

# ESG darbo teisėje ir kodėl personalo vadovų darbotvarkėje šis klausimas turi tapti prioritetiniu

Karolina Laurynaitė



## *Tvarumas (angl. sustainability)*

*ilgalaikis procesas, kuriuo siekiame užtikinti ilgalaikį gerovės ir vystymosi lygį, kuris atitiktų dabarties kartos poreikių tenkinimą, nekenkiant ateities kartoms.*



*Lūžio taškas.*

ES Žaliasis kursas (*angl. Green Deal*)



# ESG

Environmental. Social. Governance.



# Tvarumo pokyčio logika

- Su tvarumu susiję reikalavimai bent daliai verslo turi tapti privalomi
- Transformacija iš viršaus į apačią: prieiga prie kapitalo ir valstybių politika
- Didesnė našta dideliam verslui; „mažieji“ seka iš paskos, tačiau taip pat yra „priversti keistis“

Tvarumo pokyčio pasekmė: verslą vykdyti netvariai tampa neracionalu, neperspektyvu ir neprasminga



„Big deal“ – tvarumo ataskaitos

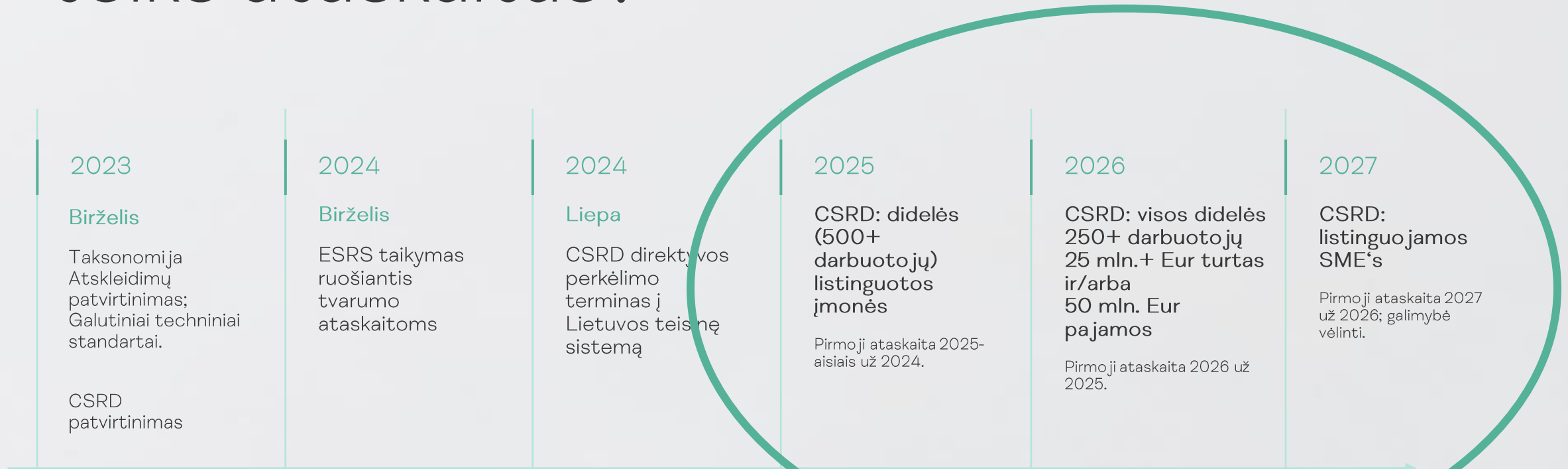


Tvarumo ataskaitų teikimą reglamentuoja 2023 m. sausio 5 d. įsigaliojusi Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl įmonių informacijos apie tvarumą teikimo (angl. *Corporate sustainability reporting directive*, CSRD).

Lietuvos nacionaliniame reguliavime CSRD įgyvendinta 2024 m. vasarą.



# CSRD privalomas taikymas. Kas ir kada teiks ataskaitas?





# Ką duos CSRD, ESRS, Taksonomijos reglamento ir kitų susijusių teisės aktų taikymas?

---

Informacijos apie įmonės poveikį aplinkai, socialinėms sąlygoms, darbuotojų gerovei, kovai su korupcija ir valdymo praktikoms:

1

Palyginamumą (tie patys informacijos atskleidimo principai, universalūs formatai)

2

Skaidrumą (audituojama, atskleidžiama tiekimo grandinė, poveikis aplinkai)

3

Informuotumą investuotojams

4

„Greenwashing“ užkardymą



# Daugiau nei tik „žalia“ etiketė. Kaip CSRD palies SVV įmones?



**Prieiga prie finansavimo:**  
ko paklaus jūsų kredito įstaiga?



**Verslo santykiai ir partnerystės:**  
NT nuoma, viešieji pirkimai, projektavimas, gamybos procesai ir kt.



**Jūsų partnerių strategija:**  
ko paklaus ir paprašys jūsų klientai?



**Visuomenės lūkesčiai:**  
kokybiškas ir pigus, bet netvarus?



**EkspONENTIŠKAI augančios rizikos:**  
tvarumo strategijos kūrimas ir įgyvendinimas mažina riziką “prisidaryti bėdų”



**Jūsų pirkėjų lūkesčiai:**  
kas svarbu jūsų klientams?



# Tvarumo ataskaitas teikiančioms įmonėms privalomi dokumentai/veiksmai

## Teisės aktai

- CSRD (Įmonių tvarumo ataskaitų teikimo direktyva) įgyvendinta per nacionalinius įstatymus
- ESRS (Europos tvarumo atskaitomybės standartai arba ETAS)
- Taxonomy Regulation (Taksonomijos reglamentas)

## Veiksmai

- Dvejopo reikšmingumo vertinimas
- Reikalingų atskleidimų motyvuotas parinkimas pagal ESRS (ETAS)
- Duomenų rinkimas
- Tvarumo ataskaitos parengimas

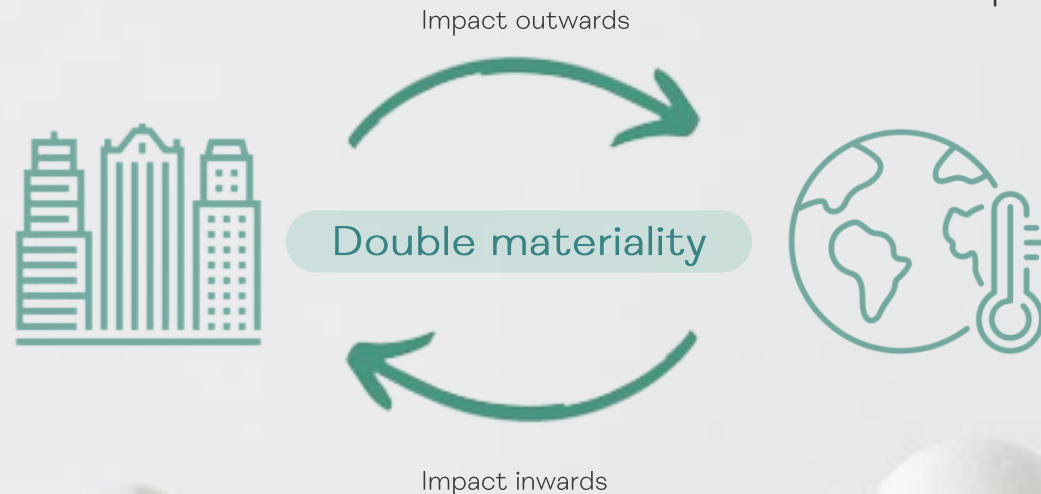
# Dvigubo poveikio vertinimas (*double materiality*): poveikis, rizikos ir galimybės

## Impact materiality

Company's impact on  
people and planet

## Financial materiality

Sustainability and climate  
impact on your company

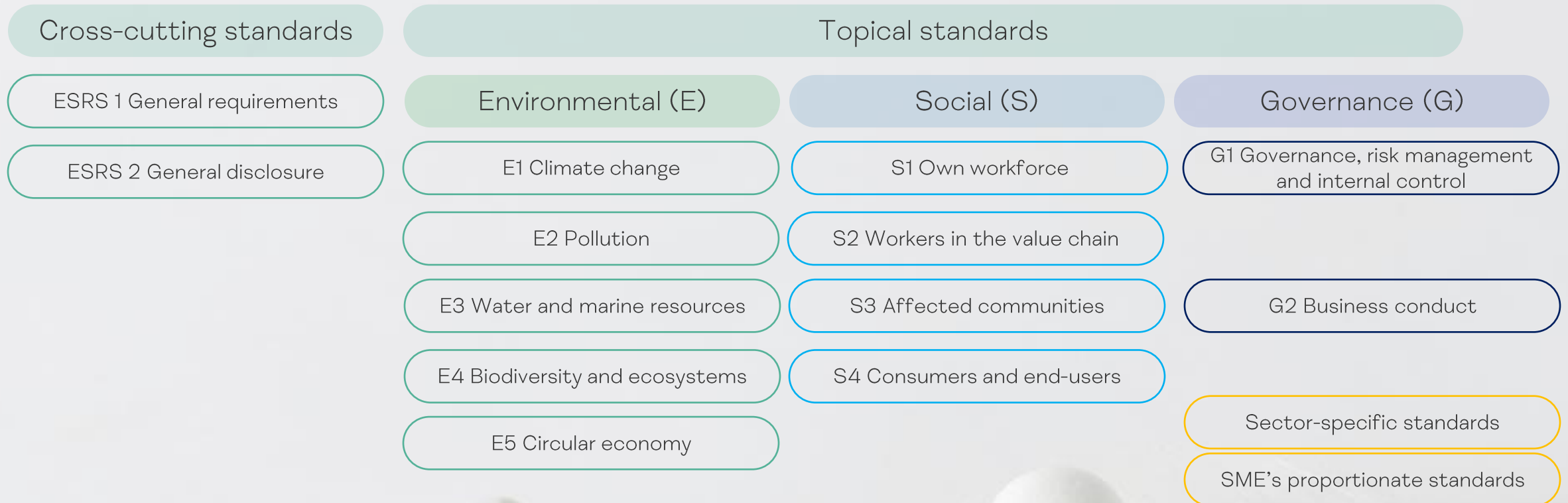



Poveikis. Rizikos. Galimybės (angl. IRO's)



# ESRS

angl. European Sustainability Reporting Standards



 Ką įmonės privalės atskleisti?  
Atsižvelgiant į dvejetainio reikšmingumo principą, atskleisti rizikas ir galimybes, naudojantis CSRD papildančiais 13 ESRS standartų, kurie apima visas 3 tvarumo sritis.



# ESRS S1 Sava darbo jėga

(angl. *Own workforce*)

## Apie savo darbuotojus

Tikslas - užtikrinti, kad įmonės skaidriai ir išsamiai atskleistų informaciją apie savo tiesioginę darbo jėgą – darbuotojus, kurie dirba įmonėje ar jos kontroliuojamuose padaliniuose.

### Atskleidimai:

- Darbo sąlygų kokybė (sveikata ir sauga, darbo laikas, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas).
- Darbuotojų atlyginimai, premijos ir darbo užmokestis, įskaitant lygybę tarp skirtingų grupių.
- Lyčių lygybė ir įvairovė (pvz., darbuotojų sudėtis pagal lytį, amžių, kilmę ir kt.).
- Darbuotojų mokymai ir tobulinimosi galimybės.
- Profesinių sąjungų teisės ir darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesus (darbuotojų atstovavimas).
- Diskriminacijos ir priekabiavimo prevencija.

# ESRS S1 Sava darbo jėga

(angl. Own workforce)

ETAS S1	Darbo sąlygos	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Užtikrintas užimtumas</li><li><input type="checkbox"/> Darbo laikas</li><li><input type="checkbox"/> Deramas darbo užmokestis</li><li><input type="checkbox"/> Socialinis dialogas</li><li><input type="checkbox"/> Asociacijų laisvė, esamos darbo tarybos ir darbuotojų informavimosi, konsultavimosi su jais ir jų dalyvavimo teisės</li><li><input type="checkbox"/> Kolektyvinės derybos, įskaitant darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalį</li><li><input type="checkbox"/> Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą</li><li><input type="checkbox"/> Sveikata ir sauga</li></ul>
	Vienodas požiūris ir lygios galimybės visiems	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Lyčių lygybė ir vienodas užmokestis už vienodos vertės darbą</li><li><input type="checkbox"/> Mokymas ir įgūdžių ugdymas</li><li><input type="checkbox"/> Neįgaliųjų užimtumas ir įtrauktis</li><li><input type="checkbox"/> Kovos su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje priemonės</li><li><input type="checkbox"/> Įvairovė</li></ul>
	Kitos su darbu susijusios teisės	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Vaikų darbas</li><li><input type="checkbox"/> Priverčiamasis darbas</li><li><input type="checkbox"/> Tinkamas būstas</li><li><input type="checkbox"/> Privatumas</li></ul>



# ESRS S2 Darbuotojai vertės grandinėje

(angl. *Workers in the value chain*)

## Apie verslo partnerių darbuotojus

Įmonės vertės grandinėje, t.y. kurie dirba pas tiekėjus, subrangovus ir kitus vertės grandinės partnerius.

Tikslas – padidinti įmonių atsakomybę už savo platesnės veiklos socialinį poveikį vertės grandinėje.

## Atskleidimai:

- Darbuotojų darbo sąlygos vertės grandinėje.
- Socialinės apsauga ir įtrauktis
- Priemonės ir veiksmai, skirti užtikrinti, kad vertės grandinėje dirbantys darbuotojai nebūtų išnaudojami, diskriminuojami ar kitaip pažeidžiamos jų teisės.



## IŠVADA:

ESRS S1 ir ESRS S2 daugeliui verslų iš esmės visada bus reikšmingos sritys, kuriose įmonė daro poveikį!

*„Raportuoti“ reikės tiek apie teigiamus, tiek apie neigiamus poveikius*



*Tvarumo reikalavimai keičia  
nusistovėjusius konceptus*



# Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimai (nuo 2024-12-01)

01

Iki 2026 m. birželio 30 d. įpareigoja pasiekti, kad didelių įmonių vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. vietų.  
Viešumas!

02

Pareiga įvardyti priemones, kurių įmonė ėmėsi arba ketina imtis, jei 33 proc. proporcijos nepavyksta pasiekti; bus ir SADM rekomendacijos.

03

Lyginamasis kvalifikacijų vertinimas. Jeigu kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie pat, pirmenybė teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui.



# ES Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva 2023/970

## Darbo užmokesčio skaidrumas įdarbinimo metu

Draudžiama klausti apie ankstesnį darbo užmokestį

Skaidrumas

Ataskaitų teikimas

Ribojimų draudimas



# ES Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva 2023/970

Darbo užmokesčio skaidrumas įdarbinimo metu

**Draudžiama klausti apie ankstesnį darbo užmokestį**

Skaidrumas

Ataskaitų teikimas

Ribojimų draudimas



# ES Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva 2023/970

Darbo užmokesčio skaidrumas įdarbinimo metu

Draudžiama klausti apie ankstesnį darbo užmokestį

**Skaidumas:** darbuotojai turės teisę prašyti ir gauti informaciją apie jų darbo užmokestį, palyginti su kitais tokį patį darbą dirbančiais darbuotojais, atskirai nurodant pagal lytį

Ataskaitų teikimas

Ribojimų draudimas



# ES Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva 2023/970

Darbo užmokesčio skaidrumas įdarbinimo metu

Draudžiama klausti apie ankstesnį darbo užmokestį

Skaidrumas

**Ataskaitų teikimas:** įmonės, turinčios bent 100 darbuotojų, turės viešai skelbti darbo užmokesčio skirtumus tarp vyrų ir moterų. Jei nustatomas didesnis nei 5 % atlyginimo skirtumas, kurio negalima pateisinti objektyviais kriterijais, darbdaviai turės atlikti darbo užmokesčio vertinimą + 6 mėn. terminas pokyčiui

Ribojimų draudimas



# ES Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva 2023/970

Darbo užmokesčio skaidrumas įdarbinimo metu

Draudžiama klausti apie ankstesnį darbo užmokestį

Skaidrumas

Ataskaitų teikimas

**Ribojimų draudimas:** darbdaviai negalės taikyti sutarčių sąlygų, kurios ribotų darbuotojų teisę aptarti savo atlyginimus





# Modern slavery

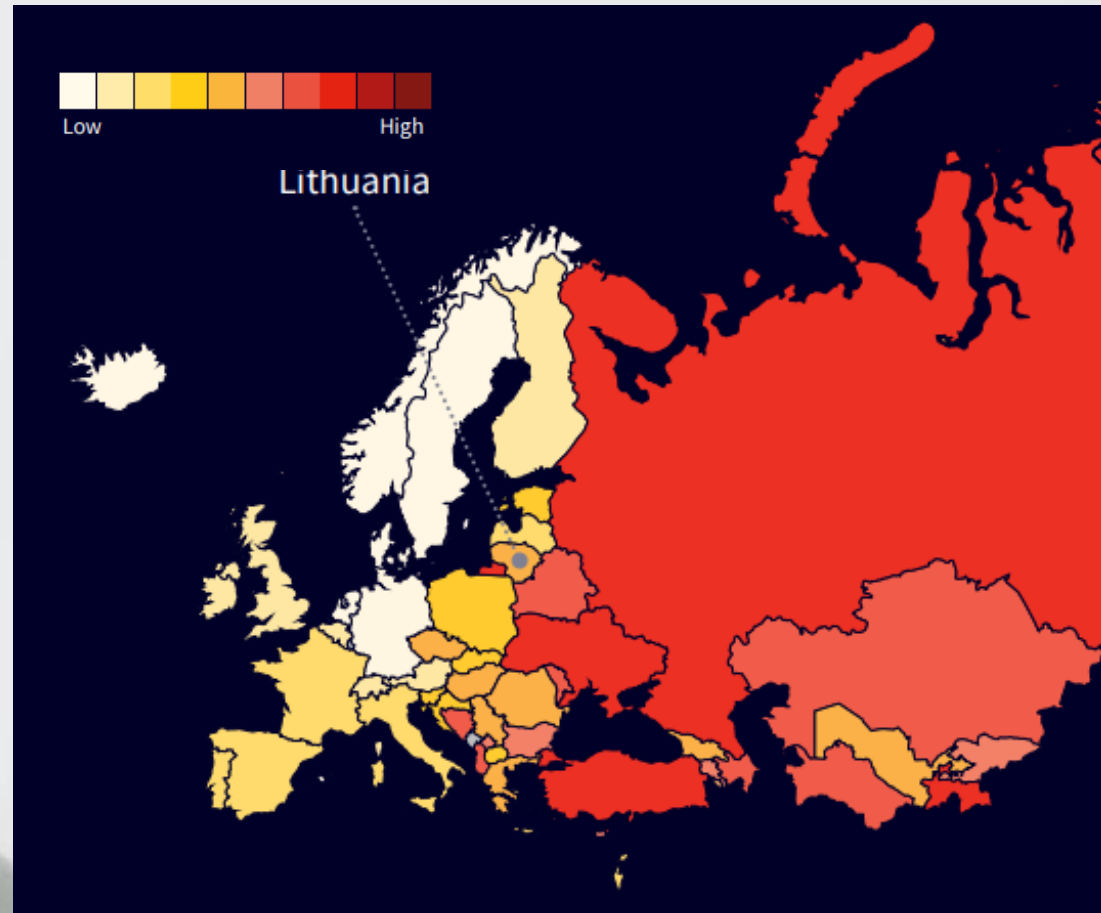
Figure 1.  
*Prevalence of modern slavery across Europe and Central Asia*

Lietuva pagal moderniosios vergovės indeksą yra 74 vietoje pasaulyje ir 25 vietoje Europoje ir Centrinėje Azijoje.

„Exhaustive working hours and contemporary slavery.“

Migrantai darbuotojai.

Darbo sauga.



# Kaip CSRD palies SVVĮ įmones darbo teisės srityje?

---

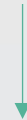
I

Didieji „raportuoja“ apie save



savo darbuotojus

Didieji renka informaciją iš savo partnerių  
apie jų darbuotojus



Mažesnieji nors ir neraportuoja, tačiau  
turi gebėti pateikti informaciją



# Ko galima tikėtis praktikoje?

---

1

Tiekėjų kodeksas.

2

„Pažink savo partnerį“ klausimynas – kokių klausimų galite tikėtis?



# Ko galima tikėtis praktikoje?

---

1

Tiekėjų kodeksas

2

„Pažink savo partnerį“ klausimynas – kokių klausimų galite tikėtis?

3

Partnerio deklaracija – kas tai ir apie ką?



# Ko galima tikėtis praktikoje?

---

2

„Pažink savo partnerį“ klausimynas – kokių klausimų galite tikėtis?

3

Partnerio deklaracija – kas tai ir apie ką?

4

Jūsų politikų darbuotojų teisių ir gerovės užtikrinimo srityje pateikimas

# Ko galima tikėtis praktikoje?

---

3

Partnerio deklaracija – kas tai ir apie ką?

4

Jūsų politikų darbuotojų teisių ir gerovės užtikrinimo srityje pateikimas.

5

Sutartinės nuostatos.



# Ko galima tikėtis praktikoje?

---

4

Jūsų politikų darbuotojų teisių ir gerovės užtikrinimo srityje pateikimas.

5

Sutartinės nuostatos.



# Pasyvumo pasekmės

---

Verslo partnerio  
praradimas

Blogėjančios galimybės gauti  
finansavimą/ brangesnis finansavimas

Darbdavio patrauklumo sumažėjimas

Sankcijos ir poveikis veiklos tęstinumui





# Pasyvumo pasekmės

---

Verslo partnerio  
praradimas

Blogėjančios galimybės gauti  
finansavimą/ brangesnis finansavimas

---

Darbdavio patrauklumo  
sumažėjimas

Sankcijos ir poveikis veiklos tęstinumui



# Pasyvumo pasekmės

---

Verslo partnerio  
praradimas

Darbdavio patrauklumo  
sumažėjimas

---

Blogėjančios galimybės gauti  
finansavimą/ brangesnis finansavimas

Sankcijos ir poveikis veiklos tęstinumui



# Pasyvumo pasekmės

---

Verslo partnerio  
praradimas

Darbdavio patrauklumo  
sumažėjimas

Blogėjančios galimybės gauti finansavimą/ brangesnis  
finansavimas

---

Sankcijos ir poveikis veiklos tęstinumui



# Pasyvumo pasekmės

---

Verslo partnerio  
praradimas

Darbdavio patrauklumo  
sumažėjimas

Blogėjančios galimybės gauti finansavimą/  
brangesnis finansavimas

Sankcijos ir poveikis veiklos tęstinumui

---

**IŠVADA:** *viskas turi savo kainą!*



C3DD direktyva arba kodėl reiklumas  
tik didės?



# C3DD direktyva arba kodėl reiklumas tik didės?

01

## CSSSDD

Corporate Sustainability  
Due Diligence Directive

(įsigalios 2025-2026, realus  
taikymas nuo 2027/2029  
metų).

02

Reikalavimai vertės grandinės  
patikrai bus itin griežti – nuo  
kiekybinės ir kokybinės  
informacijos teikimo iki patikrų  
vietoje.

03

Pasekmės – sankcijos/  
verslo santykių  
nutraukimas.



## IŠVADA:

personalo vadovai – strateginiai partneriai formuojant ir įgyvendinant tvarumo strategiją!



# Lūkesčiai personalo vadovui ESG srityje

---

01

Tvarus talentų valdymas (įtrauktis ir kt.)

02

Darbuotojų gerovė ir darbo sąlygos

03

Organizacinė kultūra ir darbuotojų įtraukimas

04

Darbuotojų mokymai dėl ESG

05

Tvarumo integracija į veiklos strategijas

06

Žmogiškųjų išteklių valdymo procesų atitikimas ESG reglamentavimui





Kaip mums sekasi tvarumo srityje arba  
ką turime padaryti jau šiandieną (i)?



# Kaip mums sekasi tvarumo srityje arba ką turime padaryti jau šiandieną (i)?

Įmonės procesų, į kuriuos įtraukti darbuotojai auditas

- Ar efektyviai veikia darbuotojų saugos procesai? Nuo supažindinimo, apsauginių priemonių suteikimo iki mokymų.
- Kaip atrodo mūsų atrankos ir samdos procesas?
- Kaip atrodo mūsų karjeros kelias, paaukštinimai ir įvertinimai
- Darbo laiko klausimai: viršvalandinis darbas, „*silent pressure*“, darbo laiko apskaita ir apmokėjimas?
- Kaip taikome atlygio sistemą?
- Kaip darbuotojų klausimus sprendžia tiesioginiai vadovai?
- Ar suprantame, kaip pas mus užtikrinamos lygios galimybės ir diskriminacijos prevencija?
- Ar turime darbuotojų mokymo(si) ir tobulėjimo strategiją?
- Ar užtikriname darbuotojų skundų ir konfliktų sprendimo mechanizmus?



# Kaip mums sekasi tvarumo srityje arba ką turime padaryti jau šiandieną (ii)?

Personalo vadovo *extra mile*:

Tvarumo ir aplinkosaugos politika darbo vietoje

- Tvarūs sprendimai: ar įmonė taiko tvarius sprendimus darbo vietoje (pvz., atliekų mažinimas, energijos efektyvumo didinimas ir kitos priemonės siekiant sumažinti CO2 pėdsaką).
- Aplinkosaugos švietimas: skatinti darbuotojų sąmoningumą apie tvarumo iniciatyvas ir tvaresnes darbo praktikas.

ESG integravimas į vadovų veiklą ir strategiją


- Vadovų įtraukimas: personalo vadovo vaidmens identifikavimas ESG strategijoje ir „vertės“ pristatymas likusiai vadovų komandai.
- ESG rodiklių matavimas ir vertinimas: nustatyti ir pasiūlyti rodiklius, kaip įmonė gali matuoti savo ESG tikslų įgyvendinimą socialinėje ir darbo teisės srityje.



# Naudojamų darbo teisės dokumentų auditas ir sutvarkymas

- Darbo sutartys
- Pareiginiai nuostatai
- Darbo tvarkos taisyklės
- Nuotolinio darbo taisyklės
- Konfidencialumo dokumentai
- Atlygio sistema
- Lygių galimybių politika
- Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika
- Pranešėjų kanalas/priemonės
- Mokymosi ir tobulėjimo priemonių politika/gairės
- Konfliktų valdymo politika
- Verslo etikos kodeksas



 Karolina Laurynaitė

# AČIŪ!

Karolina Laurynaitė

Partnerė ir Advokatė | TRINITI JUREX

Sekite mus:

