

# CSRD och ESRS

## ESRS S1 Den egna arbetskraften

Mars 2024

### ESRS S1 Den egna arbetskraften

#### Strategi

ESRS2 SBM 2	Intressenters intressen och synpunkter
ESRS 2 SBM3	Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

#### Påverkan, risker och möjligheter

S1-1	Policyer för den egna arbetskraften
S1-2	Rutiner för kontakter med medarbetare och deras företrädare angående konsekvenser
S1-3	Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem
S1-4	Åtgärder av. väsentliga konsekvenser och strategier för att hantera väsentliga risker och utnyttja de väsentliga möjligheterna

#### Mått och mål

S1-5	Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och hur väsentliga risker och möjligheter hanteras
S1-6	Uppgifter om företagets anställda
S1-7	Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda
S1-8	Kollektivavtalsäckning och social dialog
S1-9	Mångfaldsindikatorer
S1-10	Tillräckliga löner
S1-11	Socialt skydd
S1-12	Personer med funktionsnedsättning
S1-13	Mått för utbildning och kompetensutveckling
S1-14	Mått för arbetsmiljö
S1-15	Mått för balans mellan arbete och fritid
S1-16	Ersättningsmått (löneskillnader och total ersättning)
S1-17	Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter

**ESRS S1 – En omfattande standard som berör de flesta**  
Standarden ESRS S1 Den egna arbetskraften är en av de mera omfattande standarderna. Den omfattar ämnesområdena arbetsvillkor, likabehandling och lika möjligheter för alla, samt andra arbetsrelaterade rättigheter.

#### Bakgrund och sammanhang

- ▶ Det är bl.a. EU:s pelare för sociala rättigheter som ligger till grund för de sociala standarderna. Den sociala pelaren handlar om att stärka människors rättigheter utifrån 20 principer inom områdena lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt social trygghet och inkludering.
- ▶ Vid bedömningen av frågor som rör den egna arbetskraften är nationell lagstiftning central. I Sverige innefattas den egna personalen av omfattande arbetsrättsliga regler.

#### Standarden baseras bl.a. på internationella konventioner

- ▶ Ett syfte med standarden är att göra det möjligt att förstå i vilken utsträckning företaget följer internationella och europeiska instrument och konventioner för mänskliga rättigheter, bl.a.
  - ▶ FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
  - ▶ De mest centrala ILO-konventionerna (International Labour Organization), de s.k. kärnkonventionerna
  - ▶ OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- ▶ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag ligger till grund för principerna om tillbörlig aktsamhet. Dessa utgör rekommendationer för hur affärsverksamheter bedrivs ansvarsfullt oavsett var företagen verkar och för hela värdekedjan.
- ▶ Modellen för tillbörlig aktsamhet återspeglas i de sociala standarderna framförallt i upplysningskraven om strategi samt påverkan, risker och möjligheter.

#### Arbetsvillkor

- ▶ Säkra anställningar, arbetstid, tillräckliga löner
- ▶ Social dialog, föreningsfrihet, kollektiva förhandlingar
- ▶ Balans mellan arbete och fritid
- ▶ Arbetsmiljö

#### Likabehandling och lika möjligheter

- ▶ Jämställdhet och lika lön för likvärdigt arbete
- ▶ Utbildning och kompetensutveckling
- ▶ Anställning och inkludering av personer med funktionsnedsättning, mångfald
- ▶ Åtgärder mot våld och trakasserier

#### Andra arbetsrelaterade rättigheter

- ▶ Barnarbete
- ▶ Tvångsarbete
- ▶ Adekvata bostäder
- ▶ Personlig integritet

# 12 europeiska standarder för hållbarhetsrapportering

## Övergripande standarder

ESRS 1 Allmänna krav

ESRS 2 Allmänna upplysningar

## Miljö

ESRS E1 Klimatförändringar

ESRS E2 Föroreningar

ESRS E3 Vatten och marina resurser

ESRS E4 Biologisk mångfald

ESRS E5 Resursanvändning och cirkulär ekonomi

## Socialt

ESRS S1 Den egna arbetskraften

ESRS S2 Arbetstagare i värdekedjan

ESRS S3 Påverkade samhällen

ESRS S4 Konsumenter och slutanvändare

## Bolagsstyrning

ESRS G1 Ansvarsfullt företagande

Länk till standarderna:

[Kommissionens delegerade förordning \(EU\) 2023/2772 av den 31 juli 2023 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU vad gäller standarder för hållbarhetsrapportering](#)

### ESRS S1 Den egna arbetskraften:

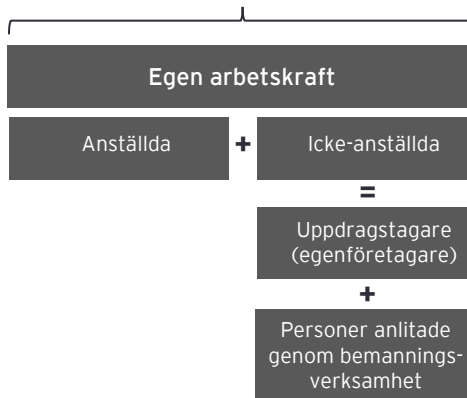
- ▶ Arbetsvillkor
- ▶ Likabehandling och lika möjligheter för alla
- ▶ Andra arbetsrelaterade rättigheter

## Den egna arbetskraften omfattar egna anställda och uppdragstagare

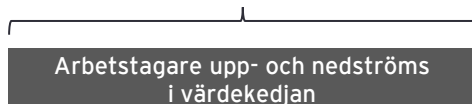
Standarden avgränsas till att omfatta de egna anställda inklusive:

- ▶ uppdragstagare som företaget anlitar för att utföra arbete som annars företagets egna anställda hade utfört, samt
- ▶ personer som är anlitate av bemanningsföretag.

### ESRS S1 Den egna arbetskraften



### ESRS S2 Arbetstagare i värdekedjan



ESRS S2 avser arbetstagare i värdekedjan. Med arbetstagare i värdekedjan avses en person som utför arbete i företagets värdekedja som påverkas eller kan påverkas väsentligt av företaget, oavsett om det finns något avtalsförhållande till företaget och oavsett hur det avtalsförhållandet ser ut. Detta omfattar alla medarbetare som inte ingår i den egna arbetskraften.

## Infasningsmöjligheter

- ▶ För att underlätta vid införandet av standarderna har ett antal infasningsmöjligheter införts i ESRS. Detta gäller bl.a. vissa uppgifter avseende den egna arbetskraften.
- ▶ Det första året får företag med < 750 anställda utelämnas den information som anges i upplysningskraven för ESRS S1, dvs samtliga upplysningskrav. I detta fall avses genomsnittligt antal anställda, vilket inte ska sammanblandas med definitionen avseende den egna arbetskraften.
- ▶ Det första året får samtliga företag utelämnas information om vissa datapunkter om de delar av den egna arbetskraften som är "icke-anställda". Samtliga företag får även utelämnas vissa datapunkter som avser kollektiva förhandlingar, socialt skydd, anställda med funktionsnedsättning, utbildning och kompetensutveckling samt balans mellan arbetsliv och fritid.

### Vad behöver berörda företag göra?

Den egna arbetskraften är en väsentlig hållbarhetsfråga för de allra flesta företagen. För att förbereda sig för rapporteringskraven är det viktigt att:

- ▶ Kartlägga vilka anställda och icke-anställda som utgör företagets egen arbetskraft.
- ▶ Analysera påverkan, risker och möjligheter relaterat till den egna arbetskraften.
- ▶ Kartlägga vilka processer som finns på plats för att identifiera, åtgärda, följa upp och samverka kring väsentliga negativa konsekvenser för den egna arbetskraften.
- ▶ Gå igenom policydokument och säkerställa att de uppfyller minimikrav på information i enlighet med ESRS.
- ▶ Säkerställ att databehandling sker i enlighet med GDPR och nationell lagstiftning.
- ▶ Göra en gapanalys av nuvarande rapportering mot rapporteringskraven i ESRS.
- ▶ Involvera revisor i planering och utförande av granskningsåtgärder.

## EY | Building a better working world

På EY arbetar vi varje dag för att uppfylla vårt syfte "Building a better working world" och skapa långsiktigt värde för kunder, medarbetare och samhället i stort. Med stöd av data och teknik bygger vi förtroende på finansmarknader och hjälper våra kunder att växa och utvecklas. Vi samarbetar inom våra tjänsteområden revision, redovisning, affärsrådgivning, skatt, strategi och transaktioner, så att vi kan ställa bättre frågor för att hitta nya svar på de komplexa utmaningar som världen står inför i dag.

EY syftar på den globala organisationen och kan referera till ett eller flera av medlemsföretagen till Ernst & Young Global Limited som vart och ett är en separat juridisk enhet.

© 2024 Ernst & Young AB.

All Rights Reserved.

[ey.com/se](https://ey.com/se)

