

Distr.  
GENERAL

TD/B/COM.2/ISAR/41  
21 August 2007

ARABIC  
Original: ENGLISH

## مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية



مجلس التجارة والتنمية  
لجنة الاستثمار والتكنولوجيا والقضايا المالية المتصلة بذلك  
فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية  
للمحاسبة والإبلاغ  
الدورة الرابعة والعشرون  
جنيف، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر - ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧  
البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت

### إرشادات بشأن مؤشرات مسؤولية الشركات في التقارير السنوية

مذكرة مقدمة من أمانة الأونكتاد

#### موجز تنفيذي

أعدت أمانة الأونكتاد مشروع الإرشادات هذا استناداً إلى مناقشات جرت في أثناء الدورات من العشرين إلى الثالثة والعشرين لفريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ (الفريق) في أثناء الاجتماعات التشاورية المخصصة في فترات ما بين الدورات، وكذلك استناداً إلى بحوث في ممارسات الإبلاغ الاجتماعي والاقتصادي. ويعطي مشروع الإرشادات لمحة عامة عن مؤشرات اجتماعية واقتصادية أساسية مختارة، كما يقدم إرشادات مفصلة فيما يتعلق بتجميع تلك المؤشرات والإبلاغ بها.

وقد أقرّ الفريق، منذ دورته العشرين، بالطلب على زيادة جانبي الملاءمة وإمكانية المقارنة في الإبلاغ عن مسؤولية الشركات، كما أقر بالحاجة إلى ضرورة توفير إرشاد تقني طوعي أيضاً بشأن هذا الإبلاغ كجزء من المعلومات المعروضة في التقارير السنوية للشركات. كما اتفق في الدورة الثالثة والعشرين للفريق على أن يزيد الأونكتاد من تحسين عمل الفريق في هذا المجال وينجز هذا العمل، وذلك من أجل توفير أداة تقنية طوعية للشركات.

ولقد أنجز هذا العمل في إطار ولاية الفريق المتعلقة بتحسين التنسيق بين أفضل الممارسات في تقارير الإبلاغ التي تقدمها الشركات، وتلبية للنداء الوارد في توافق آراء ساو باولو بشأن العمل التحليلي الذي طُلب إلى الأونكتاد الاضطلاع به بغية تيسير وتعزيز المساهمات الإيجابية التي تقدمها الشركات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان النامية المضيفة.

## المحتويات

### الصفحة

٣	.....	مقدمة
٤	.....	أولاً - لمحة عامة عن مؤشرات مختارة
٥	.....	ثانياً - استعراض منهجية قياس مؤشرات مختارة
٦	.....	ألف - التجارة والاستثمار والروابط
١٠	.....	باء - توفير فرص العمل وممارسات العمل
١٦	.....	جيم - التكنولوجيا وتنمية الموارد البشرية
٢١	.....	دال - الصحة والسلامة
٢٣	.....	هاء - الإسهامات الحكومية والمجتمعية
٢٥	.....	واو - الفساد
٢٦	.....	ثالثاً - الخاتمة

### المرفقات

٢٧	.....	الأول - Additional definitions
٢٨	.....	الثاني - Additional references
٣٠	.....	الثالث - Members of the 2007 ad hoc consultative group

## مقدمة

١ - ورد في توافق آراء ساو باولو الصادر عن مؤتمر الأونكتاد الحادي عشر، أنه ينبغي للأونكتاد "مساعدة البلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نمواً، على تصميم وتنفيذ سياسات نشطة لبناء القدرة الإنتاجية والقدرة التنافسية الدولية، على أساس المعالجة المتكاملة لقضايا الاستثمار، ومسؤولية الشركات، ونقل التكنولوجيا والابتكار، وتطوير المشاريع وتيسير الأعمال التجارية [...]، والقدرة التنافسية، والتنويع والقدرة التصديرية، من أجل المحافظة على مستوى عالٍ من النمو وتعزيز التنمية المستدامة" (TD/410، الفقرة ٤٩). كما ورد أيضاً في اتفاق آراء ساو باولو "إن مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة الذي عقد في جوهانسبرغ قد سلم بمسؤولية الشركات. وفي هذا الصدد، فإن للشركات الفاعلة الشركاتية دوراً إيجابياً تؤديه لحفز التنمية الاقتصادية في البلدان المضيفة، وفي دعم التنمية الاجتماعية والبيئية والقدرة التنافسية للمشاريع المحلية" (TD/410، الفقرة ٤٥). وأعلنت الدول الأعضاء كذلك ما يلي: "وينبغي للأونكتاد أن يجري عملاً تحليلياً من أجل تيسير وتعزيز المساهمة الإيجابية للشركات في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان النامية المضيفة" (TD/410، الفقرة ٥٨).

٢ - ونظر فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ، منذ دورته الثامنة عشرة، إلى موضوع الإبلاغ عن مسؤولية الشركات باعتباره قضية ناشئة ومهمة في مجال شفافية عمل الشركات. وسلم الفريق في دورته العشرين بأن الشركات واصلت توفير المزيد من المعلومات عن مسؤولية الشركات، وأن الضغط يزداد من أجل تحسين الإبلاغ عن المسائل الاجتماعية. وبدأ الفريق، في دورته الحادية والعشرين، دراسة المؤشرات الحالية لكي يمكن جعل تقارير الشركات أكثر صلة بالموضوع وأكثر قابلية للمقارنة. وحدد الفريق، لأغراض الدورة الثانية والعشرين، مجموعة من معايير الاختيار والمبادئ التوجيهية الواجب استخدامها عند اختيار مؤشرات الإبلاغ. وتتضمن الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/42 مزيداً من التفاصيل عن معايير الاختيار والمبادئ التوجيهية هذه، فضلاً عن مستعملي الإبلاغ عن مسؤولية الشركات وما يحتاجون إليه من معلومات.

٣ - وأشار فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ في دورته الثانية والعشرين والثالثة والعشرين إلى أنه يمكن وضع منهجية لقياس المؤشرات المختارة بغية التأكد من اتساق الإبلاغ بشأن هذه المسائل. كما أُنْفِق في الدورة الثالثة والعشرين على أنه "ينبغي للأونكتاد أن يواصل تنقيح واستكمال الإرشادات المتعلقة بنخبة من مؤشرات مسؤولية الشركات ومنهجية قياسها بغية توفير أداة تقنية طوعية للشركات" (TD/B/COM.2/ISAR/35).

٤ - إن غرض هذا التقرير، والذي أُعد بالرجوع إلى المبادئ التوجيهية لمبادرة الإبلاغ العالمية والمعايير الدولية للإبلاغ المالي، هو تقديم وصف مفصل للأعمال المتعلقة بمنهجية القياس بهدف تقديم إرشاد طوعي لإعداد التقارير باستخدام المؤشرات المختارة. وينقسم هذا التقرير إلى قسمين رئيسيين وخاتمة. ويقدم القسم الأول لمحة عامة موجزة عن المؤشرات المختارة في شكل جدول. أما القسم الثاني فيقدم إرشادات مفصلة لتجميع كل واحد من المؤشرات المختارة، وقد رُتّب حول النقاط التالية:

(أ) المعلومات الأساسية: عن اختيار المؤشر وصلته بالموضوع؛

(ب) والتعاريف: أي مصطلح محدد بحاجة إلى إيضاح؛

(ج) والتجميع: طريقة كيفية حساب المؤشر؛

(د) والعرض والكشف: ملاحظات محددة على الإبلاغ عن المؤشر.

٥ - وهذا العمل يستند إلى التقارير السابقة التي أعدتها الأمانة للدورات العشرين والحادية والعشرين والثانية والعشرين والثالثة والعشرين لفريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ<sup>(١)</sup> وعلى سبيل التحديد، يواصل التقرير تطوير منهجية القياس التي أثيرت للمرة الأولى في أثناء الدورة الثالثة والعشرين في الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/34. وقد شكل في عام ٢٠٠٧، في فترة ما بين الدورتين، فريق استشاري مخصص يتألف من خبراء من مجموعة من البلدان والمنظمات للمساهمة في إعداد هذه الورقة (انظر المرفق الثالث).

### أولاً - لمحة عامة عن مؤشرات مختارة

٦ - يعطي الجدول ١ لمحة عامة عن المؤشرات التي اختيرت في أثناء مداورات فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ بشأن هذا الموضوع، وعمّا أحرى من تنقيحات إضافية لها.

#### الجدول ١: مؤشرات مختارة

المؤشر	المجموعة
١- مجموع العائدات	الاستثمار والتجارة والروابط
٢- قيمة الواردات مقابل الصادرات	
٣- إجمالي الاستثمارات الجديدة	
٤- المشتريات المحلية	
٥- قوة العمل الإجمالية مصنفة حسب نوع العمل وعقد العمل والجنس	إيجاد فرص العمل
٦- أجور واستحقاقات الموظفين مصنفة حسب نوع العمل والجنس	والممارسات المتعلقة بالعمل
٧- عدد الموظفين الإجمالي ومعدل دوران الموظفين حسب نوع الجنس	
٨- النسبة المئوية من الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية	
٩- الإنفاق على البحث والتطوير	التكنولوجيا وتنمية الموارد البشرية
١٠- متوسط ساعات التدريب السنوي للموظف الواحد حسب فئة الموظف	
١١- الإنفاق السنوي على تدريب الموظف الواحد مصنفاً حسب فئة الموظف	
١٢- تكاليف الإنفاق على صحة وسلامة الموظفين	الصحة والسلامة
١٣- أيام العمل المفقودة بسبب ما يتصل بالعمل من حوادث وإصابات وأمراض	
١٤- المبالغ المسددة إلى الحكومة	المساهمات الحكومية
١٥- المساهمات الطوعية المقدمة إلى المجتمع المدني	والمجتمعية
١٦- عدد أحكام الإدانة الصادرة بشأن انتهاك القوانين أو اللوائح التي تتعلق بالفساد ومبلغ الغرامات المدفوعة/المستحقة الدفع	الفساد

(١) الورقات السابقة التي أعدها سابقاً فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ حول هذا الموضوع تشمل: TD/B/COM.2/ISAR/20 و TD/B/COM.2/ISAR/24 و TD/B/COM.2/ISAR/29 و TD/B/COM.2/ISAR/34.

## ثانياً - استعراض منهجية قياس مؤشرات مختارة

٧- يرد في الأجزاء أدناه وصف لمنهجية قياس كل مؤشر على حدة لضمان الإبلاغ المتسق عن المؤشرات المختارة الواردة في الجدول ١. وتتضمن المنهجية أربعة أجزاء هي: (أ) معلومات أساسية عن المؤشر المختار؛ (ب) وتعريف للمصطلحات المستخدمة في تجميع وعرض المؤشر؛ (ج) وإرشادات التجميع؛ (د) وإرشادات العرض.

٨- وإبراز ما تسهم به الشركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلدان المضيفة إبرازاً أفضل، فقد صُممت منهجية القياس المخصصة لكل مؤشر لتستخدم في تجميع البيانات اللازمة للتقارير التي تضعها الشركة على المستوى القطري، وليس التقارير العالمية الموحدة. وينبغي أن يؤدي استخدام البيانات الوطنية وليس البيانات العالمية الموحدة إلى تحسين جدوى المعلومات وقابليتها للمقارنة: فمن شأنها مثلاً أن تسمح بوضع معايير للمقارنة بين عمليات نفس المؤسسة التجارية في بلدان مختلفة، أو مقارنة مساهمات مؤسسة تجارية بمساهمات مثيلاتها في ذات القطر.

٩- وتستمدّ المؤشرات المختارة، كما ذكر في الوثيقتين (TD/B/COM.2/ISAR/29) و (TD/B/COM.2/ISAR/34)، من مجموعة مبادرات الإبلاغ الموجودة، والتي تشمل ممارسات الإبلاغ المالي، وممارسات مؤسسات تجارية معينة، والمبادئ التوجيهية لمعايير الإبلاغ الحكومية، ومبادرة الإبلاغ العالمية. أُولى الاهتمام الواجب، حيثما كان ذلك ممكناً، لاستخدام المنهجية نفسها التي تستخدمها منظمات أخرى تطبق المؤشر نفسه. ويلاحظ أن المؤشرات المستمدة من مبادرة الإبلاغ العالمية<sup>(٢)</sup> (مع ما يتصل بتلك المؤشرات من معلومات أساسية، وتعريف، وتجميع وعرض) قد تكون عدلت لضمان اتساقها مع معايير الاختيار والمبادئ الإرشادية التي وضعها فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ<sup>(٣)</sup>. فعلى سبيل المثال، عدلت جميع مؤشرات مبادرة الإبلاغ العالمية لتركز على الإبلاغ الموحد على الصعيد الوطني وليس على الصعيد الإقليمي أو العالمي. كما أدرجت حواش إضافية تبين مجالات التعديل. وُعدلت أيضاً بعض المؤشرات لضمان الاتساق مع المعايير الدولية للإبلاغ المالي.

١٠- وتوصي هذه الإرشادات باستخدام أساس الاستحقاق في الإبلاغ، ما لم يشترط القانون الوطني الأساس النقدي. وترتكز التعاريف، ما أمكن ذلك، على المعايير الدولية للإبلاغ المالي. ويُوصى باستخدام التعاريف الواردة في المعايير الدولية للإبلاغ المالي ما لم يشترط القانون الوطني تعاريف ومنهجيات محاسبة مختلفة؛ ففي هذه الحالات تسود الممارسات المحاسبية الوطنية. ويُوصى بإضافة ملاحظة تفسر التعاريف ومنهجيات المحاسبة المستخدمة في إعداد التقارير السنوية. ويتضمن المرفق الأول بهذه الوثيقة معلومات عامة إضافية تتعلق بأكثر من مؤشر. كما يتضمن المرفق الثاني ملاحظات إضافية تتعلق بمؤشرات بعينها.

(٢) جميع الإشارات إلى مؤشرات مبادرة الإبلاغ العالمية في هذه الورقة تعني النسخة (3.0) من تلك المؤشرات، والمعروفة أيضاً بمؤشرات "G3" والتي أطلقت في عام ٢٠٠٦.

(٣) للاطلاع على مزيد من المعلومات عن معايير الاختيار والمبادئ الإرشادية، انظر الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/42.

## ألف - التجارة والاستثمار والروابط

### ١ - الإيرادات الإجمالية

١١ - معلومات أساسية: تسمح الإيرادات الإجمالية لمؤسسة تجارية ما بحساب تقديري للأهمية الاقتصادية الكلية لتلك المؤسسة بالنسبة إلى الاقتصاد الذي تُمارس في ظلّه أنشطتها.

### ١٢ - التعاريف<sup>(٤)</sup>

(أ) الإيرادات هي التدفق الإجمالي للفوائد الاقتصادية التي تتمتع بها مؤسسة تجارية خلال فترة ممارسة أنشطتها العادية عندما تسفر تلك التدفقات عن زيادة في أسهم رأس المال بخلاف الزيادات المتعلقة بمساهمات المشاركين في رأس المال.

(ب) القيمة المنصّفة هي المبلغ الذي يمكن استبدال موجودات به أو استخدامه لتسوية التزامات مالية في صفقة تعقد على أساس تجاري محض بين طرفين مطلعين راضيين.

### ١٣ - التجميع

(أ) ينبغي قياس الإيرادات حسب القيمة المنصّفة للمقابل المُستلم أو المستحق استلامه.

(ب) ينبغي اعتماد إيرادات مبيعات البضائع عند استيفاء جميع الشروط التالية:<sup>(٥)</sup>

١` أن تنقل المؤسسة التجارية إلى المشتري جميع المخاطر والمزايا العامة المتعلقة بملكية السلع؛

٢` وألا تستمر المؤسسة في الاحتفاظ بأية سلطة إدارية إلى الدرجة المرتبطة عادة بالملكية، ولا بسيطرة فعلية على السلع المباعة؛

٣` وأن تتوفر إمكانية قياس الإيرادات بصورة موثوقة؛

٤` وأن يكون هنالك احتمال بعودة المنفعة الاقتصادية المرتبطة بالصفقة إلى المؤسسة؛

٥` وأن تتوفر إمكانية قياس التكاليف المتكبدة أو سوف تُتكد بشأن الصفقة بصورة موثوقة.

(ج) عندما يمكن تقدير حصيلة الصفقة التي تشمل تقديم خدمات تقديراً موثقاً، ينبغي اعتماد الإيرادات المرتبطة بالصفقة بالإشارة إلى مرحلة إكمال الصفقة بتاريخ الميزانية. ويمكن تقدير حصيلة الصفقة تقديراً موثقاً عند استيفاء الشروط التالية:

(٤) هذه التعاريف مستمدة من معيار المحاسبة الدولي ١٨.

(٥) هذه الشروط مستمدة من معيار المحاسبة الدولي ١٨.

- ١٠ إمكانية قياس مبلغ الإيرادات بصورة موثوقة؛
- ١٢ احتمال عودة المنفعة الاقتصادية المرتبطة بالصفقة إلى المؤسسة؛
- ١٣ وإمكانية قياس مرحلة إكمال الصفقة بتاريخ الميزانية بصورة موثوقة؛
- ١٤ وإمكانية قياس التكاليف المتكبدة قياساً موثقاً بشأن الصفقة وتكاليف إكمال الصفقة.

#### ١٤ - العرض والكشف

(أ) ينبغي لأرقام الإيرادات الإجمالية أن تطابق البيانات ذاتها الواردة في موضع آخر في البيانات المالية (المراجعة) الخاصة بالشركة، أو في حسابات الإدارة (المراجعة) داخلياً. ويُصحح بكشف الإيرادات على أساس جزئي، مع الإشارة إلى معيار المحاسبة الدولي ١٤.

(ب) بالإضافة إلى ذلك، يمكن تقديم معلومات عن القيمة المضافة. وتُقاس القيمة المضافة في المؤسسات التجارية بالفرق بين الإيرادات من السلع والخدمات المنتجة وتكلفة السلع والخدمات المشتراة. ويمكن أن يساعد نموذج القيمة المضافة مستخدم المعلومات على تكوين فكرة عن نطاق وتركيب عوامل الإنتاج التي تستخدمها المؤسسة لإنتاج السلع والخدمات التي تقدمها، وأهمية المؤسسة في الاقتصاد الكلي، وتوزيع القيمة المضافة التي يقدمها مختلف المساهمين الذين يستمدون دخولهم من المؤسسة.

#### ٢ - قيمة الواردات مقابل الصادرات

١٥ - معلومات أساسية: تمثل قيمة صادرات المؤسسة مقارنة بواردها مؤشراً لمساهمة تلك المؤسسة في ميزان مدفوعات البلد الذي تنشط فيه. وتتسم هذه المسألة بأهمية خاصة بالنسبة إلى البلدان النامية التي عليها أن تدير احتياطاتها من "العملة الصعبة".

#### ١٦ - التعاريف

(أ) الإقليم الاقتصادي: قد لا يكون الإقليم الاقتصادي مطابقاً للحدود المعترف بها للأغراض السياسية. ويتألف الإقليم الاقتصادي للبلد من منطقة جغرافية تديرها الحكومة. ويتنقل الأشخاص والسلع ورؤوس الأموال بحرية داخل هذا الإقليم الجغرافي. وتشمل المنطقة الجغرافية في البلدان الساحلية أي جزر تخضع السلطات الضريبية والنقدية ذاتها التي يخضع لها البر الرئيسي.

(ب) مقر المؤسسات التجارية: يقال إن للمؤسسة التجارية مركزاً لمصلحتها الاقتصادية وإنها وحدة مقيمة في البلد (إقليم اقتصادي) عندما تشارك في كمية يعتد بها من السلع و/أو الخدمات في ذلك البلد، أو عندما تمتلك أراضٍ أو مبانٍ فيه، أو عندما تستوفي شروط الكيان المحلي التي يحددها البلد الذي تعمل فيه المؤسسة. ويجب أن تحتفظ المؤسسة بمنشأة إنتاجية واحدة على الأقل (سلع و/أو خدمات) في البلد وأن تعتزم تشغيلها بصورة دائمة أو لفترة طويلة من الزمن.

(ج) الصادرات: السلع أو الخدمات المنتجة محلياً والمبيعة خارج البلاد.

(د) الواردات: السلع أو الخدمات المشتراة من موردين أجنب.

(هـ) تسليم البضاعة فوق ظهر السفينة: يعني تسليم البضاعة فوق ظهر السفينة في ميناء الشحن (التحميل) المحدد على حساب البائع. ويكون المشتري مسؤولاً عن أجرة النقل/الشحن والتأمين الرئيسية والتكاليف والمخاطر الأخرى.

(و) الكلفة والتأمين وأجور الشحن: تعني تأمين الشحن وتسليم البضاعة إلى ميناء الوصول (التفريغ) المحدد على حساب البائع. ويتحمل المشتري مسؤولية رسوم التخليص الجمركي للواردات والتكاليف والمخاطر الأخرى.

١٧ - التجميع: يمكن أن تفيد البيانات المحتفظ بها لاستيفاء متطلبات الإبلاغ المالي المقبولة عموماً في حساب هذا المؤشر.

(أ) تعيين كافة الصفقات التي تبرمها الشركة المبلّغة عبر الحدود، في إطار حسابها الجاري وحساب رأس مالها وحسابها المالي.

(ب) تعيين ما إذا كانت تلك الصفقات صادرات أو واردات في منظور الشركة المبلّغة.

(ج) حساب مساهمة الشركة المبلّغة في ميزان مدفوعات البلد المضيف باستخدام المعادلة التالية: المساهمة في ميزان مدفوعات البلد = مجموع الصادرات - مجموع الواردات.

(د) تشير الصفقات إلى:

١٠ الحساب الجاري: السلع؛ الخدمات؛ الدخل؛ التحويلات الجارية؛

٢٠ حساب رأس المال والحساب المالي:

(أ) تحويلات رأس المال؛ شراء أو تصريف أصول غير منتجة وغير مالية؛

(ب) الأصول والخصوم المالية.

١٨ - العرض والكشف: ينبغي وضع البيانات الخاصة بالاستيراد والتصدير منفصلة عند الكشف. كما ينبغي تفسير تسعير التحويل، عند الاقتضاء، ولا سيما كيفية وضع الأسعار. وينبغي أيضاً توضيح أسباب التغييرات الهامة، من سنة لأخرى، في مساهمة المؤسسة التجارية في ميزان مدفوعات البلد. ويمكن أن تقدم المؤسسة التجارية معلومات إضافية عن نوع السلع و/أو الخدمات التي تمثل أهم إسهاماتها في الواردات و/أو الصادرات.



### ٣- إجمالي الاستثمارات الجديدة

١٩- معلومات أساسية: يمكن أن تكون للاستثمارات الجديدة التي تقوم بها المؤسسات التجارية آثار اقتصادية واجتماعية إيجابية. وينطبق ذلك بصورة خاصة في الحالات التي تنجح فيها الاستثمارات الجديدة نحو المباني والآليات والمعدات والأصول غير المحسوسة، إذ يمكن لهذه الاستثمارات أن تؤدي إلى تطوير القدرة الإنتاجية والحد من الفقر في البلدان النامية المضيفة.

### ٢٠- التعاريف

(أ) يمكن اعتبار الاستثمارات على أنها:

١٠- الاستثمارات المباشرة التي تضطلع بها المؤسسة التجارية المبلغة في كيان آخر في البلد نفسه؛

٢٠- والاستثمارات التي تضطلع بها المؤسسة التجارية المبلغة لجملة أهداف من بينها خلق قدرة إنتاجية جديدة أو إدخال تكنولوجيا جديدة (مثلاً، شراء مرافق جديدة، وتكنولوجيا إنتاج جديدة ... إلخ).

(ب) ينبغي للمؤسسة التجارية المبلغة ذكر الاستثمار الأجنبي المباشر الذي تضطلع به في بلد المؤسسة، والذي يقوم به طرف ذو صلة بتلك المؤسسة (مثل الشركة الأم) باعتباره استثماراً جديداً.

(ج) لا تشمل الاستثمارات تكاليف التشغيل المستمر للمعدات أو المرافق الموجودة. ولا تشمل كذلك تكاليف التدريب أو الصحة والسلامة، المشمولة أصلاً في مؤشرات أخرى في هذه الإرشادات. كما لا تشمل الصكوك المالية قصيرة الأجل لأغراض الإدارة النقدية.

(د) الصكوك المالية هي أي عقد ينشئ أصولاً مالية وخصوماً مالية لكيان ما.

٢١- التجميع: البيانات الخاصة بالاستثمارات الجديدة، التي قام بها الكيان المبلغ حسب ما ورد في التعريف أعلاه على نحو مفصل، تحدد الاستثمارات الجديدة وتبين حساب المبلغ الإجمالي للاستثمارات الجديدة حسب الوصف الوارد في التعريف القائم على الفواتير.

٢٢- العرض والكشف: ينبغي عرض الأرقام الخاصة بالاستثمارات الجديدة مصنفةً حسب أنواع الاستثمار المبين بالتفصيل في التعريفين (أ) و(ب) أعلاه. كما ينبغي توضيح أسباب التغييرات الكبيرة من سنة لأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن تقديم المعلومات عن الفترة المتوقعة للاستهلاك الذي يتعلق بأهم الاستثمارات.

### ٤- المشتريات المحلية

٢٣- معلومات أساسية: تشكل إقامة روابط مع موردين من الشركات المحلية قناة هامة لزيادة القيمة المضافة المحلية وتوفير فرص عمل. كما تعتبر تكاليف المشتريات المحلية مؤشراً عاماً على مجال روابط المؤسسة التجارية مع الاقتصاد المحلي.

٢٤ - التعاريف: تُعرّف المشتريات على أنها "محلية" إذا كانت:<sup>(٦)</sup>

(أ) تخص "منتجات محلية" منتجة في بلد المؤسسة التجارية المبلّغة نفسها، أو مستوفية لشروط المحتوى المحلي التي تحددها حكومة ذلك البلد؛

(ب) أو تخص "خدمات محلية" تقدمها مؤسسة تجارية تأسست في بلد المؤسسة التجارية المعنية نفسها، أو مستوفية لشروط الكيان المحلي التي تحددها حكومة ذلك البلد.

٢٥ - التجميع

(أ) تحديد مواد المشتريات المحلية التي تشملها فترة الإبلاغ.

(ب) حساب تكاليف المشتريات المحلية خلال فترة الإبلاغ (أي، محاسبة الاستحقاقات).

٢٦ - العرض والكشف

(أ) يُعرض المبلغ الإجمالي للمشتريات المحلية كرقم مطلق، وأيضاً كنسبة من إجمالي المشتريات.

(ب) يمكن إدراج معلومات إضافية في العرض مثل عدد المؤسسات التجارية المحلية التي تُشترى منها السلع والخدمات، أو طبيعة السلع والخدمات، أو هوية أي مورّد رئيسي للسلع أو الخدمات. كما يمكن إضافة معلومات عن الالتزامات الرئيسية التي تمت خلال فترة الإبلاغ.

باء - توفير فرص العمل وممارسات العمل

١ - قوة العمل الإجمالية مصنفة حسب نوع العمل وعقد العمل والجنس<sup>(٧)</sup>

٢٧ - معلومات أساسية: إن إحدى أهم المساهمات الاقتصادية والاجتماعية الإيجابية التي يمكن أن تقدمها المؤسسة للبلد الذي تعمل فيه هي إيجاد فرص العمل. كما أن جهود المؤسسة التجارية المبذولة لإلغاء التمييز تعتبر أيضاً مساهمة اجتماعية إيجابية لذلك البلد. ويمكن أن يُعتبر مدى قدرة المؤسسة على الحد من التمييز مقياساً لقدرة فريق الإدارة على تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الجدارة، كما يساعد المؤسسة على استخدام أفضل المهارات والاحتفاظ بها. وبناء على المبادئ الإرشادية المتعلقة باختيار المؤشرات، ولا سيما مبدأ العالمية، فإن المؤشر المُختار يشمل تصنيفاً حسب الجنس.

---

(٦) المصطلحان "شروط المحتوى المحلي" و"شروط الكيان المحلي" يُشيران هنا إلى استخدامهما بموجب قوانين منظمة التجارة العالمية لتحديد المحتوى المحلي والكيان المحلي.

(٧) يستند هذا المؤشر إلى مؤشر مبادرة الإبلاغ العالمية (LAI) مع تعديلات تشمل إضافة التصنيف حسب الجنس.

٢٨ - التعاريف

(أ) أنواع العمالة:

١٠ العمل بدوام كامل: يعرف "الموظف العامل بدوام كامل" وفقاً للتشريعات الوطنية، واتفاقات التفاوض الجماعي، والممارسات المتصلة بأوقات العمل. وغالباً ما يعرف على أساس عدد أشهر العمل في السنة أو ساعات العمل في الأسبوع.

٢٠ العمل بدوام غير كامل: "الموظف العامل بدوام غير كامل" هو الموظف الذي يعمل عدداً من الساعات في الأسبوع أو عدداً من الأشهر في السنة أقل من "الموظف العامل بدوام كامل" على النحو المعرف أعلاه.

٣٠ العامل بعقد وحاضخ للإشراف: هو الشخص الذي يقدم عملاً وخدمات مباشرة إلى المؤسسة المبلّغة ولكن عقد عمله الرسمي مع مؤسسة أخرى.

(ب) عقد العمل:

١٠ العقد الذي يعترف به القانون الوطني أو الممارسات الوطنية، والذي يجوز أن يكون في شكل مكتوب أو شفوي أو ضمني (أي إذا توافرت جميع عناصر الاستخدام ولكن بدون عقد مكتوب أو عقد شفوي في وجود شهود).

٢٠ عقد العمل غير محدد المدة أو الدائم هو عقد عمل دائم مبرم مع موظف بدوام كامل أو جزئي لمدة غير محددة.

٣٠ العقد محدد المدة أو المؤقت هو عقد عمل حسب التعريف الوارد أعلاه ينتهي بانقضاء فترة زمنية محددة، أو عند إنجاز مهمة محددة مرتبطة بزمان مقدر. وعقد العمل المؤقت ذو مدة محدودة وينتهي بحدث معين، بما في ذلك انتهاء مشروع ما أو مرحلة من مراحل العمل، أو عودة الموظف الأساسي ... الخ.

٢٩ - التجميع

(أ) بيان قوة العمل الإجمالية (الموظفون والعاملون الخاضعون لإشراف) العاملة في الكيان المبلّغ بنهاية فترة الإبلاغ. ولا يشمل هذا التجميع الأنشطة المنفذة بالاستعانة بمصادر خارجية. كما لا يشمل هذا المؤشر العاملين في سلسلة التوريد.

(ب) بيان نوع العقد والعاملين بدوام كامل والعاملين بدوام جزئي استناداً إلى التعاريف الواردة أعلاه.

(ج) حساب معادل العاملين بدوام كامل. ويمثل ذلك عدد الموظفين العاملين بدوام كامل، مثلاً، عاملان يعمل كل منهما بنصف دوام يعادلان عاملاً واحداً بدوام كامل.

٣٠ - العرض والكشف

(أ) ينبغي عرض الأرقام التالية:

- ١` قوة العمل الإجمالية مصنفة حسب الموظفين والعمال الخاضعين لإشراف؛
- ٢` وإجمالي عدد الموظفين مصنفة حسب نوع عقد العمل (دائم أو مؤقت)؛
- ٣` وإجمالي عدد الموظفين مصنفة حسب نوع العمل (بدوام كامل أو بدوام جزئي)؛
- ٤` والبنود ١` و ٢` و ٣` أعلاه مصنفة حسب الجنس؛
- ٥` ومعادلات العمل بدوام كامل مصنفة حسب الجنس.

(ب) المعلومات الإضافية التي يمكن الإبلاغ عنها:

- ١` يمكن أن تقدم الشركات معلومات إضافية تتعلق بمسائل التمييز، بما في ذلك معلومات عن الأقليات أو الجماعات المحرومة تاريخياً، وذلك استناداً إلى ظروف البلد الذي يوجد به مقر المؤسسة المبلّغة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تختار المؤسسات الإبلاغ عن معلومات عن أعمار العاملين بها، وفي هذه الحالة يُوصى بأن يُصنف إجمالي عدد الموظفين حسب الفئات العمرية التالية: أقل من ٣٠ سنة، و ٣٠-٥٠ سنة، وأكثر من ٥٠ سنة.
- ٢` إذا كان جزء كبير من عمل المؤسسة يؤديه عمال معترف بهم قانوناً على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، أو يؤديه أفراد غير الموظفين أو العاملين الخاضعين لإشراف، فيُوصى بإدراج هذه المعلومات.
- ٣` قد يتيح متوسط عدد الموظفين خلال فترة الإبلاغ في بعض الأحيان فهماً أعمق. وفي هذه الحالة، يُوصى بتضمين لمحة عامة عن متوسط العدد في كل فصل.
- ٤` يمكن عرض المعلومات الخاصة بالعمال الموسمين أو المستخدمين بموجب عقود مؤقتة، وعمال الوكالات والعاملين لحسابهم الخاص في ملاحظات تفسيرية بالجدول. وعمال الوكالات يوفرهم للشركات ووكالات مؤقتة ويُعترف بهم عادة على أنهم من موظفي الوكالة التي تأتي بهم، أو على أنهم موظفون مشتركون بين الوكالة والشركة التي يعملون فيها. أما العاملون لحسابهم الخاص فمُعترف بهم على أنهم أطراف في علاقة تجارية مشروعة مع الشركة. وينبغي توضيح أي تفاوت موسمي كبير في أعداد العاملين (مثلاً، في السياحة، أو الزراعة، أو الصناعات) أو أي أعداد كبيرة من عمال الوكالات أو العاملين لحسابهم الخاص، في الحالات التي ينطبق عليها ذلك.
- ٥` يمكن توضيح أسباب أي تفاوت كبير بين المؤشرات المبلّغ عنها وتلك المتعلقة بفترات سابقة.

## ٢- أجور واستحقاقات الموظفين مصنفة حسب نوع العمل وحسب الجنس

٣١- معلومات أساسية: إن دفع أجور واستحقاقات أخرى للموظفين يعتبر مساهمة اقتصادية إيجابية هامة أخرى تقدمها المؤسسة إلى المجتمع الذي تعمل فيه. فالرواتب الإجمالية التي تصرفها المؤسسة تدعم، من خلال التأثير المضاعف، النشاط الاقتصادي والتنمية الاقتصادية للمجتمع الذي يعيش فيه الموظفون. وينبغي أن يعكس هذا المؤشر إجمالي تكاليف القوة العاملة من الموظفين.

### ٣٢- التعاريف: استحقاقات الموظفين: (٨)

(أ) استحقاقات الموظفين هي جميع أشكال المكافأة التي تدفعها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفون.

(ب) واستحقاقات الموظفين قصيرة الأجل هي الاستحقاقات (بخلاف استحقاقات نهاية الخدمة) التي تصبح مستحقة الدفع بالكامل في غضون ١٢ شهراً من انتهاء الفترة التي قدم فيها الموظفون الخدمات المتصلة بذلك.

(ج) واستحقاقات ما بعد الخدمة هي الاستحقاقات (بخلاف استحقاقات نهاية الخدمة) المستحقة الدفع بعد إنجاز العمل.

(د) واستحقاقات نهاية الخدمة هي استحقاقات الموظف الواجبة الدفع نتيجة إما:

١٠ لقرار المؤسسة إنهاء خدمات الموظف قبل تاريخ التقاعد المعروف؛

٢٠ أو لقرار الموظف قبول خيار العمالة الفائضة الطوعي مقابل هذه الاستحقاقات.

(هـ) من الأمثلة على استحقاقات الموظفين ما يلي:

١٠ استحقاقات الموظفين بعقود قصيرة الأجل، مثل الأجور، والمرتبات، واشتراكات الضمان الاجتماعي، والإجازة السنوية المدفوعة، والإجازة المرضية المدفوعة، وتقاسم الأرباح، والمكافآت (إذا كانت واجبة الدفع خلال ١٢ شهراً من انتهاء الفترة)، والاستحقاقات غير النقدية (مثل الرعاية الطبية، والسكن، والسيارة، والسلع أو الخدمات المجانية أو المدعومة) الخاصة بالموظفين الحاليين؛

٢٠ واستحقاقات ما بعد انتهاء الخدمة، مثل المعاش، واستحقاقات التقاعد الأخرى، والتأمين على الحياة في فترة ما بعد انتهاء الخدمة، والرعاية الطبية في فترة ما بعد الخدمة؛

---

(٨) التعاريف والأمثلة مقتبسة معيار المحاسبة الدولي ١٩.

٣٠ واستحقاقات الموظفين بعقود طويلة الأجل الأخرى، بما فيها إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ، أو استحقاقات الخدمة الطويلة الأخرى، ومستحقات العجز طويل الأجل، وإذا لم تكن واجبة الدفع بالكامل خلال ١٢ شهراً من نهاية الفترة، تقاسم الأرباح، والمكافآت والتعويض المؤجل.

### ٣٣ - التجميع

- (أ) بيان أنواع الاستحقاقات المقدمة إلى الموظفين.
- (ب) بيان تكاليف الاستحقاقات المقدمة للموظفين كما أُبلغ عنها في مواضع أخرى من بيانات الشركة المالية (المراجعة)، أو في حسابات الإدارة (المراجعة) داخلياً.

### ٣٤ - العرض والكشف

- (أ) ينبغي عرض البيانات الخاصة بإجمالي الاستحقاقات مصنفة حسب ما يلي:
- ١٠ جدول المرتبات وأنواع الاستحقاقات الأخرى؛
- ٢٠ وفئات الموظفين الرئيسية حسب التعريف الوارد في الإرشادات التي وضعتها منظمة العمل الدولية والمعروفة بالتصنيف الدولي الموحد للمهن؛
- ٣٠ ونوع عقد العمل (بدوام جزئي/بدوام كامل/غيره)؛
- ٤٠ والجنس.
- (ب) يمكن تقديم معلومات إضافية عن نوع الاستحقاقات المقدمة إلى الموظفين بدوام كامل في المؤسسة (مثلاً، التأمين، السكن، التعليم، المعاشات التقاعدية، ... الخ).

(ج) ينبغي توضيح أسباب أي تفاوت كبير بين المؤشرات المبلغ عنها وتلك المتعلقة بفترات سابقة.

### ٣ - عدد الموظفين الإجمالي ومعدل دوران الموظفين مصنفاً حسب الجنس<sup>(٩)</sup>

٣٥ - معلومات أساسية: يمكن لمعدلات دوران قوة العمل أن تبين الأمن الوظيفي للعاملين وممارسات التوظيف المتبعة في مؤسسة ما. وينبغي أن تتجلى مسائل مهمة، في بادئ الأمر، في إحصاءات دوران موظفي المؤسسة، وهي إحصاءات ينبغي مقارنتها بالمتوسطات المسجلة في قطاع المؤسسة أو بأفضل الممارسات المتبعة في ذلك القطاع أو حتى في قطاعات أخرى.

---

(٩) يستند هذا المؤشر إلى مؤشر مبادرة الإبلاغ العالمية (LA2) مع تعديل يشمل تركيزاً على التصنيف حسب الجنس وسبب ترك العمل.

٣٦ - التعاريف: الدوران: عدد الموظفين الذين يغادرون المؤسسة طوعاً (بمحض إرادتهم) أو بسبب الفصل، أو التقاعد، أو الوفاة في أثناء الخدمة.

٣٧ - التجميع

- (أ) تحديد العدد الإجمالي للموظفين الذين يتركون العمل خلال فترة الإبلاغ.
- (ب) بيان أسباب ترك العمل (مثلاً، الفصل بصورة فردية، والتقاعد، والوفاة، وإعادة الهيكلة ... إلخ).
- (ج) حساب العدد المطلق للموظفين الذين يتركون العمل خلال فترة الإبلاغ ومعدل تركهم العمل. وينبغي حساب المعدلات باستخدام العدد الإجمالي للموظفين في نهاية فترة الإبلاغ.

٣٨ - العرض والكشف

(أ) ينبغي عرض الأرقام التالية:

١` إجمالي دوران الموظفين؛

٢` وإجمالي دوران الموظفين مصنف حسب سبب ترك العمل؛

٣` وإجمالي دوران الموظفين مصنف حسب الجنس.

(ب) يمكن تقديم معلومات إضافية عن أسباب التخفيض أو الفصل أو المستويات الاستثنائية لدوران الموظفين. كما يمكن أيضاً أن تختار المؤسسات الإبلاغ عن إجمالي دوران الموظفين مصنفاً حسب الفئات العمرية التالية: أصغر من ٣٠؛ بين ٣٠ و ٥٠؛ وأكبر من ٥٠.

٤ - النسبة المتوية للموظفين المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية<sup>(١٠)</sup>

٣٩ - معلومات أساسية: يتمتع الموظفون بالحقوق المعترف بها دولياً في الانضمام إلى منظماتهم أو تكوينها إليها لأغراض المفاوضة الجماعية مع الجهة صاحبة العمل بشأن شروط خدمتهم. ولكن ممارسة الموظفين لهذه الحقوق أو عدم ممارستها لها تختلف في الواقع باختلاف المكان والقطاع والمؤسسة. والتفاوض الجماعي معترف به كوسيلة خاصة فعالة لزيادة الأثر الاجتماعي الإيجابي للنشاط التجاري. والمفاوضة الجماعية شكل مهم من أشكال الإدارة التي تساهم في التنمية كما أن معرفة عدد الموظفين المشمولين باتفاقات المفاوضة الجماعية مفيدة بالنسبة إلى أصحاب المصلحة الذين يحاولون تقييم العلاقة القائمة بين الإدارة والعاملين.

---

(١٠) يستند هذا المؤشر إلى مؤشر مبادرة الإبلاغ العالمية (LA4).

٤٠ - **التعاريف:** يشير هذا المؤشر إلى اتفاقات التفاوض الجماعي التي وقعتها المؤسسة المبلّغة نفسها أو منظمات أصحاب العمل التي تكون المؤسسة عضواً فيها. ويمكن أن ترم هذه الاتفاقات على المستوى القطاعي أو الوطني أو الإقليمي أو على مستوى المؤسسة أو مكان العمل.

#### ٤١ - التجميع

(أ) استخدام البيانات المتاحة بفضّل المؤشر ١ أعلاه (قوة العمل الإجمالية) كأساس لحساب النسب المئوية لهذا المؤشر.

(ب) تحديد عدد الموظفين المشمولين باتفاقات المفاوضة الجماعية.

(ج) بيان العدد الكلي للموظفين المشمولين في تلك الاتفاقات كنسبة مئوية من عدد الموظفين الإجمالي.

٤٢ - **العرض والكشف:** ينبغي توضيح أسباب أي تفاوت كبير بين المؤشرات المبلّغ عنها وتلك المتعلقة بفترات سابقة.

#### جيم - التكنولوجيا وتنمية الموارد البشرية

#### ١ - الإنفاق على البحث والتطوير

٤٣ - **معلومات أساسية:** تشكل تكنولوجيات العمليات والإنتاج في أحيان كثيرة عوامل الدفع التي تقود إلى تحقيق المؤسسة ميزة تنافسية، كما أن هذه التكنولوجيات معترف بها كعنصر أساسي من عناصر التنمية الاقتصادية في البلدان المضيفة.

#### ٤٤ - التعاريف<sup>(١١)</sup>

(أ) البحث:

١` البحث الأساسي: دراسة منهجية موجهة نحو تحقيق معرفة تامة أو فهم تام للجوانب الرئيسية للظواهر والحقائق الممكن ملاحظتها دون تطبيقات محددة في اتجاه العمليات أو المنتجات المتصورة؛

٢` البحث التطبيقي: دراسة منهجية لاكتساب معرفة أو فهم ضروري لتحديد الوسيلة التي يمكن بها تلبية حاجة محددة ومسلم بها؛

(ب) التطوير: تطبيق منهجي للمعرفة أو الفهم، موجه نحو إنتاج مواد أو أجهزة أو نظم أو طرق مفيدة، بما في ذلك تصميم وتطوير وتحسين نماذج أولية وعمليات جديدة لاستيفاء متطلبات محددة.

(١١) التعاريف مقتبسة من المؤسسة الوطنية للعلوم بالولايات المتحدة الأمريكية (www.nsf.gov).



٤٥ - التجميع

- (أ) تكاليف البحث والتطوير التي:
- ١٠ ` تتعلق بمشروع بحث أو تطوير قيد التنفيذ حُصل عليه بصورة مستقلة أو بالاشتراك مع نشاط تجاري ومُعترف به كأصل من الأصول غير المحسوسة؛
- ٢٠ ` وجرى تكبدها بعد الحصول على ذلك المشروع تُعامل وفقاً لمعيار المحاسبة الدولي ٣٨، ص ٥٤-٦٢.
- (ب) من أجل تقييم ما إذا كانت الأصول غير المحسوسة الناشئة داخلياً مستوفية لمعايير الاعتراف، يصنف الكيان توليد الأصول في مرحلة بحث ومرحلة تطوير.
- (ج) لا يُعترف بالأصول غير المحسوسة الناشئة عن البحث (أو عن مرحلة البحث في إطار مشروع داخلي). ويُعترف بتكاليف البحث (أو مرحلة البحث في إطار مشروع داخلي) على أنها من الإنفاق عند تكبدها.
- (د) يُعترف بالأصول غير المحسوسة الناشئة عن التطوير (أو مرحلة التطوير في إطار مشروع داخلي) فقط إذا تمكن الكيان من إثبات جميع الآتي:
- ١٠ ` الجدوى التقنية لإكمال الأصول غير المحسوسة بحيث تصبح متاحة للاستخدام أو البيع؛
- ٢٠ ` وعزمه على إكمال الأصول غير المحسوسة واستخدامها أو بيعها؛
- ٣٠ ` وقدرته على استخدام أو بيع الأصول غير المحسوسة؛
- ٤٠ ` والكيفية التي تحقق بها الأصول غير المحسوسة فوائد اقتصادية في المستقبل. ويمكن أن يبين الكيان عدة أمور من بينها وجود سوق لمنتجات الأصول غير المحسوسة نفسها أو، إذا كانت ستستخدم داخلياً، فائدة الأصول غير المحسوسة؛
- ٥٠ ` توافر ما يكفي من الموارد التقنية والمالية وغيرها لإكمال تطوير الأصول غير المحسوسة واستخدامها أو بيعها؛
- ٦٠ ` وقدرته على قياس الإنفاق المتعلق بالأصول غير المحسوسة أثناء تطويرها قياساً موثقاً.

٤٦ - العرض والكشف

- (أ) ينبغي عرض إجمالي نفقات البحث والتطوير للكيان المبلّغ وفقاً للتعاريف وصيغة التجميع أعلاه.
- (ب) ينبغي الكشف عن الأصول غير المحسوسة الناشئة عن التطوير.

(ج) يمكن تضمين العرض معلومات إضافية، مثل توضيح مشروعات البحث والتطوير الرئيسية للمؤسسة المبلّغة، والنتائج المتوقعة، والفترة الزمنية المتوقعة لإكمال المشروعات. كما يمكن تقديم معلومات إضافية عن الاختلافات الكبيرة في الإنفاق من سنة لأخرى.

## ٢ - متوسط ساعات التدريب السنوي للموظف مصنفاً حسب فئة الموظفين<sup>(١٢)</sup>

٤٧ - معلومات أساسية: إن تمكين الموظفين من تطوير مهاراتهم هو أحد الوسائل التي يمكن أن تسهم بها الشركات على أفضل وجه في تطوير قدرات الابتكار في المجتمعات المحلية. فتدريب الموظفين المحليين يعزز من نوعية وضعهم الوظيفي. ومن الناحية الاقتصادية، يمثل تدريب الموظفين، جهوداً واعية تبذلها الإدارة للاستثمار في مواردها البشرية. وإضافة إلى ذلك، فإن تطوير المعرفة أو "الدراية" لدى الموظف يُعد عنصراً أساسياً في التطوير العام للتكنولوجيا والإنتاجية الذي يدفع عملية تطوير المؤسسة. ويمكن قياس تدريب الموظفين بطريقتين: بمتوسط ساعات التدريب لكل موظف، وبالإنتفاق على التدريب لكل موظف (انظر المؤشر ١١ أدناه).

## ٤٨ - التعاريف

(أ) التدريب: يشمل جميع أنواع التدريب المهني والتوجيه، وإجازات دراسية مدفوعة الأجر تقدمها الشركة المبلّغة إلى موظفيها، والتدريب أو التعليم خارج الشركة والذي تتحمل نفقاته الشركة المبلّغة بالكامل أو جزئياً، والتدريب في مجالات بعينها مثل الصحة والسلامة. ولا يشمل التدريب ما يقدمه المشرفون من تدريب وتوجيه في موقع العمل.

(ب) فئات الموظفين: مجموعات الموظفين الرئيسية حسب التعريف الوارد في إرشادات منظمة العمل الدولية الواردة في "التصنيف الدولي الموحد للمهن".

## ٤٩ - التجميع

(أ) تحديد عدد الموظفين في كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ. وينبغي للشركة أن تستخدم تعريف "المجموعة الرئيسية" من فئة العمالة المحدد في إرشادات منظمة العمل الدولية الواردة في "التصنيف الدولي الموحد للمهن".

(ب) تحديد إجمالي الساعات المكرسة لتدريب الموظفين في كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة.

(ج) بيان عدد ساعات التدريب الموفرة سنوياً لكل موظف حسب فئة العمالة وباستخدام المعادلة التالية:

$$\text{متوسط عدد ساعات التدريب الموفرة سنوياً لكل موظف حسب الفئة} = \frac{\text{الساعات الإجمالية للتدريب السنوي حسب الفئة}}{\text{عدد الموظفين الإجمالي في كل فئة}}$$

(١٢) يستند هذا المؤشر إلى مؤشر مبادرة الإبلاغ العالمية (LA10) مع بعض التعديلات التي تشمل استخدام "التصنيف الدولي الموحد للمهن الصادر عن منظمة العمل الدولية" في تعريف فئات الموظفين.

٥٠ - **العرض والكشف:** ينبغي توضيح أسباب أي تفاوت كبير بين المؤشرات المبلغ عنها وتلك المتعلقة بفترات سابقة. ويمكن النظر في التمييز بين التدريب العام الذي يركز على تطوير قدرات الموظفين، والتدريب الخاص المتعلق بتطوير المعرفة، مثل القيادة، ومهارات تكنولوجيا المعلومات، ومهارات الاتصالات، واللغة، وعمل الفريق، والمعرفة، والنمو الشخصي ... إلخ. وإضافة إلى ذلك، يمكن أيضاً النظر في الكشف عن الإشارة إلى استثمار الموظف في وقته الخاص بسبب المشاركة في التدريب والإعداد له. كما يمكن الكشف عن معلومات عن التدريب أثناء الخدمة عند الاقتضاء.

### ٣ - الإنفاق على تدريب الموظفين محسوباً على أساس سنوي لكل موظف، ومصنفاً حسب فئة العمالة

٥١ - **معلومات أساسية:** إن الإنفاق على تدريب الموظفين مؤشر آخر يعكس المساهمة الإيجابية من جانب المؤسسة في تنمية الموارد البشرية.

### ٥٢ - التعاريف

تكاليف دورات التدريب المهني الخارجية والداخلية:

(أ) الرسوم والمدفوعات (المسددة لموفري التدريب المهني وللمدربين الخارجيين): هي المبلغ الإجمالي المدفوع كرسوم للدورات الخارجية أو للمدربين أو المعلمين الخارجيين (بمن فيهم الذين يوفرون دورات داخل الشركة)، وهي تشمل، أيضاً، المبالغ المدفوعة للمستشارين أو المقيمين أو المُمتحنين الخارجيين مقابل الأنشطة المتصلة بالدورات. كما تشمل أي مبالغ يسدها أصحاب العمل لتغطية تكاليف دورات أتمها الموظف في وقته الخاص. وتستثنى منها رسوم الدورات التدريبية التي يتمها المتمرنون على حرفة أو المتدربون على عمل. وكذلك تستثنى، حيثما أمكن، رسوم ومدفوعات شراء أدوات التعليم المستخدمة في الدورات المفتوحة أو دورات التعليم عن بعد.

(ب) بدلات السفر والمعيشة: هي المبالغ المدفوعة فعلاً لتغطية تكاليف السفر والمعيشة للموظفين المشتركين في دورات التدريب المهني، وتشمل، أيضاً، أية مدفوعات إضافية مقابل وقت التنقل لحضور الدورات.

(ج) تكاليف العمالة للمدربين الداخليين المتفرغين تماماً لإدارة وتنفيذ دورات التدريب المهني.

(د) تكاليف العمالة للمدربين الداخليين المشتركين بدوام غير كامل في إدارة وتنفيذ دورات التدريب المهني. ويضم الموظفون الذين يعملون على تصميم دورات التدريب المهني أو إدارتها أو تدبيرها أو دعمها:

١٠ المدربين الداخليين وموظفي مراكز التدريب؛

٢٠ المديرين وغيرهم من كبار المسؤولين الإداريين المعنيين بسياسة التدريب؛

٣٠ المعلمين ومدربي التدريب أو المسؤولين عنه؛

٤٠ الكتبة/الموظفين الإداريين وغيرهم من الموظفين المسؤولين عن دعم تلك الأنشطة؛

ويستثنى كل من يتفرغ تماماً للتدريب الحرفي وكل من ليس في ملاك المؤسسة العادي. وفيما يتعلق بالموظفين المعيّنين للعمل بدوام كامل في الأنشطة المتصلة بالدورات، تشمل المبالغ المحسوبة تكاليف العمالة السنوية الإجمالية لجميع هؤلاء الموظفين. وفيما يتعلق بالموظفين المعيّنين للعمل بدوام غير كامل في الأنشطة المتصلة بالدورات، تحسب تلك المبالغ كنسبة من تكاليف العمالة التي تخصصهم بما يجسد الوقت الذي أمضوه للاضطلاع بتلك الأنشطة.

(هـ) تكاليف الأماكن. تشمل هذه التكاليف:

١٠ تكاليف تشغيل مركز للتدريب (باستثناء تكاليف العمالة) أو أي أماكن أخرى تستخدم لإقامة دورات التدريب المهني؛

٢٠ المعدات أو المواد المشتراة خصيصاً لدورات التدريب المهني؛

٣٠ إذا استُخدم مركز التدريب أو استخدمت أماكن أو معدات أخرى استخداماً جزئياً فقط لإقامة دورات التدريب المهني (مثلاً، إذا استُخدمت أيضاً لتدريب الأشخاص الذين يتعلمون حرفة)، أدرج في الحساب جزء من التكاليف الإجمالية يتناسب والمدة التي تستخدم فيها تلك الأماكن أو المعدات لأغراض دورات التدريب المهني.

(و) الإسهام في ترتيبات التمويل الجماعية.

(ز) المبالغ المحصلة لأجل دورات التدريب المهني. المبالغ المحصلة من الصناديق الجماعية، أي المنح المقدمة لأجل دورات التدريب المهني، والمبالغ المحصلة من مصادر إيرادات مخصصة لدورات التدريب المهني، مثل: المبالغ المحصلة من الصناديق الإقليمية/القطاعية؛ ومن الصناديق الوطنية؛ والإعانات الحكومية، والخصومات الحكومية على الإنفاق، والامتيازات الضريبية على النفقات، والمساعدة المالية الخارجية المقدمة من مصادر غير حكومية كالمؤسسات الخاصة، والمبالغ المحصلة لأغراض دورات التدريب المهني الموفرة لهيئات وأشخاص خارجيين.

٥٣ - التجميع

(أ) تحديد تكاليف التدريب المضبوطة بالاعتماد على المصادر الموجودة في المؤسسة (الحسابات، ملفات البيانات، المحاضر، وما شابه ذلك).

(ب) عدم تحديد تكاليف التدريب بمبالغ مقدرة إلا إذا لم تتوفر البيانات المذكورة.

(ج) حساب النفقات باستخدام المعادلة المبينة أدناه، وعرض البيانات مبوبة حسب كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ. وينبغي أن تستخدم المؤسسة تعريف "المجموعة الرئيسية" من فئة العمالة المحدد في إرشادات منظمة العمل الدولية الواردة في "التصنيف الدولي الموحد للمهن".

الإنفاق على تدريب الموظفين = تكاليف التدريب المباشرة + تكاليف التدريب غير المباشرة

(د) التكاليف المباشرة:

مجموع التكاليف الموصوفة في البنود من - قيمة المبالغ المحصلة والمنح والخصومات والامتيازات الأخرى والمساعدة الموصوفة في (٥٢ - ز)

٥٤ - **العرض والكشف:** ينبغي توضيح أسباب أي تفاوت كبير بين المؤشرات المبلغ عنها وتلك المتعلقة بفترات سابقة. وينبغي ملاحظة أنه يمكن تحريف هذا المؤشر بتكاليف دورات التدريب المرتفعة المقدمة لعدد قليل من الموظفين. ويمكن تقديم معلومات إضافية عن نوع التدريب، مثلاً، التدريب العام الذي يركز على التطوير الشخصي والتدريب الخاص المتعلق بتطوير المعرفة. كما يمكن الإشارة إلى استثمار الموظف لوقته الخاص، وكذلك الإشارة إلى التدريب في أثناء العمل.

دال - الصحة والسلامة

١ - تكاليف صحة الموظفين وسلامتهم

٥٥ - **معلومات أساسية:** صحة الموظفين وسلامتهم هما من أهم المسائل التي تتصدى لها المؤسسات فيما يتصل بمسؤولية الشركات. وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشركات التي تعمل في بيئة هياكلها الأساسية التنظيمية ضعيفة وفي قطاعات خطيرة بطبيعتها. وتؤدي الحوادث المهنية إلى خفض إنتاجية الموظفين وإعاقة تنمية الموارد البشرية وتحويل انتباه الإدارة؛ وقد تكون علامة على سوء نوعية الإدارة وعلى انعدام نظم الإدارة الداخلية الكافية.

٥٦ - **التعاريف:** سلامة الموظفين: تتصل السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل بالمجالات التالية (توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٤، ثانياً، ٣): (أ) تصميم أماكن العمل، واختيار موقعها، وسماقتها المعمارية، وإنشائها، وصيانتها، وإصلاحها، وتعديلها، ومنافذ الدخول إليها والخروج منها؛ (ب) وإضاءة أماكن العمل، وتهويتها، وترتيبها، ونظافتها؛ (ج) ودرجة الحرارة ودرجة الرطوبة وحركة الهواء في أماكن العمل؛ (د) وتصميم الآلات والمعدات التي يمكن أن تكون مصدراً للمخاطر، وتركيبها، واستخدامها، وصيانتها، واختبارها وفحصها، وعند الاقتضاء، الموافقة عليها ونقلها؛ (هـ) والوقاية من الإجهاد البدني أو العقلي الضار الناجم عن ظروف العمل؛ (و) ومناولة الحمولات والمواد وتكديسها وتخزينها، يدوياً أو آلياً؛ (ز) واستخدام الكهرباء؛ (ح) وصناعة المواد والعوامل الخطرة، وتعبئتها، ووضع البطاقات عليها، ونقلها، وتخزينها، واستعمالها، وتصريف نفاياتها وبقاياها، وعند الاقتضاء، الاستعاضة عنها بمواد أو عوامل أخرى غير خطيرة أو أقل خطراً؛ (ط) والحماية من الإشعاعات؛ (ي) والوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن الضجيج والاهتزاز، ومكافحتها والحماية منها؛ (ك) ومراقبة الجو والعوامل المحيطة الأخرى في أماكن العمل؛ (ل) والوقاية من المخاطر الناجمة عن الضغوط الجوية العالية والمنخفضة ومكافحتها؛ (م) والوقاية من الحرائق والانفجارات، والتدابير الواجب اتخاذها في حالة الحريق أو الانفجار؛ (ن) وتصميم معدات الوقاية الشخصية والملابس الواقية، وصناعتها، وتوفيرها، واستخدامها، وصيانتها، واختبارها؛ (س) والتجهيزات الصحية، ومرافق الغسل، وأماكن تبديل وحفظ الثياب، وتوفير مياه الشرب، وأي مرافق رعاية أخرى مرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين؛ (ع) والإسعافات الأولية؛ (ف) ووضع خطط للطوارئ؛ (ص) والإشراف على صحة العمال.

## ٥٧ - التجميع

(أ) تحديد إنفاق الشركة على برامج التأمين المتصلة بالسلامة والصحة المهنتين (إذا كانت هذه البرامج قائمة). ولا يشمل هذا الرقم الإنفاق على برامج التأمين الصحي للموظفين، حيث ينبغي أن يندرج ذلك في استحقاقات الموظفين (المؤشر ٦). والتمييز بين تكاليف التشغيل والاستثمارات.

(ب) تحديد إنفاق الشركة على أنشطة الرعاية الصحية التي تمولها الشركة مباشرة سواء عن طريق التأمين الذاتي أو بتشغيل مرافقها الخاصة لتوفير الرعاية الصحية.

(ج) تحديد إنفاق الشركة على أمور تتصل بالسلامة والصحة المهنتين في بيئة العمل (انظر بند "سلامة الموظفين" في إطار التعاريف المدرجة أدناه).

(د) حساب إنفاق الشركة الإجمالي على صحة وسلامة الموظفين بجمع الأرقام المحصول عليها في إطار بنود التحديد (أ) إلى (ج) في الفقرة ٥٣. (ملاحظة: ينبغي عدم إدراج تكاليف التدريب في هذا الرقم).

٥٨ - **العرض والكشف:** ينبغي أن يتضمن الكشف تفاصيل بنود التجميع (أ) و(ب) و(ج) في الفقرة ٥٣ أعلاه، فضلاً عن الإجمالي (البند (د)).

## ٢ - أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث المهنية والإصابات والمرض<sup>(١٣)</sup>

٥٩ - **معلومات أساسية:** يمكن أن تعكس أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث المهنية والإصابات والمرض درجة إسهام المؤسسة في تهيئة بيئة عمل صحية وسليمة ومنتجة.

## ٦٠ - التعاريف

(أ) الإصابة المهنية: إصابة مميتة أو غير مميتة تقع في أثناء العمل أو خارجه.

(ب) المرض المهني: مرض ناجم عن حالة العمل أو النشاط (مثل الإجهاد أو التعرض المنتظم لمواد كيميائية ضارة) أو ناجم عن إصابة متصلة بالعمل.

(ج) الوفاة: موت العامل الذي يحدث في فترة الإبلاغ الحالية، والناشئ عن إصابة مهنية أو مرض تعرض له العامل أو أصيب به في أثناء عمله لدى الشركة المبلغة.

(د) اليوم الضائع: الفترة الزمنية ("الأيام") التي تعذر العمل فيها (وهي بالتالي "ضائعة") نتيجة عدم تمكن العامل أو العمال من تأدية عملهم الاعتيادي بسبب حادث مهني أو مرض مهني.

---

(١٣) يستند هذا المؤشر إلى مؤشر مبادرة الإبلاغ العالمية (LA7) مع تعديلات تشمل التركيز على معدل أيام العمل الضائعة وإحصائيات الوفاة.

(هـ) معدل أيام العمل الضائعة: يشير إلى الأثر المترتب على الحوادث والأمراض المهنية من حيث توقف العمال المصابين عن العمل. ويحسب بمقارنة إجمالي أيام العمل الضائعة بإجمالي عدد ساعات العمل المقررة لقوة العمل خلال فترة الإبلاغ.

#### ٦١ - التجميع

(أ) ينبغي لهذا المؤشر أن يورد تصنيفاً حسب:

١٠` قوة العمل الإجمالية (أي إجمالي عدد الموظفين بالإضافة إلى العمال المتعاقد معهم الخاضعين للإشراف)؛

٢٠` والمتعهدين المستقلين العاملين في الموقع والذين تكون المؤسسة المبلّغة مسؤولة عن سلامة بيئة عملهم عموماً.

(ب) تستند البيانات المتصلة "بأيام العمل الضائعة" إلى التعاريف المدرجة في القوانين الوطنية للبلد الذي تسجّل فيه "أيام العمل الضائعة". ويبين لدى حساب "أيام العمل الضائعة" ١٠` ما إذا كانت "الأيام" هي "أيام تقويمية" أو "أيام عمل مقررة"؛ ٢٠` ومتى يبدأ عدّ "أيام العمل الضائعة" (مثلاً، اليوم التالي للحدث أو ثلاثة أيام بعد وقوع الحادث).

(ج) بيان معدل أيام العمل الضائعة وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{معدل أيام العمل الضائعة لكل ١٠٠ موظف} = \frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة}}{\text{ساعات العمل الفعلية}} \times ٢٠٠.٠٠٠$$

ملاحظة: العامل ٢٠٠.٠٠٠ مستمد من ٥٠ أسبوع عمل بمعدل ٤٠ ساعة لكل ١٠٠ موظف. وباستخدام هذا العامل فإن المعدل الناتج يتعلق بعدد الموظفين وليس بعدد الساعات.

#### ٦٢ - العرض والكشف

(أ) عرض البيانات المستخدمة في تجميع معدل أيام العمل الضائعة. ويمكن عرض تصنيف البيانات الخاصة بإجمالي قوة العمل والمتعهدين المستقلين في جدول.

(ب) ينبغي شرح أسباب أي تفاوت كبير بين المؤشرات المبلغ عنها وتلك المتعلقة بفترة سابقة.

(ج) الإبلاغ عن حالات الوفاة في فترة الإبلاغ باستخدام رقم مطلق، وليس المعدل.

#### هاء - الإسهامات الحكومية والاجتماعية

##### ١ - المدفوعات للحكومة

٦٣ - معلومات أساسية: تساهم المؤسسات إسهاماً اقتصادياً كبيراً في مالية الحكومة في شكل ضرائب وأتاوات ورسوم أخرى تدفع للحكومة. ويعتبر ذلك مهماً بصورة خاصة بالنسبة إلى بعض القطاعات التي ليست لديها

كشوفات رواتب كبيرة أو روابط تجارية قوية، والتي يكون إسهامها الرئيسي في التنمية الاقتصادية في شكل ضرائب ومبالغ أخرى تدفع للحكومة.

#### ٦٤ - التعاريف

(أ) الضريبة الحالية هي مبلغ ضريبة الدخل الواجبة الدفع (القابلة للاسترداد) فيما يتعلق بالأرباح الخاضعة للضريبة (فقدان الضريبة) لفترة ما<sup>(١٤)</sup>.

(ب) المبالغ المدفوعة للحكومة لا تتضمن امتلاك الأصول الحكومية (مثلاً، شراء المؤسسات التي كانت سابقاً مملوكة للدولة).

#### ٦٥ - التجميع

(أ) جميع ضرائب الشركة والغرامات الضريبية المتعلقة بها على المستويين الوطني والمحلي. وينبغي أن يشمل ذلك ضرائب الشركة، وضرائب الدخل، وضرائب الممتلكات، ورسوم الإنتاج، وضريبة القيمة المضافة، والمعدلات المحلية، والرسوم والضرائب الأخرى، ولكن باستثناء الضرائب المؤجلة.

(ب) جميع الضرائب غير المباشرة، ورسوم الترخيص، والمبالغ الأخرى المدفوعة للحكومة.

(ج) ينبغي أن تكون جميع الرسوم المدفوعة على أساس التسديد النقدي.

(د) ينبغي أن يُستبعد من هذا الرقم الغرامات والعقوبات المالية المفروضة بسبب عدم الامتثال غير المتعلقة بدفع الضرائب (مثلاً، تلوث البيئة).

(هـ) ينبغي أن يُستبعد من هذا الرقم أية مدفوعات مقابل أصول حكومية، مثلاً، امتلاك مؤسسة مملوكة للدولة أو أرض حكومية، ... إلخ.

#### ٦٦ - العرض والكشف

(أ) عرض المبلغ الإجمالي المتعلق بسنة الإبلاغ بتمييز بين المبالغ المدفوعة للحكومة والمبالغ الواجبة الدفع للحكومة.

(ب) عرض المعلومات، مع تصنيف فئات المدفوعات الرئيسية (مثلاً، ضرائب الدخل، الرسوم الجمركية، والعوائد، وغيرها).

#### ٢ - المساهمات الطوعية المقدمة إلى المجتمع المدني

٦٧ - توفر مؤسسات عديدة الدعم للمجتمعات التي تعمل فيها بتقديم تبرعات مختلفة من بينها الهبات النقدية والسلعية والخدمات. وقد تسهم هذه التبرعات المباشرة مساهمة مهمة وإيجابية كما في تنمية الهياكل الأساسية

---

(١٤) لا ينحصر تعريف الضرائب الحالية في ضرائب الدخل، ولكن يشير أيضاً إلى الضرائب غير المباشرة، وضريبة القيمة المضافة، والمعدلات المحلية، والرسوم والضرائب الأخرى.



المحلية كالمدارس والمستشفيات، وتوفير الإغاثة الطارئة في أوقات الكوارث الطبيعية. ويعكس هذا المؤشر المساهمات الطوعية التي تقدمها المؤسسة إلى المجتمع.

٦٨- **التعاريف:** المساهمات الطوعية هي الهبات الخيرية التي تقدمها الشركة إلى المجتمع الأوسع والأموال التي تستثمرها فيه، حيث يكون المستفيدون الذين تستهدفهم هذه المساهمات من خارج الشركة. ويشمل ذلك المساهمات المقدمة إلى المشاريع الخيرية، والمنظمات غير الحكومية، ومؤسسات البحث (التي لا تتصل ببرامج الشركة التجارية للبحث والتطوير)، والأموال المقدمة لدعم الهياكل الأساسية المحلية (مثل التعليم والمرافق الطبية أو الترفيهية)، والنفقات المباشرة لتغطية البرامج الاجتماعية (بما في ذلك الفعاليات الفنية والتعليمية). وينبغي أن يشمل المبلغ المذكور النفقات الفعلية في فترة الإبلاغ، وليس التعهدات.

#### ٦٩- التجميع

(أ) المساهمات الطوعية يُعترف بها كنفقات عندما تُدفع وتكون غير قابلة للاقتطاع لأغراض الضريبة.

(ب) في حالة المبالغ المستثمرة في الهياكل الأساسية، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، لدى حساب الاستثمارات الإجمالية، تكاليف السلع والعمالة التكميلية أو ذات الصلة أو العارضة، بالإضافة إلى التكاليف الرأسمالية. وفي الدعم المقدم للمرافق أو البرامج الحالية (مثلاً عندما تقوم مؤسسة بتمويل العمليات اليومية لمرافق عام)، يجب أن يشمل الاستثمار المبلغ به تكاليف التشغيل.

(ج) وتستثنى من المبالغ المستثمرة في الهياكل الأساسية الأنشطة القانونية والتجارية. ولا يشمل هذا الحساب أي استثمار في الهياكل الأساسية يتم أساساً لتلبية احتياجات تجارية أساسية (مثل شق طريق يؤدي إلى منجم أو معمل)، أو بغرض تيسير العمليات التجارية للمؤسسة. ويجوز أن تدرج في حساب الاستثمارات تكاليف الهياكل الأساسية المنشأة خارج نطاق الأنشطة التجارية الرئيسية للمؤسسة المبلغة، كبناء مدرسة أو مستشفى لخدمة الموظفين وأسرهم.

٧٠- **العرض والكشف:** ينبغي عرض المبلغ الإجمالي لفترة الإبلاغ، وبيان بنود المساهمات الرئيسية أو فئات المساهمات (مثلاً، التعليم، الصحة، الفنون).

#### واو - الفساد

**عدد أحكام الإدانة الصادرة بشأن انتهاك القوانين أو اللوائح المتعلقة بالفساد ومبلغ الغرامات المدفوعة/المستحقة الدفع**

٧١- **معلومات أساسية:** يُعترف على الصعيد الدولي بأن الفساد يشكل عائقاً للتنمية الاقتصادية وعقبة أمام التجارة والاستثمار الدوليين. ويمكن للشركات أن تسهم مساهمة إيجابية في مراعاة قوانين مكافحة الفساد والمعايير الدولية بالحرص على عدم التورط في الفساد. ويُذكر من مؤشرات الأداء الأساسية القابلة للقياس في هذا الصدد، عدد مخالفات القانون التي ترتكبها شركة ما نتيجة ممارسات فاسدة. وقد يوفر هذا المؤشر معلومات مفيدة لأصحاب المصلحة عن المسؤوليات القانونية وعن مجالات المراقبة الداخلية التي تستلزم اليقظة في الشركة.

## ٧٢- التعاريف

(أ) الفساد: تعرف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الفساد بأنه "إساءة استعمال مسؤولين عموميين (سواء معينين أو منتخبين) لسلطاتهم صراحة أو ضمناً بهدف الحصول على منافع خاصة مالية أو غير مالية".

(ب) الرشوة: عرض أو وعد أو منح أو قبول أية امتيازات نقدية أو غير نقدية غير مستحقة من أو إلى (أ) مسؤول حكومي على المستوى الوطني أو المحلي أو الدولي؛ (ب) أو حزب سياسي، أو مسؤول أو مرشح حزبي؛ (ج) أو مدير، أو مسؤول، أو موظف أو وكيل شركة خاصة؛ بغية عقد صفقة تجارية أو الحفاظ على صفقة تجارية أو الحصول على غير ذلك من امتيازات غير جائزة أو الحفاظ عليها، مثلاً، فيما يتصل بتراخيص ناظمة، وضرائب، وجمارك، وإجراءات قضائية وتشريعية.

(ج) الابتزاز أو الطلب: طلب الرشوة مع أو بدون تهديد في حال الرفض. وتشمل "الرشوة" بالمعنى المقصود في تلك القواعد الابتزاز.

## ٧٣- التجميع

(أ) تعيين جميع الإدانات الصادرة بشأن انتهاك القوانين أو اللوائح المتعلقة بالفساد.

(ب) تعيين مبلغ الغرامات المدفوعة/المستحقة الدفع.

## ٧٤- العرض والكشف

(أ) ينبغي عرض إجمالي عدد الإدانات الصادرة، ومعه إجمالي مبلغ الغرامات المدفوعة أو المستحقة الدفع.

(ب) يمكن تقديم معلومات إضافية مثل توزيع الغرامات أو العقوبات المالية الفردية على بنود، والإشارة تحديداً إلى اللائحة أو القانون المنتهك.

(ج) يمكن أن تقدم المؤسسة أيضاً معلومات عن أي إجراءات اتخذت في حالات الفساد، مثل تنقيح سياسات المؤسسة أو وضع سياسات جديدة لها لمكافحة الفساد.

## ثالثاً - الخاتمة

٧٥- عملاً بالاستنتاجات المتفق عليها في الدورة الثالثة والعشرين لفريق الخبراء، تقدم أمانة الأونكتاد هذا البحث المفصل عن منهجية القياس لينظر فيه فريق الخبراء في دورته الرابعة والعشرين، بهدف وضع الصيغة النهائية لإرشاداته المتصلة بالكشف الطوعي في هذا المجال. وقد يقرر الفريق أن يوصي بنشر هذه الوثيقة، إضافة إلى محتويات الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/42، كأداة طوعية تقنية تستخدم في تحسين إمكانية المقارنة بين تقارير الإبلاغ السنوية عن مسؤولية الشركات وصلة هذه التقارير بالموضوع. ويمكن أن تُستخدم هذه الأداة التقنية من قبل المؤسسات لتحسين عملية الإبلاغ، وبواسطة منظمات أخرى عاملة في مجال الإبلاغ بمسؤولية الشركات لإدراجها في أعمالها، وكمعيار للبحوث المتعلقة بالكشف المؤسسي في هذا المجال.

## ANNEX I

### Additional definitions

*Except where noted, the following definitions are taken from the IFRS glossary of terms produced by the International Accounting Standards Board.*

**Accrual basis:** The effects of transactions and other events are recognized when they occur (and not as cash or its equivalent is received or paid) and they are recorded in the accounting records and reported in the financial statements of the periods to which they relate.

**Cost:** The amount of cash or cash equivalents paid or the fair value of the other consideration given to acquire an asset at the time of its acquisition or construction or, when applicable, the amount attributed to that asset when initially recognized in accordance with the specific requirements of other IFRSs.

**Expenditures:**<sup>15</sup> A decrease in an asset (usually cash) or an increase in a liability (often accounts payable) associated with the incurrence of a cost. The expenditures in an accounting period equal the cost of all the goods and services acquired in that period.

**Expenses:** Decreases in economic benefits during the accounting period in the form of outflows or depletions of assets or incurrences of liabilities that result in decreases in equity, other than those relating to distributions to equity participants.

**Revenue:** The gross inflow of economic benefits during the period arising in the course of the ordinary activities of an entity when those inflows result in increases in equity, other than increases relating to contributions from equity participants.

---

<sup>15</sup> The term “expenditures” is not defined by the IASB. This definition is taken from Anthony, Reece and Hertenstein (1995) *Accounting Text and Cases*, ninth edition.

## ANNEX II

### Additional references

#### *References by indicator*

1. Total revenues: Applicable accounting standards, such as International Financial Reporting Standards (IFRS) 18 and IFRS 7 on revenues and fair value, respectively, could be consulted.
2. Value of imports vs. exports: Balance of payments manual of the International Monetary Fund; European Balance of Payments/International Investment Position Statistical Methods.
5. Total workforce: ILO International Classification of Status in Employment; ILO Key Indicators of the Labour Market; ILO Laborstat Internet Indicators. Number of female employees: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
6. Employee wages and benefits: Applicable accounting standards, such as IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted. Ratio of male to female wages and benefits: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
7. Percentage of employees represented by independent trade union organizations or covered by collective bargaining agreements: ILO Convention 87, "Freedom of Association and Protection of the Right to Organize", 1948; ILO Convention 98, "Right to Organize and Collective Bargaining", 1949; ILO Convention 135, "Workers' Representatives Convention", 1971; ILO Convention 154, "Collective Bargaining Convention", 1981; and Recommendations 91, "Collective Agreements Recommendation" 1951, and 163, "Collective Bargaining Recommendation", 1981; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 86th Session, 1998, Article 2 (a); OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Section IV, Paragraph 2 (a).
8. Research or development expenditure and tangible assets: IAS 38.
9. Average hours of training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, "Human Resources Development Convention", 1975; ILO Convention 140, "Paid Educational Leave Convention", 1974; ILO Convention 155, "Occupational Safety and Health Convention", 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, "Vocational Training Recommendation", 1962.
10. Expenditure on employee training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, "Human Resources Development Convention", 1975; ILO Convention 140, "Paid Educational Leave Convention", 1974; ILO Convention 155, "Occupational Safety and Health Convention", 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, "Vocational Training Recommendation", 1962; European Commission, European social statistics Continuing vocational training survey (CVTS2).
11. Cost of employee health and safety: OECD publication "A system of health accounts"; ILO C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO R164 Occupational Safety and Health Recommendation,

1981; International classification for health accounts (ICHA); World Health Organisation “Guide to producing national health accounts”, Annex B.

12. Work days lost due to occupational accidents, injuries and illness: ILO Convention 155, “Occupational Health and Safety Convention” and Protocol 155, 1981; ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 1995.

13. Payments to Government: Applicable accounting standards, such as IAS 12 on Income Taxes; IAS 7 on Cash Flow statements; and IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted.

14. Number of convictions for violations of corruption-related laws or regulations and amount of fines paid/payable: OECD Convention of Combating Bribery of Foreign Public Officials; OECD Recommendation on Combating Bribery in International Business Transactions; OECD Recommendation on the Tax Deductibility of Bribes to Foreign Public Officials; International Criminal Court (ICC) Report on Extortion and Bribery in Business Transactions; ICC Commission on Anti-Corruption “Fighting Corruption: A Corporate Practices Manual”; United Nations Convention against Corruption.

### ANNEX III

#### Members of the 2007 ad hoc consultative group<sup>16</sup>

##### Chairperson of the 2007 ad hoc consultative group:

Ms. Nancy Kamp–Roelands - Ernst & Young, Netherlands

##### Members of the 2007 ad hoc consultative group:

Mr. Sean Ansett – Independent Consultant, Spain

Ms. Geneviève Besse – European Commission, Belgium

Ms. Jesse Dillard – Portland State University, Oregon, United States

Mr. Damir Dragičević – Global Reporting Initiative, Netherlands

Mr. Burkhard Feldman – Ciba Specialty Chemicals, Switzerland

Mr. Stephen Gardner – Baylor University, Texas, United States

Mr. Stephen Hine – Ethical Investment Research Services, United Kingdom

Mr. Dwight Justice – International Trade Union Confederation, Belgium

Mr. Douglas Kativu – African Institute of Corporate Citizenship, South Africa

Mr. Michael Kelly – KPMG, United Kingdom

Mr. Robert Langford – Independent Consultant, United Kingdom

Ms. Barbara Leon – International Organization of Employers, Switzerland

Ms. Marcelle Colares Oliveira – University of Fortaleza, Brazil

Mr. David Pritchett – PricewaterhouseCoopers, United Kingdom

Ms. Emily Sims – International Labour Organization, Switzerland

Ms. Aracéli Cristina de Sousa Ferreira – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brazil

Mr. Peter Utting – United Nations Research Institute for Social Development, Switzerland

Mr. Mark Vesser – Ernst & Young, Switzerland

-----

---

<sup>16</sup> The views contained in this document do not necessarily reflect those of the organizations with which the members of the ad hoc consultative group are affiliated.