

ESRS S2**ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÄT****SISÄLLYSLUETTELO****Tavoite**

Vuorovaikutus muiden ESRS-standardien kanssa

Tiedonantovaatimukset

- ESRS 2 Yleiset tiedot

Strategia

- ESRS 2 SBM-2:een liittyvä tiedonantovaatimus – Sidosryhmien edut ja näkemykset
- ESRS 2 SBM-3:een liittyvä tiedonantovaatimus – Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

- Tiedonantovaatimus S2-1 – Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet
- Tiedonantovaatimus S2-2 – Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa
- Tiedonantovaatimus S2-3 – Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat arvoketjun työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi
- Tiedonantovaatimus S2-4 – Arvoketjun työntekijöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus

Mittarit ja tavoitteet

- Tiedonantovaatimus S2-5 – Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

Lisäys A: Soveltamisvaatimukset

- Tavoite
- ESRS 2 Yleiset tiedot

Strategia

- ESRS 2 SBM-2:een liittyvä tiedonantovaatimus – Sidosryhmien edut ja näkemykset
- ESRS 2 SBM-3:een liittyvä tiedonantovaatimus – Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

- Tiedonantovaatimus S2-1 – Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet
- Tiedonantovaatimus S2-2 – Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa
- Tiedonantovaatimus S2-3 – Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat arvoketjun työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi
- Tiedonantovaatimus S2-4 – Olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien ja lähestymistapojen tehokkuus

Mittarit ja tavoitteet

- Tiedonantovaatimus S2-5 – Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

Tavoite

1. Tämän standardin tavoitteena on täsmentää tiedonantovaatimukset, joiden avulla **kestävyysselvityksen käyttäjät** voivat ymmärtää yrityksen omasta toiminnasta ja arvoketjusta, mukaan lukien sen tuotteista ja palveluista, sekä **liikesuhteista arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvat olennaiset vaikutukset, sekä sen asiaan liittyvät olennaiset riskit ja mahdollisuudet, mukaan lukien seuraavat:
 - a) mitä olennaisia myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia yrityksellä mahdollisesti tai tosiasiallisesti on sen arvoketjun työntekijöihin;
 - b) tosiasiallisten tai mahdollisten haittavaikutusten ehkäisemiseksi, lieventämiseksi tai korjaamiseksi sekä riskeihin ja mahdollisuuksiin vastaamiseksi toteutetut **toimet** ja niiden tulokset;
 - c) yrityksen arvoketjun työntekijöitä koskevien olennaisen riskien ja mahdollisuuksien, mukaan lukien niiden, jotka liittyvät arvoketjun työntekijöihin liittyviin vaikutuksiin ja **riippuvuuksiin**, luonne, tyyppi ja laajuus sekä tapa, jolla yritys hallitsee niitä; ja
 - d) **taloudelliset vaikutukset**, joita yritykseen kohdistuu lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä olennaisista riskeistä ja mahdollisuuksista, mukaan lukien niistä, jotka johtuvat yrityksen vaikutuksista arvoketjun työntekijöihin tai yrityksen riippuvuuksista arvoketjun työntekijöistä.
2. Tavoitteen saavuttamiseksi tässä standardissa edellytetään selvitystä yrityksen yleisestä lähestymistavasta **arvoketjun** työntekijöihin kohdistuvien olennaisen tosiasiallisten tai mahdollisten vaikutusten tunnistamiseen ja hallintaan seuraavien osalta:
 - a) työolot (esimerkiksi työsuhteturva, työaika, **riittävä palkka**, **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu**, yhdistymisvapaus, yritysneuvostojen olemassaolo, **työehtosopimusneuvottelut**, **työ- ja yksityiselämän tasapaino** sekä työterveys ja työturvallisuus);
 - b) **yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet** kaikille (esimerkiksi sukupuolten tasa-arvo ja sama **palkka** samanarvoisesta työstä, **koulutus** ja taitojen **kehittäminen** sekä **vammaisten henkilöiden** työllisyys ja osallistaminen, työpaikalla esiintyvän väkivallan ja **häirinnän** vastaiset toimenpiteet sekä monimuotoisuus);
 - c) muut työhön liittyvät oikeudet (esimerkiksi **lapsityövoima**, **pakkotyö**, säällinen asuminen, vesi ja sanitaatio sekä yksityisyys).
3. Tässä standardissa edellytetään myös selvitystä siitä, miten yritykselle voi muodostua olennaisia riskejä tai mahdollisuuksia tällaisista **arvoketjun työntekijöihin** liittyvistä vaikutuksista ja **riippuvuuksista**. Arvoketjun työntekijöihin kohdistuvat kielteiset vaikutukset voivat esimerkiksi aiheuttaa häiriöitä yrityksen toimintaan (koska kuluttajat kieltäytyvät ostamasta yrityksen tuotteita tai koska valtion viranomaiset takavarikoivat yrityksen tuotteita) ja vahingoittaa sen mainetta. Toisaalta työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen ja työntekijöille suunnatut tukiohjelmat (esimerkiksi talousosaamisen parantamiseen tähtäävät aloitteet) voivat luoda liiketoimintamahdollisuuksia esimerkiksi parantamalla toimitusvarmuutta tai laajentamalla tulevaa kuluttajapohjaa.
4. Tällä standardilla katetaan kaikki yrityksen **arvoketjun** alku- ja loppupään työntekijät, joihin tosiasiallisesti tai mahdollisesti kohdistuu vaikutuksia yrityksestä, mukaan lukien vaikutukset, jotka liittyvät yrityksen omaan toimintaan ja arvoketjuun, myös sen tuotteiden tai palveluiden kautta, tai sen liikesuhteisiin. Tähän sisältyvät työntekijät, jotka eivät kuulu **"omaan työvoimaan"** ("omaan työvoimaan" kuuluvat **työsuhteiset työntekijät**, yksittäiset toimeksisaajat, eli itsenäiset ammatinharjoittajat ja pääasiallisesti työllistymistoimintaa harjoittavien kolmansien osapuolten yritysten tarjoamat työntekijät). **Oma työvoima** katetaan standardilla ESRS S1 *Oma työvoima*. Esimerkkejä tämän standardin soveltamisalaan kuuluvista seikoista on kohdassa AR 3.

Vuorovaikutus muiden ESRS-standardien kanssa

5. Tätä standardia sovelletaan, kun **arvoketjun työntekijöihin** liittyvät olennaiset **vaikutukset** ja/tai olennaiset **riskit** ja **mahdollisuudet** on yksilöity ESRS 2:ssa *Yleiset tiedot* esitetyllä **olennaisuuden** arvioinnilla.
6. Tätä standardia on luettava yhdessä standardien ESRS 1 *Yleiset vaatimukset* ja ESRS 2 sekä ESRS S1, ESRS S3 *Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt* ja ESRS S4 *Kuluttajat ja loppukäyttäjät* kanssa.
7. Tämän standardin mukaisen raportoinnin on oltava yhdenmukaista, johdonmukaista ja tarvittaessa selkeästi yhteydessä ESRS S1:een perustuvaan yrityksen **omaa työvoimaa** koskevaan raportointiin, jotta varmistetaan tehokas raportointi.

Tiedonantovaatimukset

ESRS 2 Yleiset tiedot

8. Tämän jakson vaatimuksia olisi luettava yhdessä ESRS 2:ssa strategian (SBM) osalta vaadittujen tietojen kanssa. Tuloksena annettavat tiedot on esitettävä ESRS 2:ssa vaadittujen tietojen yhteydessä, lukuun ottamatta SBM-3:a *Olenneiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa*, jonka osalta yrityksellä on mahdollisuus esittää tiedot aihekohtaisten tietojen antamisen yhteydessä.

Strategia

ESRS 2 SBM-2:een liittyvä tiedonantovaatimus – Sidosryhmien edut ja näkemykset

9. Kun yritys vastaa ESRS 2 SBM-2:n 43 kohtaan, sen on annettava tiedot siitä, miten sellaisten **arvoketjun työntekijöiden**, joihin saattaa kohdistua yrityksestä olennaisia vaikutuksia, intressit, näkemykset ja oikeudet, myös heidän ihmisoikeuksien kunnioittaminen, otetaan huomioon yrityksen strategiassa ja liiketoimintamallissa. Arvoketjun työntekijät ovat keskeinen vaikutusten kohteena oleva **sidosryhmä**.

ESRS 2 SBM-3:een liittyvä tiedonantovaatimus – Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

10. Kun yritys vastaa ESRS 2 SBM-3:n 48 kohtaan, sen on annettava seuraavat tiedot:
- a) **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvien tosiasiallisten tai mahdollisten vaikutusten, sellaisina kuin ne yksilöidään ESRS 2 IRO-1:ssä *Kuvaus olennaisen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista* osalta i) johtuvatko ne yrityksen strategiasta ja liiketoimintamallista tai ovatko ne yhteydessä niihin ja kuinka, ja ii) otetaanko ne huomioon yrityksen strategiassa ja liiketoimintamallissa ja myötävaikuttavatko ne niiden mukauttamiseen ja kuinka; ja
 - b) **arvoketjun** työntekijöihin kohdistuvista vaikutuksista ja arvoketjun työntekijöihin liittyvistä **riippuvuuksista** sekä yrityksen strategiasta ja liiketoimintamallista aiheutuvien olennaisen riskien ja mahdollisuuksien väliset suhteet.
11. Täyttäessään ESRS 2 SBM-3:n 48 kohdan vaatimuksia yrityksen on ilmoitettava onko ESRS 2:n tiedonantovaatimukseen sisällytetty kaikki **arvoketjun työntekijät**, joihin todennäköisesti kohdistuu olennaisia vaikutuksia yrityksen toiminnasta, mukaan lukien vaikutukset, jotka liittyvät yrityksen omaan toimintaan ja arvoketjuun, myös tuotteisiin tai palveluihin, tai sen liikesuhteisiin. Lisäksi yrityksen on ilmoitettava seuraavat tiedot:
- a) lyhyt kuvaus arvoketjun työntekijöiden tyypeistä, joihin voi kohdistua vaikutuksia yrityksestä, mukaan lukien vaikutukset, jotka liittyvät yrityksen omiin toimintoihin ja arvoketjuun, myös sen tuotteiden tai palveluiden kautta, tai sen liikesuhteisiin sekä täsmennys siitä ovatko he
 - i. työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksen **toimipaikassa**, mutta jotka eivät kuulu yrityksen **omaan työvoimaan**, eli jotka eivät ole itsenäisiä ammatinharjoittajia tai pääasiallisesti työllistymistoimintaa harjoittavien kolmansien osapuolen yritysten tarjoamia työntekijöitä (jotka katetaan standardissa ESRS S1);
 - ii. työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksen arvoketjun alkupäässä oleville yhteisöille (esimerkiksi sellaisille, jotka osallistuvat metallien tai mineraalien louhintaan, hyödykkeiden hankintaan, jalostukseen, valmistukseen tai muuhun käsittelyyn);
 - iii. työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksen arvoketjun loppupäässä oleville yhteisöille (esimerkiksi sellaisille, jotka osallistuvat logistiikka- tai jakelupalveluntarjoajien, franchise-yrittäjien tai jälleenmyyjien toimintaan);
 - iv. työntekijöitä, jotka työskentelevät sellaiselle yhteisyritykselle tai erillisyyhtiölle, johon raportoiva yritys kuuluu;
 - v. työntekijöitä (edellä esitettyihin luokkiin kuuluvia tai muita), jotka ovat erityisen haavoittuvia kielteisille vaikutuksille, joko luontaisten ominaisuuksiensa tai erityisen asemansa vuoksi, esimerkiksi ammattiliittoon kuuluvat työntekijät, vierastyöläiset, kotona työskentelevät työntekijät, naiset tai nuoret työntekijät;

- b) maantieteelliset alueet, maan tasolla tai muulla tasolla, tai hyödykkeet, joihin liittyy merkittävä riski **lapsityövoiman** käytöstä tai **pakkotyöstä** yrityksen arvoketjun työntekijöiden osalta ⁽¹⁰⁴⁾;
- c) olennaisista kielteisistä vaikutuksista se, i) ovatko ne laajamittaisia tai systeemisiä sellaisissa yhteyksissä, joissa yritys toimii, joissa se tekee hankintoja tai joissa sillä on muita **liikesuhteita** (esimerkiksi **lapsityövoiman** tai **pakkotyön** käyttö tiettyjen hyödykkeiden **toimitusketjuissa** tietyissä maissa tai tietyillä alueilla) tai ii) liittyvätkö ne yksittäiseen **tapaukseen** (esimerkiksi teollisuusonnettomuus tai öljyvuoto) tai tiettyyn liikesuhteeseen. Tähän sisältyvät myös arviot vaikutuksista, joita **arvoketjun työntekijöihin** voi kohdistua siirtymisestä vihreämpiin ja ilmastoneutraalimpiin toimintoihin. Mahdollisia vaikutuksia ovat muun muassa innovointiin ja uudelleenjärjestelyihin, kaivosten sulkemisiin ja kestävään talouteen siirtymisessä sekä aurinkopaneelien valmistuksessa tarvittavien mineraalien louhinnan lisääntymiseen liittyvät vaikutukset;
- d) olennaisten myönteisten vaikutusten osalta lyhyt kuvaus toimista, jotka johtivat myönteiseen vaikutukseen (esimerkiksi päivitetty hankintakäytännöt, toimitusketjun työntekijöiden valmiuksien kehittäminen), mukaan lukien työvoimalle tarjotut mahdollisuudet, kuten oikeudenmukaisen siirtymän yhteydessä luodut työpaikat ja taitojen kehittäminen sekä niiden arvoketjun työntekijöiden tyypit, joihin myönteiset vaikutukset tosiasiallisesti tai mahdollisesti kohdistuvat; yritys voi myös ilmoittaa muodostuvatko myönteiset vaikutukset tietyissä maissa tai tietyillä alueilla; ja
- e) arvoketjun työntekijöihin liittyvistä vaikutuksista ja **riippuvuuksista** yritykselle muodostuvat mahdolliset olennaiset riskit ja mahdollisuudet.
12. Kun yritys kuvaa sellaisten **arvoketjun työntekijöiden** päätyyppejä, joihin kielteiset vaikutukset kohdistuvat tai voivat kohdistua ESRS 2 IRO-1:ssä vahvistetun **olennaisuuden** arvioinnin perusteella, sen on ilmoitettava onko se muodostanut käsityksen siitä, miten työntekijät, joilla on tiettyjä ominaisuuksia, jotka työskentelevät tietyissä olosuhteissa tai jotka harjoittavat tiettyä toimintaa, voivat olla muita suuremmassa vahingon vaarassa ja miten tämä käsitys on muodostettu.
13. Yrityksen on ilmoitettava mitkä sen **arvoketjun työntekijöihin** liittyvistä **vaikutuksista** ja **riippuvuuksista** aiheutuvista olennaisista **riskeistä** ja **mahdollisuuksista** liittyvät tiettyihin arvoketjun työntekijöiden ryhmiin (esimerkiksi tiettyihin ikäryhmiin tai tietyssä tehtaassa tai maassa työskenteleviin työntekijöihin) kaikkien arvoketjun työntekijöiden sijaan.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Tiedonantovaatimus S2-1 – Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet

14. Yrityksen on kuvattava toimintaperiaatteet, jotka se on ottanut käyttöön hallitakseen arvoketjun työntekijöihin kohdistamiaan olennaisia vaikutuksia sekä heihin liittyviä olennaisia riskejä ja mahdollisuuksia.
15. Tämän tiedonantovaatimuksen tavoitteena on antaa käsitys siitä, missä määrin yrityksellä on **toimintaperiaatteita** erityisesti **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvien olennaisten **vaikutusten** tunnistamiseksi, arvioimiseksi, hallitsemiseksi ja/tai **korjaamiseksi** sekä toimintaperiaatteita, jotka kattavat arvoketjun työntekijöihin liittyvät olennaiset **riskit** ja **mahdollisuudet**.
16. Tiedonantovaatimuksen 14 kohdassa edellytettyjen tietojen on sisällettävä tiedot yrityksen toimintaperiaatteista, joilla se hallitsee **arvoketjun työntekijöihin** liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia ESRS 2 MDR-P:n *Olennaisten kestävyysseikkojen hallitsemiseksi vahvistetut toimintaperiaatteet* mukaisesti. Lisäksi yrityksen on täsmennettävä, kattavatko tällaiset toimintaperiaatteet tietyt vai kaikki **arvoketjun työntekijöiden** ryhmät.

⁽¹⁰⁴⁾ Tämä tietovaatimus tukee asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska se on johdettu kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteen I taulukossa III olevista pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvistä lisäindikaattoreista 12 ja 13 ("Toiminnot ja toimittajat, joihin liittyy huomattava lapsityövoiman käytön riski" ja "Toiminnot ja toimittajat, joihin liittyy huomattava pakkotyön riski").

17. Yrityksen on kuvattava **arvoketjun työntekijöiden** kannalta merkitykselliset **ihmisoikeuspoliittiset** sitoumuksensa ⁽¹⁰⁵⁾, mukaan lukien prosessit ja mekanismit, joilla seurataan yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden, työelämän peruseriaatteista ja oikeuksista annetun ILO:n julistuksen tai monikansallisille yrityksille annettujen OECD:n toimintaohjeiden noudattamista ⁽¹⁰⁶⁾. Yrityksen on keskityttävä annettavissa tiedoissa seikkoihin, jotka ovat olennaisia suhteessa seuraaviin, sekä yleiseen toimintatapaansa, joka koskee seuraavia:
- a) työntekijöiden ihmisoikeuksien, myös työelämäoikeuksien, kunnioittaminen;
 - b) vuorovaikutus arvoketjun työntekijöiden kanssa; ja
 - c) toimenpiteet ihmisoikeusvaikutusten **korjaamiseksi** ja/tai korjaamisen mahdollistamiseksi.
18. Yrityksen on ilmoitettava käsitelläänkö sen **arvoketjun työntekijöihin** liittyvissä toimintaperiaateissa nimenomaisesti ihmisten salakuljetusta ⁽¹⁰⁷⁾, **pakkotyötä** ja **lapsityövoiman** käyttöä. Yrityksen on myös ilmoitettava, onko sillä **toimittajia** koskevia käytännesääntöjä ⁽¹⁰⁸⁾.
19. Yrityksen on ilmoitettava ovatko sen **arvoketjun työntekijöihin** liittyvät toimintaperiaatteet linjassa arvoketjun työntekijöiden kannalta merkityksellisten kansainvälisesti tunnustettujen asiakirjojen, mukaan lukien yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat Yhdistyneiden kansakuntien ohjaavat periaatteet, kanssa ja jos ovat, miten ⁽¹⁰⁹⁾. Yrityksen on myös ilmoitettava miten paljon sen arvoketjun alku- ja loppupäässä on ilmoitettu sellaisia arvoketjun työntekijöihin liittyviä tapauksia, joissa ei ole noudatettu yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien Yhdistyneiden kansakuntien ohjaavia periaatteita, työelämän peruseriaatteista ja oikeuksista annettua ILO:n julistusta ja monikansallisille yrityksille annettuja OECD:n toimintaohjeita ja tapauksen mukaan kuvaus tällaisten tapausten luonteesta ⁽¹¹⁰⁾.

Tiedonantovaatimus S2-2 – Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa

20. Yrityksen on ilmoitettava yleiset prosessinsa, joilla se pitää yhteyttä arvoketjun työntekijöihin ja heidän edustajiinsa heihin kohdistuvista tosiasiallisista tai mahdollisista vaikutuksista.

⁽¹⁰⁵⁾ Tämä tietovaatimus tukee asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska ne on johdettu kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteen I taulukossa III olevasta pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvästä lisäindikaattorista 9 ("Ihmisoikeuksiin liittyvien toimintaperiaatteiden puute").

⁽¹⁰⁶⁾ Nämä tiedot tukevat asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska ne johdetaan pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvästä pakollisesta indikaattorista, joka esitetään kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteessä I olevassa taulukossa I olevassa indikaattorissa 11 ("YK:n Global Compact -periaatteiden tai monikansallisille yrityksille annettujen OECD:n toimintaohjeiden noudattamisen seuraamista koskevien prosessien ja mekanismien puute").

⁽¹⁰⁷⁾ Tämä tietovaatimus tukee asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska se on johdettu kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteen I taulukossa III olevasta pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvästä lisäindikaattorista 11 ("Ihmiskaupan ehkäisemistä koskevien prosessien ja toimenpiteiden puute").

⁽¹⁰⁸⁾ Tämä tietovaatimus tukee asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska se on johdettu kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteen I taulukossa III olevasta pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvästä lisäindikaattorista 4 ("Toimittajia koskevien käytännesääntöjen puute").

⁽¹⁰⁹⁾ Tämä tietovaatimus tukee vertailuarvojen hallinnointien tarpeita, jotta ne voivat julkistaa asetuksen (EU) 2020/1816 soveltamisalaan kuuluvat ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan liittyvät tekijät (ESG-tekijät) liitteessä II olevassa 1 ja 2 jaksossa olevan indikaattorin "Sellaisten yritysten osuus vertailuarvosalkusta, joilla ei ole Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevia due diligence -käytäntöjä" mukaisesti.

⁽¹¹⁰⁾ Tämä tietovaatimus tukee asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska se on johdettu kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteen I taulukossa I olevasta pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvästä pakollisesta indikaattorista 10. Se tukee myös vertailuarvojen hallinnointien tietotarpeita, jotta ne voivat julkistaa asetuksen (EU) 2020/1816 soveltamisalaan kuuluvat ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan liittyvät tekijät (ESG-tekijät) liitteessä II olevassa 1 ja 2 jaksossa olevan indikaattorin "Kansainvälisten perus- ja yleissopimusten, Yhdistyneiden kansakuntien periaatteiden tai tapauksen mukaan kansallisen lainsäädännön mukaisiin sosiaalilainsäädännön rikkomuksiin syyllistyneiden vertailuarvon osatekijöiden määrä (absoluuttinen lukumäärä sekä kaikilla vertailuarvon osatekijöillä jaettu suhteellinen määrä)" ja "Sellaisten yritysten osuus vertailuarvosalkusta, joilla ei ole Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevia due diligence -käytäntöjä" mukaisesti.

21. Tämän tiedonantovaatimuksen tavoitteena on antaa käsitys siitä, pitääkö yritys meneillään olevan due diligence -prosessin puitteissa yhteyttä **arvoketjun työntekijöihin** ja heidän laillisiin edustajiin tai **luotettaviin valtuutettuihin**, ja miten, sellaisista olennaisista tosiasiallisista tai mahdollisista myönteisistä ja/tai kielteisistä vaikutuksista, joita arvoketjun työntekijöihin kohdistuu tai tulee todennäköisesti kohdistumaan sekä siitä, otetaanko arvoketjun työntekijöiden näkemykset huomioon yrityksen päätöksentekoprosessissa, ja miten.
22. Yrityksen on ilmoitettava miten **arvoketjun työntekijöiden** näkemykset otetaan huomioon sen päätöksissä tai toimissa, joiden tavoitteena on hallita arvoketjun työntekijöihin kohdistuvia tosiasiallisia tai mahdollisia vaikutuksia. Tähän on tapauksen mukaan sisällyttävä selvitys seuraavista:
- tapahtuuko yhteydenpito arvoketjun työntekijöiden tai heidän **laillisten edustajien** kanssa suoraan vai sellaisten **luotettavien valtuutettujen** kautta, joilla on tarkka käsitys heidän tilanteestaan;
 - yhteydenpidossa tapahtuva(t) vaihe(et), yhteydenpidon tyyppi ja yhteydenpidon tiheys;
 - yrityksen toimi ja ylin asema, jolla on operatiivinen vastuu sen varmistamisesta, että yhteydenpito tapahtuu ja että tulokset otetaan huomioon yrityksen toimintatavoissa;
 - tapauksen mukaan yleinen puitesopimus tai muut sopimukset, jotka yrityksellä on ammattiliittojen keskusliittojen kanssa ja jotka liittyvät arvoketjun työntekijöiden ihmisoikeuksien, myös kollektiivisen neuvottelu-oikeuden, kunnioittamiseen, mukaan lukien selvitys siitä, miten sopimus antaa yritykselle mahdollisuuden saada käsitys kyseisten työntekijöiden näkökannoista; ja
 - tarvittaessa se, miten yritys arvioi arvoketjun työntekijöiden kanssa harjoittamansa yhteydenpidon vaikuttavuutta, mukaan lukien tarvittaessa yhteydenpidon tiimoilta saavutetut mahdolliset sopimukset tai tulokset.
23. Yrityksen on tarvittaessa ilmoitettava toimet, joita se toteuttaa saadakseen käsityksen sellaisten työntekijöiden näkemyksistä, jotka voivat olla erityisen alttiita vaikutuksille ja/tai syrjäytyneitä (esimerkiksi naistyöntekijät, vierastyöntekijät ja vammaiset työntekijät).
24. Jos yritys ei pysty antamaan edellä vaadittuja tietoja sen vuoksi, että sillä ei ole käytössä yleisiä prosesseja yhteydenpitoon arvoketjun työntekijöiden kanssa, sen on ilmoitettava tämä seikka. Se voi ilmoittaa määräajan, johon mennessä se aikoo ottaa tällaisen prosessin käyttöön.

Tiedonantovaatimus S2-3 – Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat arvoketjun työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

25. Yrityksen on kuvattava prosessit, joita se on ottanut käyttöön korjatakseen sellaiset arvoketjun työntekijöihin kohdistuvat kielteiset vaikutukset, joissa yritys on osallisena, tai tehdäkseen yhteistyötä tällaisten vaikutusten korjaamiseksi, sekä kanavat, jotka ovat arvoketjun työntekijöiden käytettävissä huolenaiheiden esiin tuomiseksi ja niiden käsittelemiseksi.
26. Tämän tiedonantovaatimuksen tavoitteena on antaa käsitys virallisista keinoista, joilla **arvoketjun työntekijät** voivat ilmoittaa huolenaiheistaan ja tarpeistaan suoraan yritykselle ja/tai joilla yritys tukee tällaisten kanavien (esimerkiksi **valitusmekanismien**) saatavuutta arvoketjun työntekijöiden työpaikoilla, käsitys siitä, miten kyseisten työntekijöiden kanssa toteutetaan jatkotoimia esiin tuotujen kysymysten osalta ja käsitys näiden kanavien tehokkuudesta.
27. Yrityksen on kuvattava
- yrityksen yleinen toimintatapa ja prosessit epäkohtien **korjaamiseksi** tai korjaamisen edistämiseksi, kun yritys on aiheuttanut **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvia olennaisia kielteisiä vaikutuksia tai myötävaikuttanut niiden syntymiseen, mukaan lukien se, arvioiko yritys tehdyn korjaavan toimenpiteen olevan tehokas ja miten;
 - käytössä olevat erityiset kanavat, joiden avulla arvoketjun työntekijät voivat tuoda esiin huolenaiheitaan tai tarpeitaan suoraan yritykselle ja saada niitä käsitellyiksi, mukaan lukien tieto siitä, ovatko kanavat yrityksen itsensä perustamia vai kolmansien osapuolten mekanismeja;

- c) yrityksen prosessit, joiden avulla se tukee tai edellyttää tällaisten kanavien käytettävyyttä arvoketjun työntekijöiden työpaikalla; ja
 - d) miten yritys seuraa esiin tuotuja ja käsiteltyjä kysymyksiä ja miten se varmistaa kanavien tehokkuuden, muun muassa osallistamalla niitä **sidosryhmiä**, jotka ovat kanavien suunniteltuja **käyttäjiä**.
28. Yrityksen on ilmoitettava, arvioiko se, ja miten se arvioi, että **arvoketjun työntekijät** ovat tietoisia näistä rakenteista tai prosesseista ja luottavat niihin keinona tuoda esiin huolenaiheitaan tai tarpeitaan ja saada ne käsitellyiksi. Lisäksi yrityksen on ilmoitettava, onko sillä käytössä toimintaperiaatteet, jotka koskevat kyseisiä rakenteita tai prosesseja käyttävien henkilöiden suojelua vastatoimilta. Jos tällaiset tiedot on annettu ESRS G1-1:n mukaisesti, yritys voi viitata kyseisiin tietoihin.
29. Jos yritys ei voi antaa edellä vaadittuja tietoja, koska se ei ole ottanut käyttöön kanavaa huolenaiheiden esiin tuomiseksi ja/tai ei tue tällaisen kanavan saatavuutta **arvoketjun työntekijöiden** työpaikalla, sen on ilmoitettava tästä. Se voi ilmoittaa määrärajan, johon mennessä se aikoo ottaa tällaisen kanavan tai prosessin käyttöön.

Tiedonantovaatimus S2-4 – Arvoketjun työntekijöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus

30. Yrityksen on ilmoitettava, kuinka se käsittelee arvoketjun työntekijöihin kohdistuvia olennaisia vaikutuksia, hallitsee arvoketjun työntekijöihin liittyviä olennaisia riskejä ja hyödyntää olennaisia mahdollisuuksia, sekä ilmoitettava kyseisten toimien vaikuttavuus.
31. Tällä tiedonantovaatimuksella on kaksi tavoitetta. Ensiksikin se antaa käsityksen kaikista toimista ja aloitteista, joilla yritys pyrkii
- a) ehkäisemään, lieventämään tai **korjaamaan arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvia olennaisia **vaikutuksia**; ja/tai
 - b) saamaan aikaan arvoketjun työntekijöihin kohdistuvia olennaisia myönteisiä vaikutuksia.
- Toiseksi se antaa käsityksen siitä, miten yritys käsittelee **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvia olennaisia **riskejä** ja hyödyntää arvoketjun työntekijöihin liittyviä olennaisia **mahdollisuuksia**.
- Yrityksen on esitettävä tiivistetty kuvaus toimintasuunnitelmista ja resursseista, joilla se voi hallita **arvoketjun työntekijöihin** liittyviä olennaisia vaikutuksiaan, riskejään ja mahdollisuuksiaan ESRS 2 MDR-A:n *Olennaisiin kestävyysseikkoihin liittyvät toimet ja resurssit* mukaisesti.
32. Yrityksen on kuvattava olennaisten **vaikutusten** osalta:
- a) toteutetut, suunnitellut tai meneillään olevat toimet **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvien olennaisten kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi;
 - b) onko se toteuttanut ja miten se on toteuttanut toimia tarjotakseen tai mahdollistaakseen **korjaavia** toimia, jotka liittyvät todelliseen olennaiseen vaikutukseen;
 - c) sen käytössä olevat mahdolliset muut **toimet** tai aloitteet, joiden ensisijaisena tarkoituksena on tuottaa myönteisiä vaikutuksia arvoketjun työntekijöille; ja
 - d) miten se seuraa ja arvioi näiden **toimien** ja aloitteiden vaikuttavuutta tulosten tuottamisessa arvoketjun työntekijöille.
33. Yrityksen on kuvattava 30 kohdan osalta:
- a) prosessit, joiden avulla se yksilöi toimet, joita on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista toteuttaa **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvan tosiasiallisen tai mahdollisen kielteisen vaikutuksen vuoksi;
 - b) sen toimintatavat käsiteltäessä tiettyjä arvoketjun työntekijöihin kohdistuvia olennaisia kielteisiä vaikutuksia, mukaan lukien mahdolliset toimet, jotka liittyvät sen omaan hankintaan tai muihin sisäisiin käytäntöihin sekä valmiuksien kehittäminen tai muut keinot vuorovaikutukseen arvoketjun yhteisöjen kanssa tai yhteistyömuodot muiden alan yritysten tai merkityksellisten osapuolten kanssa; ja
 - c) miten se varmistaa, että käytettävissä on prosesseja, joilla toteutetaan tai mahdollistetaan tilanteen **korjaaminen**, jos olennaiset kielteiset vaikutukset toteutuvat, ja että prosessien täytäntöönpano ja tulokset ovat tehokkaita.

34. Olennaisten riskien ja mahdollisuuksien osalta yrityksen on kuvattava:
- a) mitä toimia suunnitellaan tai parhaillaan toteutetaan sellaisten olennaisten riskien lieventämiseksi, joita yritykselle aiheutuu sen **arvoketjun työntekijöihin** kohdistamista vaikutuksista ja sen **riippuvuuksista** arvoketjun työntekijöistä, ja miten se seuraa toimien vaikuttavuutta käytännössä; ja
 - b) mitä toimia suunnitellaan tai parhaillaan toteutetaan, jotta yritys voi hyödyntää arvoketjun työntekijöihin liittyviä olennaisia mahdollisuuksia.
35. Yrityksen on ilmoitettava, toteuttaako se toimia ja miten se toteuttaa toimia, joilla se välttää aiheuttamasta tai edistämästä omilla käytännöillään olennaisia kielteisiä vaikutuksia **arvoketjun** työntekijöille, tarpeen mukaan myös hankinnan, myynnin ja tietojen käytön osalta. Tähän voi sisältyä ilmoitus siitä, mitä toimintatapaa sovelletaan, kun olennaisten kielteisten vaikutusten estämisen tai lieventämisen ja muiden liiketoimintapaineiden välillä syntyy jännitteitä.
36. Yrityksen on myös ilmoitettava onko raportoitu sen **arvoketjun** alku- tai loppupäähän liittyvistä vakavista ihmisoikeusongelmista tai ihmisoikeuksien loukkauksiin liittyvistä **tapauksista** ja annettava näistä tiedot ⁽¹¹⁾.
37. Kun yritys antaa 32 kohdan c alakohdassa edellytetyjä tietoja ja jos se arvioi toimien tehokkuutta asettamalla tavoitteita, sen on otettava huomioon ESRS 2 (katso ESRS 2 MDR-T Toimintaperiaatteiden ja **toimien** vaikuttavuuden seuraamisen **tavoitteiden** avulla).
38. Yrityksen on annettava tiedot niistä resursseista, jotka on osoitettu sen olennaisten vaikutusten hallintaan, mukaan lukien tiedot, joiden avulla **käyttäjät** voivat saada käsityksen siitä, miten olennaisia vaikutuksia hallitaan.

Mittarit ja tavoitteet

Tiedonantovaatimus S2-5 – Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

39. Yrityksen on ilmoitettava aikasidonnaiset ja tulossuuntautuneet tavoitteet, joita se voi olla asettanut koskien seuraavia:
- a) **arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien kielteisten vaikutusten vähentäminen; ja/tai**
 - b) **arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien myönteisten vaikutusten edistäminen; ja/tai**
 - c) **arvoketjun työntekijöihin liittyvien olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallinta.**
40. Tämän tiedonantovaatimuksen tavoitteena on antaa käsitys siitä, missä laajuudessa yritys käyttää aikasidonnaisia ja tulossuuntautuneita **tavoitteita**, joilla se edistää **arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvien olennaisten kielteisten vaikutusten vähentämistä ja/tai myönteisten vaikutusten edistämistä ja/tai arvoketjun työntekijöihin liittyvien olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaa ja mittaa edistymistään.
41. **Arvoketjun työntekijöihin** liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallintaa koskevien **tavoitteiden** tiivistetyssä kuvauksessa on annettava ESRS 2 MDR-T:ssä edellytetyt tiedot.
42. Yrityksen on annettava tiedot **tavoitteiden** asettamisprosessista, mukaan lukien se, tapahtuuko yrityksen yhteydenpito suoraan arvoketjun työntekijöiden, heidän laillisten edustajien vai sellaisten **luotettavien valtuutettujen** kanssa, joilla on tarkka käsitys heidän tilanteestaan, ja miten yhteydenpito on toteutettu, seuraavissa asioissa:
- a) tällaisten tavoitteiden asettaminen;
 - b) yrityksen toiminnan seuranta tavoitteiden valossa; ja
 - c) yrityksen toiminnan tuloksena mahdollisesti saatujen kokemusten tai parannusten yksilöinti.

⁽¹¹⁾ Tämä tietovaatimus tukee asetuksen (EU) 2019/2088 soveltamisalaan kuuluvien finanssimarkkinatoimijoiden tietotarpeita, koska se on johdettu kestävien sijoitusten tiedonantosääntöjä koskevan komission delegoidun asetuksen (EU) 2022/1288 liitteen I taulukossa III olevasta pääasiallisiin haitallisiin vaikutuksiin liittyvästä lisäindikaattorista 14 ("Vakaviin ihmisoikeusongelmiin ja ihmisoikeuksien loukkauksiin liittyvien tunnistettujen tapausten määrä").

Lisäys A

Soveltamisvaatimukset

Tämä lisäys on erottamaton osa standardia ESRS S2 *Arvoketjun työntekijät*. Se tukee tässä standardissa esitettyjen tiedonantovaatimusten soveltamista ja se on yhtä sitova kuin ESRS 2:n muut osat.

Tavoite

- AR 1. Edellä 2 kohdassa lueteltujen seikkojen lisäksi yritys voi myös harkita antavansa tietoja muista seikoista, jotka ovat merkityksellisiä olennaisten vaikutusten kannalta lyhyemmällä aikavälillä, esimerkiksi aloitteista, jotka liittyvät **arvoketjun työntekijöiden** työterveyteen ja työturvallisuuteen pandemioiden aikana.
- AR 2. Edellä 2 kohdassa tarkoitettua sosiaalisia ja ihmisoikeuskysymyksiä koskevalla yleiskatsauksella ei tarkoiteta sitä, että kaikki nämä seikat olisi ilmoitettava kussakin tämän standardin tiedonantovaatimuksessa. Sen sijaan niissä esitetään luettelo seikoista, jotka yritysten on otettava huomioon **arvoketjun työntekijöihin** liittyvässä **olennaisuuden** arvioinnissa (viittaus ESRS 1:n 3 lukuun *Kaksinkertainen olennaisuus kestävyystietojen tiedoksiantamisen perusteena* ja ESRS 2 IRO-1:een) ja tarvittaessa ilmoitettava tämän standardin soveltamisalaan kuuluvina olennaisina vaikutuksina, riskeinä ja mahdollisuuksina.
- AR 3. Esimerkkejä tämän standardin soveltamisalaan kuuluvista työntekijöistä ovat seuraavat:
- a) yrityksen työpaikassa työskentelevät ulkoistettujen palvelujen työntekijät (esimerkiksi ulkoisen ateriapalvelun tai turvallisuuspalvelun työntekijät);
 - b) yrityksen kanssa sopimuksen tehneen **toimittajan** työntekijät, jotka työskentelevät toimittajan tiloissa ja noudattavat toimittajan työmenetelmiä;
 - c) sellaisen arvoketjun loppupäässä olevan yhteisön työntekijät, joka ostaa yritykseltä tavaroita tai palveluita;
 - d) yrityksen laitetoimittajan työntekijät, jotka suorittavat toimittajan laitteiden (esim. kopiokoneet) säännöllisiä huoltoja yrityksen hallitsemisessa tiloissa laitetoimittajan ja yrityksen välisessä sopimuksessa määrätyllä tavalla; ja
 - e) pidemmällä **toimitusketjussa** olevat työntekijät, jotka hankkivat hyödykkeitä, jotka jalostetaan yrityksen tuotteissa käytettäväksi komponenteiksi.

ESRS 2 Yleiset tiedot

Strategia

ESRS 2 SBM-2:een liittyvä tiedonantovaatimus – Sidosryhmien edut ja näkemykset

- AR 4. Tiedonantovaatimuksen ESRS 2 SBM-2 mukaan yrityksen on annettava käsitys siitä, vaikuttaako sen strategia tai **liiketoimintamalli arvoketjun** työntekijöihin kohdistuvien merkittävien olennaisten **vaikutusten** syntymiseen, pahenemiseen tai lieventämiseen ja miten, sekä onko sen liiketoimintamalli ja strategia mukautettu käsittelemään tällaisia olennaisia vaikutuksia, ja jos on, niin miten.
- AR 5. Vaikka **arvoketjun työntekijät** eivät ehkä ole tekemisissä yrityksen kanssa yrityksen strategian tai liiketoimintamallin osalta, niiden näkemykset voivat vaikuttaa yrityksen arvioon strategiastaan ja liiketoimintamallistaan. Yritys voi antaa tiedot arvoketjun työntekijöiden ja heidän edustajiensa näkemyksistä.

ESRS 2 SBM-3:een liittyvä tiedonantovaatimus – Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

- AR 6. **Arvoketjun** työntekijöihin kohdistuvat **vaikutukset** voivat olla peräisin yrityksen strategiasta tai **liiketoimintamallista** monin eri tavoin. Vaikutukset voivat esimerkiksi liittyä yrityksen arvolutapaukseen (kuten että se tarjoaa edullisimpia tuotteita tai palveluja tai erittäin nopean toimituksen tavoilla, jotka aiheuttavat arvoketjun alku- ja

loppupäässä paineita työntekijöiden oikeuksille), **arvoketjuun** (kuten että se käyttää hyödykkeitä, joiden alkuperä ei ole kokonaan tiedossa, jolloin vaikutukset työntekijöihin eivät ole läpinäkyviä) tai vaikutukset voivat liittyä yrityksen kustannusrakenteeseen ja tulomalliin (esimerkiksi varastoriskin siirtäminen toimittajille, millä on kerrannaisvaikutuksia niiden työntekijöiden työelämäoikeuksiin).

- AR 7. Strategiasta tai **liiketoimintamallista arvoketjun työntekijöihin** kohdistuvat vaikutukset voivat myös aiheuttaa yritykselle olennaisia **riskejä**. Esimerkiksi pandemian tai muun vakavan terveyskriisin yhteydessä yritys voi turvautua tilapäiseen työvoimaan, jolla on vain vähän tai ei lainkaan mahdollisuuksia hyödyntää sairaanhoitoa ja terveysetuuksia. Tällöin yritykseen voi kohdistua vakavia operatiivisia ja liiketoiminnan jatkuvuuteen liittyviä riskejä, koska työntekijöillä on ainoana vaihtoehtona jatkaa työntekoa sairaina, mikä pahentaa entisestään taudin leviämistä ja aiheuttaa merkittäviä häiriöitä **toimitusketjussa**. Toinen esimerkki on tilanne, jossa tavaroiden myynti perustuen asiakkaille edullisimpaan hintaan aiheuttaa toiminnallisen riskin, sillä **toimittajat** voivat äärimmäisen hintapaineen vuoksi palkata tuotantoon alihankkijoita, mikä heikentää laatua ja tekee toimitusketjusta pidemmän, vähemmän läpinäkyvän ja huonommin hallittavan. Myös maineeseen ja liiketoimintamahdollisuuksiin liittyvät riskit, jotka liittyvät matalan osaamistason ja matalapalkkaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön maantieteellisillä alueilla, joilla työntekijöillä on minimaalinen suojaa, kasvavat tiedotusvälineiden reagoidessa asiaan kielteisesti ja **kuluttajien** mieltymysten ohjautuessa eettisemmistä lähteistä peräisin oleviin tai kestävyysperiaatteiden mukaisiin tavaroihin.
- AR 8. Esimerkit **arvoketjun työntekijöiden** erityispiirteistä, joita yritys voi ottaa huomioon vastatessaan 12 kohtaan, liittyvät nuoriin työntekijöihin, joilla **vaikutukset** voivat kohdistua useammin heidän fyysiseen ja henkiseen kehitykseensä, tai naispuolisiin työntekijöihin tilanteessa, jossa naisia syrjitään rutiininomaisesti työoloissa ja -ehdoissa, tai siirtotyöläisiin tilanteessa, jossa työvoiman tarjontaa säännellään huonosti ja työntekijöiltä peritään rutiininomaisesti rekrytointimaksuja. Joillekin työntekijöille työtehtävien luonne voi aiheuttaa riskejä (esimerkiksi työntekijät, joiden on käsiteltävä kemikaaleja tai käytettävä tiettyjä laitteita, tai matalapalkkaiset työntekijät, joilla on nollatuntisopimus).
- AR 9. Edellä olevan 13 kohdan osalta olennaisia riskejä voi aiheutua myös yrityksen riippuvuudesta **arvoketjun työntekijöistä**, joihin liittyen epätodennäköisillä mutta vaikutuksiltaan voimakkailla tapahtumilla voi olla **taloudellisia vaikutuksia**; esimerkiksi jos maailmanlaajuinen pandemia aiheuttaa vakavia terveysvaikutuksia arvoketjun kaikkien vaiheiden työntekijöille, mikä johtaa merkittäviin tuotanto- ja jakeluhäiriöihin. Muita esimerkkejä yrityksen riskeistä, jotka johtuvat yrityksen riippuvuudesta arvoketjun työntekijöistä, ovat ammattitaitoisten työntekijöiden puute ja logistiikan tarjoajien työntekijöihin vaikuttavat poliittiset päätökset tai lainsäädäntö. Jos esimerkiksi joihinkin työntekijöihin yrityksen arvoketjussa kohdistuu **pakkotyön** riski, ja yritys vie tuotteita sellaisiin maihin, joiden lainsäädäntö mahdollistaa maahantuotujen tuotteiden takavarikoinnin, jos epäillään, että tavaroiden tuotannossa on käytetty pakkotyötä.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Tiedonantovaatimus S2-1 – Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet

- AR 10. Jos yrityksen toimintaperiaatteet rajoittuvat sen **omaan työvoimaan**, eivätkä koske arvoketjun alku- ja loppupään yhteisöjen ja liikesuhteiden työntekijöitä, niistä on annettava tiedot ESRS S1:n yhteydessä eikä tämän tiedonantovaatimuksen yhteydessä.
- AR 11. Jos ESRS S1:n yhteydessä annettaviin tietoihin sisältyy arvoketjun työntekijöiden kannalta merkittäviä tietoja, asiasta voidaan mainita tässä; tiedot jäljellä olevista seikoista on annettava tämän tiedonantovaatimuksen yhteydessä.
- AR 12. Yritys voi antaa selvitykset toimintaperiaatteisiin raportointivuoden aikana tehdyistä merkittävistä muutoksista (esimerkiksi **toimittajia** koskevat uudet odotukset sekä uudet tai täydentävät toimintatavat due diligence -prosessiin ja korjaaviin toimiin).
- AR 13. **Toimintaperiaatteet** voivat olla **arvoketjun** työntekijöitä koskevia erillisiä toimintaperiaatteita tai ne voidaan sisällyttää laajempaan asiakirjaan, kuten eettisiin sääntöihin tai yleisiin kestävyysperiaatteisiin, joista yritys on jo antanut tiedot osana toista ESRS-standardia. Tällaisissa tapauksissa yrityksen on annettava tarkka ristiviittaus, jotta voidaan yksilöidä ne toimintaperiaatteiden kohdat, jotka täyttävät tämän tiedonantovaatimuksen vaatimukset.

- AR 14. Antaessaan tietoja toimintaperiaatteidensa yhdenmukaisuudesta yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden kanssa yrityksen on otettava huomioon, että ohjaavissa periaatteissa viitataan kansainväliseen ihmisoikeusasiakirjaan, joka koostuu ihmisoikeuksien yleismaailmallisesta julistuksesta ja sen täytäntöönpanevista kahdesta yleissopimuksesta, sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julistukseen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista ja sen perustana oleviin keskeisiin yleissopimuksiin, ja se voi antaa tiedot yhdenmukaisuudesta näiden asiakirjojen kanssa.
- AR 15. Kun yritys antaa tietoja siitä, miten juurtuneita sen ulospäin suuntautuvat toimintaperiaatteet ovat, se voi esimerkiksi ottaa huomioon sisäänpäin suuntautuvat vastuulliseen hankintaan liittyvät toimintaperiaatteet ja yhdenmukaisuuden muiden **arvoketjun** työntekijöiden kannalta merkityksellisten toimintaperiaatteiden kanssa, esimerkiksi **pakkotyön** osalta. Mitä tulee yrityksen mahdollisiin **toimittajia** koskeviin käytännestäntöihin, yhteenvedossa on ilmoitettava, sisältävätkö ne työntekijöiden turvallisuutta, epävarmoja työsuhteita (esimerkiksi lyhytaikaisessa tai työtunneilta rajoitetussa työsuhteessa olevien työntekijöiden käyttö, kolmansien osapuolten kautta palkatut työntekijät, alihankinta kolmansilta osapuolilta tai epävirallisten työntekijöiden käyttö), ihmiskauppaa, pakkotyötä tai **lapsityövoiman** käyttöä koskevia määräyksiä, ja ovatko kyseiset määräykset täysin sovellettavien ILO:n normien mukaisia.
- AR 16. Yritys voi havainnollistaa, miten se viestii toimintaperiaatteistaan henkilöille, henkilöryhmille tai yhteisöille, joiden kannalta tiedot ovat merkityksellisiä joko siksi, että niiden odotetaan panevan toimintaperiaatteet täytäntöön (esimerkiksi yrityksen **työsuhteiset työntekijät**, toimeksisaajat ja **toimittajat**), tai siksi, että niillä on toimintaperiaatteiden täytäntöönpanoon liittyvä välitön intressi (esimerkiksi omat työntekijät ja sijoittajat). Se voi antaa tietoja viestintävälineistä ja -kanavista (esimerkiksi esitteet, uutiskirjeet, erityiset verkkosivustot, sosiaalinen media, kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus, työntekijöiden edustajat), joilla se pyrkii varmistamaan, että sen **toimintaperiaatteet** ovat saavutettavissa ja että eri yleisöt ymmärtävät niiden vaikutukset. Yritys voi myös antaa tietoja siitä, miten se yksilöi ja poistaa mahdolliset levitysesteet esimerkiksi kääntämällä tiedot asiaankuuluville kielille tai käyttämällä graafisia kuvia.

Tiedonantovaatimus S2-2 – Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa

- AR 17. Kun yritys kuvailee millä toiminnolla tai roolilla on tällaisesta yhteydenpidosta operatiivinen vastuu ja/tai mikä toiminto tai rooli on viime kädessä vastuuvollinen, se voi ilmoittaa onko kyseessä nimenomaan tätä tarkoitusta varten perustettu rooli tai toiminto vai kuuluuko asia osana laajempaan rooliin tai toimintoon ja onko yhteydenpitoa suorittavalle henkilöstölle tarjottu mahdollisuus valmiuksien kehittämiseen. Jos se ei pysty yksilöimään tällaista asemaa tai toimintoa, se voi ilmoittaa asiasta. Nämä tiedot voitaisiin myös antaa viittaamalla tietoihin, jotka on annettu ESRS 2 GOV-1:n *Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli* mukaisesti.
- AR 18. Laadittaessa 22 kohdan b ja c alakohdassa kuvattuja tietoja voidaan ottaa huomioon seuraavat kuvaukset:
- a) esimerkit vaiheista, joissa yhteydenpito tapahtuu, ovat i) lieventämistoimiin sovellettavan toimintatavan määrittäminen ja ii) lieventämistoimien tehokkuuden evaluointi;
 - b) yhteydenpidon tyyppin osalta näitä voivat olla osallistuminen, kuuleminen ja/tai tiedottaminen;
 - c) yhteydenpidon tiheyden osalta voidaan antaa tietoa siitä, tapahtuuko yhteydenpito säännöllisesti vai hankkeen tai liiketoimintaprosessin tietyissä vaiheissa, esimerkiksi silloin, kun uusi satokausi alkaa tai uusi tuotantolinja avataan, sekä siitä, tapahtuuko se lakisääteisten vaatimusten mukaisesti ja/vai vastauksena sidosryhmien pyyntöihin ja onko yhteydenpidon tulos sisällytetty yrityksen päätöksentekoprosesseihin; ja
 - d) operatiiviseen vastuuseen kuuluvien tehtävien osalta, edellyttääkö yritys asiaan kuuluvalla henkilöstöltä tiettyjä taitoja vai tarjotaanko asiaankuuluvalla henkilöstölle **koulutusta** tai valmiuksien kehittämistä yhteydenpidon toteuttamiseksi.
- AR 19. Yleisillä puitesopimuksilla vahvistetaan monikansallisen yrityksen ja ammattiliittojen keskusliiton välinen suhde, jotta varmistetaan, että yritys noudattaa samoja normeja kaikissa toimintamaissaan.

AR 20. Yritys voi käyttää esimerkkejä nykyiseltä raportointikaudelta havainnollistaakseen, miten **arvoketjun** työntekijöiden näkemykset ovat vaikuttaneet yrityksen tiettyihin päätöksiin tai toimiin.

Tiedonantovaatimus S2-3 – Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat arvoketjun työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

AR 21. Kun yritys täyttää tiedonantovaatimuksen ESRS S2-3, se voi käyttää ohjenuorana yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia YK:n ohjaavia periaatteita sekä monikansallisille yrityksille annettuja OECD:n toimintaohjeita siltä osin kuin ne liittyvät **korjaamiseen** ja **valitusmekanismeihin**.

AR 22. Kanavia huolenaiheiden tai tarpeiden esiin tuomiseksi ovat esimerkiksi **valitusmekanismit**, vihjepuhelimet, ammattiliitot (jos työntekijät kuuluvat ammattiliittoon), vuoropuheluprosessit ja muut keinot, joilla **arvoketjun** työntekijät tai heidän **lailliset edustajansa** voivat tuoda esiin vaikutuksiin liittyviä huolenaiheitaan tai kertoa tarpeistaan, jotka ne haluavat yrityksen ottavan huomioon. Kyseessä voivat olla yrityksen suoraan tarjoamat kanavat tai niiden yhteisöjen tarjoamat kanavat, joissa arvoketjun työntekijät työskentelevät sekä mitkä tahansa muut mekanismit, joita yritys voi käyttää kerätäksään tietoa työntekijöihin kohdistuvien vaikutusten hallinnasta, esimerkiksi lainmukaisuuden tarkastukset. Jos yritys nojaa tämän vaatimukset täyttämiseksi ainoastaan tietoon siitä, että tällaisia kanavia on olemassa sen **liikesuhteiden** kautta, se voi ilmoittaa asiasta.

AR 23. Tarkentaakseen tiedonantovaatimuksen ESRS S2-3:n kattamia tietoja yritys voi selittää kunkin olennaisen vaikutuksen osalta voivatko **arvoketjun** työntekijät, joihin saattaa kohdistua vaikutuksia, käyttää kanavia sen yrityksen tasolla, jossa tai jolle he sopimuksen mukaan työskentelevät ja miten tämä tapahtuu.

AR 24. Kolmansien osapuolten mekanismeja voivat olla esimerkiksi valtion, kansalaisjärjestöjen, toimialajärjestöjen ja muiden yhteistyöaloitteiden ylläpitämät mekanismit. Yritys voi antaa tiedot siitä, ovatko nämä mekanismit kaikkien sellaisten työntekijöiden saatavilla, joihin mahdollisesti tai tosiasiallisesti kohdistuu vaikutuksia yrityksen toiminnasta, tai tällaisten työntekijöiden puolesta toimivien tai muutoin työntekijöihin kohdistuvista kielteisistä vaikutuksista tietoisten henkilöiden tai organisaatioiden saatavilla.

AR 25. Yritys voi antaa tietoa mekanismeja käyttävien henkilöiden suojelusta heihin kohdistuvilta vastatoimilta kuvailemalla käsittelee se valitukset luottamuksellisesti ja noudattaako se käsittelyssä yksityisyyden suojaa ja tietosuojaa. Se voi myös ilmoittaa, voivatko työntekijät hyödyntää mekanismeja nimettömästi (esimerkiksi kolmannen osapuolen edustajan kautta).

AR 26. Kun yritys antaa tietoja siitä, tietääkö se ja miten se tietää, että **arvoketjun** työntekijät ovat tietoisia näistä kanavista ja luottavat niihin, se voi antaa asiaankuuluvia ja luotettavia tietoja kanavien tuloksellisuudesta arvoketjun työntekijöiden näkökulmasta. Tietolähteinä voidaan käyttää esimerkiksi kanavia käyttäneiden työntekijöiden kyselyitä ja sitä, miten tyytyväisiä he ovat prosessiin ja sen lopputuloksiin.

AR 27. Kun yritys kuvaa huolenaiheiden esille tuomiseksi **arvoketjun** työntekijöiden käytössä olevien kanavien tuloksellisuutta, se voi käyttää ohjenuorana seuraavia kysymyksiä, jotka perustuvat yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin YK:n ohjaaviin periaatteisiin (erityisesti periaatteeseen 31) sisältyviin tuomioistuinten ulkopuolisia **valitusmekanismeja** koskeviin vaikuttavuuskriteereihin. Seuraavassa esitettyjä näkökohtia voidaan soveltaa yksittäisiin kanaviin tai yhteisesti kaikkiin käytössä oleviin kanaviin:

- a) Ovatko kanavat päteviä, eli varmistavatko ne vastuuvellollisuuden oikeudenmukaisesta toiminnasta ja lisäävät sidosryhmien luottamusta?
- b) Tietävätkö **sidosryhmät** kanavista ja ovatko ne sidosryhmien saatavilla?
- c) Ovatko kanavia koskevat menettelyt selkeitä ja tunnettuja ja liittykö niihin määräaikoja?
- d) Varmistetaanko kanavissa **sidosryhmille** tietolähteiden, neuvojen ja asiantuntijatiedon kohtuullinen saatavuus?
- e) Varmistetaanko kanavien läpinäkyvyys antamalla riittävät tiedot molemmille valituksen osapuolille ja tarvittaessa niin, että täytetään julkinen etu?

- f) Ovatko kanavien kautta saavutetut lopputulokset kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien mukaisia?
- g) Kerääkö yritys kanavien käytöstä sellaista tietoa, joka auttaa kanavien jatkuvassa kehittämisessä ja tulevien vaikutusten ehkäisemisessä?
- h) Pyrkiikö yritys löytämään ratkaisut valituksen osapuolten välisellä vuoropuhelulla sen sijaan, että pyrkisi määrittelemään lopputuloksen yksipuolisesti?

Tiedonantovaatimus S2-4 – Arvoketjun työntekijöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien olennaisen riskien hallitsemiseksi ja olennaisen mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus

- AR 28. Käsitteen muodostuminen kielteisistä vaikutuksista ja yrityksen mahdollisesta roolista niiden syntymiseen arvoketjuna kautta sekä asianmukaisten korjaavien toimien määrittäminen ja toteuttaminen saattavat viedä aikaa. Yrityksen on sen vuoksi otettava huomioon
- a) olennaisen kielteisten vaikutusten korjaamiseen liittyvät yleiset ja erityiset toimintatavat;
 - b) aloitteensa, joiden tavoitteena on saada aikaan olennaisia myönteisiä lisävaikutuksia;
 - c) miten pitkälle se on edennyt pyrkimyksissään raportointikauden aikana; ja
 - d) toiminnan jatkuvaa kehittämistä koskevat tavoitteensa.
- AR 29. Asianmukainen toiminta riippuu siitä, aiheuttaako yritys olennaisen vaikutuksen tai vahvistaa sitä vai liittyykö olennainen vaikutus suoraan sen omaan toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liikesuhteen kautta.
- AR 30. Kun otetaan huomioon, että **arvoketjun** työntekijöihin raportointikauden aikana kohdistuvat olennaiset kielteiset vaikutukset voivat myös liittyä yksikköihin tai toimintoihin, jotka eivät ole yrityksen suorassa määräysvallassa, yritys voi antaa tiedot siitä, pyrkiikö se käyttämään vaikutusvaltaansa **liikesuhteissaan** kyseisten vaikutusten hallitsemiseksi ja miten. Tämä voi tarkoittaa kaupallista **vaikutusvaltaa** (esimerkiksi käyttämällä sopimusperusteisia vaatimuksia liikesuhteissa tai ottamalla käyttöön kannustimia), muunlaista vaikutusvaltaa liikesuhteissa (kuten työntekijöiden oikeuksia koskevan **koulutuksen** tai valmiuksien kehittämisen tarjoaminen yhteisöille, joiden kanssa yrityksellä on liikesuhteita) tai yhteistyöperustaista vaikutusvaltaa vertaisyritysten tai muiden toimijoiden (kuten aloitteet, joiden tavoitteena on vastuullinen rekrytointi tai sen varmistaminen, että työntekijöille maksetaan **riittävä palkka**) kanssa.
- AR 31. Jos yritys ilmoittaa osallistuvansa toimialan aloitteeseen tai useita sidosryhmiä kattavaan aloitteeseen osana **toimia**, joilla se pyrkii korjaamaan olennaiset kielteiset vaikutukset, se voi antaa tiedot siitä, miten aloitteella ja yrityksen siihen osallistumisella pyritään korjaamaan kyseinen olennainen vaikutus. Se voi antaa tiedonantovaatimuksessa ESRs S2-5 tiedot aloitteesta asetetuista **tavoitteista** ja edistymisestä niiden saavuttamisessa.
- AR 32. Kun yritys antaa tietoja siitä, miten **arvoketjun** työntekijöihin kohdistuvat tosiasialliset tai mahdolliset vaikutukset otetaan huomioon **liikesuhteiden** lopettamista koskevissa päätöksissä, ja miten yritys pyrkii hallitsemaan liikesuhteen lopettamisesta mahdollisesti aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia, se voi antaa esimerkkejä.
- AR 33. Kun yritys antaa tietoja siitä, miten se seuraa olennaisen vaikutusten hallitsemista koskevien **toimien** tuloksellisuutta raportointikaudella, se voi antaa tiedot edeltävältä ja kuluvalta raportointikaudelta saaduista kokemuksista.
- AR 34. **Toimien** tuloksellisuuden seurantaan käytettäviä prosesseja voivat olla esimerkiksi sisäiset tai ulkoiset auditoinnit tai todentamiset, oikeuskäsittelyt ja/tai niihin liittyvät oikeuden päätökset, vaikutustenarvioinnit, mittausjärjestelmät, sidosryhmäpalaute, **valitusmekanismit**, ulkopuolisten tahojen tekemät suoritusarvioinnit ja vertailuanalyysit.
- AR 35. Tuloksellisuusraportoinnin tarkoitus on antaa käsitys siitä, miten yrityksen toteuttamat **toimet** ovat yhteydessä vaikutusten tulokselliseen hallintaan. Yritys voi esimerkiksi osoittaa niiden **toimiensa** tuloksellisuuden, joiden tavoitteena on tukea **toimittajia** näiden työolojen parantamisessa, antamalla tietoja toimittajan työntekijöiltä saadusta palautteesta, joka osoittaa työolojen parantuneen sen jälkeen, kun yritys aloitti yhteistyön kyseisen toimittajan kanssa. Muita tietoja, joita yritys voi antaa, ovat esimerkiksi riippumattomien auditointien kautta saadut tilastotiedot, jotka osoittavat häiriöiden määrän vähentymisen

AR 36. Yrityksen aloitteista tai prosesseista, jotka perustuvat vaikutusten kohteena olevien työntekijöiden tarpeisiin, sekä tällaisten aloitteiden tai prosessien täytäntöönpanon edistymisen osalta yritys voi antaa seuraavat tiedot:

- a) tiedot siitä onko **arvoketjun** työntekijöillä ja heidän **laillisilla edustajillaan** tai **luotettavilla valtuutetuilla** rooli tällaisten ohjelmien tai prosessien suunnittelussa ja toteutuksessa ja jos on, niin millainen; ja
- b) näiden aloitteiden tai prosessien suunnitellut tai niillä saavutetut myönteiset vaikutukset arvoketjun työntekijöille.

AR 37. Yritys voi antaa tiedot siitä, onko jollain sellaisella aloitteella tai prosessilla, jonka pääasiallisena tarkoituksena on saada aikaan myönteisiä vaikutuksia **arvoketjun** työntekijöille, tarkoitus tukea myös yhden tai useamman YK:n kestävän kehityksen tavoitteen saavuttamista. Esimerkiksi, jos yritys sitoutuu edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitetta 8 edistää kaikkia koskevaa talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja, se voi pyrkiä täyttämään tämän sitoumuksen tarjoamalla **toimitusketjuns**a pientilajelijoille valmiuksien kehittämistä, mikä lisää heidän tulojaan; tai se voi tukea **koulutusta** lisätäkseen naisten osuutta arvoketjuns loppupään kuljetustehtävissä.

AR 38. Kun yritys antaa tietoja suunnitelluista tai saavutetuista myönteisistä vaikutuksista, joita sen **toimilla** on **arvoketjun** työntekijöihin, sen on erotettava toisistaan tiettyjen toimien toteuttamista koskeva näyttö (esimerkiksi, että tietty määrä työntekijöitä on saanut **koulutusta** talousosaamisesta) ja työntekijöille tosiasiallisesti kohdistuneita tuloksia koskeva näyttö (esimerkiksi, että tietty määrä työntekijöitä on ilmoittanut, että he voivat hallita kotitaloutensa budjettia entistä paremmin saavuttaakseen säästötavoitteensa).

AR 39. Kun yritys antaa tietoja siitä, vaikuttavatko aloitteet ja prosessit myös olennaisten kielteisten vaikutusten lieventämiseen, se voi esimerkiksi ottaa huomioon ohjelmat, joiden tavoitteena on naistyöntekijöiden talousosaamisen lisääminen ja joiden seurauksena ylennettyjen naisten määrä on kasvanut sekä raportit, jotka osoittavat työpaikalla tapahtuvan seksuaalisen **häirinnän** vähentymisen.

AR 40. Kun yritys antaa tietoja olennaisista riskeistä ja mahdollisuuksista, jotka liittyvät **arvoketjun** työntekijöihin liittyviin yrityksen vaikutuksiin tai **riippuvuuksiin**, se voi ottaa huomioon seuraavat:

- a) riskit, jotka liittyvät yrityksestä arvoketjun työntekijöihin kohdistuviin vaikutuksiin, voivat olla maineeseen liittyviä tai oikeudellisia riskejä, jos käy ilmi, että arvoketjussa käytetään **pakkotyötä** tai **lapsityövoimaa**;
- b) riskit, jotka liittyvät yrityksen riippuvuuksiin arvoketjun työntekijöistä, voivat olla liiketoimintojen häiriöt, jos merkittäviä osia yrityksen **toimitusketjusta** tai jakeluverkostosta joudutaan sulkemaan pandemian vuoksi;
- c) mahdollisuudet, jotka liittyvät yrityksestä arvoketjun työntekijöihin kohdistuviin vaikutuksiin, voivat olla markkinaerottautuminen ja houkuttelevuus asiakkaiden kannalta, jos yritys takaa asianmukaisen **palkan** ja asianmukaiset työolot ja -ehdot muille kuin työsuhteisille työntekijöille; ja
- d) liiketoimintamahdollisuudet, jotka liittyvät yrityksen riippuvuuksiin arvoketjun työntekijöistä, voivat olla hyödykkeen vakaan saannin varmistaminen tulevaisuudessa varmistamalla, että pientilalliset saavat riittävän ansion kannustaakseen tulevia sukupolvia jatkamaan kyseisen sadon viljelemistä.

AR 41. Kun yritys antaa tietoja siitä, muuttuvatko **riippuvuudet** riskeiksi, sen on otettava huomioon ulkoiset tapahtumat.

AR 42. Kun yritys antaa tietoja toimintaperiaatteista, **toimista** ja resursseista sekä **tavoitteista**, jotka liittyvät olennaisten **riskien** ja **mahdollisuuksien** hallintaan tilanteissa, joissa riskit ja mahdollisuudet johtuvat olennaisista **vaikutuksista**, se voi kyseisen vaikutuksen osalta tehdä ristiviittauksia toimintaperiaatteisiin, toimiin ja resursseihin sekä tavoitteisiin.

AR 43. Yrityksen on otettava huomioon onko sen **arvoketjun** työntekijöihin liittyvien olennaisten riskien hallintaprosessi(t) sisällytetty se olemassa olevaan riskinhallintaprosessiin ja miten ne on sisällytetty.

AR 44. Kun yritys antaa tietoja olennaisten vaikutusten hallintaan osoitetuista resursseista, se voi ilmoittaa, mitkä sisäiset tehtävät ovat osallisina vaikutustenhallinnassa ja minkä tyyppisiä toimia ne toteuttavat kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja myönteisten vaikutusten edistämiseksi.

Mittarit ja tavoitteet

Tiedonantovaatimus S2-5 – Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

AR 45. Kun yritys antaa tietoja **tavoitteista** 39 kohdan mukaisesti, se voi ilmoittaa seuraavat:

- a) suunnitellut tulokset, jotka on tarkoitus saavuttaa **arvoketjun** työntekijöiden elämässä, mahdollisimman tarkasti;
- b) tavoitteiden vakaus ajan mittaan määritelmien ja menettelyjen osalta, joilla varmistetaan vertailtavuus eri aikoina;
- c) standardit tai sitoumukset, joihin tavoitteet perustuvat (esimerkiksi menettelysäännöt, hankintamenettelyt, maailmanlaajuiset kehykset tai toimialakohtaiset säännöt).

AR 46. Olennaisiin **riskeihin** ja **mahdollisuuksiin** liittyvät **tavoitteet** voivat olla samat tai muut kuin olennaisiin **vaikutuksiin** liittyvät tavoitteet. Esimerkiksi jos tavoitteena on varmistaa toimeentuloon riittävä **palkka toimitusketjun** työntekijöille, sillä voidaan samalla lieventää kyseisiin työntekijöihin kohdistuvia vaikutuksia sekä vähentää asiaan liittyviä riskejä toimituslaadun ja -varmuuden osalta.

AR 47. Yritys voi myös erottaa toisistaan lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin **tavoitteet**, jotka kattavat saman **toimintapoliittisen** sitoumuksen. Yrityksellä voi esimerkiksi olla pitkän aikavälin tavoitteena vähentää tietyn **toimittajan** työntekijöiden työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien **tapausten** määrää 80 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Lyhyen aikavälin tavoitteena voi olla vähentää toimituksia tekevien kuljettajien **ylityön** määrää tietyllä prosentilla vuoteen 2024 mennessä niin, että ylläpidetään heidän tulotasonsa.

AR 48. Jos yritys muokkaa tai muuttaa **tavoitetta** raportointikaudella, se voi antaa selvityksen muutoksesta tekemällä ristiviittauksen merkittäviin **liiketoimintamallin** muutoksiin tai laajempiin muutoksiin hyväksytyssä standardissa tai lainsäädännössä, josta tavoite on johdettu taustatietojen antamiseksi ESRS 2 BP-2:n *Tiettyihin olosuhteisiin liittyvä tietojen antaminen* mukaisesti.