას, რაც ხელს უწყობს გამჟღავნების სხვა მოთხოვნების შესაბამისად წარდგენილი ინფორმაციის გაგებას. ეს ინფორმაცია ეხება როგორც ინდივიდუალურ კონტრაქტორებს, რომლებიც საწარმოსთვის სამუშაოს ასრულებენ („თვითდასაქმებული ადამიანები“), ასევე მომუშავეებს, რომელთა წარდგენა მოხდა "დასაქმების საქმიანობით" დაკავებული საწარმოების მიერ (NACE Code N78). თუ ყველა ადამიანი, რომელიც საწარმოსთვის სამუშაოს ასრულებს, წარმოადგენს **დასაქმებულს** და საწარმოს სამუშაო ძალაში არ ჰყავს ადამიანები, რომლებიც არადასაქმებული პირები არიან, მაშინ გამჟღავნების ეს მოთხოვნა საწარმოსთვის არსებითი არ არის; მიუხედავად ამისა, საწარმოს შეუძლია მიუთითოს ეს ფაქტი S1-6 *გამჟღავნების მოთხოვნის* შესაბამისად

ინფორმაციის გამჟღავნებისას, როგორც კონტექსტური ინფორმაცია, ვინაიდან ეს ინფორმაცია შეიძლება *მდგრადობის ანგარიშების მომხმარებელთათვის* მნიშვნელოვანი აღმოჩნდეს.

გმ 62. საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* შემავალი კონტრაქტორების (თვითდასაქმებული ადამიანების) მაგალითებია: კონტრაქტორები, რომლებიც საწარმომ დაიქირავა ისეთი სამუშაოს შესასრულებლად, რომელსაც სხვა შემთხვევაში საწარმოს დასაქმებული შეასრულებდა; კონტრაქტორები, რომლებიც საწარმომ საზოგადოებრივ ტერიტორიებზე (მაგ., გზებზე, ქუჩებზე) სამუშაოს შესასრულებლად დაიქირავა და კონტრაქტორები, რომლებიც საწარმომ დაიქირავა უშუალოდ საწარმოს კლიენტის სამუშაო ადგილზე სამუშაოს შესასრულებლად/მომსახურების გასაწევად. "დასაქმების საქმიანობით" დაკავებული მესამე მხარის წარდგენის შედეგად საწარმოში დასაქმებული ადამიანები, რომელთა სამუშაოს კონტროლი საწარმოს მიერ ხდება, არიან: ადამიანები, რომლებიც იმავე სამუშაოს ასრულებენ, რასაც დასაქმებულები, მაგალითად, ადამიანები, რომლებიც *დასაქმებულების* დროებით შემცვლელებად მუშაობენ (ავადმყოფობის, შვებულების, მშობლის (დეკრეტული) შვებულების და ა.შ. გამო); ადამიანები, რომლებიც ასრულებენ რეგულარულ სამუშაოს *საქმიანობის განხორციელების* იმავე *ადგილას*, სადაც დასაქმებულები მუშაობენ და ადამიანები, რომლებიც დროებით არიან გადმოყვანილი ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნიდან საწარმოსთვის სამუშაოს შესასრულებლად ("გამოგზავნილი მომუშავეები"). *ღირებულებათა ჯაჭვის მომუშავეები* (და შესაბამისად, მომუშავეები, რომლებიც არ არიან საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში და რომელთა შესახებაც ინფორმაციის გამჟღავნება ხდება ESRS S2-ის შესაბამისად) არიან, მაგალითად: ისეთი *მომწოდებელი* სუბიექტის მომუშავეები, რომლებსაც ხელშეკრულება აქვთ გაფორმებული საწარმოსთან, რომლებიც მუშაობენ მომწოდებლის ტერიტორიაზე და იყენებენ მომწოდებლის სამუშაო მეთოდებს; "დადმავალი ჯაჭვის" ისეთი სუბიექტის მომუშავეები, რომლებიც საწარმოსგან ყიდულობენ საქონელს ან მომსახურებას და საწარმოსთვის აღჭურვილობის მომწოდებელი სუბიექტის მომუშავეები, რომლებიც, საწარმოს ერთ ან მეტ სამუშაო ადგილზე, ასრულებენ მომწოდებლის აღჭურვილობის (მაგალითად, პრინტერის) რეგულარულ მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის სამუშაოს, აღჭურვილობის მომწოდებელსა და საწარმოს შორის გაფორმებული კონტრაქტის საფუძველზე.

გმ 63. თუ საწარმოს არ შეუძლია ზუსტი ციფრების წარდგენა, მან, ESRS 1-ის დებულებების შესაბამისად, უნდა გამოიყენოს შეფასებები, იმისათვის, რომ ინფორმაცია გაამჟღავნოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* შემავალი იმ ადამიანების რაოდენობის შესახებ, რომლებიც არ არიან *დასაქმებულები*, ათეულამდე მიახლოებული რიცხვით ან როდესაც საწარმოს საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი იმ ადამიანების რაოდენობა, რომლებიც არ არიან დასაქმებულები, აღემატება 1000-ს - ასეულამდე მიახლოებული რიცხვით. საწარმომ ამასთან დაკავშირებით შესაბამისი ახსნა-განმარტებაც უნდა წარმოადგინოს. გარდა ამისა, მან მკაფიოდ უნდა განსაზღვროს თუ რომელი ინფორმაციაა რეალური მონაცემებიდან მიღებული და რომელი - შეფასებებიდან.

გმ 64. საანგარიშგებო პერიოდის ბოლოს საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი ისეთი ადამიანების რაოდენობის შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნება, რომლებიც არ არიან *დასაქმებულები*, იძლევა ინფორმაციას დროის იმ მომენტისთვის, სადაც არ აისახება საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში არსებული ცვალებადობა. საანგარიშგებო პერიოდზე ამ რიცხვების საშუალო მაჩვენებლების წარდგენისას კი ხდება საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში მომხდარი ცვალებადობის გათვალისწინება, რაც შეიძლება *მომხმარებლისთვის* უფრო გათვითცნობიერებულ და შესაფერის ინფორმაციას უზრუნველყოფდეს.

გმ 65. საწარმოს მიერ გამჟღავნებული ინფორმაცია მდგრადობის ანგარიშების *მომხმარებელს* აძლევს საშუალებას ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას იმის შესახებ, თუ როგორ იცვლება *საწარმოს*

საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი *არადასაქმებული პირების* რაოდენობა საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში ან წინა საანგარიშგებო პერიოდთან შედარებით (ე.ი. რაოდენობა გაიზარდა თუ შემცირდა). საწარმოს ასევე შეუძლია ინფორმაცია გაამჟღავნოს ამ რაოდენობებში არსებული ცვალებადობის მიზეზების შესახებ. მაგალითად, არადასაქმებული პირების რაოდენობის ზრდა საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში შეიძლება გამოწვეული იყოს სეზონური მოვლენით. ხოლო, არადასაქმებული პირების რაოდენობის შემცირება წინა საანგარიშო პერიოდთან შედარებით შესაძლოა განპირობებული იყოს დროებითი პროექტის დასრულებით. თუ საწარმო ცვალებადობის შესახებ ამჟღავნებს ინფორმაციას, მან ასევე უნდა განმარტოს ის კრიტერიუმები, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრა თუ რომელი სახის ცვალებადობის შესახებ გაემჟღავნებინა ინფორმაცია. თუ არადასაქმებული პირების რაოდენობაში მნიშვნელოვანი ცვალებადობა არ შეინიშნება საანგარიშო პერიოდში ან მიმდინარე და წინა საანგარიშო პერიოდებს შორის, საწარმოს შეუძლია ანგარიშგებაში ეს ფაქტი დააფიქსიროს.

S1-8 გამჟღავნების მოთხოვნა - კოლექტიური შეთანხმება და სოციალური დიალოგი

კოლექტიური შეთანხმების მოქმედების მასშტაბი

გმ 66. იმ *დასაქმებულთა* პროცენტული წილი, რომლებსაც *კოლექტიური შეთანხმების* ხელშეკრულებები ეხებათ, გამოითვლება შემდეგი ფორმულით:

იმ დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელთაც კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები ეხებათ

x 100

დასაქმებულთა რაოდენობა

გმ 67. საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი *დასაქმებულები*, რომლებსაც *კოლექტიური შეთანხმების* ხელშეკრულებები ეხებათ, არიან ის პირები, რომელთა მიმართაც საწარმოს აღნიშნული ხელშეკრულების გამოყენების ვალდებულება აქვს. ეს ნიშნავს იმას, რომ თუ კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულება საწარმოს არცერთ დასაქმებულს არ ეხება, აღნიშნული პროცენტული წილი ნულის ტოლი იქნება. დასაქმებული, რომლის მიმართაც ერთზე მეტი კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულება მოქმედებს, დაანგარიშებისას მხოლოდ ერთხელ უნდა იქნეს გათვალისწინებული.

გმ 68. ამ მოთხოვნის მიზანი არ არის იმ *დასაქმებულთა* პროცენტული წილის გამოთვლა, რომლებსაც წარმოადგენს შრომის საბჭო ან რომლებიც გაერთიანებულნი არიან პროფკავშირებში, რა შემთხვევაშიც ეს წილი შეიძლება განსხვავებული იყოს. *კოლექტიური შეთანხმების* ხელშეკრულებების მოქმედების ქვეშ მყოფ დასაქმებულთა პროცენტული წილი შეიძლება პროფკავშირებში გაწევრიანებული დასაქმებულების პროცენტულ წილზე უფრო მაღალი იყოს, იმ შემთხვევაში თუ კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები გავრცელდება როგორც პროფკავშირების წევრ, ისე არაწევრ დასაქმებულზე. ამის საპირისპიროდ, კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებების მოქმედების ქვეშ მყოფ დასაქმებულთა პროცენტული წილი შეიძლება პროფკავშირებში გაწევრიანებული დასაქმებულების პროცენტულ წილზე უფრო

დაბალი იყოს, როდესაც არ არსებობს კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები ან ისინი არ ეხება პროფკავშირებში გაწევრიანებულ ყველა დასაქმებულს.

სოციალური დიალოგი

გმ 69. 63 (ა) პუნქტის მოთხოვნით გათვალისწინებული ინფორმაციის გამოთვლისას, საწარმომ უნდა განსაზღვროს ევროპის ეკონომიკურ სივრცეში შემავალ რომელ ქვეყანაში აქვს მას დასაქმების მნიშვნელოვანი წილი (ე.ი. სულ მცირე 50 თანამშრომელი, რომელიც მისი მთლიანი დასაქმებულების მინიმუმ 10%-ს წარმოადგენს). ამ ქვეყნებისთვის, საწარმომ უნდა წარადგინოს ამ ქვეყანაში იმ **დასაქმებულთა** პროცენტული წილი, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ისეთ დაწესებულებებში, სადაც დასაქმებულები **მომუშავეთა წარმომადგენლების** მიერ არიან წარმოდგენილნი. დაწესებულება არის ოპერაციების განხორციელების ნებისმიერი ადგილი, სადაც საწარმო ახორციელებს მუდმივ ეკონომიკურ საქმიანობას ადამიანური რესურსების ან საქონლის საშუალებით. ასეთი დაწესებულების მაგალითებია: ქარხანა, საცალო ვაჭრობის ქსელის ფილიალი ან საწარმოს სათავო ოფისი. იმ ქვეყნებისთვის, სადაც მხოლოდ ერთი ასეთი დაწესებულებაა წარდგენილი პროცენტული წილი უნდა იყოს ან 100% ან 0%.

იმ დასაქმებულთა რაოდენობა, რომლებიც მუშაობენ ისეთ დაწესებულებებში, სადაც მათ მომუშავეთა წარმომადგენლები წარმოადგენენ

x 100

დასაქმებულთა რაოდენობა

გმ 70. გამყვანების ამ მოთხოვნით გათვალისწინებული ინფორმაციის წარდგენა უნდა მოხდეს შემდეგნაირად:

ცხრილი 1: კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებების მოქმედების მასშტაბისა და სოციალური დიალოგის შესახებ ინფორმაციის წარდგენის ნიმუში

	კოლექტიური შეთანხმების მოქმედების მასშტაბი		სოციალური დიალოგი
მოქმედების მასშტაბის მაჩვენებელი	დასაქმებულები – ევროპის ეკონომიკური სივრცეში (ქვეყნებისთვის, სადაც საწარმოს დასაქმებულების რაოდენობა >50, რაც საერთო დასაქმებულების 10%-ზე მეტია)	დასაქმებულები – ევროპის ეკონომიკური სივრცის მიღმა (შეფასება იმ რეგიონებისთვის, სადაც დასაქმებულები >50, რაც საერთო დასაქმებულების 10%-ზე მეტია)	სამუშაო ადგილზე წარმომადგენლობა (მხოლოდ ევროპის ეკონომიკური სივრცე) (ქვეყნებისთვის, სადაც საწარმოს დასაქმებულების რაოდენობა >50, რაც საერთო დასაქმებულების 10%-ზე მეტია)
0-19%		რეგიონი „ა“	
20-39%	ქვეყანა „ა“	რეგიონი „ბ“	
40-59%	ქვეყანა „ბ“		ქვეყანა „ა“
60-79%			ქვეყანა „ბ“
80-100%			

S1-9 გამყვანების მოთხოვნა – მრავალფეროვნების მდგრადობის მაჩვენებლები

გმ 71. მაღალი რანგის ხელმძღვანელობაში გენდერული განაწილების შესახებ ინფორმაციის მომზადებისას, საწარმოს მიერ მაღალი რანგის ხელმძღვანელობა უნდა განისაზღვროს ადმინისტრაციული და საზედამხებველო ორგანოების ერთი ან ორი დონით ქვემოთ, თუ ეს ცნება უკვე არ არის განსაზღვრული საწარმოს ოპერაციებით, რაც განსხვავდება ამ განმარტებისგან. თუ ეს ასეა, საწარმოს შეუძლია გამოიყენოს მაღალი რანგის ხელმძღვანელობის საკუთარი განმარტება, რა შემთხვევაშიც მან უნდა დააფიქსიროს ეს ფაქტი და წარმოადგინოს საკუთარი განმარტება.

S1-10 გამყვანების მოთხოვნა – ადეკვატური ხელფასები

გმ 72. ყველაზე დაბალი ხელფასი უნდა დაანგარიშდეს ყველაზე დაბალი ანაზღაურების მქონე კატეგორიისთვის, სტაჟირების და სწავლების პროცესში მყოფი პირების გამოკლებით. ეს მონაცემი უნდა ეფუძნებოდეს ძირითად ხელფასს და დამატებით ფიქსირებულ დანამატებს, რომელსაც ყველა დასაქმებული გარანტირებულად იღებს. ყველაზე დაბალი ხელფასი

განისაზღვრება ცალ-ცალკე თითოეული იმ ქვეყნისთვის, სადაც საწარმო ფუნქციონირებს, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ოპერაციები ხორციელდება ევროპის ეკონომიკური სივრცის გარეთ, სადაც შესაბამისი ადეკვატური ან მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება სუბნაციონალურ დონეზე.

გმ 73. **ადეკვატური ხელფასის** საორიენტაციო მონაცემი, რომელიც ყველაზე დაბალ ხელფასთან შედარებისთვის გამოიყენება, არ უნდა იყოს ნაკლები ვიდრე:

- ა) ევროპის ეკონომიკურ სივრცეში: მინიმალური ხელფასი, რომელიც დადგენილია ევროკავშირში ადეკვატური მინიმალური ხელფასის თაობაზე ევროპარლამენტისა და საბჭოს (EU) 2022/2041 დირექტივის¹⁷ შესაბამისად. (EU) 2022/2041 დირექტივის ძალაში შესვლამდე, იმ შემთხვევაში, თუ ევროპის ეკონომიკურ სივრცეში მყოფ ქვეყანაში შესაბამისი მინიმალური **ხელფასი** არ არის დადგენილი კანონმდებლობით ან კოლექტიური შეთანხმებით, საწარმომ უნდა გამოიყენოს **ადეკვატური ხელფასის** ის საორიენტაციო მონაცემი, რომელიც არ არის მსგავს სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაში მყოფი მეზობელი ქვეყნის მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები ან საერთაშორისოდ ცნობილ ისეთ ნორმაზე ნაკლები, როგორცაა ქვეყნის მედიანური ხელფასის 60% და საშუალო მთლიანი ხელფასის 50%.
- ბ) ევროპის ეკონომიკური სივრცის გარეთ:
 - i. საერთაშორისო, ეროვნულ ან სუბნაციონალურ დონეზე არსებული კანონმდებლობით, ოფიციალური ნორმებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით დადგენილი სახელფასო დონე, რაც განსაზღვრულია ღირსეული ცხოვრების სტანდარტისთვის საჭირო ხელფასის დონის შეფასების საფუძველზე;
 - ii. თუ არ არსებობს (i)-ში ნახსენები ინსტრუმენტები, მაშინ ეროვნული ან სუბნაციონალური მინიმალური ხელფასი, რომელიც განსაზღვრულია კანონმდებლობით ან **კოლექტიური შეთანხმებით**; ან
 - iii. თუ არ არსებობს (i) ან (ii) ქვეპუნქტებში მითითებული არცერთი ინსტრუმენტი, ნებისმიერი საორიენტაციო მონაცემი, რომელიც შეესაბამება მდგრადი ვაჭრობის ინიციატივის (IDH - Sustainable Trade Initiative) (*“მინიმალური საცხოვრებელი პირობების დასაკმაყოფილებლად საჭირო ხელფასის მიღწევის სამოქმედო გეგმა - ღირებულებათა ჯაჭვში მინიმალური საცხოვრებელი პირობების დასაკმაყოფილებლად საჭირო ხელფასის უზრუნველყოფის პლატფორმა“* - ‘Roadmap on Living Wages - A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains’) მიერ დადგენილ კრიტერიუმებს, მათ შორის, Anker-ის მეთოდოლოგიის შესაბამისი საორიენტაციო მონაცემები, ან ხელფასის ინდიკატორების ფონდის (Wage Indicator Foundation) და სამართლიანი ხელფასების ქსელის (Fair Wage Network) მიერ მოწოდებული საორიენტაციო მონაცემები, იმ პირობით, რომ დასაქმების პირობების დადგენისას კოლექტიურ შეთანხმებას ენიჭება უპირატესობა.

¹⁷ ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2022 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა (EU) 2022/2041 ევროკავშირში ადეკვატური მინიმალური ხელფასების თაობაზე - Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union (OJ L 275, 25.10.2022, p. 33).

გმ 74. ევროკავშირში ადეკვატური მინიმალური **ხელფასების** შესახებ (EU) 2022/2041 დირექტივა ეხება როგორც საერთაშორისო დონეზე საყოველთაოდ გამოყენებულ ინდიკაციურ საკონტროლო მაჩვენებლებს, როგორცაა მედიანური მთლიანი ხელფასის 60% და საშუალო მთლიანი ხელფასის 50%, ან/და ეროვნულ დონეზე გამოყენებულ ინდიკაციურ საკონტროლო მაჩვენებლებს. ასეთი ტიპის ინდიკაციური მაჩვენებლების მონაცემების მოპოვება, როგორცაა ეროვნულ დონეზე მედიანური მთლიანი ხელფასის 60% ან ეროვნულ დონეზე საშუალო მთლიანი ხელფასის 50%, შესაძლებელია ევროკავშირში შრომის უფლების მქონე პირთა კვლევებიდან (European Labour Force Survey).

S1-11 გამჟღავნების მოთხოვნა - სოციალური დაცვა

გმ 75. **სოციალური დაცვა** მოიცავს ყველა იმ ზომას, რომელიც უზრუნველყოფს ჯანდაცვაზე წვდომას და შემოსავლების უზრუნველყოფას ცხოვრების ისეთ რთულ სიტუაციებში, როგორცაა სამსახურის დაკარგვა, ავადმყოფობა და სამედიცინო მომსახურების საჭიროება, ბავშვის გაჩენა და აღზრდა, ან პენსიაზე გასვლა ან რომელიმე ტიპის პენსიის საჭიროება.

S1-12 გამჟღავნების მოთხოვნა - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები

გმ 76. **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან** დაკავშირებით 77-ე პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის გამჟღავნებისას, საწარმომ უნდა წარმოადგინოს ყველა შესაბამისი კონტექსტური ინფორმაცია, რომელიც საჭიროა მონაცემებისა და მათი შედგენის მეთოდოლოგიის გასაგებად. მაგალითად, ინფორმაცია იმ ზემოქმედების შესახებ, რასაც იწვევს სხვადასხვა ქვეყანაში (სადაც საწარმო ფუნქციონირებს) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების განსხვავებული სამართლებრივი განმარტებები.

S1-13 გამჟღავნების მოთხოვნა - ტრენინგისა და უნარ-ჩვევების განვითარების მდგრადობის მაჩვენებლები

გმ 77. საქმიანობის შედეგების რეგულარული მიმოხილვა განისაზღვრება, როგორც მიმოხილვა, რომელიც ეფუძნება დასაქმებულისა და მისი უშუალო უფროსისთვის ცნობილ კრიტერიუმებს და ტარდება დასაქმებულის ცოდნაზე დაყრდნობით წელიწადში ერთხელ მაინც. მიმოხილვა შეიძლება მოიცავდეს მომუშავეს უშუალო უფროსის, თანამშრომლების ან **დასაქმებულთა** უფრო ფართო სპექტრის შეფასებას. მიმოხილვაში შეიძლება ასევე ჩართული იყოს ადამიანური რესურსების განყოფილება. 83 (ა) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის გამჟღავნებისას, საწარმომ ქვემოთ მოცემული მაჩვენებლების გამოთვლისას გამოყენებული ფორმულის მნიშვნელობა უნდა ასახოს ESRS S1-6 **გამჟღავნების მოთხოვნაში** მითითებული დასაქმებულების რაოდენობა (სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე):

- ა) ერთ დასაქმებულზე საქმიანობის შედეგების მიმოხილვების რაოდენობა/პროცენტული წილი; და
- ბ) ჩატარებული მიმოხილვების რაოდენობა ხელმძღვანელობის მიერ შეთანხმებული მიმოხილვების რაოდენობასთან შეფარდებით.

გმ 78. 83 (ბ) პუნქტით გათვალისწინებული საშუალო მონაცემის გასამჟღავნებლად, საწარმომ უნდა განახორციელოს შემდეგი სახის გამოთვლა: დასაქმებულებისთვის შეთავაზებული და მათ მიერ დასრულებული **ტრენინგების** საათების ჯამური რაოდენობა გენდერული კატეგორიების მიხედვით უნდა გაყოს **დასაქმებულთა** საერთო რაოდენობაზე გენდერული კატეგორიების

მიხედვით. მთლიანად ჩატარებული ტრენინგების საშუალო მონაცემის და გენდერული კატეგორიების (სქესის) მიხედვით საშუალო მონაცემის გამოთვლისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ESRS S1-6 *გამყლავენების მოთხოვნის* შესაბამისად სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე მიღებული რაოდენობრივი მონაცემები დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის და გენდერული კატეგორიების მიხედვით.

გმ 79. დასაქმებულთა კატეგორიები არის *დასაქმებულთა* კლასიფიკაცია დონეების (მაგ. ზედა დონის ხელმძღვანელობა, საშუალო დონის ხელმძღვანელობა) ან ფუნქციის (მაგ. ტექნიკური, ადმინისტრაციული, საწარმოო) მიხედვით. ეს ინფორმაცია მომდინარეობს თავად საწარმოს ადამიანური რესურსების სისტემიდან. სამუშაო ძალის კატეგორიზაციისას, საწარმომ უნდა განსაზღვროს დასაქმებულთა გონივრული და არსებითი კატეგორიები, რაც საშუალებას მისცემს ამ ინფორმაციის *მომხმარებელს* ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას კატეგორიებს შორის საქმიანობის შედეგების განსხვავებული შეფასების შესახებ. საწარმოს შეუძლია ინფორმაცია წარმოადგინოს აღმასრულებელი და არააღმასრულებელი ფუნქციის მქონე დასაქმებულების კატეგორიების შესახებ.

S1-14 გამყლავენების მოთხოვნა - ჯანმრთელობის და შრომის უსაფრთხოების მდგრადობის მაჩვენებლები

გმ 80. 88 (ა) პუნქტთან დაკავშირებით, საწარმომ *საკუთარ სამუშაო ძალაში* შემავალი ისეთი ადამიანების პროცენტული მაჩვენებელი, რომელსაც საწარმოს ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემა მოიცავს, უნდა გამყლავენოს დასაქმებულთა სათითაოდ გადათვლის საფუძველზე და არა დასაქმებულთა სამუშაო საათების ჯამის მიხედვით სრული განაკვეთის ეკვივალენტით გადათვლის საფუძველზე.

გმ 81. 90-ე პუნქტთან დაკავშირებით, როდესაც საწარმოს ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემა, ან მისი გარკვეული ნაწილები, ექვემდებარება შიდა აუდიტს ან გარე სერტიფიცირებას, საწარმოს შეუძლია დააფიქსიროს ეს ფაქტი (ან მისი არარსებობის შემთხვევა) და მიუთითოს ამ ტიპის აუდიტისთვის/სერტიფიცირებისთვის გამოყენებული სტანდარტები, საჭიროების მიხედვით.

გმ 82. საწარმოს შეუძლია ერთმანეთისგან განცალკევებით წარმოადგინოს ინფორმაცია ისეთი ფატალური შემთხვევების შესახებ, რომლებიც გამოწვეულია *სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმებით* და ისეთი ფატალური შემთხვევების შესახებ, რომელიც გამოწვეულია *სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუარესებული ჯანმრთელობით*.

მითითებები იმაზე, თუ რას ნიშნავს „სამუშაოსთან დაკავშირებული“

გმ 83. *სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმები და ჯანმრთელობის გაუარესების* შემთხვევები წარმოიშობა, როდესაც ადამიანები საფრთხის წინაშე დგებიან მუშაობის დროს. თუმცა, შესაძლოა მოხდეს სხვა ისეთი *ინციდენტები*, რომლებიც არ უკავშირდება სამუშაოს. მაგალითად, ქვემოთ ჩამოთვლილი ინციდენტები ზოგადად არ მიიჩნევა სამუშაოსთან დაკავშირებულად, თუ ეროვნული კანონმდებლობით სხვაგვარად არ არის განსაზღვრული:

- ა) სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანის მუშაობისას დაემართა გულის შეტევა, რაც მის სამუშაოთი არ იყო განპირობებული;
- ბ) სამუშაო ძალაში მყოფი ადამიანი მოყვა ავარიაში მანქანით სამუშაოზე მიმავალ გზაზე ან მანქანით სახლში დაბრუნებისას (როდესაც მანქანით გადაადგილებისას იგი არ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და აღნიშნული ტრანსპორტი არ იყო საწარმოს მიერ ორგანიზებული); და
- გ) სამუშაო ძალაში მყოფ ეპილეფსიის დიაგნოზის მქონე ადამიანს სამსახურში დაემართა ეპილეფსიის შეტევა, რაც მისი სამუშაოთი არ იყო განპირობებული.

გმ 84. სამსახურებრივი მიზნებისთვის მგზავრობასთან მიმართებაში, ასეთი მგზავრობისას მომხდარი ტრავმა და ჯანმრთელობის გაუარესება ითვლება სამუშაოსთან დაკავშირებულად, თუ ტრავმის ან ჯანმრთელობის გაუარესების დროს ადამიანი ასრულებდა საქმეს „დამსაქმებლის ინტერესებიდან გამომდინარე“. ასეთი საქმის მაგალითებია: გამგზავრება კლიენტთან და უკან დაბრუნება; სამსახურებრივი დავალებების შესრულება; კლიენტთან შეხვედრები/მასპინძლობა ბიზნესის წარმოების, მოლაპარაკებების ან პოპულარიზაციის მიზნით (დამსაქმებლის მითითებით). თუ საწარმო არის პასუხისმგებელი სამუშაო ადგილამდე ტრანსპორტით გადაადგილებაზე, ასეთი გადაადგილებისას მომხდარი *ინციდენტები* ითვლება სამუშაოსთან დაკავშირებულად. ამის მიუხედავად, საწარმოს შეუძლია განცალკევებით წარადგინოს ინფორმაცია ისეთი მგზავრობისას მომხდარი ინციდენტების შესახებ, რომელიც საწარმოს პასუხისმგებლობის მიღმაა (ე.ი. რეგულარული მგზავრობა სამუშაო ადგილზე და უკან დაბრუნება) იმ შემთხვევაში, თუ მისთვის საწარმოს მასშტაბით არსებული ასეთი მონაცემები ხელმისაწვდომია.

გმ 85. სახლიდან მუშაობასთან მიმართებით, ტრავმა ან ჯანმრთელობის გაუარესება სახლიდან მუშაობისას ითვლება სამუშაოსთან დაკავშირებულად, თუ ტრავმა ან ჯანმრთელობის გაუარესება მოხდა იმ დროს, როდესაც ადამიანი სახლში სამსახურებრივ საქმეს ასრულებდა და ტრავმა ან ჯანმრთელობის გაუარესება უშუალოდ იყო დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არა ზოგადად სახლის გარემოსთან ან ვითარებასთან.

გმ 86. მენტალური ჯანმრთელობის პრობლემა მიიჩნევა სამუშაოსთან დაკავშირებულად, თუ მის შესახებ ინფორმაციას ამ პრობლემის მქონე ადამიანი ნებაყოფლობით მიაწოდებს საწარმოს და ეს ინფორმაცია დადასტურებული იქნება შესაბამისი მომზადების (შესაბამისი *ტრენინგების* გავლით) და გამოცდილების მქონე ლიცენზირებული ექიმის დასკვნით და ამ დასკვნაში მითითებული იქნება, რომ მენტალური ჯანმრთელობის პრობლემა სამუშაოსთან არის დაკავშირებული.

გმ 87. ჯანმრთელობის პრობლემები, რომლებიც წარმოიქმნება, მაგალითად, მოწევის, ნარკოტიკული საშუალებების და ალკოჰოლის ჭარბი მოხმარების, ფიზიკური უმოქმედობის, არაჯანსაღი კვების, ასევე ისეთი ფსიქოსოციალური ფაქტორების გამო, რომელიც სამუშაოსთან არაა კავშირში, არ ითვლება სამუშაოსთან დაკავშირებულად.

გმ 88. პროფესიული დავადებები არ ითვლება *სამუშაოსთან დაკავშირებულ ტრავმებად*, თუმცა მიიჩნევა *სამუშაოსთან დაკავშირებულ გაუარესებული ჯანმრთელობის* შემთხვევებად.

მითითებები იმაზე, თუ როგორ გამოითვლება სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმების მაჩვენებელი

გმ 89. სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმების მაჩვენებლის გამოთვლისას, საწარმომ ტრავმების შემთხვევების შესაბამისი რაოდენობა უნდა გაყოს საწარმოს *საკუთარ სამუშაო ძალაში* მყოფი ადამიანების მიერ ნამუშევარი საათების საერთო რაოდენობაზე და გაამრავლოს 1,000,000-ზე. ეს მაჩვენებელი ასახავს შემთხვევათა რაოდენობას ერთ მილიონ სამუშაო საათზე. მაჩვენებელი, რომელიც გამოითვლება 1,000,000 სამუშაო საათის საფუძველზე, აჩვენებს სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმების რაოდენობას 500 სრული განაკვეთით მომუშავე დასაქმებულზე 1 წლის პერიოდში. შესადარისობის მიზნებისთვის, 1,000,000 სამუშაო საათზე დაფუძნებული მაჩვენებელი უნდა იქნეს გამოყენებული იმ საწარმოებშიც, სადაც სამუშაო ძალაში 500-ზე ნაკლები ადამიანია.

გმ 90. თუ საწარმო ვერ ახერხებს უშუალოდ დათვალოს სამუშაო საათების რაოდენობა, მას შეუძლია გააკეთოს ამ მონაცემის შეფასება ნორმალური ან სტანდარტული სამუშაო საათების საფუძველზე, სამუშაოზე არყოფნის ანაზღაურებადი პერიოდების უფლების გათვალისწინებით (მაგალითად, ანაზღაურებადი შვებულება, ანაზღაურებადი ბიულეტენი (სამუშაოდან გათავისუფლება ავადმყოფობის გამო), ოფიციალური უქმე დღეები) და გაამჟღავნოს შესაბამისი ახსნა-განმარტება.

გმ 91. საწარმომ აღრიცხვად სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმების რაოდენობისა და მაჩვენებლის გამოთვლისას სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმებით გამოწვეული ფატალური შემთხვევები უნდა გაითვალისწინოს.

მითითებები აღრიცხვად სამუშაოსთან დაკავშირებულ გაუარესებული ჯანმრთელობის შემთხვევებთან დაკავშირებით

გმ 92. სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუარესებული ჯანმრთელობა მოიცავს მწვავე, განმეორებად და ქრონიკულ ჯანმრთელობის პრობლემებს, რომლებიც გამოწვეულია ან გამწვავებულია სამუშაო პირობებით ან პრაქტიკით. იგი მოიცავს ძვალ-კუნთოვან დაავადებებს, კანის და რესპირატორულ დაავადებებს, ავთვისებიან სიმსივნეებს, ფიზიკური ფაქტორებით გამოწვეულ დაავადებებს (მაგალითად, ხმაურით გამოწვეული სმენის დაქვეითება, ვიზრაციით გამოწვეული დაავადებები) და მენტალური ჯანმრთელობის პრობლემებს (მაგალითად, შფოთვა, პოსტტრავმული სტრესული აშლილობა). შესაბამისი გამჟღავნების მოთხოვნების შესრულების მიზნით, საწარმომ სულ მცირე ის შემთხვევები უნდა გაამჟღავნოს, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) პროფესიული დაავადებების სიაშია (ILO List of Occupational Diseases) ასახული.

გმ 93. ამ სტანდარტის კონტექსტში, ძვალ-კუნთოვანი დაავადებები მიიჩნევა სამუშაოსთან დაკავშირებულ გაუარესებულ ჯანმრთელობად და არა ტრავმად.

გმ 94. 88 (დ) პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევები უკავშირდება სამუშაოსთან დაკავშირებულ გაუარესებული ჯანმრთელობის იმ შემთხვევებს, რომლის შესახებაც საწარმოს აცნობეს ან რომლებიც საწარმომ გამოავლინა სამედიცინო მონიტორინგის მეშვეობით, საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში. საწარმოს სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუარესებული ჯანმრთელობის შემთხვევების შესახებ შეიძლება აცნობონ დაზარალებულმა პირებმა, კომპენსაციის სააგენტოებმა ან ჯანდაცვის პროფესიონალებმა შესაბამისი ანგარიშების

საშუალებით. საწარმოს შეუძლია ასევე გაამყდნოს ინფორმაცია სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუარესებული ჯანმრთელობის იმ შემთხვევების შესახებ, რომლებიც გამოვლინდა საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში იმ პირებთან მიმართებით, რომლებიც იყვნენ საწარმოს სამუშაო ძალაში, თუმცა მათ უკვე დატოვეს სამუშაო.

მითითებები გაცდენილი დღეების რაოდენობასთან დაკავშირებით

გმ 95. საწარმომ გაცდენილი დღეების რაოდენობა უნდა დათვალოს ისე, რომ მასში შედიოდეს სამსახურში არყოფნის პირველი სრული დღე და ბოლო დღე. დათვლისას გამოყენებულ უნდა იქნეს კალენდარული დღეები, აქედან გამომდინარე, ის დღეები, როდესაც შესაბამისი პირი გეგმის მიხედვით არ იმუშავებდა (მაგალითად, შაბათ-კვირა, ოფიციალური უქმე დღეები) გაცდენილ დღეებში ჩაითვლება.

S1-15 გამყდნების მოთხოვნა - სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მდგრადობის მაჩვენებლები

გმ 96. ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულება მოიცავს დედის შვებულებას, მამის შვებულებას, მშობლის შვებულებას, ასევე მომვლელის შვებულებას, რომელიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით. ამ სტანდარტის მიზნისთვის, ეს ტერმინები განისაზღვრება შემდეგნაირად:

- ა) დედის შვებულება (ასევე ეწოდება ორსულობის და მშობიარობის შვებულება): დასაქმებული ქალის მიერ სამსახურში არგამოცხადება (როდესაც მას უნარჩუნდება სამუშაო ადგილი) უშუალოდ ბავშვის შობის (ან, ზოგიერთ ქვეყანაში, შვილად აყვანის) პერიოდში;
- ბ) მამის შვებულება: შვებულება მამებისთვის ან, სადაც და რამდენადაც აღიარებულია ეროვნული კანონით, მათთვის, ვინც ითვლება მეორე მშობლად, ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის დროს მისი მოვლის მიზნით;
- გ) მშობლის შვებულება: შვებულება მშობლებისთვის ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის საფუძველზე, ბავშვის მოვლის მიზნით, როგორც ეს განსაზღვრულია თითოეული წევრი ქვეყნის მიერ;
- დ) მომვლელის შვებულება: შვებულება დასაქმებულებისთვის, ნათესავზე ან მის ოჯახში მცხოვრებ პირზე პერსონალური ზრუნვის ან დახმარების გასაწევად, რომელიც საჭიროებს მნიშვნელოვან მოვლას ან დახმარებას სერიოზული სამედიცინო მიზეზის გამო, როგორც ეს განსაზღვრულია თითოეული წევრი ქვეყნის მიერ.

გმ 97. 93 (ა) პუნქტთან დაკავშირებით, დასაქმებულები, რომლებსაც აქვთ ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების უფლება, არიან ის დასაქმებულები, ვისაც ეხებათ ის რეგულაციები, ორგანიზაციული პოლიტიკები, შეთანხმებები, კონტრაქტები ან კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები, რომლებიც შეიცავს ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულების უფლებებს და ამ უფლების შესახებ საწარმოს აცნობეს თავად დასაქმებულებმა ან საწარმო სხვა გზით ფლობს ინფორმაციას ამ უფლებების შესახებ.

S1-16 გამყვანების მოთხოვნა - ანაზღაურების მდგრადობის მაჩვენებლები (ანაზღაურებებს შორის სხვაობა და მთლიანი ანაზღაურება)

ანაზღაურებებს შორის სხვაობა

გმ 98. ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შესახებ 97 (ა) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის შეგროვებისას, ორგანიზაციამ უნდა გამოიყენოს შემდეგი მეთოდოლოგია:

- ა) საწარმომ უნდა გაითვალისწინოს ყველა დასაქმებულის მთლიანი (ბრუტო) საათობრივი ანაზღაურების დონე; და
- ბ) საწარმომ ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ანაზღაურებებს შორის სხვაობის გამოსათვლელად უნდა გამოიყენოს შემდეგი ფორმულა:

(მამაკაცი დასაქმებულების საშუალო მთლიანი (ბრუტო) საათობრივი ანაზღაურების დონე – ქალი დასაქმებულების საშუალო მთლიანი (ბრუტო) საათობრივი ანაზღაურების დონე)

x 100

მამაკაცი დასაქმებულების საშუალო მთლიანი (ბრუტო) საათობრივი ანაზღაურების დონე

გმ 99. 97 (ა) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის გამყვანებისას, საწარმომ უნდა წარმოადგინოს ყველა საჭირო კონტექსტური ინფორმაცია, რაც საჭიროა მონაცემების გასაგებად, ასევე იმის გასაგებად თუ როგორ მოხდა მონაცემების შეგროვება (მეთოდოლოგია). საწარმოს ასევე შეუძლია წარმოადგინოს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ ახდენს გავლენას ობიექტური ფაქტორები, როგორცაა სამუშაოს ტიპი და დასაქმების ქვეყანა, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ***ანაზღაურებებს*** შორის სხვაობაზე.

გმ 100. საწარმომ ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ***ანაზღაურებებს*** შორის სხვაობის მაჩვენებელი უნდა წარადგინოს მიმდინარე საანგარიშგებო პერიოდისთვის და, თუ ეს მაჩვენებელი წარდგენილი იყო წინა პერიოდებში მომზადებულ მდგრადობის ანგარიშგებებში, მაშინ - წინა ორი საანგარიშგებო პერიოდისთვისაც.

ჯამური ანაზღაურების კოეფიციენტი

გმ 101. 97 (ბ) პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის შეგროვებისას, საწარმომ:

- ა) უნდა გაითვალისწინოს ყველა **დასაქმებული**;
- ბ) საწარმოს ანაზღაურების პოლიტიკიდან გამომდინარე, მხედველობაში უნდა მიიღოს ყველა ქვემოთ ჩამოთვლილი პუნქტი:
 - i. საბაზისო ხელფასი, რომელიც წარმოადგენს გარანტირებული, მოკლევადიანი და ფულადი სახსრებით არაცვლადი კომპენსაციის ჯამს;
 - ii. დამატებითი სარგებელი ფულადი სახსრების სახით, რომელიც წარმოადგენს საბაზისო ხელფასის და ფულადი სახსრების სახით დანამატების, ბონუსების, საკომისიო გასამრჯელოს, ფულადი მოგების განაწილების და სხვა ფორმით ფულადი სახსრებით გადახდების ცვლადი მაჩვენებლების ჯამს;
 - iii. დამატებითი სარგებელი არაფულადი სახით, როგორცაა მანქანები, ჯანმრთელობის კერძო დაზღვევა, სიცოცხლის დაზღვევა, გამაჯანსაღებელი პროგრამები; და
 - iv. პირდაპირი ანაზღაურება, რომელიც წარმოადგენს ფულადი დამატებითი სარგებლის, არაფულადი დამატებითი სარგებლის და ყველა წლიური გრძელვადიანი სტიმულის მთლიანი სამართლიანი ღირებულების ჯამს (მაგალითად, აქციის ოფციონის ჯილდოები, შეზღუდული აქციების წილები ან ერთეულები, საქმიანობის შედეგების აქციებით კომპენსაციები ან მისი ერთეულები, ფანტომური აქციების წილები, აქციის გაზრდილი ღირებულების მიღების უფლებები და გრძელვადიანი ფულადი ჯილდოები).
- გ) **მთლიანი წლიური ანაზღაურების** კოეფიციენტის გამოსათვლელად უნდა გამოიყენოს შემდეგი ფორმულა:

საწარმოს ყველაზე მაღალანაზღაურებადი პირის მთლიანი წლიური ანაზღაურება

დასაქმებულების მთლიანი წლიური ანაზღაურებების მედიანა (ყველაზე მაღალანაზღაურებადი პირის გამოკლებით)

გმ 102. კონტექსტური ინფორმაციის საილუსტრაციოდ, საწარმოს შეუძლია წარმოადგინოს ის ახსნა-განმარტება, რაც საჭიროა მონაცემების გასაგებად, ასევე იმის გასაგებად თუ როგორ მოხდა მონაცემების შეგროვება (მეთოდოლოგია). მხოლოდ ისეთი რაოდენობრივი მონაცემი, როგორცაა **მთლიანი წლიური ანაზღაურების** კოეფიციენტი, შესაძლოა არ იყოს საკმარისი

ანაზღაურებებს შორის უთანასწორობისა და მისი გამომწვევი მიზეზების გასაგებად. მაგალითად, ანაზღაურების კოეფიციენტზე შეიძლება გავლენა იქონიოს საწარმოს ზომამ (მაგალითად, ამონაგები, *დასაქმებულების* რაოდენობა), მისმა სექტორმა, დასაქმების სტრატეგიამ (მაგალითად, მომწოდებლების ან ნახევარი განაკვეთით მომუშავე დასაქმებულებზე დაყრდნობა, ავტომატიზაციის მაღალი ხარისხი) ან ვალუტის არასტაბილურობამ.

S1-17 გამყვანების მოთხოვნა - ინციდენტები, საჩივრები და ადამიანის უფლებებზე სერიოზული ზემოქმედება

გმ 103. 103-ე და 104-ე პუნქტებით გათვალისწინებული ინფორმაციის გარდა, საწარმოს შეუძლია გაამყვანოს შემდეგი ინფორმაცია *ინციდენტების* ან/და საჩივრების სტატუსის, ასევე მათ მიმართ განხორციელებული ქმედებების შესახებ:

- ა) ინციდენტები, რომლებიც საწარმომ განიხილა;
- ბ) რემედიაციის გეგმები, რომლებიც ხორციელდება;
- გ) რემედიაციის გეგმები, რომლებიც უკვე განხორციელდა და მისი შედეგები განხილულ იქნა ხელმძღვანელობის რეგულარული შიდა მიმოხილვის პროცესების საშუალებით;
- დ) ინციდენტები, რომელთა მიმართაც აღარ არის საჭირო ქმედება.

გმ 104. თუ საწარმო აგროვებს გმ 105-ში მითითებულ ინფორმაციას, მან უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი:

- ა) *ინციდენტის* მიმართ აღარ არის საჭირო ქმედება, თუ იგი მოგვარებულია, საქმე დასრულებულია ან საწარმოს აღარ სჭირდება შემდგომი ქმედებების განხორციელება. მაგალითად, ინციდენტი, რომლის მიმართაც აღარ არის საჭირო ქმედება, შეიძლება მოიცავდეს შემთხვევებს, რომლებიც დაიხურა ან ძირითადი გარემოებები, რამაც ინციდენტი გამოიწვია, აღარ არსებობს;
- ბ) რემედიაციის ქმედებები მიმართულია სავარაუდო დამნაშავესა და სავარაუდო მსხვერპლზე. რემედიაციის ქმედება მსხვერპლის მიმართ შეიძლება მოიცავდეს მისი ხარჯების ანაზღაურებას ფსიქოთერაპევტთან სესიებისთვის, მსხვერპლისთვის გარკვეული ანაზღაურებადი დასვენების დღეების შეთავაზებას, ავადმყოფობის ბიულეტენის/შვებულების დღეების აღდგენის შეთავაზებას, თუ მსხვერპლმა რაიმე ხარჯი გასწია *შევიწროების* გამო (მაგალითად, გამოიყენა შვებულება ან ავადმყოფობის ბიულეტენის დღეები); და

გ) რემედიაციის ქმედება დამნაშავეს მიმართ შეიძლება მოიცავდეს სიტყვიერ ან/და წერილობით გაფრთხილებას, შევიწროების საწინააღმდეგო კონსულტაციის უზრუნველყოფას პროფესიონალისგან ან შესაბამის სემინარზე, შევიწროების შესახებ ცნობიერების ამაღლების და პრევენციის **ტრენინგზე** გაგზავნას. **ანაზღაურების** დროებითი შეჩერება შეიძლება იყოს ასევე ერთ-ერთი ალტერნატივა. თუ დამნაშავეს მიმართ ადრე იყო მიღებული დისციპლინური ზომები, მაგრამ მისი ქცევა არ იცვლება, შესაძლოა საჭირო გახდეს უფრო მკაცრი დისციპლინარული ზომების გატარება.

გმ 105. ადამიანის უფლებების დარღვევის სერიოზული **ინციდენტები** მოიცავს შემთხვევებს, როგორცაა სასამართლო საქმეები, ოფიციალური საჩივრები საწარმოს ან მესამე მხარის საჩივრების მექანიზმების მეშვეობით, სერიოზული ბრალდებები საჯარო ანგარიშებში ან მედიაში, როდესაც ისინი დაკავშირებულია საწარმოს **საკუთარ სამუშაო ძალასთან** და ინციდენტის ამ ფაქტებზე საწარმო არ დავობს, ასევე ყველა სხვა სერიოზული ზემოქმედება, რომელთა შესახებაც საწარმოს აქვს ინფორმაცია.

გმ 106. 104-ე პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის გარდა, საწარმოს შეუძლია გაამჟღავნოს ინფორმაცია ადამიანის უფლებების დარღვევის ისეთი სერიოზული **ინციდენტების** რაოდენობის შესახებ, რომლებშიც საწარმომ საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში დაზარალებულებისთვის **რემედიაციის ზომების** უზრუნველყოფის მიმართულებით გარკვეული როლი შეასრულა.

დანართი ა.1: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც უკავშირდება ESRS 2-ის გათვალისწინებით გამჟღავნებულ ინფორმაციას

წინამდებარე დანართი ESRS S1-ის - "საკუთარი სამუშაო ძალა" - განუყოფელი ნაწილია. იგი ხელს უწყობს ამ სტანდარტში მოცემული ESRS 2-ით გათვალისწინებული გამჟღავნების მოთხოვნების გამოყენებას და ისეთივე ძალა აქვს, რაც ამ სტანდარტის დანარჩენ ნაწილებს. აქ მოცემულია იმ ფაქტორების არასრული სია, რომელიც უნდა გაითვალისწინოს საწარმომ, როდესაც იგი ESRS 2 SBM-2-ისა და ESRS 2 SBM-3-ის მოთხოვნებს ასრულებს. ამ დანართში წარმოდგენილ ტერმინებს თან არ ახლავს განმარტებები. ყველა განმარტებული ტერმინის ნახვა შესაძლებელია დანართ II-ში - "აკრონიმები და ტერმინების გლოსარი".

სოციალური და ადამიანის უფლებების საკითხები	არსებითობის შესაფასებელი ფაქტორების არასრული ჩამონათვალი
გარანტირებული დასაქმება	დროებითი კონტრაქტებით დასაქმებულთა პროცენტული წილი, არადასაქმებული პირების შეფარდება დასაქმებულ პირებთან, სოციალური დაცვა
სამუშაო დრო	ნახევარ განაკვეთზე ან ნულოვანი საათობრივი ხელშეკრულებით დასაქმებულთა პროცენტული წილი, სამუშაო დროის მიმართ დასაქმებულთა კმაყოფილება
ადეკვატური ხელფასები	ადეკვატური ხელფასის, სამართლიანი ხელფასის და მინიმალური ხელფასის განმარტებები ევროკავშირის, ეროვნულ ან ადგილობრივ დონეზე
სოციალური დიალოგი/შრომის საბჭოების არსებობა/მომუშავეთა ინფორმირების, კონსულტაციისა და მონაწილეობის უფლებები	სამუშაო ადგილზე, ტრანსსასაზღვრო და საწარმოს საბჭოს დონეზე წარმომადგენლობა პროფკავშირების ან/და შრომის საბჭოების მეშვეობით
გაერთიანების თავისუფლება, კოლექტიური შეთანხმება, მათ შორის კოლექტიური ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული საწარმოს სამუშაო ძალის მაჩვენებელი	ისეთი საკუთარი სამუშაო ძალის პროცენტული წილი, რომელსაც ეხება კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებები, სამუშაოზე გაფიცვები
სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი	ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული შვებულება, მოქნილი სამუშაო საათები, ხელმისაწვდომობა ბავშვის მოვლაზე
ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება	ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების სისტემის დაფარვის

	მასშტაბი, ფატალური შემთხვევების, არაფატალური შემთხვევების, სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის გაუარესების მაჩვენებელი, გაცდენილი სამუშაო დღეები
გენდერული თანასწორობა და იდენტური სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება	მაღალი რანგის ხელმძღვანელობაში და სამუშაო ძალაში ქალების პროცენტული წილი, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ხელფასებს შორის სხვაობა
ტრენინგი და უნარ-ჩვევების განვითარება	ტრენინგების რაოდენობა და განაწილება, საქმიანობის შედეგების და განვითარების რეგულარულ მიმოხილვაში მონაწილე დასაქმებულების პროცენტული წილი
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება და ჩართულობა	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების პროცენტული წილი და ზომები მათთვის შესაბამის რესურსებზე წვდომის მიზნით
ზომები სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ	ძალადობის და შევიწროების შემთხვევების გავრცელებულობა
მრავალფეროვნება	საკუთარ სამუშაო ძალაში ქალების ან/და ეთნიკური ჯგუფების ან უმცირესობების წარმომადგენლობა. საკუთარ სამუშაო ძალაში ასაკობრივი განაწილება. საკუთარ სამუშაო ძალაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროცენტული წილი.
ბავშვთა შრომა	ისეთი ოპერაციების ტიპები და გეოგრაფიული არეალი, რომელიც ბავშვთა შრომის რისკის ქვეშ იმყოფება
იძულებითი შრომა	ისეთი ოპერაციების ტიპები და გეოგრაფიული არეალი, რომელიც იძულებითი შრომის რისკის ქვეშ იმყოფება

დანართი ა.2: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც უკავშირდება ESRS S1-1-ს - "საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული პოლიტიკები"

წინამდებარე დანართი ESRS S1-ის - "საკუთარი სამუშაო ძალა" - განუყოფელი ნაწილია და ისეთივე ძალა აქვს, რაც ამ სტანდარტის დანარჩენ ნაწილებს. იგი ხელს უწყობს ESRS S1-1 *გამჟღავნების მოთხოვნით* გათვალისწინებული მოთხოვნების გამოყენებას სოციალურ და ადამიანის უფლებების საკითხებთან დაკავშირებით, ინფორმაციის გამჟღავნების მაგალითებთან ერთად.

სოციალური და ადამიანის უფლებების საკითხები	პოლიტიკების მაგალითები:
გარანტირებული დასაქმება	სამსახურიდან ადამიანების დათხოვნის თავიდან აცილების პოლიტიკა, შეზღუდვები დროებითი კონტრაქტების განახლებაზე, სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა დამსაქმებლის მიერ, როდესაც სახელმწიფოს მხრიდან ამის ნაკლებობაა
სამუშაო დრო	შეზღუდვები ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროზე, ხანგრძლივ და დაყოფილ ცვლებზე და ღამით და შაბათ-კვირას მუშაობაზე, რეალური სამუშაო გრაფიკის ადეკვატური დაგეგმვა
ადეკვატური ხელფასები	პოლიტიკა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ყველა ადამიანი იღებს ადეკვატურ ხელფასს
სოციალური დიალოგი/შრომის საბჭოების არსებობა/მომუშავეთა ინფორმირების, კონსულტაციისა და მონაწილეობის უფლებები	სოციალური დიალოგისთვის ინსტიტუტების წახალისების პოლიტიკა, მომუშავეთა წარმომადგენლებთან ინფორმაციის რეგულარულად მიწოდება და რეგულარული კონსულტაციები, კონსულტაციები დასაქმებულსთან დაკავშირებულ საკითხებზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე
გაერთიანების თავისუფლება, კოლექტიური შეთანხმება, მათ შორის კოლექტიური ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული საწარმოს სამუშაო ძალის მაჩვენებელი	პროფკავშირების ჩამოყალიბების და დაქირავების პროცესში ჩაურევლობა (მათ შორის პროფკავშირებისთვის საწარმოსთან წვდომა), კეთილსინდისიერი მოლაპარაკება, მომუშავეთა წარმომადგენლებისათვის ადეკვატური თავისუფალი დროის მიცემა თავიანთი მოვალეობების შესრულების მიზნით, შესაბამისი ინფრასტრუქტურა და სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვა მომუშავეთა წარმომადგენლებისთვის, პროფკავშირების წევრების და მომუშავეთა წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა

სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი	ოჯახური მდგომარეობის გამო შვებულების მიცემა, მოქნილი სამუშაო დრო, ბავშვთა მოვლის სერვისებზე წვდომა ყველა დასაქმებულისთვის
ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება	საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ყველა ადამიანის ჩართვა ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემაში
გენდერული თანასწორობა და იდენტური სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება	გენდერული თანასწორობის და იდენტური სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკა
ტრენინგი და უნარ-ჩვევების განვითარება	დასაქმებულთა უნარ-ჩვევების და კარიერული პერსპექტივების გაუმჯობესების პოლიტიკა
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება და ჩართულობა	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის სამუშაო ადგილზე რესურსებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის პოლიტიკა
ზომები სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ	ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკა სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების მიმართ
მრავალფეროვნება	ინკლუზიურობისა (ე.ი. ეთნიკური მრავალფეროვნების ან უმცირესობათა მიმართ) და დადებითი ქმედებების პოლიტიკა
ბავშვთა შრომა	პოლიტიკა შემდეგი მიმართულებებით - ბავშვთა შრომის შემთხვევების ადგილების იდენტიფიცირება, ახალგაზრდა მომუშავეების სახიფათო სამუშაო პირობებში მუშაობის ადგილების იდენტიფიცირება და ამ რისკების პრევენცია
იძულებითი შრომა	იძულებითი შრომის შემთხვევების ადგილების იდენტიფიცირებისა და იძულებითი შრომის რისკების შემცირების პოლიტიკა

დანართი ა.3: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც დაკავშირებულია S1-4 გამჟღავნების მოთხოვნასთან - საკუთარ სამუშაო ძალაზე არსებითი ზემოქმედების მიმართულებით ქმედებების განხორციელება, საკუთარ სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული არსებითი რისკების მართვის და არსებითი შესაძლებლობებისკენ სწრაფვის მიდგომები და ამ ქმედებების ეფექტიანობა

წინამდებარე დანართი ESRS S1-ის - "საკუთარი სამუშაო ძალა" - განუყოფელი ნაწილია და ისეთივე ძალა აქვს, რაც ამ სტანდარტის დანარჩენ ნაწილებს. იგი ხელს უწყობს ESRS S1-4 გამჟღავნების მოთხოვნით გათვალისწინებული მოთხოვნების გამოყენებას სოციალურ და ადამიანის უფლებების საკითხებთან დაკავშირებით, ინფორმაციის გამჟღავნების მაგალითებთან ერთად:

სოციალური და ადამიანის უფლებების საკითხები	ქმედებების მაგალითები:
გარანტირებული დასაქმება	დროებითი კონტრაქტით დასაქმებულებისთვის მუდმივი კონტრაქტის შეთავაზება, სოციალური დაცვის გეგმების განხორციელება, მაშინ როდესაც სახელმწიფოს მხრიდან ამის ნაკლებობაა
სამუშაო დრო	ცვლებში მუშაობის როტაცია, გრაფიკის შესახებ წინასწარი ინფორმირების ვადის გაზრდა, გადაჭარბებული ზეგანაკვეთური დროის შემცირება
ადეკვატური ხელფასები	კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებებში სამართლიან ხელფასებზე მოლაპარაკება, დასაქმების სააგენტოების მიერ სამართლიანი ხელფასის გადახდის ვერიფიცირება
სოციალური დიალოგი/შრომის საბჭოების არსებობა/მომუშავეთა ინფორმირების, კონსულტაციისა და მონაწილეობის უფლებები	მდგრადობის ისეთი საკითხების გაფართოება, რომელსაც სოციალური დიალოგი მოიცავს, შეხვედრების რაოდენობის ზრდა, შრომის საბჭოების რესურსების გაზრდა
გაერთიანების თავისუფლება, კოლექტიური შეთანხმება, მათ შორის კოლექტიური ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული საწარმოს სამუშაო ძალის მაჩვენებელი	მდგრადობის ისეთი საკითხების გაფართოება, რომელსაც კოლექტიური შეთანხმება მოიცავს, მომუშავეთა წარმომადგენლების რესურსების გაზრდა
სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი	ოჯახური მდგომარეობის გამო შვებულების ხელმისაწვდომობის გაფართოება და მოქნილ სამუშაო დროზე შეთანხმებები, ბავშვთა მოვლის სერვისების მიწოდების გაზრდა

ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება	ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით ტრენინგების ზრდა, ინვესტიციები უსაფრთხო აღჭურვილობაში
გენდერული თანასწორობა და იდენტური სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება	ქალების მიზანმიმართული დაქირავება და დაწინაურება, ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შემცირება კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებების ფარგლებში მოლაპარაკებების გზით
ტრენინგი და უნარ-ჩვევების განვითარება	უნარ-ჩვევების შემოწმება, ტრენინგები საჭირო უნარ-ჩვევების ნაკლებობის შესავსებად
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება და ჩართულობა	შესაბამის რესურსებზე ხელმისაწვდომობის ზომების გაზრდა
ზომები სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ	საჩივრების მექანიზმების გაუმჯობესება, ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ სანქციების ზრდა, ხელმძღვანელობისთვის პრევენციასთან დაკავშირებული ტრენინგების ჩატარება
მრავალფეროვნება	მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის (მათ შორის, ეთნიკური წარმომავლობის თვალსაზრისით) ტრენინგები, ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წარმომადგენლების მიზანმიმართულად დაქირავება
ბავშვთა შრომა	ასაკის ვერიფიცირების ზომები, ორგანიზაციებთან პარტნიორობა ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის მიზნით, ბავშვთა შრომის ყველაზე ცუდი ფორმების საწინააღმდეგო ზომები
იძულებითი შრომა	ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს დასაქმებაზე ნებაყოფლობით თანხმობას, სასჯელის შიშის გარეშე, გასაგებ ენაზე შექმნილი კონტრაქტები, დასაქმების შეწყვეტის თავისუფლება ჯარიმის გარეშე, დისციპლინარული ზომები არ უნდა ავალდებულებდეს ნების საწინააღმდეგოდ შრომას, ნებაყოფლობითი თანხმობა ზეგანაკვეთურ დროზე, გადაადგილების თავისუფლება (მათ შორის, სამუშაო ადგილიდან გასვლა), მიგრანტი მომუშავეების მიმართ სამართლიანი მოპყრობა, დასაქმების სააგენტოების მონიტორინგი.

დანართი ა.4: გამოყენების მოთხოვნები, რომლებიც დაკავშირებულია S1-5 გამჟღავნების მოთხოვნასთან - სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება არსებითი უარყოფითი ზემოქმედების მართვას, დადებითი ზემოქმედების ხელშეწყობას და არსებითი რისკებისა და შესაძლებლობების მართვას

წინამდებარე დანართი ESRS S1-ის - "საკუთარი სამუშაო ძალა" - განუყოფელი ნაწილია და ისეთივე ძალა აქვს, რაც ამ სტანდარტის დანარჩენ ნაწილებს. იგი ხელს უწყობს ESRS S1-5 გამჟღავნების მოთხოვნით გათვალისწინებული მოთხოვნების გამოყენებას სოციალურ და ადამიანის უფლებების საკითხებთან დაკავშირებით, ინფორმაციის გამჟღავნების მაგალითებთან ერთად:

სოციალური და ადამიანის უფლებების საკითხები	სამიზნე მაჩვენებლების მაგალითები:
გარანტირებული დასაქმება	ისეთი სამუშაო ძალის პროცენტული წილის გაზრდა, რომლებიც უზრუნველყოფილნი არიან დასაქმების კონტრაქტებით (განსაკუთრებით მუდმივი კონტრაქტებით) და სოციალური დაცვით
სამუშაო დრო	ისეთი სამუშაო ძალის პროცენტული წილის გაზრდა, რომლებიც უზრუნველყოფილნი არიან მოქნილ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული შეთანხმებებით
ადეკვატური ხელფასები	უზრუნველყოფა იმისა, რომ საკუთარ სამუშაო ძალაში მყოფი ყველა ადამიანი იღებს ადეკვატურ ხელფასს
სოციალური დიალოგი/შრომის საბჭოების არსებობა/მომუშავეთა ინფორმირების, კონსულტაციისა და მონაწილეობის უფლებები	სოციალური დიალოგის გაფართოება უფრო მეტ დაწესებულებაზე ან/და ქვეყანაზე
გაერთიანების თავისუფლება, კოლექტიური შეთანხმება, მათ შორის კოლექტიური ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული საწარმოს სამუშაო ძალის მაჩვენებელი	ისეთი სამუშაო ძალის პროცენტული წილის ზრდა, რომელსაც კოლექტიური შეთანხმებები ეხებათ, კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებებში მდგრადობის საკითხებზე მოლაპარაკება
სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი	სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფის მიმართულებით ზომების გავრცელება საკუთარი სამუშაო ძალის უფრო მეტ პროცენტზე

ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება	ტრავმების და ტრავმების გამო დაკარგული სამუშაო დროის სიხშირის შემცირება
გენდერული თანასწორობა და იდენტური სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება	სამუშაო ძალაში და მაღალი რანგის ხელმძღვანელობაში ქალების პროცენტული წილის ზრდა, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების ხელფასებს შორის სხვაობის შემცირება
ტრენინგი და უნარ-ჩვევების განვითარება	ისეთი დასაქმებულების პროცენტული წილის ზრდა, რომლებიც მონაწილეობენ ტრენინგებსა და უნარ-ჩვევების განვითარების რეგულარულ მიმოხილვებში
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება და ჩართულობა	საკუთარ სამუშაო ძალაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროცენტული წილის ზრდა
ზომები სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ	შესაბამისი ზომების გავრცელება ყველა სამუშაო ადგილზე
მრავალფეროვნება	ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფების წარმომადგენლების პროცენტული წილის ზრდა საკუთარ სამუშაო ძალაში და მაღალი რანგის ხელმძღვანელობაში
ბავშვთა შრომა	ახალგაზრდა მომუშავეების სახიფათო სამუშაო პირობებში მუშაობის პრევენციის ზომების გავრცელება ოპერაციების უფრო მეტ პროცენტზე
იძულებითი შრომა	იძულებით შრომის პრევენციის ზომების გავრცელება ოპერაციების უფრო დიდ რაოდენობაზე