GRI STANDARDS

GRI 2: Pengungkapan Umum 2021

2

TANGGAL EFEKTIF BERLAKU 1 JANUARI 2023

STANDAR UNIVERSAL

GRI 2: Pengungkapan Umum 2021

Standar Universal

Tanggal efektif berlaku
Standar ini berlaku untuk laporan atau materi lain yang dipublikasikan pada atau setelah tanggal 1 Januari 2023

Tanggung jawab
Standar ini dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSSB). Tanggapan terkait Standar GRI dapat dikirimkan ke gssbsecretariat@globalreporting.org untuk dipertimbangkan GSSB.

Proses hukum
Standar ini dikembangkan untuk kepentingan publik dan sesuai dengan persyaratan Protokol Proses Pembuktian GSSB. Dokumen ini dikembangkan dengan memanfaatkan keahlian beberapa pemangku kepentingan, dan dengan mempertimbangkan instrumen resmi antarpemerintah dan harapan luas organisasi terkait dengan tanggung jawab sosial, lingkungan, dan ekonomi.

Kewajiban hukum
Dokumen yang disusun oleh Global Sustainability Standards Board (GSSB) untuk mempromosikan pelaporan keberlanjutan ini telah melalui proses konsultasi spesifik dengan berbagai pemangku kepentingan melalui pelibatan perwakilan dari berbagai organisasi serta pengguna informasi laporan di seluruh dunia. Meskipun Dewan Direksi GRI dan GSSB mendorong penggunaan Standar Pelaporan Keberlanjutan GRI (Standar GRI) dan interpretasi-interpretasi terkait oleh semua organisasi, persiapan dan penerbitan laporan yang mengacu sepenuhnya atau sebagian pada Standar GRI serta Interpretasi terkait merupakan tanggung jawab penuh dari pihak yang menerbitkan laporan. Baik Dewan Direksi GRI, GSSB, ataupun Stichting Global Reporting Initiative (GRI) tidak dapat bertanggung jawab atas konsekuensi atau kerugian apa pun yang disebabkan secara langsung atau tidak langsung dari penggunaan Standar GRI dan Interpretasi terkait dalam persiapan laporan, atau penggunaan laporan berdasarkan Standar GRI dan Interpretasi terkait.

Pemberitahuan hak cipta dan merek dagang
Dokumen ini dilindungi oleh hak cipta dari Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Reproduksi dan distribusi dokumen ini sebagai sumber informasi dan/atau penggunaannya untuk menyiapkan sebuah laporan keberlanjutan dapat dilaksanakan tanpa harus meminta izin terlebih dahulu dari GRI. Namun, baik dokumen ini maupun kutipannya tidak boleh direproduksi, disimpan, diterjemahkan, atau dipindahkan ke dalam bentuk apa pun atau dengan cara apa pun (elektronik, mekanis, fotokopi, direkam, atau lainnya) untuk tujuan lain apa pun tanpa izin tertulis sebelumnya dari GRI.

Global Reporting Initiative, GRI dan logonya, GSSB dan logonya, serta GRI Sustainability Reporting Standards (Standar GRI) dan logonya adalah merek dagang dari Stichting Global Reporting Initiative.

© 2025 GRI. All rights reserved.

Daftar isi

Pendahuluan **5**

1. Organisasi dan praktik pelaporan mereka **8**

Pengungkapan 2-1 Rincian organisasi **8**

Pengungkapan 2-2 Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi **9**

Pengungkapan 2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan **10**

Pengungkapan 2-4 Penyajian kembali informasi **11**

Pengungkapan 2-5 Penjaminan eksternal **12**

2. Aktivitas dan pekerja **13**

Pengungkapan 2-6 Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya **13**

Pengungkapan 2-7 Tenaga kerja **15**

Pengungkapan 2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung **19**

3. Tata Kelola **22**

Pengungkapan 2-9 Struktur dan komposisi tata kelola **22**

Pengungkapan 2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi **24**

Pengungkapan 2-11 Ketua badan tata kelola tertinggi **25**

Pengungkapan 2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak **26**

Pengungkapan 2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak **27**

Pengungkapan 2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan **28**

Pengungkapan 2-15 Konflik kepentingan **29**

Pengungkapan 2-16 Komunikasi masalah penting **30**

Pengungkapan 2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi **31**

Pengungkapan 2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi **32**

Pengungkapan 2-19 Kebijakan remunerasi **33**

Pengungkapan 2-20 Proses untuk menentukan remunerasi **34**

Pengungkapan 2-21 Rasio kompensasi total tahunan **35**

4. Strategi, kebijakan, dan praktik **37**

Pengungkapan 2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan **37**

Pengungkapan 2-23 Komitmen kebijakan **38**

Pengungkapan 2-24 Menanamkan komitmen kebijakan **41**

Pengungkapan 2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif **43**

Pengungkapan 2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah **46**

Pengungkapan 2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan **47**

Pengungkapan 2-28 Asosiasi keanggotaan **49**

5. Keterlibatan pemangku kepentingan **50**

Pengungkapan 2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan **50**

Pengungkapan 2-30 Perjanjian perundingan kolektif **52**

Daftar Istilah **54**

Daftar Pustaka **60**

Pendahuluan

GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 berisi pengungkapan organisasi untuk menyediakan informasi tentang praktik pelaporan mereka; aktivitas dan tenaga kerja; tata kelola; strategi, kebijakan, dan praktik; serta pelibatan pemangku kepentingan. Informasi ini memberikan wawasan tentang profil dan skala perusahaan serta menyediakan konteks untuk memahami dampak mereka.

Standar ini disusun sebagai berikut:

- Bagian 1 terdiri dari lima pengungkapan, yang menyediakan informasi tentang organisasi, praktik pelaporan keberlanjutan, dan entitas yang tercakup dalam pelaporan keberlanjutan organisasi
- Bagian 2 terdiri dari tiga pengungkapan, menyediakan informasi tentang aktivitas, karyawan dan tenaga kerja lainnya.
- Bagian 3 terdiri dari tiga belas pengungkapan, yang menyediakan informasi tentang struktur tata kelola, komposisi, peranan dan remunerasi organisasi.
- Bagian 4 terdiri atas tujuh pengungkapan, yang menyediakan informasi tentang strategi pembangunan berkelanjutan dan kebijakan serta praktik organisasi dalam menjalankan perilaku bisnis yang bertanggung jawab.
- Bagian 5 terdiri dari dua pengungkapan, yang menyediakan informasi tentang praktik pelibatan pemangku kepentingan organisasi dan bagaimana organisasi terlibat dalam perundingan kolektif dengan karyawan.
- Daftar Istilah terdiri atas istilah yang didefinisikan dengan makna tertentu ketika digunakan pada Standar GRI. Istilah-istilah tersebut digarisbawahi pada teks Standar GRI dan berkaitan dengan definisinya.
- Daftar Pustaka mencantumkan instrumen resmi antarpemerintah dan rujukan tambahan yang digunakan dalam mengembangkan Standar ini, serta sumber daya yang dapat dipelajari oleh organisasi.

Bagian Pendahuluan lainnya memberikan gambaran umum tentang sistem Standar GRI dan informasi lebih lanjut tentang penggunaan Standar ini.

Sistem Standar GRI

Standar ini adalah bagian dari Standar Pelaporan Keberlanjutan GRI (Standar GRI). Standar GRI memungkinkan organisasi dapat melaporkan informasi tentang dampak organisasi yang paling signifikan terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk dampak terhadap hak asasi manusia, serta cara organisasi mengelola dampaknya.

Standar GRI disusun sebagai sistem standar yang saling berkaitan yang disusun menjadi tiga seri: Standar Universal GRI, Standar Sektor GRI, dan Standar Topik GRI (lihat Gambar 1 dalam Standar ini).

Standar Universal: GRI 1, GRI 2 dan GRI 3

GRI 1: Landasan 2021 menguraikan persyaratan yang harus dipatuhi oleh organisasi untuk membuat laporan sesuai dengan Standar GRI. Organisasi mulai menggunakan Standar GRI dengan mempelajari *GRI 1* terlebih dahulu.

GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 berisi pengungkapan yang digunakan oleh organisasi untuk menyediakan informasi tentang praktik pelaporan mereka dan informasi organisasi lainnya, seperti aktivitas, tata kelola, dan kebijakan mereka.

GRI 3: Topik Material 2021 menyediakan panduan bertahap tentang cara menentukan topik material. Ini juga memuat pengungkapan yang digunakan organisasi untuk melaporkan informasi tentang proses mereka dalam menentukan topik material, daftar topik material, dan cara mereka mengelola setiap topik material.

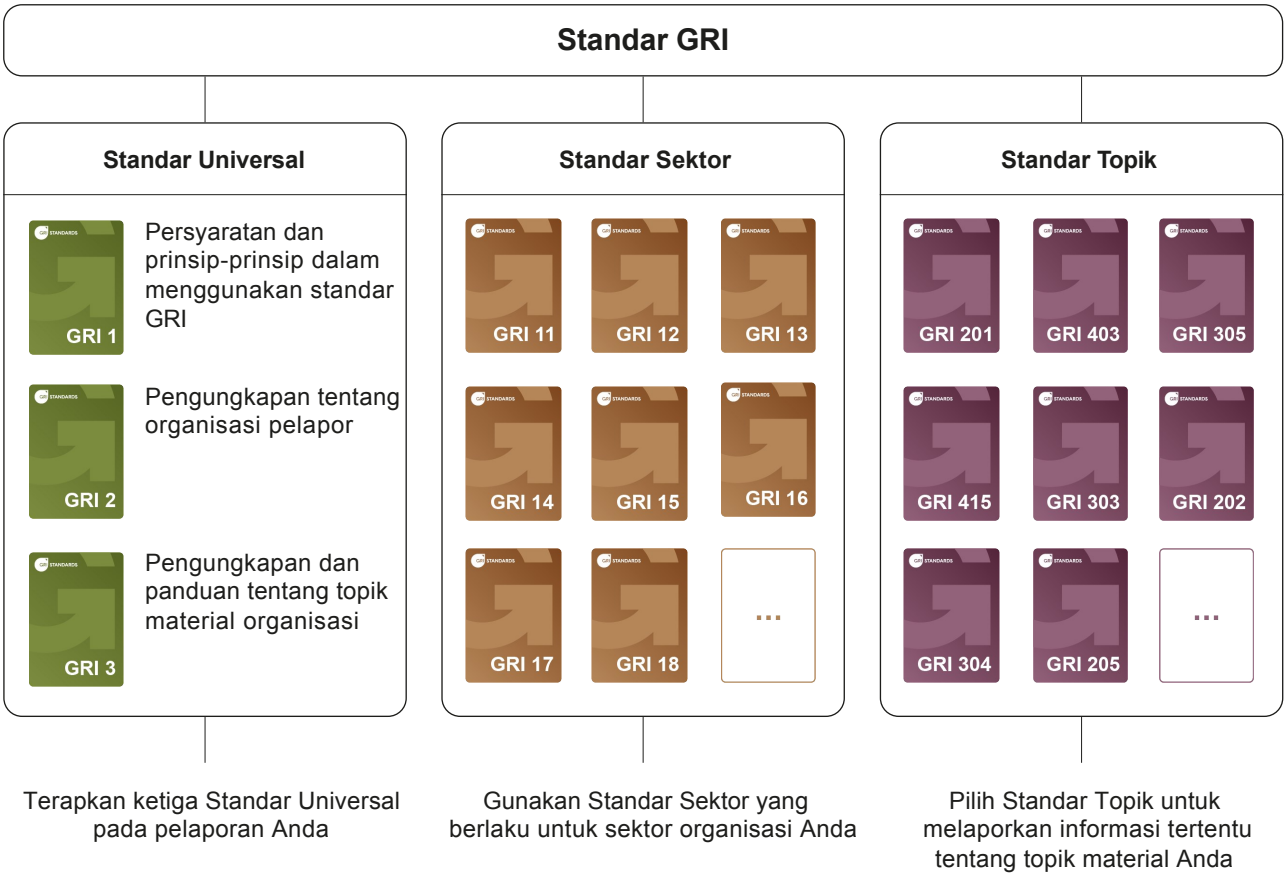
Standar Sektor

Standar sektor menyediakan informasi untuk organisasi tentang kemungkinan topik material. Organisasi menggunakan Standar Sektor yang berlaku untuk sektor mereka saat menentukan topik material, dan saat menentukan apa yang akan dilaporkan untuk setiap topik material.

Standar Topik

Standar Topik berisi pengungkapan yang digunakan organisasi untuk melaporkan informasi mengenai dampak mereka terkait dengan topik tertentu. Organisasi menggunakan Standar Topik sesuai dengan daftar topik material yang telah mereka tentukan menggunakan *GRI 3*.

Gambar 1. Standar GRI: Standar Universal, Sektor, dan Topik



Menggunakan Standar ini

Organisasi yang membuat laporan sesuai dengan Standar GRI diwajibkan untuk melaporkan semua pengungkapan dalam Standar ini. Pengungkapan 2-2 dalam Standar ini mewajibkan organisasi untuk mencantumkan entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi. Entitas tersebut menentukan ruang lingkup untuk melaporkan semua pengungkapan lainnya dalam Standar ini.

Alasan pengabaian diizinkan untuk semua pengungkapan dalam Standar ini kecuali untuk:

- Pengungkapan 2-1 Rincian organisasi
- Pengungkapan 2-2 Entitas yang dicantumkan pada pelaporan keberlanjutan organisasi
- Pengungkapan 2-3 Periode pelaporan, frekuensi, dan titik kontak
- Pengungkapan 2-4 Penyajian kembali informasi
- Pengungkapan 2-5 Penjaminan eksternal

Jika organisasi tidak dapat mematuhi pengungkapan atau persyaratan dalam pengungkapan yang alasan pengabaiannya diizinkan (contohnya, karena informasi yang diwajibkan bersifat rahasia atau tunduk pada larangan hukum), organisasi diwajibkan mencantumkan pengungkapan atau persyaratan yang tidak dapat mereka patuhi, dan menyediakan alasan pengabaiannya disertai dengan penjelasan dalam indeks konten GRI. Lihat Persyaratan 6 dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut mengenai alasan tidak mencantumkan.

Jika organisasi tidak dapat melaporkan informasi yang diperlukan mengenai topik yang ditentukan dalam pengungkapan karena topik tersebut (seperti, komite, kebijakan, praktik, proses) tidak ada, mereka dapat mematuhi persyaratan dengan melaporkan bahwa situasinya seperti itu. Organisasi dapat menjelaskan alasan tidak mencantumkan suatu topik atau menjelaskan rencana untuk mengembangkannya. Pengungkapan tidak mewajibkan organisasi untuk mengimplementasikan topik tersebut (misalnya, mengembangkan kebijakan) tetapi melaporkan bahwa perihal tersebut tidak ada.

Jika organisasi bermaksud untuk mempublikasikan laporan keberlanjutan yang berdiri sendiri, organisasi tersebut tidak perlu mengulangi informasi yang telah dilaporkan secara publik di tempat lain, seperti di halaman web atau dalam laporan tahunannya. Dalam kasus tersebut, organisasi dapat melaporkan pengungkapan yang diwajibkan dengan menyediakan rujukan di indeks konten GRI tentang di mana informasi ini dapat ditemukan (contohnya, dengan menyediakan tautan ke halaman web atau mengutip halaman di laporan tahunan tempat informasi tersebut

telah dipublikasikan).

Persyaratan, panduan, dan istilah yang didefinisikan
Hal berikut berlaku di seluruh Standar GRI:

Persyaratan disajikan dalam **tulisan huruf cetak tebal** dan ditunjukkan dengan kata 'harus'. Organisasi harus mematuhi seluruh persyaratan untuk menyusun laporan sesuai dengan Standar GRI.

Persyaratan dapat disertai dengan panduan.

Panduan mencantumkan informasi latar belakang, penjelasan, dan contoh untuk membantu organisasi lebih memahami persyaratan tersebut. Organisasi tidak diwajibkan untuk mematuhi panduan.

Standar juga dapat mencakup rekomendasi. Hal-hal ini adalah keadaan-keadaan di mana suatu tindakan tertentu disarankan tetapi tidak diwajibkan.

Kata 'sebaiknya' menunjukkan adanya rekomendasi, dan kata 'dapat' menunjukkan kemungkinan atau pilihan.

Istilah yang didefinisikan digarisbawahi dalam teks Standar GRI dan dikaitkan dengan definisinya pada Daftar Istilah. Organisasi diwajibkan untuk menerapkan definisi di dalam Daftar Istilah.

1. Organisasi dan praktik pelaporan mereka

Pengungkapan dalam bagian ini menyediakan gambaran umum organisasi, praktik pelaporan keberlanjutan, dan entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan mereka.

Pengungkapan 2-1 Rincian organisasi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan nama resmi mereka;

b. melaporkan jenis kepemilikan dan bentuk hukum mereka;

c. melaporkan lokasi kantor pusat mereka;

d. melaporkan negara tempat mereka beroperasi.

PANDUAN

Panduan untuk 2-1-a
Jika organisasi menggunakan nama dagang atau nama bisnis yang dikenal oleh publik yang berbeda dengan nama resminya, mereka sebaiknya melaporkan nama ini selain nama resminya.

Panduan untuk 2-1-b
Jenis kepemilikan dan bentuk hukum organisasi berarti apakah kepemilikannya dimiliki publik atau swasta, dan apakah organisasi tersebut merupakan badan hukum, kemitraan, kepemilikan tunggal, atau jenis entitas lain seperti nirlaba, asosiasi, atau lembaga amal.

Panduan untuk 2-1-c
Kantor pusat merupakan pusat administrasi global dari suatu organisasi, tempat mengendalikan atau mengarahkan organisasi.

Panduan untuk 2-1-d
Jika organisasi telah melaporkan negara tempat mereka beroperasi di tempat lain, seperti dalam laporan keuangan konsolidasi yang diaudit atau informasi keuangan yang tersimpan di catatan publik, organisasi dapat menyediakan tautan atau rujukan ke informasi ini. Organisasi juga dapat melaporkan wilayah atau lokasi spesifik di dalam negara (misalnya, negara bagian, kota) tempat mereka beroperasi, jika ini menyediakan informasi kontekstual untuk memahami dampak-dampak organisasi.

Pengungkapan 2-2 Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. mencantumkan semua entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan;

b. jika organisasi mempunyai laporan keuangan konsolidasi yang diaudit atau informasi keuangan yang tersimpan di catatan publik, sebutkan perbedaan antara daftar entitas yang dimasukkan dalam pelaporan finansial mereka dan daftar entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan;

c. jika organisasi terdiri dari beberapa entitas, jelaskan pendekatan yang digunakan untuk menggabungkan informasi, yang meliputi:

i. apakah pendekatan tersebut melibatkan penyesuaian informasi untuk kepentingan minoritas;
ii. bagaimana pendekatan mempertimbangkan merger, akuisisi, dan pelepasan entitas atau sebagian entitas;
iii. apakah dan bagaimana pendekatan tersebut berbeda di seluruh pengungkapan dalam Standar ini dan di seluruh topik material.

PANDUAN

Panduan untuk 2-2-a
Entitas yang dilaporkan dalam 2-2-a menjadi dasar pelaporan untuk pengungkapan dalam Standar ini dan untuk menentukan topik material organisasi.

Persyaratan 2-2-a mencantumkan entitas yang dikontrol oleh organisasi atau yang mempunyai kepentingan organisasi di dalamnya dan dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan mereka, seperti anak perusahaan, usaha bersama, dan afiliasi, termasuk kepentingan minoritas. Organisasi sebaiknya melaporkan informasi untuk kelompok entitas yang sama seperti yang tercakup dalam pelaporan finansial mereka.

Saat menentukan topik material mereka, organisasi sebaiknya mempertimbangkan dampak entitas lain yang mempunyai hubungan bisnis dengan mereka yang tidak dimasukkan dalam daftar yang dilaporkan dalam 2-2-a. Lihat bagian 1 dalam *GRI 3: Topik Material 2021* untuk informasi lebih lanjut.

Panduan untuk 2-2-a dan 2-2-b
Jika semua entitas dalam pelaporan finansial organisasi juga dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan mereka, pernyataan singkat tentang fakta ini, termasuk tautan atau rujukan ke daftar entitas yang dimasukkan dalam laporan keuangan konsolidasi mereka yang diaudit atau informasi keuangan yang tersimpan di catatan publik, cukup untuk mematuhi 2-2-a dan 2-2-b.

Organisasi sebaiknya secara terpisah menyebutkan setiap entitas tambahan yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan yang tidak dimasukkan dalam pelaporan finansial mereka.

Panduan untuk 2-2-c
Kepentingan minoritas adalah kepentingan kepemilikan dalam suatu entitas yang tidak dikendalikan oleh entitas induk.

Pengungkapan 2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menyebutkan periode pelaporan dan frekuensi pelaporan keberlanjutan mereka;

b. menyebutkan periode pelaporan untuk pelaporan finansial mereka dan, jika tidak selaras dengan periode pelaporan keberlanjutan mereka, menjelaskan alasan untuk ini;

c. melaporkan tanggal publikasi laporan atau informasi yang dilaporkan;

d. menyebutkan narahubung untuk menerima pertanyaan tentang laporan atau informasi yang dilaporkan.

PANDUAN

Panduan untuk 2-3-a

Organisasi dapat menyebutkan frekuensi pelaporan keberlanjutan sebagai 'tahunan'. Lihat Prinsip Ketepatan Waktu dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut.

Panduan untuk 2-3-a dan 2-3-b

Periode pelaporan adalah periode waktu yang dicakup oleh informasi yang dilaporkan dan sebaiknya mencantumkan tanggal awal dan tanggal akhir (misalnya, 1 Januari 2022 hingga 31 Desember 2022, 1 Juli 2022 sampai 30 Juni 2023).

Organisasi sebaiknya melaporkan informasi untuk periode pelaporan yang sama seperti yang dicakup dalam pelaporan finansial mereka. Organisasi juga sebaiknya mempublikasikan informasi pada waktu yang sama dengan pelaporan finansial mereka, apabila ini memungkinkan.

Pengungkapan 2-4 Penyajian kembali informasi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan penyajian kembali informasi yang dibuat dari periode pelaporan sebelumnya dan menjelaskan:

i. alasan dilakukannya penyajian kembali;
ii. implikasi dari penyajian kembali.

PANDUAN

Organisasi sebaiknya menyediakan penyajian kembali informasi ketika mereka tahu bahwa informasi yang dilaporkan sebelumnya perlu direvisi. Penyajian kembali informasi dari periode pelaporan sebelumnya dapat mengoreksi kesalahan, atau menerapkan perubahan dalam metodologi pengukuran atau pada jenis usaha. Penyajian kembali informasi memastikan konsistensi dan memungkinkan tersedianya komparabilitas informasi antar periode pelaporan. Lihat Prinsip Komparabilitas dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut.

Organisasi sebaiknya melaporkan kriteria yang digunakan untuk menentukan kapan perubahan atau kesalahan dalam informasi yang dilaporkan sebelumnya dianggap cukup signifikan untuk menyediakan penyajian kembali. Perubahan atau kesalahan dapat bersifat signifikan ketika hal itu memengaruhi pengambilan keputusan pengguna informasi (misalnya, hal itu memengaruhi analisis perubahan dalam dampak organisasi seiring berjalannya waktu).

Misalnya, jika suatu organisasi menggunakan metode baru yang lebih akurat untuk mengukur emisi gas rumah kaca (GHG), mereka kemudian dapat mengalami penurunan dalam emisi GHG yang dilaporkan sebelumnya yang memenuhi kriteria penyajian kembali organisasi. Organisasi tersebut kemudian menyajikan kembali emisi GHG yang dilaporkan sebelumnya. Dalam kasus tersebut, organisasi diwajibkan untuk menjelaskan bahwa mereka telah menyajikan kembali emisi GHG yang dilaporkan sebelumnya karena adanya metodologi pengukuran yang baru dan bahwa hal ini menghasilkan emisi GHG yang lebih rendah dibandingkan yang dilaporkan sebelumnya. Organisasi sebaiknya juga melaporkan perubahan kuantitatif yang diamati (misalnya, emisi GHG 10% lebih rendah dibandingkan emisi yang dilaporkan sebelumnya).

Jika organisasi belum melakukan penyajian kembali apa pun dalam periode pelaporan, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan.

Panduan untuk 2-4-a-i
Contoh alasan untuk penyajian kembali informasi meliputi:

- perubahan periode dasar atau lamanya periode pelaporan;
- perubahan dalam jenis usaha;
- perubahan dalam metodologi pengukuran atau dalam definisi yang digunakan;
- pelepasan aset, merger, atau akuisisi;
- kesalahan yang dilakukan dalam periode pelaporan sebelumnya.

Panduan 2-4-a-ii
Efek penyajian kembali merupakan konsekuensi atas perubahan atau koreksi yang dilakukan atas informasi yang dilaporkan sebelumnya. Jika penyajian kembali berkaitan dengan informasi kuantitatif, organisasi sebaiknya menyebutkan perubahan kuantitatif dalam informasi yang disajikan kembali (misalnya, emisi GHG 10% lebih rendah dibandingkan dengan tingkat emisi yang dilaporkan sebelumnya).

Pengungkapan 2-5 Penjaminan eksternal

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan kebijakan dan praktik mereka untuk mencari penjaminan eksternal, termasuk apakah dan bagaimana badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior dilibatkan;

b. jika pelaporan keberlanjutan organisasi telah dijamin secara eksternal:

i. menyediakan tautan atau rujukan ke laporan penjaminan eksternal atau pernyataan penjaminan;
ii. menjelaskan apa yang telah dijamin dan atas dasar apa, termasuk standar penjaminan yang digunakan, tingkat penjaminan yang diperoleh, dan setiap batasan proses penjaminan;
iii. menjelaskan hubungan antara organisasi dan penyedia penjaminan.

PANDUAN

Lihat bagian 5.2 dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang penjaminan eksternal.

Panduan untuk 2-5-b-ii
Jika informasi ini dicakup dalam laporan penjaminan eksternal atau pernyataan yang tautan atau rujukannya telah disediakan oleh organisasi dalam 2-5-b-i, maka pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan.

Organisasi juga dapat menjelaskan, dalam bahasa yang dapat dimengerti:
- ruang lingkup informasi dan proses yang tercakup;
- tanggung jawab organisasi terkait dengan penyedia penjaminan;
- pendapat atau kesimpulan yang ditandatangani secara formal oleh penyedia penjaminan;
- ringkasan pekerjaan yang dilakukan;
- informasi tentang pengalaman dan kualifikasi penyedia penjaminan, misalnya, profil dan tingkat keahlian bidang terkait dari individu yang terlibat.

Panduan untuk 2-5-b-iii
Penyedia penjaminan yang melakukan penjaminan eksternal perlu memperlihatkan independensi dari organisasi untuk mencapai dan mempublikasikan kesimpulan yang objektif dan tidak berpihak tentang pelaporan keberlanjutan organisasi.

2. Aktivitas dan pekerja

Pengungkapan dalam bagian ini menyediakan gambaran umum aktivitas organisasi, pekerja , dan tenaga kerja lainnya.

Pengungkapan 2-6 Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan sektor tempat mereka aktif beroperasi;

b. menjelaskan rantai nilai mereka, termasuk:

i. aktivitas, produk, layanan organisasi , dan pasar yang dilayani;
ii. rantai pasokan organisasi;
iii. entitas hilir dari organisasi dan aktivitas mereka;

c. melaporkan hubungan bisnis yang relevan lainnya ;

d. menjelaskan perubahan signifikan dalam 2-6-a, 2-6-b, dan 2-6-c dibandingkan dengan periode pelaporan sebelumnya .

PANDUAN

Panduan untuk 2-6-a
Sektor dapat diidentifikasi berdasarkan kategori, seperti sektor publik atau swasta; atau kategori khusus industri, seperti sektor pendidikan atau sektor keuangan.

Tergantung pada aktivitas organisasi, sektor dapat diidentifikasi menggunakan Standar Sektor GRI atau sistem klasifikasi seperti Global Industry Classification Standard (GICS®), Industry Classification Benchmark (ICB), International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), dan Sustainable Industry Classification System (SICS®).

Panduan untuk 2-6-b
Rantai nilai organisasi mencakup beragam aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, dan oleh entitas hulu dan entitas hilir dari organisasi, untuk menghadirkan produk atau layanan organisasi mulai dari konsepsi hingga penggunaan akhir. Entitas hulu dari organisasi menyediakan produk atau layanan yang digunakan dalam mengembangkan produk atau layanan organisasi sendiri. Entitas hilir dari organisasi adalah entitas yang menerima produk atau layanan dari organisasi. Entitas dalam rantai nilai meliputi entitas di luar tingkat pertama, baik hulu maupun hilir.

Informasi yang dilaporkan dalam 2-6-b menyediakan konteks untuk memahami dampak organisasi di seluruh rantai nilai mereka, termasuk melalui penggunaan produk dan layanan mereka. Menjelaskan pasar yang dilayani menyediakan informasi lebih lanjut tentang kelompok pelanggan yang menjadi target produk dan layanan organisasi.

Organisasi tidak diwajibkan untuk menyediakan penjelasan terperinci untuk setiap aktivitas dalam rantai nilai mereka. Namun, hal itu dapat menyediakan ikhtisar tingkat tinggi dari rantai nilai mereka.

Panduan untuk 2-6-b-i
Saat menjelaskan aktivitas mereka, organisasi sebaiknya melaporkan jumlah keseluruhan operasi mereka dan menjelaskan bagaimana mereka mendefinisikan 'operasi'.

Saat menjelaskan produk dan layanan mereka, organisasi sebaiknya melaporkan:
- kuantitas produk atau layanan yang disediakan selama periode pelaporan (misalnya, jumlah produk atau layanan yang disediakan, penjualan bersih produk atau layanan yang disediakan);
- apakah organisasi menjual produk atau layanan yang dilarang di pasar tertentu atau memiliki permasalahan pemangku kepentingan atau debat publik, termasuk alasan pelarangan atau permasalahan dan bagaimana organisasi menanggapi permasalahan

tersebut.

Saat menjelaskan pasar yang dilayani, organisasi dapat melaporkan:

- lokasi geografis tempat produk dan layanan/jasa ditawarkan;
- karakteristik demografi atau karakteristik lain pasar;
- informasi tentang ukuran dan kepentingan relatif pasar (misalnya, penjualan bersih, pendapatan bersih).

Panduan untuk 2-6-b-iii

Organisasi dapat menjelaskan:

- jenis pemasok (misalnya, broker, kontraktor, pedagang grosir);
- perkiraan jumlah pemasok di seluruh rantai pasokan mereka dan di setiap tingkat (misalnya, tingkat pertama, tingkat kedua;
- jenis aktivitas yang terkait dengan produk dan layanan organisasi yang dilaksanakan oleh pemasok mereka (misalnya, produksi, menyediakan layanan konsultasi);
- jenis hubungan bisnis dengan pemasok mereka (misalnya, jangka panjang atau jangka pendek, berdasarkan kontrak atau tanpa kontrak, berbasis proyek atau berbasis peristiwa);
- karakteristik khusus sektor rantai pasokan mereka (misalnya, membutuhkan banyak tenaga kerja);
- perkiraan nilai moneter yang dibayarkan kepada pemasok;
- lokasi geografis pemasok mereka;

Panduan untuk 2-6-b-iii

Organisasi dapat menjelaskan:

- jenis entitas hilir (misalnya, pelanggan, penerima manfaat);
- estimasi jumlah entitas hilir;
- jenis aktivitas yang terkait dengan produk dan layanan organisasi yang dilaksanakan oleh entitas hilir (misalnya, produksi, grosir, ritel);
- jenis hubungan bisnis dengan entitas hilir (misalnya, jangka panjang atau jangka pendek, berdasarkan kontrak atau tanpa kontrak, berbasis proyek atau berbasis peristiwa);
- lokasi geografis entitas hilir.

Panduan untuk 2-6-c

Hubungan bisnis terkait lainnya meliputi hubungan yang dimiliki organisasi dengan entitas yang tidak dijelaskan sebagai bagian dari rantai nilai dalam 2-6-b. Ini dapat meliputi mitra bisnis (misalnya, usaha bersama) dan entitas lain yang berhubungan secara langsung dengan operasi, produk, atau layanan organisasi (misalnya, lihat catatan dalam definisi 'hubungan bisnis').

Organisasi dapat melaporkan jenis entitas, aktivitas mereka, dan lokasi geografis mereka.

Panduan untuk 2-6-d

Persyaratan 2-6-d mewajibkan organisasi menjelaskan perubahan signifikan dalam sektor, rantai nilai, dan hubungan bisnis lain organisasi dibandingkan dengan periode pelaporan sebelumnya. Informasi ini dapat membantu menjelaskan perubahan dalam dampak organisasi. Contoh perubahan signifikan yang dapat dilaporkan dalam pengungkapan ini adalah perubahan dalam aktivitas, seperti pembukaan, penutupan, atau perluasan fasilitas; perubahan dalam struktur rantai pasokan organisasi atau dalam hubungannya dengan pemasok, termasuk pemilihan dan penghentian pemasok; atau perubahan dalam lokasi para pemasok mereka.

Pengungkapan 2-7 Tenaga kerja

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan jumlah total tenaga kerja, dan rincian pekerja berdasarkan gender dan wilayah kerja mereka;

b. melaporkan jumlah keseluruhan:

i. pekerja tetap , dan rincian pekerja berdasarkan gender dan wilayah kerja mereka;
ii. pekerja tidak tetap , dan rincian pekerja berdasarkan gender dan wilayah kerja mereka;
iii. pekerja dengan jam kerja tidak pasti , dan rincian pekerja berdasarkan gender dan wilayah kerja mereka;
iv. pekerja penuh waktu , dan rincian pekerja berdasarkan gender dan wilayah kerja mereka;
v. pekerja paruh waktu , dan rincian pekerja berdasarkan gender dan wilayah kerja mereka;

c. menjelaskan metodologi dan asumsi yang digunakan untuk menyusun data, termasuk apakah jumlahnya dilaporkan:

i. dalam hitungan orang, setara dengan purnawaktu (FTE), atau menggunakan metodologi lain;
ii. di bagian akhir periode pelaporan, sebagai rata-rata di seluruh periode pelaporan, atau menggunakan metodologi lainnya;

d. melaporkan informasi kontekstual yang diperlukan untuk memahami data yang dilaporkan dalam 2-7-a dan 2-7-b;

e. menjelaskan fluktuasi jumlah karyawan yang signifikan selama periode pelaporan dan antar periode pelaporan.

PANDUAN

Bersama dengan Pengungkapan 2-8, pengungkapan ini memberikan wawasan mengenai pendekatan organisasi terhadap ketenagakerjaan, termasuk ruang lingkup dan jenis dampak yang timbul dari praktik ketenagakerjaan. Pengungkapan ini juga menyediakan informasi kontekstual yang membantu memahami informasi yang dilaporkan dalam pengungkapan lainnya, dan berfungsi sebagai dasar kalkulasi dalam pengungkapan lain, seperti Pengungkapan 2-21 Rasio kompensasi total tahunan dan Pengungkapan 2-30 Perjanjian perundingan kolektif dalam Standar ini.

Pengungkapan ini mencakup semua pekerja yang melakukan pekerjaan untuk entitas organisasi yang dicantumkan dalam pelaporan keberlanjutan seperti yang dilaporkan pada Pengungkapan 2-2 dalam Standar ini.

Lihat rujukan [7], [19], [22], [23], [24], [26], dan [30] dalam Daftar Pustaka.

Panduan untuk 2-7-a
Pekerja merupakan individu yang berada dalam hubungan ketenagakerjaan dengan organisasi, berdasarkan praktik atau hukum nasional.

Memberikan rincian tenaga kerja berdasarkan gender memberikan wawasan mengenai keterwakilan gender di seluruh organisasi. Memberikan rincian karyawan berdasarkan wilayah memberikan wawasan mengenai variasi regional. Wilayah dapat berarti negara atau lokasi geografis lain, seperti kota atau wilayah di dunia.

Lihat Tabel 1 dan Tabel 2 dari Standar ini untuk mengetahui contoh cara menyajikan informasi ini.

Panduan untuk 2-7-b
Definisi pekerja tetap, tidak tetap, dengan jam kerja tidak pasti, penuh waktu, dan paruh waktu berbeda-beda antar negara. Jika organisasi mempunyai karyawan di lebih dari satu negara, organisasi sebaiknya menggunakan definisi sesuai undang-undang nasional dari negara tempat karyawan tinggal untuk menghitung data dalam konteks negara. Data konteks negara kemudian sebaiknya ditambahkan untuk menghitung jumlah total, tanpa mempertimbangkan

perbedaan dalam definisi hukum nasional.

Pekerja dengan jam kerja tidak pasti dipekerjakan oleh organisasi tanpa ada jaminan jumlah jam kerja minimum atau jumlah jam kerja tetap. Pekerja mungkin perlu selalu tersedia untuk menerima pekerjaan jika diperlukan, tetapi organisasi tidak memiliki kewajiban berdasarkan kontrak untuk menawarkan jumlah jam kerja minimum atau jumlah jam kerja tetap kepada pekerja per hari, minggu, atau bulan. Pekerja lepas, pekerja tanpa jam kerja pasti, dan pekerja panggilan merupakan contoh yang masuk dalam kategori ini.

Jika organisasi tidak dapat melaporkan angka yang pasti, mereka dapat melaporkan estimasi jumlah tenaga kerja ke angka puluhan terdekat atau, di mana jumlah tenaga kerja lebih besar dari 1.000, ke angka ratusan terdekat, dan menjelaskan kemudian pada 2-7-c.

Lihat Tabel 1 dan Tabel 2 dari Standar ini untuk mengetahui contoh cara menyajikan informasi ini.

Panduan 2-7-c
Organisasi dapat melaporkan jumlah total tenaga kerja dan jumlah pekerja tetap, sementara, tanpa jam kerja pasti, purnawaktu, dan paruh waktu dalam hitungan orang atau setara dengan purnawaktu (FTE). Melaporkan jumlah ini dalam hitungan orang memberikan wawasan mengenai jumlah setiap pekerja per individu, baik yang dipekerjakan penuh waktu atau paruh waktu. Melaporkan jumlah ini dalam FTE memberikan wawasan mengenai jumlah jam kerja.

Organisasi dapat menggunakan metodologi lain untuk melaporkan jumlah tersebut.

Melaporkan jumlah tenaga kerja pada akhir periode pelaporan menyediakan informasi pada titik waktu tersebut, tanpa mencatat fluktuasi jumlah tenaga kerja selama periode pelaporan. Melaporkan jumlah ini secara rata-rata di seluruh periode pelaporan mempertimbangkan fluktuasi jumlah tenaga kerja selama periode pelaporan.

Panduan untuk 2-7-d
Data kuantitatif, seperti jumlah pekerja tidak tetap atau paruh waktu, sepertinya tidak memadai tanpa informasi lain. Misalnya, pekerja tidak tetap atau paruh waktu dalam proporsi tinggi dapat mengindikasikan kurangnya jaminan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja, tetapi bisa juga menandakan adanya fleksibilitas di tempat kerja ketika ditawarkan sebagai pilihan sukarela. Karena alasan ini, organisasi diwajibkan untuk melaporkan informasi kontekstual untuk membantu pengguna informasi menafsirkan data.

Organisasi dapat menjelaskan alasan untuk ketenagakerjaan yang bersifat sementara. Contoh alasan tersebut adalah perekrutan tenaga kerja untuk menangani pekerjaan pada proyek atau peristiwa sementara atau musiman. Contoh lain adalah praktik umum untuk menawarkan kontrak kerja waktu tertentu (misalnya, enam bulan) bagi pekerja baru sebelum mereka ditawari sebagai pekerja tetap. Organisasi juga dapat menjelaskan alasan untuk pengunaan pekerja dengan jam kerja tidak pasti.

Organisasi dapat menjelaskan bagaimana mereka mendefinisikan pekerjaan penuh waktu. Jika organisasi mempunyai tenaga kerja di lebih dari satu negara, mereka dapat melaporkan definisi pekerja penuh waktu yang digunakan untuk wilayah yang mencakup negara-negara ini. Organisasi juga dapat menjelaskan alasan untuk pengunaan pekerja paruh waktu. Contoh alasan tersebut adalah untuk mengakomodasi permintaan pekerja untuk bekerja dengan jam lebih sedikit, atau karena organisasi tidak dapat menyediakan pekerjaan penuh waktu kepada semua pekerja.

Jika ada perbedaan dalam pekerjaan tetap, tidak tetap, tanpa jam kerja pasti, purna waktu, dan paruh waktu antar gender atau antara wilayah kerja, organisasi dapat menjelaskan alasan atas perbedaan tersebut.

Panduan untuk 2-7-e
Persyaratan 2-7-e memungkinkan organisasi menjelaskan bagaimana jumlah tenaga kerja berbeda-beda selama periode pelaporan dibandingkan dengan periode pelaporan sebelumnya (misalnya, apakah jumlahnya meningkat atau menurun). Mereka juga dapat menyertakan alasan fluktuasi jumlah tenaga kerja. Misalnya, peningkatan jumlah tenaga kerja selama periode pelaporan dapat terjadi karena adanya peristiwa musiman. Sebaliknya,

penurunan jumlah pekerja dibandingkan periode pelaporan sebelumnya dapat terjadi karena selesainya suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Tergantung pada organisasi untuk menentukan fluktuasi jumlah tenaga kerja mana yang mereka anggap penting untuk dilaporkan dalam 2-7-e. Organisasi sebaiknya melaporkan ambang batas mereka untuk menentukan fluktuasi yang signifikan.

Jika tidak ada fluktuasi signifikan dalam jumlah tenaga kerja selama periode pelaporan atau antar periode pelaporan, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan.

Tabel 1. Contoh templat untuk menyajikan informasi tentang tenaga kerja berdasarkan gender

[Periode pelaporan]				
PEREMPUAN	**LAKI-LAKI**	**LAINNYA***	**TIDAK DIUNGKAPKAN**	**TOTAL**
Jumlah pekerja (hitungan orang / FTE)				
Jumlah pekerja tetap (hitungan orang / FTE)				
Jumlah pekerja tidak tetap (hitungan orang / FTE)				
Jumlah pekerja dengan jam kerja tidak pasti (hitungan orang / FTE)				
Jumlah pekerja penuh waktu (hitungan orang/ FTE)				
Jumlah pekerja paruh waktu (hitungan orang / FTE)				

*** Gender yang disebutkan oleh pekerja sendiri.**

Tabel 2. Contoh templat untuk menyajikan informasi tentang tenaga kerja berdasarkan wilayah kerja

[Periode pelaporan]		
WILAYAH A	**WILAYAH B**	**TOTAL**
Jumlah pekerja (hitungan orang / FTE)		
Jumlah pekerja tetap (hitungan orang / FTE)		
Jumlah pekerja tidak tetap (hitungan orang / FTE)		
Jumlah pekerja dengan jam kerja tidak pasti (hitungan orang / FTE)		
Jumlah pekerja penuh waktu (hitungan orang/ FTE)		
Jumlah pekerja paruh waktu (hitungan orang / FTE)		

Pengungkapan 2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan jumlah keseluruhan pekerja yang bukan tenaga kerja dan yang pekerjaannya dikendalikan organisasi dan menjelaskan:

i. jenis pekerja paling umum dan hubungan kontrak mereka dengan organisasi;
ii. jenis pekerjaan yang mereka lakukan;

b. menjelaskan metodologi dan asumsi yang digunakan untuk menyusun data, termasuk apakah jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung dilaporkan:

i. dalam hitungan orang, setara dengan purnawaktu (FTE), atau menggunakan metodologi lain;
ii. di bagian akhir periode pelaporan, sebagai rata-rata di seluruh periode pelaporan, atau menggunakan metodologi lainnya;

c. menjelaskan fluktuasi signifikan dalam jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung selama periode pelaporan dan antar periode pelaporan.

PANDUAN

Pengungkapan ini menyediakan pemahaman tentang seberapa banyak organisasi mengandalkan pekerja yang bukan pekerja langsung untuk melakukan pekerjaan ini, dibandingkan dengan pekerja langsung. Informasi ini penting untuk memahami berapa banyak pekerja secara keseluruhan yang melakukan pekerjaan untuk organisasi, karena pekerja yang bukan pekerja langsung tidak terwakili dalam angka ketenagakerjaan yang dilaporkan dalam Pengungkapan 2-7.

Pengungkapan 2-8, bersama dengan Pengungkapan 2-7, memberikan wawasan tentang pendekatan perusahaan terhadap ketenagakerjaan, serta ruang lingkup dan jenis dampak yang timbul dari praktik ketenagakerjaannya. Pengungkapan ini juga menyediakan informasi kontekstual yang membantu memahami informasi yang dilaporkan dalam pengungkapan lainnya.

Pengungkapan ini mencakup semua pekerja yang bukan pekerja langsung dan yang pekerjaannya dikendalikan oleh entitas organisasi yang dicantumkan dalam pelaporan keberlanjutan seperti yang dilaporkan dalam Pengungkapan 2-2 dalam Standar ini.

Jika semua pekerja yang melakukan pekerjaan untuk organisasi merupakan pekerja langsung dan organisasi tidak memiliki pekerja yang bukan pekerja langsung, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan dalam pengungkapan ini.

Lihat rujukan [7], [19], [22], [23], [24], [26], dan [30] dalam Daftar Pustaka.

Panduan 2-8-a
Pekerja yang bukan pekerja langsung adalah mereka yang melakukan pekerjaan untuk organisasi tetapi tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan organisasi.

Pengungkapan ini mewajibkan organisasi untuk melaporkan jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung dan yang pekerjaannya dikendalikan oleh organisasi. Pengendalian pekerjaan menyiratkan bahwa organisasi mengarahkan pekerjaan yang dilakukan atau mempunyai kendali sehubungan dengan sarana atau metode untuk melakukan pekerjaan.

Organisasi mungkin memiliki kendali tunggal atas pekerjaan atau berbagi kendali dengan satu organisasi atau beberapa organisasi (misalnya, pemasok, pelanggan, atau mitra bisnis lainnya, seperti dalam usaha bersama). Jenis pekerja yang bukan pekerja langsung dan yang pekerjaannya dikendalikan oleh organisasi mencakup pekerja agensi, magang jangka lama, kontraktor, pekerja rumah, magang jangka pendek, wirausahawan, subkontraktor, dan sukarelawan. Organisasi sebaiknya melaporkan bagaimana mereka menentukan kapan mereka mempunyai kendali atas pekerjaan untuk pekerja yang bukan pekerja langsung.

Berikut ini adalah contoh pekerja yang bukan pekerja langsung dan yang pekerjaannya

dikendalikan oleh organisasi. Pekerja berikut dicantumkan dalam pengungkapan ini:

- Kontraktor yang dipekerjakan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja organisasi, di ruang publik (misalnya, di jalan), atau secara langsung di tempat kerja klien organisasi.
- Pekerja dari salah satu pemasok organisasi, di mana organisasi menginstruksikan pemasok untuk menggunakan bahan atau metode kerja tertentu dalam memproduksi produk atau menyediakan layanan.
- Sukarelawan atau peserta magang yang melakukan pekerjaan untuk organisasi.

Berikut ini adalah contoh pekerja yang bukan pekerja langsung dan yang pekerjaannya tidak dikendalikan oleh organisasi. Pekerja berikut tidak dicantumkan dalam pengungkapan ini:

- Para pekerja dari pemasok peralatan untuk organisasi yang melakukan perawatan rutin pada peralatan pemasok (misalnya, mesin fotokopi di tempat kerja organisasi) seperti yang ditentukan dalam kontrak antara pemasok peralatan dan organisasi.
- Pekerja salah satu pemasok organisasi, jika organisasi memperoleh produk standar yang diproduksi menggunakan metode produksi pemasok (misalnya, membeli alat tulis yang merupakan produk standar pemasok).

Jika organisasi tidak dapat melaporkan angka yang pasti, mereka dapat melaporkan estimasi jumlah pekerja yang bukan karyawan ke angka puluhan terdekat atau, di mana jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung lebih besar dari 1.000, ke angka ratusan terdekat, dan menjelaskan ini dalam 2-8-b.

Panduan untuk 2-8-a-i dan 2-8-a-ii
Saat melaporkan hubungan kontrak mereka dengan jenis pekerja yang paling umum, organisasi sebaiknya melaporkan apakah mereka melibatkan pekerja secara langsung atau tidak langsung melalui pihak ketiga, dan dalam kasus tidak langsung, siapa pihak ketiga ini (misalnya, agensi pemekerjaan, kontraktor).

Sudah memadai bagi organisasi untuk menyediakan penjelasan umum. Organisasi tidak diwajibkan untuk melaporkan jenis pekerja, hubungan kontrak, dan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja yang bukan karyawan.

Panduan untuk 2-8-b
Organisasi dapat melaporkan jumlah pekerja yang bukan karyawan dalam hitungan orang atau setara dengan purnawaktu (FTE). Hitungan orang memberikan wawasan mengenai jumlah pekerja individu, baik yang dipekerjakan secara penuh waktu atau paruh waktu. FTE memberikan wawasan mengenai jumlah jam kerja. Organisasi dapat menggunakan metodologi lain untuk melaporkan jumlah ini.

Melaporkan jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung pada akhir periode pelaporan dapat memberikan informasi untuk titik waktu tersebut tanpa mencatat fluktuasi jumlah tenaga kerja selama periode pelaporan. Melaporkan jumlah ini sebagai rata-rata di seluruh periode pelaporan mempertimbangkan fluktuasi jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung selama periode pelaporan.

Panduan untuk 2-8-c
Persyaratan 2-8-c memungkinkan organisasi menjelaskan bagaimana jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung berbeda-beda selama periode pelaporan dibandingkan dengan periode pelaporan sebelumnya (misalnya, apakah jumlahnya meningkat atau menurun). Mereka juga dapat menyertakan alasan fluktuasi jumlah tenaga kerja. Misalnya, peningkatan jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung selama periode pelaporan dapat terjadi karena adanya peristiwa musiman. Sebaliknya, penurunan jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung dibandingkan periode pelaporan sebelumnya dapat terjadi karena selesainya suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Organisasi dibebaskan untuk menentukan fluktuasi jumlah tenaga kerja mana yang mereka anggap penting untuk dilaporkan dalam 2-8-c. Organisasi sebaiknya melaporkan ambang batas mereka untuk menentukan fluktuasi yang signifikan.

Jika tidak ada fluktuasi signifikan dalam jumlah pekerja yang bukan pekerja langsung selama periode pelaporan atau antar periode pelaporan, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan.

3. Tata Kelola

Pengungkapan dalam bagian ini menyediakan informasi tentang struktur tata kelola, komposisi, pengetahuan, peranan, dan remunerasi organisasi.

Informasi yang dilaporkan dalam pengungkapan ini penting untuk memahami bagaimana manajemen dampak organisasi yang paling signifikan terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk dampak terhadap hak asasi manusia, terintegrasi ke dalam strategi dan operasi organisasi. Informasi tersebut membahas bagaimana badan tata kelola disusun dan seberapa siap mereka untuk mengawasi manajemen dampak organisasi. Informasi tersebut juga mempermudah pemahaman peran dan tanggung jawab badan tata kelola yang berkaitan dengan dampak ini.

Jika organisasi ingin mempublikasikan laporan keberlanjutan yang berdiri sendiri, organisasi tersebut tidak perlu mengulangi informasi yang sudah dilaporkan secara publik di tempat lain, seperti di halaman web atau dalam laporan tahunan mereka. Dalam kasus tersebut, organisasi dapat melaporkan pengungkapan yang diwajibkan dengan memberikan rujukan di indeks konten GRI mengenai di mana informasi dapat ditemukan (misalnya, dengan memberikan tautan ke halaman web atau mengutip halaman di laporan tahunan tempat informasi tersebut dipublikasikan).

Pengungkapan 2-9 Struktur dan komposisi tata kelola

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan struktur tata kelola mereka, termasuk komite badan tata kelola tertinggi;

b. mencantumkan komite badan tata kelola tertinggi yang bertanggung jawab untuk mengambil keputusan dan mengawasi manajemen dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat;

c. menjelaskan komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitenya berdasarkan:

- **i. anggota eksekutif dan noneksekutif;**
- **ii. independensi;**
- **iii. masa jabatan anggota badan tata kelola;**
- **iv. jumlah posisi dan komitmen signifikan lainnya yang dipegang oleh setiap anggota, serta sifat dari komitmen tersebut;**
- **v. gender;**
- **vi. kelompok sosial yang kurang terwakili;;**
- **vii. kompetensi terkait dampak organisasi;**
- **viii. perwakilan pemangku kepentingan.**

PANDUAN

Panduan untuk 2-9-c
Organisasi dapat menjelaskan komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitenya berdasarkan indikator keberagaman tambahan, seperti usia, asal keturunan dan suku, kewarganegaraan, kepercayaan, disabilitas, atau indikator keberagaman lain yang relevan untuk pelaporan.

Panduan untuk 2-9-c-ii
'Independensi' berarti kondisi yang memungkinkan anggota badan tata kelola tertinggi untuk melakukan penilaian independen yang tidak terpengaruh oleh pengaruh luar atau konflik kepentingan. Lihat rujukan [20] dalam Daftar Pustaka untuk informasi lebih lanjut tentang kriteria independensi untuk badan tata kelola.

Panduan untuk 2-9-c-iv
Posisi atau komitmen yang dimiliki oleh anggota badan tata kelola tertinggi bersifat signifikan ketika waktu dan perhatian yang diperlukan oleh posisi atau komitmen tersebut membahayakan kemampuan anggota untuk melakukan kewajibannya dalam organisasi. Posisi signifikan dapat meliputi keanggotaan lintas dewan.

Panduan untuk 2-9-c-vii
Kompetensi yang terkait dengan dampak organisasi meliputi kompetensi yang terkait dengan

dampak yang umumnya berhubungan dengan sektor, produk, dan lokasi geografis organisasi.

Pengungkapan 2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan proses pencalonan dan pemilihan untuk badan tata kelola tertinggi dan komitenya;

b. menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mencalonkan dan memilih anggota badan tata kelola tertinggi, termasuk apakah dan bagaimana hal berikut dipertimbangkan:

i. pendapat pemangku kepentingan (termasuk pemegang saham);
ii. keberagaman;
iii. independensi;
iv. kompetensi terkait dengan dampak organisasi.

PANDUAN

Panduan untuk 2-10-b-iii
‘Independensi’ berarti kondisi yang memungkinkan anggota badan tata kelola tertinggi untuk melakukan penilaian independen yang tidak terpengaruh oleh pengaruh luar atau konflik kepentingan. Lihat rujukan [20] dalam Daftar Pustaka untuk informasi lebih lanjut tentang kriteria independensi untuk badan tata kelola.

Panduan untuk 2-10-b-iv
Kompetensi yang terkait dengan dampak organisasi meliputi kompetensi yang terkait dengan dampak yang umumnya berhubungan dengan sektor, produk, dan lokasi geografis organisasi.

Pengungkapan 2-11 Ketua badan tata kelola tertinggi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan apakah ketua badan tata kelola tertinggi juga merupakan eksekutif senior dalam organisasi;

b. jika ketua merupakan eksekutif senior, menjelaskan jabatan mereka dalam manajemen organisasi, alasan penetapan ini, dan bagaimana konflik kepentingan dihindari dan diatasi.

Pengungkapan 2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan peran badan tata kelola tertinggi dan peran eksekutif senior dalam mengembangkan, menyetujui, dan memperbarui pernyataan tujuan, nilai, atau misi organisasi, strategi, kebijakan, dan sasaran lain yang terkait dengan pembangunan berkelanjutan;

b. menjelaskan peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi uji tuntas organisasi dan proses lain untuk mengidentifikasi dan mengelola dampak-dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, yang meliputi:

i. apakah dan bagaimana badan tata kelola tertinggi melibatkan pemangku kepentingan untuk mendukung proses ini;
ii. bagaimana badan tata kelola tertinggi mempertimbangkan hasil dari proses ini;

c. menjelaskan peran badan tata kelola tertinggi dalam meninjau efektivitas proses organisasi seperti yang dijelaskan dalam 2-12-b, dan melaporkan frekuensi peninjauan ini.

PANDUAN

Untuk informasi lebih lanjut tentang peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak organisasi, lihat rujukan [20] dalam Daftar Pustaka.

Panduan untuk 2-12-b-i
Persyaratan 2-12-b-i mencakup peran badan tata kelola tertinggi dalam pelibatan pemangku kepentingan. Organisasi juga diwajibkan untuk melaporkan informasi tentang pelibatan pemangku kepentingan dalam pengungkapan lainnya, seperti dalam pengungkapan dalam bagian 5 dari Standar ini.

Organisasi dapat menjelaskan frekuensi keterlibatan antara badan tata kelola tertinggi dan pemangku kepentingan, serta sarana untuk melakukan keterlibatan tersebut. Jika pelibatan pemangku kepentingan didelegasikan, organisasi dapat melaporkan kepada siapa hal itu didelegasikan dan tentang bagaimana masukan yang diterima disampaikan kepada badan tata kelola tertinggi.

Pengungkapan 2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan bagaimana badan tata kelola tertinggi mendelegasikan tanggung jawab untuk mengelola dampak-dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, yang meliputi:

i. apakah mereka telah menunjuk eksekutif senior dengan tanggung jawab untuk mengelola dampak-dampak;

ii. apakah mereka telah mendelegasikan tanggung jawab untuk mengelola dampak-dampak kepada karyawan lain;

b. menjelaskan proses dan frekuensi bagi eksekutif senior atau karyawan lain untuk melaporkan kembali kepada badan tata kelola tertinggi tentang manajemen dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat.

Pengungkapan 2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan apakah badan tata kelola tertinggi bertanggung jawab untuk meninjau dan menyetujui informasi yang dilaporkan, termasuk topik material organisasi, dan jika demikian, menjelaskan proses untuk meninjau dan menyetujui informasi tersebut;

b. jika badan tata kelola tertinggi tidak bertanggung jawab untuk meninjau dan menyetujui informasi yang dilaporkan, termasuk topik material organisasi, jelaskan alasan untuk hal ini.

PANDUAN

Organisasi dapat melaporkan apakah badan tata kelola tertinggi telah menetapkan komite pelaporan keberlanjutan untuk mendukung proses peninjauan dan persetujuan badan tata kelola tertinggi. Organisasi juga dapat melaporkan apakah badan tata kelola tertinggi meninjau kecukupan pengendalian internal organisasi untuk memperkuat integritas dan kredibilitas pelaporan keberlanjutan organisasi (lihat bagian 5.2 dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut). Keterlibatan badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior dalam mengembangkan kebijakan dan praktik organisasi dalam mencari penjaminan eksternal dilaporkan dalam Pengungkapan 2-5 dalam Standar ini.

Pengungkapan 2-15 Konflik kepentingan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan proses untuk badan tata kelola tertinggi guna memastikan konflik kepentingan dihindari dan diminimalkan;

b. melaporkan apakah konflik kepentingan diungkapkan kepada para pemangku kepentingan, termasuk, minimal, konflik kepentingan yang berkaitan dengan:

i. keanggotaan lintas dewan;
ii. kepemilikan saham lintas organisasi dengan pemasok dan para pemangku kepentingan lain;
iii. keberadaan pemegang saham pengendali;
iv. pihak terkait, hubungan, transaksi, dan saldo terutang mereka.

PANDUAN

Lihat rujukan [20] dalam Daftar Pustaka.

Panduan untuk 2-15-b-iii
Organisasi sebaiknya menggunakan definisi tentang pemegang saham pengendali yang berlaku dalam laporan keuangan konsolidasi organisasi atau dokumen yang setara.

Pengungkapan 2-16 Komunikasi masalah penting

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan apakah dan bagaimana masalah penting disampaikan kepada badan tata kelola tertinggi;

b. melaporkan jumlah keseluruhan dan karakteristik masalah penting yang disampaikan kepada badan tata kelola tertinggi selama periode pelaporan.

PANDUAN

Masalah penting meliputi masalah tentang dampak negatif potensial dan aktual terhadap pemangku kepentingan yang dikemukakan melalui mekanisme pengaduan dan proses lainnya. Masalah penting tersebut juga dapat meliputi masalah yang diidentifikasi melalui mekanisme lain tentang perilaku bisnis organisasi dalam operasi dan hubungan bisnis. Lihat panduan untuk Pengungkapan 2-25 dan Pengungkapan 2-26 dalam Standar ini untuk informasi lebih lanjut.

Pengungkapan 2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan tindakan yang diambil untuk meningkatkan pengetahuan kolektif, keterampilan, dan pengalaman badan tata kelola tertinggi tentang pembangunan berkelanjutan.

Pengungkapan 2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan proses untuk mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak-dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat;

b. melaporkan apakah evaluasi tersebut bersifat independen atau tidak, dan frekuensi evaluasi;

c. menjelaskan tindakan yang diambil dalam menanggapi evaluasi, termasuk perubahan pada komposisi badan tata kelola tertinggi dan praktik organisasi.

Pengungkapan 2-19 Kebijakan remunerasi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan kebijakan remunerasi untuk anggota badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior, yang meliputi:

i. pembayaran tetap dan tidak tetap;
ii. bonus anggota baru atau pembayaran insentif perekrutan;
iii. pembayaran uang pesangon;
iv. penarikan kembali;
v. tunjangan pensiun;

b. menjelaskan bagaimana kebijakan remunerasi untuk anggota badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior berkaitan dengan tujuan dan kinerja mereka dalam manajemen dampak-dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat.

PANDUAN

Panduan untuk 2-19-1-i
Pembayaran tetap dan pembayaran tidak tetap dapat meliputi pembayaran berbasis kinerja, pembayaran berbasis ekuitas, bonus, dan saham ditangguhkan (deferred share) atau saham berhak penuh (vested share);

Jika organisasi menggunakan pembayaran berbasis kinerja, mereka sebaiknya menjelaskan bagaimana remunerasi untuk eksekutif senior dirancang untuk memberikan imbalan kinerja jangka panjang.

Panduan untuk 2-19-a-iii
Pembayaran uang pesangon adalah semua pembayaran dan tunjangan yang diberikan kepada anggota badan tata kelola tertinggi yang keluar atau eksekutif senior yang masa jabatannya dihentikan. Pembayaran uang pesangon mencakup pembayaran di luar bentuk uang, dari pengalihan hak properti hingga pemberian insentif otomatis atau dipercepat.

Jika organisasi menyediakan pembayaran uang pesangon, mereka sebaiknya menjelaskan apakah:

- periode pemberitahuan untuk anggota badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior berbeda dengan karyawan lainnya;
- pembayaran uang pesangon untuk anggota badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior berbeda dengan karyawan lainnya;
- anggota badan tata kelola tertinggi dan eksekutif senior yang keluar menerima pembayaran terpisah dari pembayaran yang terkait dengan periode pemberitahuan;
- setiap klausul mitigasi disertakan dalam rencana pemutusan hubungan kerja.

Panduan untuk 2-19-a-iv
Penarikan kembali adalah pembayaran kembali kompensasi yang diterima sebelumnya yang wajib dilakukan oleh anggota badan tata kelola tertinggi atau eksekutif senior kepada perusahaan jika syarat ketenagakerjaan atau tujuan tertentu tidak terpenuhi.

Panduan untuk 2-19-a-v
Organisasi sebaiknya melaporkan perbedaan antara skema tunjangan pensiun dan tarif kontribusi bagi anggota badan tata kelola tertinggi, eksekutif senior, dan semua karyawan lainnya.

Pengungkapan 2-20 Proses untuk menentukan remunerasi

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan proses untuk merancang kebijakan remunerasi mereka dan untuk menentukan remunerasi, yang meliputi:

i. apakah anggota badan tata kelola tertinggi independen atau komite remunerasi independen mengawasi proses dalam menentukan remunerasi;
ii. bagaimana pendapat pemangku kepentingan (termasuk pemegang saham) mengenai remunerasi diminta dan dipertimbangkan;
iii. apakah konsultan remunerasi dilibatkan dalam menentukan remunerasi dan, jika ya, apakah mereka bersikap independen dari organisasi, badan tata kelola tertinggi, dan eksekutif senior;

b. melaporkan hasil voting pemangku kepentingan (termasuk pemegang saham) tentang kebijakan dan usulan remunerasi, jika berlaku.

PANDUAN

Kebijakan remunerasi ditetapkan untuk memastikan bahwa rencana remunerasi membantu merekrut, memotivasi, dan mempertahankan anggota badan tata kelola tertinggi, eksekutif senior, dan karyawan lainnya. Kebijakan remunerasi selanjutnya mendukung strategi dan kontribusi organisasi pada pembangunan berkelanjutan dan selaras dengan kepentingan pemangku kepentingan.

Pengungkapan 2-21 Rasio kompensasi total tahunan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan rasio kompensasi total tahunan bagi individu dengan bayaran tertinggi di organisasi terhadap median (nilai tengah) total kompensasi tahunan untuk semua karyawan(tidak termasuk individu dengan bayaran tertinggi).

b. melaporkan rasio kenaikan persentase dalam kompensasi total tahunan bagi individu dengan bayaran tertinggi di organisasi terhadap kenaikan persentase median (nilai tengah) total kompensasi tahunan untuk semua karyawan (tidak termasuk individu dengan bayaran tertinggi);

c. melaporkan informasi kontekstual yang diperlukan untuk memahami data dan cara penghimpunan data.

PANDUAN

Panduan untuk 2-21-a dan 2-21-b
Pengungkapan mencakup semua karyawan seperti yang dilaporkan dalam Pengungkapan 2-7 dalam Standar ini.

Kompensasi total tahunan mencakup gaji, bonus, pemberian saham, pemberian opsi, kompensasi program insentif nonekuitas, perubahan nilai pensiun, dan nonqualified deferred compensation earning (pendapatan kompensasi yang ditangguhkan dan belum dapat diperhitungkan sebagai pendapatan) yang diberikan selama satu tahun. Ketika menghitung rasio, organisasi sebaiknya, tergantung pada kebijakan remunerasi organisasi dan ketersediaan data, mempertimbangkan semua hal berikut:

- Gaji pokok, yang merupakan jumlah kompensasi tunai tetap (nonvariabel), jangka pendek, dan terjamin.
- Kompensasi tunai total, yang merupakan jumlah gaji pokok dan tunjangan uang tunai, bonus, komisi, pembagian laba tunai, dan bentuk lain dari variabel pembayaran tunai.
- Kompensasi langsung, yang merupakan jumlah total kompensasi tunai dan total nilai wajar semua insentif jangka panjang tahunan (seperti pemberian opsi saham, saham atau unit saham terbatas, saham atau unit saham kinerja, saham phantom, hak apresiasi saham, dan penghargaan tunai jangka panjang).

Rasio kompensasi total tahunan dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\frac{\text{Kompensasi total tahunan untuk individu dengan bayaran tertinggi di organisasi}}{\text{Nilai tengah total kompensasi tahunan untuk semua karyawan organisasi, kecuali individu dengan bayaran tertinggi}}$$

Perubahan dalam rasio kompensasi total tahunan dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\frac{\text{Peningkatan persentase dalam kompensasi total tahunan untuk individu dengan bayaran tertinggi di organisasi}}{\text{Peningkatan persentase nilai tengah total kompensasi tahunan untuk semua karyawan organisasi, kecuali individu dengan bayaran tertinggi}}$$

Panduan untuk 2-21-c
Data kuantitatif, seperti rasio kompensasi total tahunan, mungkin tidak cukup untuk memahami perbedaan pembayaran dan pendorongnya. Misalnya, rasio pembayaran dapat dipengaruhi oleh ukuran organisasi (misalnya, pendapatan, jumlah karyawan), sektor, strategi

ketenagakerjaan organisasi (misalnya, pekerja kontrak dari luar atau karyawan paruh waktu, tingkat otomatisasi yang tinggi), atau volatilitas mata uang.

Perbedaan dalam disparitas pembayaran yang dilaporkan selama bertahun-tahun mungkin sebagai akibat dari perubahan dalam kebijakan kompensasi organisasi atau tingkat kompensasi untuk individu atau karyawan dengan bayaran tertinggi, akibat dari perubahan dalam metodologi penghitungan (misalnya, pemilihan nilai tengah kompensasi total tahunan, yang dicakup atau yang tidak dicakup) atau perbaikan dalam proses pengumpulan data. Karena alasan ini, organisasi diwajibkan untuk melaporkan informasi kontekstual untuk membantu pengguna informasi menafsirkan data dan memahami cara data dihimpun.

Organisasi sebaiknya menyediakan informasi kontekstual berikut:

- Apakah ada karyawan yang dilaporkan di bawah Pengungkapan 2-7 dalam Standar ini telah dikecualikan.
- Apakah tingkat pembayaran setara dengan purnawaktu (FTE) digunakan untuk setiap karyawan paruh waktu.
- Daftar jenis kompensasi yang disertakan.
- Jabatan individu dengan bayaran tertinggi.

4. Strategi, kebijakan, dan praktik

Pengungkapan dalam bagian ini menyediakan informasi tentang praktik pelibatan pembangunan berkelanjutan organisasi serta kebijakan dan praktik mereka untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab. Pengungkapan didasarkan pada harapan untuk bisnis yang terkandung dalam instrumen resmi antarpemerintah.[1]

Harapan untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab meliputi kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, penghormatan semua hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk hak pekerja, serta perlindungan lingkungan hidup dan kesehatan dan keselamatan masyarakat. Harapan tersebut juga dapat mencakup pemberantasan suap, ajakan suap, pemerasan, dan bentuk korupsi lainnya; kepatuhan praktik pajak yang baik; serta melaksanakan uji tuntas untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan mempertanggungjawabkan bagaimana organisasi menangani dampak negatif mereka terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk dampak terhadap hak asasi manusia.

Dalam pengungkapan dalam bagian ini, organisasi diwajibkan untuk melaporkan informasi tentang kebijakan dan praktiknya secara keseluruhan untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab, bukan sekadar informasi untuk topik material tertentu. Pengungkapan 3-3 dalam *GRI 3: Topik Material 2021* memerlukan informasi tentang cara organisasi mengelola setiap topik material. Jika organisasi telah mendeskripsikan kebijakan dan praktik mereka untuk topik material di bawah pengungkapan dalam bagian ini, organisasi dapat menyediakan rujukan ke informasi ini dalam Pengungkapan 3-3 dalam *GRI 3* dan tidak perlu mengulangi informasinya.

Pengungkapan 2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan pernyataan dari badan tata kelola tertinggi atau eksekutif tersenior di organisasi tentang relevansi pembangunan berkelanjutan terhadap organisasi dan strategi organisasi untuk berkontribusi dalam pembangunan berkelanjutan.

PANDUAN

Organisasi sebaiknya menjelaskan:

- visi dan strategi jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang untuk mengelola dampak organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk dampak terhadap hak asasi manusia, di seluruh aktivitas dan hubungan bisnis organisasi.
- bagaimana tujuan, strategi bisnis, dan model bisnis mereka bertujuan untuk mencegah dampak negatif dan mewujudkan dampak positif terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat;
- prioritas strategis jangka pendek dan menengah untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan, termasuk bagaimana prioritas tersebut diselaraskan dengan instrumen resmi antarpemerintah;
- tren yang lebih luas (misalnya, makroekonomi, sosial, politik) yang memengaruhi organisasi dan strategi mereka untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan;
- peristiwa utama, pencapaian, dan kegagalan utama yang berkaitan dengan kontribusi organisasi pada pembangunan berkelanjutan selama periode pelaporan;
- gambaran kinerja terhadap tujuan dan target yang berkaitan dengan topik material organisasi selama periode pelaporan;
- tantangan utama, tujuan, dan target organisasi terkait kontribusi mereka pada pembangunan berkelanjutan untuk tahun berikutnya dan tiga hingga lima tahun ke depan.

1 Instrumen ini meliputi Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-Prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial *Organisasi Buruh Internasional (ILO)* [9]; *Panduan Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) untuk Perusahaan Multinasional* [12]*; Panduan Uji Tuntas OECD untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab* [11]; dan *Prinsip-Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia* [14]. Instrumen ini berdasarkan pada instrumen hukum internasional, seperti *Undang-Undang Hak Asasi Manusia Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)* [15] dan Konvensi ILO.

Pengungkapan 2-23 Komitmen kebijakan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan komitmen kebijakan mereka untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab, yang meliputi:

i. instrumen resmi antarpemerintah yang menjadi rujukan komitmen;
ii. apakah komitmen tersebut mewajibkan pelaksanaan uji tuntas;
iii. apakah komitmen tersebut mewajibkan penerapan prinsip kehati-hatian;
iv. apakah komitmen tersebut mewajibkan menghormati hak asasi manusia;

b. menjelaskan komitmen kebijakan spesifik untuk menghormati hak asasi manusia, yang meliputi:

i. hak asasi manusia yang diakui secara internasional yang dicakup oleh komitmen;
ii. kategori pemangku kepentingan, termasuk kelompok berisiko atau kelompok rentan, yang diberi perhatian khusus oleh organisasi dalam komitmen tersebut;

c. menyediakan tautan ke komitmen kebijakan jika tersedia secara publik, atau, jika komitmen kebijakan tidak tersedia secara publik, menjelaskan alasan hal ini;

d. melaporkan sampai level mana masing-masing komitmen kebijakan disetujui dalam organisasi, termasuk apakah ini dilakukan oleh level paling senior;

e. melaporkan sejauh mana komitmen kebijakan diterapkan pada aktivitas organisasi dan pada hubungan bisnis mereka;

f. menjelaskan bagaimana komitmen kebijakan disampaikan kepada pekerja, mitra bisnis, dan pihak terkait lainnya.

PANDUAN

Pengungkapan ini mencakup komitmen kebijakan organisasi untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab, termasuk komitmen untuk menghormati hak asasi manusia. Komitmen ini dapat dinyatakan dalam dokumen kebijakan terpisah atau disertakan dalam satu atau beberapa dokumen kebijakan lainnya, seperti kode etik.

Panduan Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) untuk Perusahaan Multinasional [12]*, Panduan Uji Tuntas OECD untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab* [11], dan *Prinsip-Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia* [14] menguraikan harapan bagi organisasi terkait dengan komitmen kebijakan ini.

Panduan untuk 2-23-a
Organisasi sebaiknya melaporkan harapan, nilai, prinsip, dan norma perilaku yang ditetapkan dalam komitmen kebijakan mereka.

Organisasi juga dapat melaporkan bagaimana komitmen kebijakan dikembangkan, termasuk pakar internal dan eksternal yang memberikan masukan untuk komitmen kebijakan tersebut.

Panduan untuk 2-23-a-i
Lihat Daftar Pustaka untuk daftar instrumen resmi antarpemerintah untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab.

Organisasi juga dapat memberikan rujukan ke standar atau inisiatif lain yang mereka ikuti.

Panduan untuk 2-23-a-iii
Prinsip kehati-hatian dinyatakan dalam Prinsip 15 dari *PBB - Deklarasi Rio tentang Lingkungan dan Pembangunan* [18]. Yang menyatakan: 'Bilamana ada ancaman kerusakan serius atau permanen, tidak adanya kepastian ilmiah secara penuh tidak boleh digunakan sebagai alasan untuk menunda langkah-langkah hemat biaya dalam mencegah degradasi lingkungan.'

Prinsip kehati-hatian berarti melakukan tindakan dini untuk mencegah dan memitigasi potensi dampak negatif dalam situasi di mana terdapat kurangnya pemahaman atau bukti ilmiah yang pasti, tetapi ada cukup alasan untuk kemungkinan terjadinya kerusakan serius atau yang tidak dapat dipulihkan.

Meskipun prinsip kehati-hatian paling sering dikaitkan dengan perlindungan lingkungan, prinsip tersebut dapat diterapkan untuk area lain, seperti kesehatan dan keselamatan. Organisasi dapat menjelaskan area di mana mereka menerapkan prinsip kehati-hatian.

Penerapan prinsip kehati-hatian dapat dilaporkan dalam 3-3-d-i dalam *GRI 3: Topik Material 2021*, sebagai bagian dari tindakan organisasi untuk mencegah atau memitigasi potensi dampak negatif untuk setiap topik material.

Panduan untuk 2-23-b-i
Hak asasi manusia melekat pada semua manusia dan semuanya saling berkaitan, saling tergantung, dan tak terpisahkan.

Hak asasi manusia yang diakui secara internasional meliputi, setidaknya, hak-hak yang dicantumkan dalam *Perserikatan Bangsa-bangsa, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia* [15] dan prinsip-prinsip mengenai hak-hak dasar yang dicantumkan dalam *Organisasi Buruh Internasional (ILO), Deklarasi mengenai Prinsip dan Hak-Hak Fundamental di Tempat Kerja* [5]. *Undang-Undang Hak Asasi Manusia Internasional* terdiri dari *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*, *Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, *Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik* dan dua Protokol Opsional.

Instrumen PBB lainnya menguraikan lebih lanjut tentang hak-hak masyarakat adat; perempuan; minoritas suku atau bangsa; minoritas agama atau bahasa; anak-anak; penyandang disabilitas; serta pekerja migran dan keluarga mereka. Juga ada standar undang-undang kemanusiaan internasional yang berlaku dalam situasi konflik bersenjata, seperti Konvensi Jenewa 1949 Komite Palang Merah Internasional (ICRC) [1].[2]

Di tingkat regional, perjanjian yang mengikat serta instrumen yang tidak mengikat menyediakan kerangka kerja khusus wilayah untuk hak asasi manusia.[3]

Jika komitmen kebijakan mencakup semua hak asasi yang diakui secara internasional, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan. Organisasi juga dapat menyatakan apakah komitmen kebijakan tersebut menyebutkan hak-hak tertentu yang memerlukan perhatian khusus. Misalnya, organisasi dapat menyatakan bahwa komitmen kebijakannya mencakup semua hak asasi manusia yang diakui secara internasional, dan terutama menyebutkan hak-hak untuk privasi dan kebebasan berpendapat karena organisasi telah mengidentifikasi bahwa aktivitas mereka mempunyai dampak terhadap hak-hak ini.

Jika komitmen kebijakan hanya mencakup beberapa hak asasi manusia yang diakui secara internasional, organisasi diwajibkan untuk menyatakan hak-hak yang dicakup. Mereka dapat menjelaskan mengapa komitmen kebijakan dibatasi pada hak-hak tersebut.

Panduan untuk 2-23-b-ii
Kategori pemangku kepentingan yang mendapatkan perhatian khusus dari organisasi dapat meliputi konsumen, pelanggan, karyawan dan pekerja, dan masyarakat lokal. Organisasi juga dapat mencantumkan individu yang termasuk dalam kelompok atau populasi yang dianggap sebagai kelompok berisiko atau kelompok rentan, seperti anak-anak; pembela hak asasi manusia; masyarakat adat; pekerja migran dan keluarganya; suku atau bangsa minoritas, agama dan bahasa minoritas; orang yang mungkin diperlakukan diskriminatif karena orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender, atau karakteristik seks; penyandang disabilitas; atau perempuan.

Misalnya, bank mungkin memberikan perhatian khusus dalam komitmen kebijakannya untuk menghindari tindakan diskriminasi terhadap kategori pelanggan tertentu, atau perusahaan pertambangan mungkin memberikan perhatian khusus untuk menghindari pelanggaran hak-hak masyarakat adat.

Panduan untuk 2-23-d
Level paling senior mungkin berbeda antar organisasi. Misalnya, level paling senior di suatu organisasi bisa saja adalah badan tata kelola tertinggi (misalnya, dewan) atau eksekutif paling senior (misalnya, direktur utama/CEO).

2 Lihat daftar instrumen hak asasi manusia universal Kantor Komisaris Tinggi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (OHCHR), https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx, diakses pada 7 Mei 2021.

3 Lihat daftar traktat regional hak asasi manusia Kantor Komisaris Tinggi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (OHCHR), https://www.ohchr.org/en/issues/escr/pages/regionalhrtreaties.aspx, diakses pada 7 Mei 2021.

Organisasi juga dapat melaporkan tanggal persetujuan dan pelaksanaan komitmen kebijakan, serta seberapa sering komitmen tersebut ditinjau.

Panduan untuk 2-23-e
Jika komitmen kebijakan berlaku untuk semua aktivitas dan hubungan bisnis organisasi secara merata, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan.

Jika komitmen kebijakan hanya berlaku untuk beberapa aktivitas organisasi (misalnya, komitmen kebijakan tersebut hanya berlaku untuk entitas yang berada di negara tertentu atau untuk anak perusahaan tertentu), organisasi sebaiknya melaporkan aktivitas mana yang menerapkan komitmen tersebut. Organisasi juga dapat menjelaskan mengapa komitmen dibatasi untuk aktivitas-aktivitas tersebut.

Jika komitmen kebijakan hanya berlaku untuk beberapa hubungan bisnis organisasi, organisasi sebaiknya menjelaskan jenis hubungan bisnis yang menerapkan komitmen tersebut (misalnya, distributor, penerima waralaba, usaha patungan, pemasok). Organisasi juga dapat menjelaskan mengapa komitmen dibatasi untuk hubungan bisnis tersebut. Organisasi juga sebaiknya menjelaskan apakah hubungan bisnis tersebut diwajibkan mematuhi komitmen kebijakan atau disarankan (tetapi tidak diwajibkan) mematuhi.

Panduan untuk 2-23-f
Organisasi dapat melaporkan:
- apakah komitmen kebijakan perlu dibaca, disetujui, dan ditandatangani secara rutin oleh semua pekerja, mitra bisnis, dan pihak terkait lainnya, seperti anggota badan tata kelola ;
- sarana yang digunakan organisasi untuk mengkomunikasikan komitmen kebijakan (misalnya, buletin, rapat formal atau informal, situs web khusus, perjanjian kontrak);
- cara mereka mengidentifikasi dan menyingkirkan potensi hambatan dalam komunikasi atau penyebaran komitmen kebijakan (misalnya, dengan membuat komitmen kebijakan dapat diakses dan tersedia dalam bahasa terkait).

Pengungkapan 2-24 Menanamkan komitmen kebijakan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan bagaimana mereka menanamkan setiap komitmen kebijakan mereka untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab di seluruh aktivitas dan hubungan bisnis mereka, yang meliputi:

i. bagaimana mereka mengalokasikan tanggung jawab untuk menerapkan komitmen di berbagai level di dalam organisasi;
ii. bagaimana mereka mengintegrasikan komitmen ke dalam strategi, kebijakan operasional, dan prosedur operasional organisasi;
iii. bagaimana mereka menerapkan komitmen mereka dengan dan melalui hubungan bisnis mereka;
iv. pelatihan yang disediakan oleh organisasi tentang penerapan komitmen.

PANDUAN

Pengungkapan ini memberikan wawasan tentang cara organisasi menanamkan komitmen kebijakan mereka untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab, termasuk komitmen untuk menghormati hak asasi manusia, di seluruh aktivitas dan hubungan bisnis mereka. Ini memastikan bahwa setiap orang di semua level bertindak dengan bertanggung jawab dan dengan kesadaran serta menghormati hak asasi manusia.

Panduan untuk 2-24-a-i
Contoh beberapa level di dalam organisasi meliputi badan tata kelola tertinggi, eksekutif senior, dan level operasional.

Organisasi dapat melaporkan:
- level paling senior dengan fungsi pengawasan, atau akuntabilitas terhadap, implementasi komitmen kebijakan;
- jabatan dalam organisasi dengan tanggung jawab harian untuk melaksanakan setiap komitmen kebijakan (misalnya, sumber daya manusia dengan tanggung jawab untuk melaksanakan komitmen untuk menghormati hak-hak pekerja), termasuk:
  - jalur pelaporan mereka hingga ke level senior pengambil keputusan;
  - alasan untuk mengalokasikan tanggung jawab kepada mereka;
- apakah perilaku bisnis yang bertanggung jawab dibahas secara formal di dalam rapat badan tata kelola tertinggi atau eksekutif senior dan, jika ya, topik apa saja yang dibahas;
- apakah ada sarana formal atau sistematis lainnya untuk diskusi tentang perilaku bisnis yang bertanggung jawab antar berbagai level atau jabatan dalam organisasi (misalnya, kelompok kerja lintas jabatan).

Panduan untuk 2-24-a-iii
Organisasi dapat menjelaskan:
- cara mereka menyelaraskan komitmen kebijakan dengan:
  - kebijakan manajemen dan sistem manajemen risiko yang lebih luas;
  - penilaian dampak terhadap ekonomi, lingkungan, sosial, dan hak asasi manusia, serta proses uji tuntas lainnya;
  - kebijakan dan prosedur yang menetapkan insentif finansial dan kinerja lainnya untuk manajemen atau pekerja;
- bagaimana mereka menerapkan komitmen kebijakan saat mengambil keputusan, seperti tentang pengadaan dan lokasi operasional;
- sistem (misalnya, audit internal) yang digunakan untuk memantau kepatuhan terhadap komitmen kebijakan di seluruh aktivitas mereka (di seluruh jabatan dan lokasi geografis) dan di seluruh hubungan bisnis mereka.

Panduan untuk 2-24-a-iii
Organisasi dapat menjelaskan:
- kebijakan dan praktik pengadaan atau investasi organisasi, dan keterlibatannya dengan pihak yang mempunyai hubungan bisnis, termasuk:
  - apakah dan bagaimana organisasi menerapkan proses prakualifikasi, kriteria penawaran, atau kriteria seleksi yang konsisted terhadap harapan-harapan yang dinyatakan dalam komitmen kebijakan untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab;
  - apakah dan bagaimana organisasi mempertimbangkan komitmen kebijakan dalam

perjanjian kontrak atau investasi, atau dalam kebijakan tertentu atau kode etik pemasok;

- apakah dan bagaimana organisasi mempertimbangkan komitmen kebijakan dalam proses untuk menentukan apakah mereka akan memulai, melanjutkan, atau menghentikan suatu hubungan bisnis;
- proses yang mereka lalui untuk memberdayakan atau mendukung mitra bisnis dan pihak lainnya untuk menerapkan komitmen kebijakan (misalnya, pengembangan kapasitas, berbagi sejawat);
- insentif yang ditawarkan kepada mitra bisnis dan pihak lain untuk menerapkan komitmen kebijakan (misalnya, harga premium, peningkatan pesanan, kontrak jangka panjang).

Panduan untuk 2-24-a-iv

Organisasi dapat melaporkan:

- isi pelatihan;
- kepada siapa pelatihan disediakan, dan apakah bersifat wajib;
- bentuk (misalnya, tatap muka, daring) dan frekuensi pelatihan;
- contoh bagaimana organisasi menentukan bahwa pelatihan tersebut efektif.

Organisasi dapat melaporkan apakah pelatihan tersebut membahas cara menerapkan komitmen kebijakan secara umum atau dalam situasi khusus (misalnya, memastikan komitmen untuk privasi ketika menangani data pribadi pelanggan, memastikan komitmen kebijakan dipertimbangkan dalam praktik pengadaan).

Organisasi dapat menyebutkan apakah pelatihan disediakan kepada mereka yang mempunyai tanggung jawab harian dan mereka yang mempunyai tugas pengawasan atau akuntabilitas untuk menerapkan komitmen kebijakan. Organisasi juga dapat menyebutkan apakah pelatihan disediakan kepada mereka yang mempunyai hubungan bisnis dengan organisasi (misalnya, distributor, penerima waralaba, usaha patungan, pemasok). Organisasi dapat melaporkan jumlah atau persentase pekerja, mitra bisnis, dan pihak lainnya yang telah diberi pelatihan selama periode pelaporan.

Pengungkapan 2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan komitmen organisasi untuk menyediakan atau bekerja sama dalam remediasi dampak negatif yang telah diidentifikasi organisasi sebagai disebabkan atau turut disebabkan oleh organisasi;

b. menjelaskan pendekatan organisasi untuk mengidentifikasi dan menangani pengaduan, termasuk melalui mekanisme pengaduan yang telah ditetapkan atau diikuti oleh organisasi;

c. menjelaskan proses lain yang dilalui organisasi dalam menyediakan atau bekerja sama dalam remediasi dampak negatif yang telah diidentifikasi sebagai disebabkan atau turut disebabkan oleh organisasi;

d. menjelaskan bagaimana pemangku kepentingan yang menjadi pengguna mekanisme pengaduan dilibatkan dalam perancangan, peninjauan, pengoperasian, dan perbaikan mekanisme ini;

e. menjelaskan bagaimana organisasi melacak efektivitas mekanisme pengaduan dan remediasi lainnya, serta melaporkan contoh-contoh efektivitas mereka, termasuk masukan dari pemangku kepentingan.

PANDUAN

Pengungkapan ini mencakup mekanisme pengaduan yang telah ditetapkan atau diikuti oleh organisasi. Mekanisme pengaduan memungkinkan pemangku kepentingan mengemukakan masalah tentang, dan mencari pemulihan untuk, dampak negatif potensial dan aktual organisasi terhadap mereka. Ini termasuk dampak terhadap hak asasi mereka. Pengungkapan ini juga mencakup proses lain yang disediakan atau dikerjasamakan oleh organisasi dalam remediasi dampak negatif yang telah diidentifikasi sebagai disebabkan atau turut disebabkan oleh organisasi.

Prinsip-Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia [14] dan *Panduan Uji Tuntas Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) untuk Perusahaan Multinasional* [12] menetapkan harapan bagi organisasi untuk menyediakan atau bekerja sama dalam remediasi, melalui proses yang sah, untuk dampak negatif yang mereka identifikasi telah mereka sebabkan atau turut berkontribusi. Organisasi tidak bertanggung jawab atas remediasi dampak negatif yang berkaitan langsung dengan operasi, produk, atau layanan oleh hubungan bisnisnya, di mana organisasi tidak berkontribusi pada dampak-dampak tersebut. Akan tetapi, mereka dapat memiliki peran dalam remediasi. Lihat Kotak 3 dalam *GRI 3: Topik Material 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang isu yang menyebabkan, berkontribusi, atau terkait secara langsung dengan dampak negatif.

Instrumen-instrumen ini juga menetapkan harapan bagi organisasi untuk menyelenggarakan atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan yang efektif di tingkat operasional.

Mekanisme pengaduan berbeda dengan mekanisme pelaporan pelanggaran (whistleblowing). Mekanisme pelaporan pelanggaran memungkinkan individu untuk menyampaikan kekhawatiran tentang kesalahan atau pelanggaran hukum dalam operasi atau hubungan bisnis organisasi, terlepas dari apakah individu itu sendiri dirugikan atau tidak. Mekanisme pelaporan pelanggaran dilaporkan dalam Pengungkapan 2-26 dalam Standar ini.

Pengungkapan ini mencakup pengoperasian mekanisme pengaduan dan proses remediasi lainnya. Tindakan yang diambil untuk menyediakan atau bekerja sama dalam remediasi terkait dampak negatif aktual untuk topik material dilaporkan dalam 3-3-d-ii dalam *GRI 3*.

Pengungkapan hanya relevan dengan proses remediasi lingkungan (misalnya, proses untuk menghilangkan kontaminan dari tanah) ketika proses ini berhubungan dengan dampak terhadap pemangku kepentingan atau pengaduan yang diajukan oleh pemangku kepentingan. Akan tetapi, pemulihan yang disediakan kepada pemangku kepentingan melalui mekanisme dan proses yang dicakup oleh pengungkapan ini mungkin melibatkan remediasi lingkungan. Penggunaan proses remediasi lingkungan dapat dilaporkan dalam 3-3-d-ii dalam *GRI 3*.

Panduan untuk 2-25-b
Mekanisme pengaduan mengacu pada setiap proses rutin, berbasis pemerintah atau nonpemerintah, yudisial atau non yudisial yang dapat dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan untuk mengajukan pengaduan dan mencari pemulihan.

Contoh mekanisme pengaduan yudisial dan non yudisial berbasis pemerintah meliputi pengadilan (untuk tindakan perdata dan pidana), pengadilan ketenagakerjaan, lembaga nasional hak asasi manusia, Titik Kontak Nasional dalam Panduan *OECD untuk Perusahaan Multinasional*, kantor ombudsman, badan perlindungan konsumen, badan pengawasan perundang-undangan, dan kantor pengaduan yang dikelola pemerintah.

Mekanisme pengaduan berbasis nonpemerintah meliputi mekanisme yang diselenggarakan oleh organisasi, baik secara mandiri atau bersama dengan pemangku kepentingan, seperti mekanisme pengaduan tingkat operasional dan perundingan kolektif, termasuk mekanisme yang ditetapkan oleh perundingan kolektif. Hal itu juga meliputi mekanisme yang diselenggarakan oleh asosiasi industri, organisasi internasional, dan organisasi masyarakat sipil, atau kelompok multi-pemangku kepentingan.

Mekanisme pengaduan tingkat operasional yang diselenggarakan oleh organisasi baik secara mandiri maupun melalui kerja sama dengan pihak lain dan dapat diakses secara langsung oleh pemangku kepentingan organisasi. Mekanisme tersebut memungkinkan pengaduan dapat diidentifikasi dan ditangani secara dini dan langsung, sehingga mencegah meningkatnya bahaya dan pengaduan. Mekanisme tersebut juga menyediakan masukan penting terkait efektivitas uji tuntas organisasi dari mereka yang terpengaruh secara langsung.

Organisasi dapat menjelaskan:

- tujuan dari mekanisme dan penggunanya (misalnya, apakah mekanisme tersebut ditujukan untuk kategori pemangu kepentingan tertentu, topik, atau wilayah tertentu) dan apakah mekanisme tersebut memungkinkan pengguna menyampaikan masalah terkait hak asasi manusia. Misalnya, organisasi dapat menjelaskan bahwa mereka telah menyediakan mekanisme untuk anggota masyarakat untuk dapat menyampaikan keluhan tentang pemukiman kembali, serta saluran siaga (hotline) terpisah untuk pekerja menyampaikan masalah tentang isu-isu yang memengaruhi hak-hak mereka, seperti kondisi kesehatan dan keselamatan;
- bagaimana mekanisme tersebut dioperasikan dan siapa yang menyelenggarakannya (organisasi atau pihak lain);
- apakah mekanisme pengaduan tingkat operasional diselenggarakan pada tingkat organisasi atau apakah mekanisme tersebut diselenggarakan pada tingkat lebih rendah (di tingkat lokasi atau proyek) dan, dalam kasus seperti ini, bagaimana informasi dari mekanisme ini terpusat;
- bagaimana mekanisme telah dirancang serta prinsip dan panduan apa yang melandasinya, termasuk apakah mekanisme tersebut dirancang untuk memenuhi efektivitas kriteria yang dicantumkan dalam *Prinsip-Prinsip Panduan PBB 31* [14];
- proses di mana pengaduan diselidiki;
- apakah pengaduan disampaikan kepada badan tata kelola tertinggi;
- apakah pengaduan ditangani secara rahasia;
- apakah mekanisme tersebut dapat digunakan oleh pemangku kepentingan secara anonim melalui perwakilan pihak ketiga;
- apakah organisasi mewajibkan atau menyediakan insentif untuk pembuatan atau peningkatan mekanisme pengaduan tingkat operasional di tempat kerja pemasok;
- apakah organisasi menyediakan proses cadangan untuk tempat kerja pemasok yang tidak memiliki mekanisme pengaduan tingkat operasional atau di mana mekanisme pengaduan yang ada di tempat kerja tersebut belum berhasil menyelesaikan masalah.

Panduan untuk 2-25-c
Persyaratan 2-25-c mencakup proses remediasi selain mekanisme pengaduan. Proses-proses di mana remediasi suatu dampak terjadi tanpa mekanisme pengaduan formal.

Contohnya termasuk peristiwa di mana organisasi mengambil tindakan untuk memulihkan suatu dampak aktual yang dibuktikan dalam penilaian dampak atau laporan yang diterbitkan oleh organisasi masyarakat sipil.

Panduan untuk 2-25-d
Organisasi dapat menjelaskan, misalnya, bagaimana mereka melibatkan pemangku kepentingan yang merupakan target pengguna mekanisme pengaduan tersebut, dalam memahami bagaimana pemangku kepentingan tersebut ingin mengakses mekanisme untuk mengadukan masalah, serta harapan mereka tentang bagaimana jalannya mekanisme tersebut.

Panduan untuk 2-25-e
Menurut *Prinsip-Prinsip Panduan PBB 31* [14], mekanisme pengaduan yang efektif adalah sah, mudah diakses, dapat diprediksi, adil, transparan, kompatibel dengan hak, dan sumber pembelajaran berkelanjutan. Selain kriteria ini, mekanisme pengaduan tingkat operasional yang efektif juga berdasarkan pada pelibatan dan dialog. Mungkin lebih sulit bagi organisasi untuk menilai efektivitas mekanisme pengaduan yang diikutinya dibandingkan mekanisme yang ditetapkan sendiri.

Organisasi dapat melaporkan:
- apakah dan bagaimana pengguna yang dituju diberitahu tentang mekanisme pengaduan dan proses remediasi;
- apakah dan bagaimana pengguna yang dituju dilatih untuk menggunakan mekanisme pengaduan dan proses remediasi;
- aksesibilitas mekanisme pengaduan dan proses remediasi, seperti jumlah jam per hari atau jumlah hari per minggu saat mekanisme tersebut tersedia, serta ketersediaan mekanisme dalam beberapa bahasa;
- bagaimana organisasi berusaha memastikan bahwa mereka menghormati hak asasi manusia pengguna serta melindungi pengguna dari pembalasan (yaitu, tidak membalas karena mengajukan keluhan atau masalah);
- seberapa puas pengguna dengan mekanisme pengaduan dan proses remediasi, beserta hasilnya, dan bagaimana organisasi menilai kepuasan pengguna;
- jumlah dan jenis pengaduan yang diajukan selama periode pelaporan, dan persentase pengaduan yang ditangani dan diselesaikan, termasuk persentase yang diselesaikan melalui remediasi;
- jumlah pengaduan yang diajukan selama periode pelaporan yang diulang atau berulang;
- perubahan yang dilakukan pada mekanisme pengaduan dan proses remediasi dalam menanggapi pelajaran yang dipetik mengenai efektivitas mekanisme tersebut.

Data kuantitatif, seperti angka pengaduan, tidak mungkin cukup dengan sendirinya. Misalnya, angka pengaduan yang rendah dapat mengindikasikan bahwa telah terjadi sedikit insiden, tetapi hal itu juga dapat menandakan bahwa pengguna yang dituju tidak mempercayai mekanisme yang ada. Karena alasan ini, informasi kontekstual sebaiknya disediakan untuk membantu pengguna informasi menafsirkan data.

Pengungkapan 2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan mekanisme bagi individu untuk:

i. mencari nasihat tentang penerapan kebijakan dan praktik organisasi untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab;

ii. mengemukakan masalah tentang perilaku bisnis organisasi.

PANDUAN

Pengungkapan ini mencakup mekanisme yang disediakan organisasi bagi individu untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah tentang perilaku bisnis yang bertanggung jawab dalam operasi dan hubungan bisnis. Contoh mekanisme ini meliputi wawancara rahasia selama kunjungan ke lokasi, proses eskalasi (untuk menaikkan masalah ke level manajemen), saluran siaga (hotline), mekanisme untuk melaporkan ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan, dan mekanisme whistleblowing.

Mekanisme ini memungkinkan individu untuk mengemukakan masalah tentang kesalahan atau pelanggaran hukum dalam operasi atau hubungan bisnis organisasi, terlepas dari apakah individu tersebut dirugikan ataupun tidak. Mekanisme ini berbeda dengan mekanisme pengaduan, yang memungkinkan pemangku kepentingan untuk mengemukakan masalah tentang, dan mencari pemulihan/remediasi untuk dampak negatif potensial dan aktual organisasi terhadap mereka. Mekanisme pengaduan dilaporkan dalam Pengungkapan 2-25 dalam Standar ini.

Jika mekanisme pengaduan organisasi dan mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah tentang perilaku bisnis yang bertanggung jawab dijalankan dengan cara yang sama, organisasi dapat menyediakan deskripsi tunggal tentang cara mekanisme ini dijalankan dan menjelaskan mekanisme mana yang dicakup oleh deskripsi tersebut.

Organisasi dapat melaporkan:

- siapa pengguna mekanisme yang dituju;
- cara mekanisme dijalankan dan level atau jabatan mana dalam organisasi yang diberi tanggung jawab untuk menangani mekanisme tersebut;
- apakah mekanisme dijalankan secara independen (terpisah) dari organisasi (misalnya, oleh pihak ketiga);
- proses untuk menyelidiki masalah;
- apakah permintaan untuk saran dan masalah yang dikemukakan diperlakukan secara rahasia;
- apakah mekanisme dapat digunakan secara anonim;

Selain itu, organisasi dapat melaporkan informasi tentang efektivitas mekanisme tersebut, termasuk:

- apakah dan bagaimana pengguna yang dituju diberi tahu tentang mekanisme tersebut dan dilatih tentang cara menggunakan mekanisme;
- aksesibilitas mekanisme, seperti jumlah jam per hari atau jumlah hari per minggu saat mekanisme tersebut tersedia, serta ketersediaan mekanisme dalam beberapa bahasa;
- bagaimana organisasi berusaha memastikan bahwa mereka menghormati hak asasi manusia pengguna dan melindungi mereka dari pembalasan (yaitu, tidak membalas kepada yang mengemukakan masalah);
- seberapa puas pengguna dengan mekanisme tersebut dan dengan hasilnya;
- jumlah dan jenis permintaan untuk nasihat yang diterima selama periode pelaporan, dan persentase permintaan yang dijawab;
- jumlah dan jenis masalah yang dikemukakan selama periode pelaporan, dan persentase masalah yang ditangani dan diselesaikan atau dinilai tidak berdasar.

Pengungkapan 2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan jumlah total peristiwa penting ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan selama periode pelaporan , dan rincian dari total ini berdasarkan:

i. peristiwa yang dikenai denda;
ii. peristiwa yang dikenai sanksi nonmoneter;

b. melaporkan jumlah total dan nilai moneter denda untuk peristiwa ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang dibayar selama periode pelaporan, serta rincian total ini berdasarkan:

i. denda untuk peristiwa ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang terjadi dalam periode pelaporan saat ini;
ii. denda untuk peristiwa ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang terjadi dalam periode pelaporan sebelumnya;

c. menjelaskan peristiwa penting ketidakpatuhan;

d. menjelaskan cara mereka menentukan peristiwa ketidakpatuhan yang penting.

PANDUAN

Pengungkapan ini membahas ketidakpatuhan, atau kegagalan mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku untuk organisasi.

Ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan dapat memberikan wawasan tentang kemampuan manajemen untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi parameter kinerja tertentu.

Undang-undang dan peraturan dapat dikeluarkan oleh berbagai badan, termasuk pemerintah lokal, daerah, dan nasional; otoritas pembuat peraturan; dan instansi publik.

Undang-undang dan peraturan meliputi:
- deklarasi, konvensi, dan traktat internasional;
- peraturan nasional, provinsi, regional, dan lokal;
- perjanjian sukarela yang mengikat yang dibuat bersama otoritas pembuat peraturan dan dikembangkan sebagai pengganti penerapan peraturan baru;
- perjanjian sukarela (atau kesepakatan), jika organisasi bergabung langsung dengan perjanjian tersebut, atau jika instansi publik membuat perjanjian tersebut berlaku pada organisasi-organisasi di wilayah mereka melalui legislasi atau regulasi.

Pengungkapan ini meliputi peristiwa penting ketidakpatuhan yang menyebabkan sanksi administrasi atau yudisial serta denda yang diajukan banding selama periode pelaporan.

Sanksi nonmoneter dapat meliputi pembatasan yang diterapkan oleh pemerintah, otoritas pembuat peraturan, atau instansi publik pada aktivitas atau operasi organisasi, seperti pencabutan izin dagang atau izin operasi di industri yang memiliki peraturan ketat. Sanksi tersebut juga dapat meliputi perintah untuk menghentikan atau memulihkan aktivitas yang melanggar hukum.

Organisasi dapat menggunakan informasi tentang denda yang telah dilaporkan dalam laporan keuangan konsolidasi mereka yang telah diaudit atau dalam informasi finansial yang tersimpan di catatan publik, termasuk denda yang diajukan banding dan yang mungkin muncul sebagai cadangan neraca di laporan keuangan.

Jika tidak ada peristiwa penting ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan atau tidak ada denda yang dibayarkan selama periode pelaporan, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi pengungkapan.

Panduan untuk 2-27-c
Penjelasan peristiwa penting ketidakpatuhan dapat meliputi lokasi geografis tempat terjadinya peristiwa, dan persoalan yang terkait dengan peristiwa tersebut, seperti penipuan pajak atau

tumpahan. Organisasi diwajibkan untuk melaporkan informasi yang memadai bagi pengguna informasi agar mereka dapat memahami jenis dan konteks peristiwa ketidakpatuhan yang penting.

Organisasi juga dapat menjelaskan apakah peristiwa penting tersebut terjadi kembali atau berulang.

Panduan untuk 2-27-d

Saat menentukan peristiwa penting terkait ketidakpatuhan, organisasi dapat menilai:

- keparahan dampak yang diakibatkan dari peristiwa tersebut;
- tolok ukur eksternal yang digunakan dalam sektor mereka untuk menentukan makna penting dari ketidakpatuhan tersebut.

Pengungkapan 2-28 Asosiasi keanggotaan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan asosiasi industri, asosiasi keanggotaan lain, serta organisasi advokasi nasional atau internasional yang diikutinya di mana mereka mempunyai peran penting.

PANDUAN

Organisasi dapat memiliki peran penting dalam suatu asosiasi atau organisasi advokasi ketika mereka memegang posisi di badan tata kelola , berpartisipasi dalam proyek atau komite, atau menyediakan pendanaan substansial di luar kewajiban keanggotaan rutin. Peran juga dapat dianggap penting ketika organisasi menganggap keanggotaannya strategis untuk memengaruhi misi atau tujuan asosiasi tersebut yang sangat penting bagi aktivitas organisasi sendiri.

5. Keterlibatan pemangku kepentingan

Pengungkapan dalam bagian ini menyediakan informasi tentang praktik pelibatan pemangku kepentingan organisasi, termasuk cara mereka terlibat dalam perundingan kolektif dengan karyawan.

Pengungkapan 2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. menjelaskan pendekatan mereka untuk melibatkan pemangku kepentingan, termasuk:

i. kategori pemangku kepentingan yang dilibatkan, dan cara pemangku kepentingan diidentifikasi;
ii. tujuan pelibatan pemangku kepentingan;
iii. bagaimana organisasi berusaha memastikan pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna.

PANDUAN

Pemangku kepentingan adalah individu atau kelompok yang memiliki kepentingan yang terpengaruh atau dapat terpengaruh oleh kegiatan organisasi [11]. Untuk informasi lebih lanjut tentang pemangku kepentingan, lihat bagian 2.4 dalam *GRI 1: Landasan 2021*.

Pengungkapan ini membahas pelibatan pemangku kepentingan yang dianggap organisasi sebagai bagian dari aktivitas berkelanjutan mereka, bukan hanya untuk tujuan pelaporan keberlanjutan.

Panduan untuk 2-29-a-i
Kategori umum pemangku kepentingan untuk organisasi adalah mitra bisnis, organisasi masyarakat sipil, konsumen, pelanggan, karyawan dan pekerja, pemerintah, komunitas lokal, organisasi nonpemerintah, pemegang saham dan investor lain, pemasok, serikat pekerja, dan kelompok rentan.

Organisasi dapat menjelaskan cara mereka menentukan kategori pemangku kepentingan yang mana yang akan dilibatkan dan kategori mana yang tidak akan dilibatkan.

Panduan untuk 2-29-a-ii
Tujuan pelibatan pemangku kepentingan dapat untuk, misalnya, mengidentifikasi dampak aktual dan potensial atau untuk menentukan tindakan pencegahan dan mitigasi untuk potensi dampak negatif. Dalam beberapa kasus, pelibatan pemangku kepentingan pada dasarnya merupakan suatu hak, seperti hak pekerja untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja atau hak mereka untuk melakukan perundingan kolektif.

Organisasi juga dapat melaporkan:
- jenis pelibatan pemangku kepentingan (misalnya, partisipasi, konsultasi, informasi) dan frekuensi pelibatan (misalnya, berkelanjutan, setiap triwulan, setiap tahun);
- kapan mereka melibatkan pemangku kepentingan secara langsung dan kapan mereka melibatkan perwakilan pemangku kepentingan yang kredibel atau perwakilan organisasi, atau tenaga ahli independen kredibel lainnya, serta alasannya;
- apakah aktivitas pelibatan pemangku kepentingan terjadi pada tingkat organisasi atau tingkat lebih rendah, seperti di tingkat lokasi atau proyek, dan dalam kasus terakhir, bagaimana informasi dari aktivitas pelibatan pemangku kepentingan dikelola secara terpusat;
- sumber daya (misalnya, sumber daya finansial atau manusia) yang dialokasikan untuk pelibatan pemangku kepentingan.

Informasi lebih lanjut tentang pelibatan pemangku kepentingan yang dilakukan untuk aktivitas tertentu dilaporkan dalam pengungkapan lain. Misalnya, organisasi harus membuat laporan tentang pelibatan pemangku kepentingan yang dilakukan untuk menentukan dan mengelola topik material dalam 3-1-b dan 3-3-f dalam *GRI 3: Topik Material 2021*.

Panduan untuk 2-29-a-iii
Pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna memiliki ciri yaitu adanya komunikasi dua arah dan berlandaskan pada itikad baik peserta dari kedua belah pihak. Pelibatan tersebut juga bersifat responsif dan berkelanjutan serta mencakup di banyak kasus melibatkan pemangku kepentingan terkait sebelum keputusan diambil. [11]

Organisasi dapat melaporkan:

- bagaimana mereka mempertimbangkan potensi hambatan untuk pelibatan pemangku kepentingan (misalnya, perbedaan bahasa dan budaya, ketidakseimbangan relasi gender dan kuasa, pengkotak-kotakan di dalam suatu komunitas atau grup);
- bagaimana mereka melibatkan kelompok berisiko atau kelompok rentan (misalnya, apakah perlu pendekatan khusus dan perlu diberikan perhatian khusus untuk potensi hambatannya);
- bagaimana mereka menyediakan informasi yang dapat dipahami dan dapat diakses melalui saluran komunikasi yang sesuai oleh pemangku kepentingan;
- bagaimana masukan dari pemangku kepentingan dicatat dan diintegrasikan ke dalam pengambilan keputusan, dan bagaimana pemangku kepentingan diberi tahu tentang bagaimana masukan mereka memberikan pengaruh pada keputusan;
- bagaimana mereka berusaha menghormati hak asasi manusia semua pemangku kepentingan, misalnya, hak privasi mereka, kebebasan berpendapat, serta demo dan protes damai;
- bagaimana mereka bekerja sama dengan mitra bisnis untuk melibatkan pemangku kepentingan dengan cara yang bermakna, termasuk harapan yang mereka letakkan pada mitra bisnis untuk menghormati hak asasi pemangku kepentingan selama pelibatan.

Pengungkapan 2-30 Perjanjian perundingan kolektif

PERSYARATAN

Organisasi harus:

a. melaporkan persentase total karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif;

b. bagi karyawan yang tidak dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif, laporkan apakah organisasi menentukan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan berdasarkan pada perjanjian perundingan kolektif yang mencakup karyawan lainnya atau berdasarkan pada perjanjian perundingan kolektif dari organisasi lain.

PANDUAN

Pengungkapan ini menyediakan wawasan tentang cara organisasi terlibat dalam perundingan kolektif dengan karyawan mereka. Perundingan kolektif merupakan hak dasar di tempat kerja yang dicakup dalam *Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Kolektif Organisasi Buruh Internasional (ILO)* [8].

Perundingan kolektif adalah negosiasi yang terjadi antara satu atau beberapa karyawan atau organisasi perusahaan dan satu atau beberapa organisasi pekerja (misalnya, serikat pekerja). Tujuan dari negosiasi ini adalah untuk mencapai kesepakatan kolektif tentang syarat dan ketentuan ketenagakerjaan (misalnya, gaji, waktu kerja) dan untuk mengatur hubungan antara perusahaan dan pekerja. [3] Negosiasi merupakan sarana penting yang dapat digunakan organisasi perusahaan dan organisasi pekerja untuk meningkatkan kondisi kerja dan hubungan ketenagakerjaan.

Perjanjian kolektif dapat dilakukan di tingkat organisasi, di tingkat lokasi tertentu, di tingkat industri, dan di tingkat nasional di negara-negara tempat organisasi beroperasi. Perjanjian kolektif dapat mencakup kelompok pekerja tertentu, misalnya, pekerja yang melakukan aktivitas khusus atau bekerja di lokasi khusus.

Jika organisasi mempunyai pernyataan atau komitmen kebijakan tentang kebebasan berserikat dan perundingan kolektif, hal ini dilaporkan dalam 2-23-b-i dalam Standar ini atau 3-3-c dalam *GRI 3: Topik Material 2021*.

Lihat rujukan [2], [3], [4], [5], [6], [8], [10], [21], [25], dan [26] dalam Daftar Pustaka.

Panduan untuk 2-30-a
Organisasi diwajibkan untuk melaporkan persentase karyawan mereka yang syarat dan ketentuan ketenagakerjaannya diatur oleh satu atau beberapa perjanjian perundingan kolektif.

Persentase karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif}}{\text{Jumlah total karyawan yang dilaporkan dalam 2-7-a}} \times 100$$

Karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif adalah para karyawan yang menjadi kewajiban organisasi untuk menerapkan perjanjian tersebut. Ini berarti jika tidak ada karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif, persentase yang dilaporkan adalah nol. Seorang karyawan yang dicakup lebih dari satu perjanjian perundingan kolektif hanya perlu dihitung sekali.

Persyaratan ini tidak meminta persentase karyawan yang diwakili oleh dewan ketenagakerjaan atau yang tergabung dengan serikat pekerja, yang bisa saja berbeda. Persentase karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif dapat lebih tinggi dibandingkan persentase karyawan yang bergabung dengan serikat ketika perjanjian perundingan kolektif diterapkan kepada anggota serikat dan nonanggota serikat. Atau, persentase karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif dapat lebih rendah dibandingkan persentase karyawan yang

bergabung dengan serikat. Ini bisa saja merupakan kasus saat tidak ada perjanjian perundingan kolektif atau saat perjanjian perundingan kolektif tidak mencakup semua karyawan yang bergabung dengan serikat.

Organisasi juga dapat menyediakan rincian persentase karyawan yang dicakup oleh perjanjian perundingan kolektif berdasarkan wilayah, atau menyediakan perbandingan dengan tolok ukur industri.

Panduan untuk 2-30-b
Mungkin ada peristiwa di mana perjanjian perundingan kolektif mencakup beberapa atau tak satu pun karyawan organisasi. Namun, syarat dan ketentuan ketenagakerjaan dari karyawan ini mungkin terpengaruh atau ditentukan oleh organisasi berdasarkan pada perjanjian perundingan kolektif lainnya, seperti perjanjian yang mencakup karyawan lain atau perjanjian dari organisasi lain. Jika ini yang terjadi, organisasi diwajibkan melaporkannya dalam 2-30-b. Jika bukan ini yang terjadi, serta syarat dan ketentuan ketenagakerjaan dari karyawan ini tidak terpengaruh atau ditentukan berdasarkan pada perjanjian perundingan kolektif lainnya, pernyataan singkat tentang fakta ini sudah cukup untuk mematuhi persyaratan ini.

Daftar Istilah

Daftar Istilah ini memberikan definisi untuk istilah yang digunakan dalam Standar ini. Organisasi diwajibkan untuk menerapkan definisi-definisi ini saat menggunakan Standar GRI.

Definisi-definisi yang dicakup di dalam daftar istilah ini mengandung istilah-istilah yang diperjelas lebih lanjut dalam *Daftar Istilah Standar GRI* lengkap. Semua istilah yang didefinisikan ditulis dengan garis bawah. Jika ada istilah yang tidak didefinisikan dalam Daftar Istilah ini atau dalam *Daftar Istilah Standar GRI* yang lengkap, maka berlaku definisi yang secara umum digunakan dan dimengerti.

A

anak
orang yang berusia di bawah 15 tahun, atau di bawah usia selesai wajib belajar, tergantung mana yang lebih tinggi

Catatan 1: Pengecualian dapat dilakukan di negara-negara tertentu dengan fasilitas pendidikan dan perekonomian yang tidak berkembang secara mencukupi dan usia minimal 14 tahun diberlakukan. Negara-negara yang dikecualikan ini disebutkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) dalam tanggapan terhadap penerapan khusus oleh negara-negara bersangkutan dan dengan berkonsultasi dengan organisasi perwakilan pemberi kerja dan pekerja.

Catatan 2: *Konvensi Usia Minimum* ILO, 1973, (No.138), mengacu pada buruh anak dan pekerja muda.

B

badan tata kelola
kelompok individu resmi yang bertanggung jawab atas panduan strategis organisasi, pemantauan manajemen yang efektif, dan akuntabilitas manajemen terhadap organisasi yang lebih luas dan pemangku kepentingannya

badan tata kelola tertinggi
badan tata kelola dengan otoritas tertinggi dalam organisasi

Catatan: Di beberapa yurisdiksi, sistem tata kelola terdiri dari dua tingkat, di mana pengawasan dan pengelolaan dipisahkan atau ketika hukum lokal menyediakan dewan pengawas yang diambil dari noneksekutif untuk memantau dewan pengelolaan eksekutif. Dalam kasus seperti itu, kedua tingkatan tersebut termasuk dalam definisi badan tata kelola tertinggi.

D

dampak
efek yang dimiliki atau dapat dimiliki organisasi terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk pada hak asasi manusia mereka, yang pada gilirannya dapat menunjukkan kontribusinya (negatif atau positif) terhadap pembangunan berkelanjutan

Catatan 1: Dampak dapat bersifat aktual atau potensial, negatif atau positif, jangka pendek atau jangka panjang, disengaja atau tidak disengaja, dan dapat dipulihkan atau tidak dapat dipulihkan.

Catatan 2: Lihat bagian 2.1 dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang 'dampak'.

E

eksekutif senior
anggota manajemen organisasi berpangkat tinggi, seperti Pejabat Eksekutif Tertinggi (CEO) atau individu yang melapor langsung kepada CEO atau badan tata kelola tertinggi

H

hak asasi manusia
hak yang melekat pada semua manusia, yang mencakup, setidaknya, semua hak yang diatur dalam *Undang-undang Hak Asasi Manusia Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)* dan prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar yang ditetapkan dalam *Deklarasi Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak di Tempat Kerja*

Sumber: United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011; diubah

Catatan: Lihat Panduan untuk 2-23-b-i dalam *GRI 2: Pengungkapan Umum 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang 'hak asasi manusia'.

hubungan bisnis organisasi
hubungan yang dimiliki organisasi dengan mitra bisnis, dengan entitas di dalam rantai nilainya termasuk yang berada di luar tingkat pertama, dan dengan entitas lain yang terkait langsung dengan operasi, produk, atau layanannya

Sumber: United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011; diubah

Catatan: Contoh entitas lain yang terkait langsung dengan operasi, produk, atau layanan organisasi adalah organisasi nonpemerintah yang dengannya organisasi tersebut memberikan dukungan kepada masyarakat lokal atau pasukan keamanan negara bagian yang melindungi fasilitas organisasi.

K

karyawan
individu yang berada dalam hubungan kepegawaian dengan organisasi, berdasarkan hukum atau penerapan nasional

karyawan paruh waktu
karyawan yang jam kerjanya per minggu, bulan, atau tahun kurang dari jumlah jam kerja untuk karyawan purnawaktu

karyawan purnawaktu
karyawan yang jam kerjanya per minggu, bulan, atau tahun ditentukan menurut hukum atau praktik nasional mengenai waktu kerja

karyawan sementara
karyawan dengan kontrak untuk jangka waktu terbatas (yaitu, kontrak jangka waktu tetap) yang berakhir ketika jangka waktu tertentu berakhir, atau ketika tugas atau peristiwa tertentu yang memiliki perkiraan waktu terlampir selesai (misalnya, akhir proyek atau kembalinya karyawan yang digantikan)

karyawan tanpa jaminan jam kerja
karyawan yang tidak memiliki jaminan jumlah jam kerja minimum atau tetap per hari, minggu, atau bulan, tetapi yang mungkin perlu menyediakan diri untuk bekerja sesuai kebutuhan

Sumber ShareAction, *Workforce Disclosure Initiative Survey Guidance Document*, 2020; diubah

Contoh: karyawan lepas, karyawan tanpa jam kontrak, dan karyawan panggilan

karyawan tetap
karyawan dengan kontrak untuk jangka waktu yang tidak ditentukan (yaitu, kontrak tidak terbatas) untuk karyawan purnawaktu atau paruh waktu

kelompok rentan
sekelompok individu dengan kondisi atau karakteristik tertentu (misalnya, ekonomi, fisik, politik, sosial) yang dapat mengalami dampak negatif sebagai hasil dari kegiatan organisasi dengan lebih parah daripada populasi umum

Contoh: anak-anak dan pemuda; lansia; mantan gerilyawan; keluarga yang terpengaruh HIV/AIDS; pembela hak asasi manusia; masyarakat adat; pengungsi dalam negeri; pekerja migran dan keluarga mereka; minoritas nasional atau etnis, agama dan bahasa; orang-orang yang mungkin didiskriminasi berdasarkan orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender, atau karakteristik seks mereka (misalnya, lesbian, gay, biseksual, transgender, interseks); penyandang disabilitas; pengungsi atau pengungsi yang kembali; perempuan

Catatan: Kerentanan dan dampak dapat berbeda bergantung pada jenis kelamin.

kelompok sosial yang kurang terwakili

sekelompok individu yang kurang terwakili dalam subset (misalnya, badan atau komite, karyawan organisasi) relatif terhadap jumlah mereka dalam populasi umum, dan yang oleh karena itu memiliki lebih sedikit kesempatan untuk mengekspresikan kebutuhan dan pandangan ekonomi, sosial, atau politik mereka.

Catatan 1: Kelompok sosial yang kurang terwakili dapat mencakup kelompok minoritas.

Catatan 2: Kelompok yang termasuk dalam definisi ini bergantung pada konteks operasi organisasi dan tidak seragam untuk setiap organisasi.

keparahan (dari suatu dampak)
Tingkat keparahan dampak negatif aktual atau potensial ditentukan oleh skalanya (yaitu, seberapa parah dampaknya), ruang lingkup (yaitu, seberapa luas dampaknya), dan karakter yang tidak dapat diperbaiki (seberapa sulit kerugian yang diakibatkannya untuk dapat dilawan atau diperbaiki).

Sumber: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018; diubah
United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; diubah

Catatan: Lihat bagian 1 dalam *GRI 3: Topik Material 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang 'keparahan'.

komunitas lokal
individu atau kelompok individu yang tinggal atau bekerja di area yang terpengaruh atau yang dapat terpengaruh oleh aktivitas organisasi

Catatan: Masyarakat lokal dapat beragam, mulai dari orang yang tinggal di dekat operasi organisasi, hingga mereka yang tinggal jauh.

konflik kepentingan
situasi di mana seorang individu dihadapkan pada pilihan antara persyaratan fungsi mereka dalam organisasi dan kepentingan atau tanggung jawab pribadi atau profesional mereka yang lain.

M

masyarakat adat
masyarakat adat pada umumnya diidentifikasi sebagai:

- masyarakat suku di negara merdeka yang keadaan sosial, budaya, dan ekonominya membedakan mereka dari bagian masyarakat nasional lainnya, dan yang statusnya diatur secara penuh atau sebagian oleh adat istiadat atau tradisi mereka sendiri atau oleh hukum atau peraturan khusus;
- masyarakat di negara merdeka yang dipandang sebagai pribumi karena mereka merupakan keturunan dari populasi yang telah menghuni negara tersebut, atau sebuah wilayah geografis milik negara tersebut, pada masa penaklukan atau kolonisasi atau penetapan batasan negara saat ini dan mereka yang, terlepas dari status hukum mereka, mempertahankan seluruh atau beberapa dari institusi sosial, ekonomi, budaya dan politik mereka.

Sumber: International Labour Organization (ILO), *Indigenous and Tribal Peoples Convention*, 1989 (No. 169)

mekanisme pengaduan
proses rutin yang dijalankan untuk menyampaikan pengaduan dan mencari pemulihan

Sumber: United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011; diubah

Catatan: Lihat Panduan untuk Pengungkapan 2-25 dalam *GRI 2: Pengungkapan Umum 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang 'mekanisme pengaduan'.

mitigasi
tindakan yang diambil untuk mengurangi tingkat dampak negatif

Sumber United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; diubah

Catatan: Mitigasi dampak negatif aktual mengacu pada tindakan yang diambil untuk mengurangi keparahan dari dampak negatif yang telah terjadi, dengan sisa dampak yang memerlukan remediasi. Mitigasi potensi dampak negatif mengacu pada tindakan yang diambil untuk mengurangi kemungkinan terjadinya dampak negatif.

mitra bisnis
entitas di mana organisasi memiliki beberapa bentuk keterlibatan langsung dan formal dengan tujuan memenuhi tujuan bisnisnya

Sumber: Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015; diubah

Contoh: afiliasi, pelanggan bisnis ke bisnis, klien, pemasok tingkat pertama, pemegang waralaba, mitra usaha bersama, perusahaan investasi di mana organisasi memiliki posisi kepemilikan saham

Catatan: Mitra bisnis tidak mencakup anak perusahaan dan afiliasi yang dikendalikan oleh organisasi.

P

pekerja
orang yang melaksanakan pekerjaan untuk organisasi

Contoh: karyawan, pekerja agensi, pekerja murid, kontraktor, pekerja rumahan, pekerja magang, wiraswasta, subkontraktor, sukarelawan, dan orang yang bekerja untuk organisasi selain organisasi pelapor, seperti untuk pemasok

Catatan: Dalam Standar GRI, dalam sejumlah kasus dijelaskan apakah subset khusus dari pekerja akan disyaratkan untuk digunakan.

pemangku kepentingan
individu atau kelompok yang memiliki kepentingan yang terpengaruh atau dapat terpengaruh oleh kegiatan organisasi

Sumber: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, 2018; diubah

Contoh: mitra bisnis, organisasi masyarakat sipil, konsumen, pelanggan, karyawan dan pekerja lain, pemerintah, masyarakat lokal, organisasi nonpemerintah, pemegang saham dan investor lainnya, pemasok, serikat dagang, kelompok rentan

Catatan: Lihat bagian 2.4 dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang ‘pemangku kepentingan’.

pemasok
entitas hulu dari organisasi (yaitu, dalam rantai pasokan organisasi), yang menyediakan produk atau layanan yang digunakan dalam pengembangan produk atau layanan organisasi itu sendiri

Contoh pialang, konsultan, kontraktor, distributor, pemegang waralaba, pekerja rumah, kontraktor mandiri, pemegang lisensi, produsen, produsen utama, subkontraktor, pedagang grosir

Catatan: Pemasok dapat memiliki hubungan bisnis langsung dengan organisasi (sering disebut sebagai pemasok tingkat pertama) atau hubungan bisnis tidak langsung.

pembangunan berkelanjutan/keberlanjutan
pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa membahayakan kemampuan generasi masa depan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri

Sumber: World Commission on Environment and Development, *Our Common Future*, 1987

Catatan: Istilah ‘keberlanjutan’ dan ‘pembangunan berkelanjutan’ digunakan secara bergantian dalam Standar GRI.

pemulihan/remediasi
sarana untuk melawan atau memperbaiki dampak negatif atau pemberian ganti rugi

Sumber: United Nations (UN), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012; diubah

Contoh: permintaan maaf, kompensasi finansial atau nonfinansial, pencegahan kerusakan melalui perintah atau jaminan tidak akan terulang, sanksi hukuman (baik pidana atau administratif, seperti denda), restitusi, restorasi, rehabilitasi

pengaduan
ketidakadilan yang dirasakan yang membangkitkan rasa kepemilikan individu atau kelompok, yang mungkin didasarkan pada hukum, kontrak, janji eksplisit atau implisit, praktik adat, atau gagasan umum tentang keadilan terhadap masyarakat yang dirugikan

Sumber: United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011

periode pelaporan
periode waktu spesifik yang dicakup oleh informasi yang dilaporkan.

Contoh: tahun fiskal, tahun kalender

perundingan kolektif
semua negosiasi yang berlangsung antara satu atau lebih pemberi kerja atau organisasi pemberi kerja, di satu sisi, dan satu atau lebih organisasi pekerja (misalnya, serikat buruh), di sisi lain, untuk menentukan kondisi kerja dan syarat kerja atau untuk mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja

Sumber: International Labour Organization (ILO), *Collective Bargaining Convention*, 1981 (No. 154); diubah

R

rantai nilai
beragam aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, dan oleh entitas hulu dan entitas hilir dari organisasi, untuk menghadirkan produk atau layanan organisasi mulai dari konsepsi hingga penggunaan akhir.

Catatan 1: Entitas hulu dari organisasi (misal, pemasok) menyediakan produk atau layanan yang digunakan dalam mengembangkan produk atau layanan organisasi. Entitas hilir dari organisasi (misal, distributor, pelanggan) menerima produk atau layanan dari organisasi.

Catatan 2: Rantai nilai mencakup rantai pasokan.

rantai pasokan
berbagai kegiatan yang dilakukan oleh entitas hulu dari organisasi, yang menyediakan produk atau layanan yang digunakan dalam pengembangan produk atau layanan organisasi itu sendiri

T

topik material
topik yang mencerminkan dampak organisasi yang paling signifikan terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk dampak terhadap hak asasi manusia mereka

Catatan: Lihat bagian 2.2 dalam *GRI 1: Landasan 2021* dan bagian 1 dalam *GRI 3: Topik Material 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang 'topik material'.

U

uji tuntas
proses untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memberikan penjelasan bagaimana sebuah organisasi menangani dampak negatifnya yang aktual dan potensial

Sumber: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011; diubah
United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011; diubah

Catatan: Lihat bagian 2.3 dalam *GRI 1: Landasan 2021* untuk informasi lebih lanjut tentang 'uji tuntas'.

Daftar Pustaka

Bagian ini mencantumkan instrumen resmi antarpemerintah dan rujukan tambahan yang digunakan dalam mengembangkan Standar ini, serta sumber daya yang dapat dipelajari oleh organisasi.

Instrumen resmi :

1. Komite Palang Merah Internasional (ICRC), Konvensi Jenewa 1949 dan Protokol Tambahannya, 1949.
2. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Rekomendasi tentang Persetujuan Bersama*, 1951 (No. 91).
3. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Konvensi Perundingan Kolektif*, 1981 (No. 154).
4. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Rekomendasi Perundingan Kolektif*, 1981 (No. 163).
5. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Deklarasi mengenai Prinsip-Prinsip Fundamental dan Hak-Hak di Tempat Kerja*, 1998.
6. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi*, 1948 (No. 87).
7. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Resolusi perihal Klasifikasi Internasional mengenai Status dalam Ketenagakerjaan (ICSE)*, 1993.
8. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Kolektif*, 1949 (No. 98).
9. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *'Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial*, 2017.
10. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Konvensi Perwakilan Pekerja*, 1971 (No. 135).
11. Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), *Panduan Uji Tuntas OECD untuk Tata Cara Bisnis yang Bertanggung Jawab*, 2018.
12. Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), *Pedoman OECD untuk Perusahaan-Perusahaan Multinasional*, 2011.
13. Prinsip-Prinsip Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), Prinsip-Prinsip *OECD untuk Tata Kelola Perusahaan*, 2004.
14. United Nations (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011.
15. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*:
    - 15.1 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia* 1948.
    - 15.2 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) *Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik*, 1966.
    - 15.3 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) *Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, 1966.
    - 15.4 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) *Protokol Opsional untuk Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik*, 1966.
    - 15.5 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) *Protokol Opsional Kedua untuk Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, yang bertujuan untuk menghapus hukuman mati*, 1989.
16. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), *Melindungi, Menghormati, dan Memulihkan: Kerangka Kerja untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia,* 2008.
17. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), *Laporan dari Perwakilan Khusus Sekretaris Jenderal tentang Isu Hak Asasi Manusia dan Perusahaan Transnasional dan Perusahaan Bisnis Lainnya, John Ruggie*, 2011.
18. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), *Deklarasi Rio tentang Lingkungan dan Pembangunan*, 1992.

Referensi tambahan:

19. Committee on Workers' Capital (CWC), *Panduan untuk Evaluasi Hak Asasi Manusia Pekerja dan Standar Tenaga Kerja*, 2017.
20. International Corporate Governance Network (ICGN), *Prinsip Tata Kelola Global ICGN*, 2021.
21. Organisasi Buruh Internasional (ILO), 8. Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif, *https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm*, diakses pada 7 Mei 2021.
22. Organisasi Buruh Internasional (ILO), ILOSTAT, *https://ilostat.ilo.org/*, diakses pada 7 Mei 2021.
23. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Indikator Utama Pasar Tenaga Kerja (KILM),* edisi ke-9, 2016.
24. Organisasi Buruh Internasional (ILO), *Pekerjaan nonstandar di seluruh dunia: Memahami tantangan, merangkai*

masa depan, 2016.
25. Visser, S. Hayter, dan R. Gammarano, 'Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?', *Issue Brief no. 1 – Labour Relations and Collective Bargaining*, Februari 2017, *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf*, diakses pada 7 Mei 2021.
26. ShareAction, *The Workforce Disclosure Initiative 2020 Survey Guidance Document*, 2020.

Referensi:

27. Castan Centre for Human Rights Law, Kantor Komisaris Tinggi Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Hak Asasi Manusia (OHCHR), dan United Nations Global Compact, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017.
28. Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015.
29. Shift, Oxfam, and Global Compact Network Belanda, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016.
30. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Metodologi. Kode standar negara atau area untuk penggunaan statistik (M49), *http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm*, diakses pada 7 Mei 2021.
31. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012.
32. World Benchmarking Alliance (WBA), metodologi Tolok Ukur Hak Asasi Manusia Perusahaan, diperbarui secara berkala.

Pengakuan

Catatan Pemberitahuan

Terjemahan Bahasa Indonesia ini dilakukan oleh Language Scientific, Boston, Massachusetts, Amerika Serikat, melalui peninjauan sejawat oleh para individu di bawah ini:

- **Hendri Yulius Wijaya**, Country Manager, GRI Indonesia
- **Dinah Madiadipura**, Founder and Chief of Content, Indonesia Labour Database
- **Monika Handayani**, Lecturer, Polytechnic State of Banjarmasin

Proses penerjemahan ini didukung oleh:

GRI mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Swedia atas dukungan finansial yang diberikan untuk terjemahan Bahasa Indonesia dari GRI Standards terbaru 2021.

Catatan Penting

Terjemahan Bahasa Indonesia dari GRI Standards terbaru 2021 dibiayai oleh Pemerintah Swedia. Tanggung jawab terkait konten ditanggung oleh sang pembuat. Pemerintah Swedia tidak senantiasa memiliki pandangan dan interpretasi yang sama.

Standar Pelaporan Keberlanjutan GRI dikembangkan dan disajikan dalam Bahasa Inggris. Walaupun berbagai upaya telah dilaksanakan untuk memastikan akurasi terjemahan, GRI Standards versi Bahasa Inggris tetap menjadi rujukan utama, bila ada pertanyaan atau perbedaan interpretasi yang muncul dari terjemahan.

Versi terbaru dari GRI Standards dalam Bahasa Inggris atau segala pembaruan terhadap versi Bahasa Inggris dipublikasikan dalam website GRI (www.globalreporting.org).

PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org