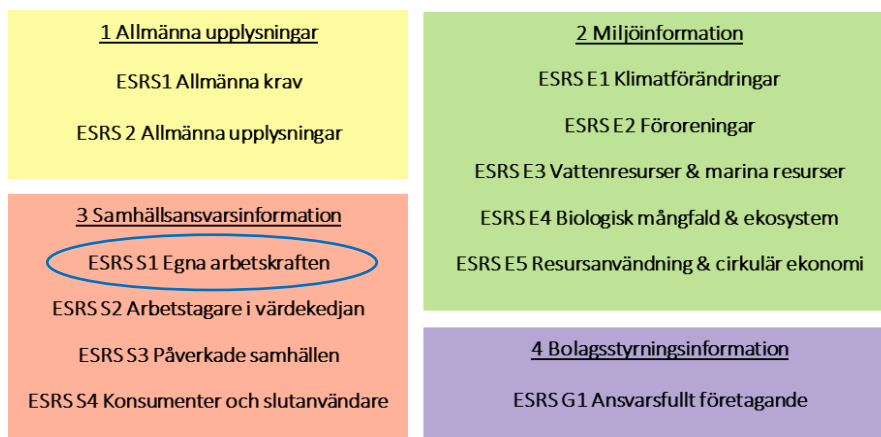




## Den egna arbetskraften

Denna text är en del av den serie kortare artiklar som HållbarTillväxt AB skapat för att förklara, förenkla och gå igenom de olika stegen som just nu är högst aktuella inom hållbarhetsområdet; **CSRD** och **ESRS**. ESRS utgörs av sammanlagt 12 separata dokument varav 2 avser allmän och övergripande information (ESRS 1 och 2). De resterande 10, så kallade tematiska standarder, behandlar olika hållbarhetsfrågor uppdelade i **miljö**, **samhällsansvar** och **bolagsstyrning** – på engelska Environment, Social and Governance, förkortas **ESG**. Uppfyllnad av de nya kraven i CSRD och rapportering enligt ESRS bygger på involvering av alla funktioner i en verksamhet, även styrelse och ledning. Styrelsen är ytterst ansvarig för hållbarhetsrapporteringen precis som för den finansiella rapporteringen. Likt den finansiella rapporten skall nu även hållbarhetsrapporten granskas av en extern revisor.



Den nya standarden ESRS påverkar sättet att redovisa information och ställer nya krav på granskningen av företags verksamheter. De nya kraven som ställs inom ESRS S1 – *Den egna arbetskraften* är mer omfattande än tidigare redovisningskrav och innebär transparent redovisning av villkoren för bolagets anställda. Ett av standardens syften är att göra det förståeligt i vilken utsträckning ett bolag följer internationella- och europeiska riktlinjer samt konventioner för mänskliga rättigheter och arbetsrätt. Detta handlar bland annat om FN:s allmänna riktlinjer om de mänskliga rättigheterna, vilket är de centrala ILO-konventionerna och OECDs riktlinjer för multinationella företag.

### Definition

Den egna arbetskraften omfattar **anställda medarbetare** på företaget men även den så kallade icke-anställda personalen. **Icke-anställd personal** är personal som arbetar i direkt anslutning till bolaget, till exempel konsulter, medarbetare ifrån bemanningsföretag (NACE kod 078) eller genom så kallad *outsourcing*. Även dessa medarbetare rapporteras alltså på som del av den egna arbetskraften. En viktig notering är att underentreprenörer samt kunder inte täcks i den egna arbetskraften utan behandlas och rapporteras på enligt ESRS S2- *Arbetstagare i värdekedjan*.

### Vad ska rapporteras?

ESRS S1 – *Den egna arbetskraften* innehåller upplysningskrav (DR) på en mängd olika områden vad gäller arbetstagarnas förhållanden, villkor och rättigheter. Arbetsgivare ska vara beredda på att utöver siffror på antal anställda även rapportera på medarbetarnas anställningsvillkor, arbetstider och löner. Vidare ska information uppges om den egna arbetskraftens tillgång till information, föreningsfrihet, samråd, kollektivavtal och deltagande. Upplysningar skall även ges gällande företagets arbete för jämställdhet, hälsa och säkerhet på arbetsplatserna, balans mellan arbete och privatliv samt hur man förhindrar barnarbete, tvångsarbete, diskriminering, våld och trakasserier i verksamheten. Arbetet med ESRS S1 består i mångt och mycket av att redogöra för vad företaget har för konsekvenser, risker och möjligheter gällande de arbetande i verksamheten och vilka olika rutiner, policyer, åtgärder och mål som finns eller som antagits för att hantera arbetskraftens villkor och förhållanden.



## Vilka bolag omfattas och när?

För svenska arbetsgivare är stora delar av rapporteringskraven inom ESRS S1 redan välbekanta, exempelvis redovisning av andelen sjukfrånvaro och personalomsättning. Stora bolag, vilka definieras som företag med mer än 750 anställda, skall rapportera på alla upplysningskrav (DR) som gäller den egna arbetskraften under det första året. För icke-anställd personal finns vissa infasningsmöjligheter som kan åberopas och man kan i stället nyttja dessa för att skapa bättre underlag innan man skall rapportera på nästkommande år. Det första året får bolag med mindre än 750 anställda utelämna all den information som beskrivs i upplysningskraven för ESRS S1, dvs alla upplysningskrav. Det finns ytterligare möjligheter för samtliga bolag, oavsett storlek, att utelämna viss information under det första året. Exempel på sådan information är vissa specifika data som avser icke-anställda, kollektiva förhandlingar, socialt skydd, anställda med funktionsnedsättning, utbildning och kompetensutveckling samt balans mellan arbetsliv och fritid.

## HållbarTillväxt:s rekommendationer för bolag:

### 1. Väsentlighetsanalysen

Ofta hamnar området *den egna arbetskraften* hos personalavdelningen. Därför är det viktigt att de är direkt involverade i arbetet med bolagets övergripande dubbla väsentlighetsanalys. Det är de anställda som bidrar till bolagets affärsintäkter och kan därmed utgöra både en möjlighet och/eller risk för bolaget, vilket kan leda till en betydande hållbarhetspåverkan. De bolag som anger att *den egna arbetskraften* är ett väsentligt område ska därmed rapportera på de upplysningskrav och datapunkter beskrivna i ESRS S1 som bedöms ha en viktig påverkan på bolaget.

### 2. Gapanalysen

När bolaget har bedömt vilka hållbarhetsfrågor som är väsentliga och identifierat vilka upplysningskrav (DR) som finns för dessa hållbarhetsfrågor enligt standarden börjar kartläggning av nuläget. Vilken kopplad relevant information finns? Var finns denna information? Vilka styrande respektive redovisande dokument har bolaget som understödjer väsentligheten och därmed skall granskas? Om det saknas någon information eller kontrollprocess, om det finns ett gap, skall detta stängas. Processer, arbetssätt, rutiner och dokument uppdateras, information samlas in och struktureras. Detta innebär i praktiken att en gapanalys görs, vilken belyser bolagets nuvarande policys, processer, rapportering och hållbarhetsdata för att tydliggöra vilken information som redan finns respektive saknas i förhållande till den nya standardens upplysningskrav.

### 3. Rapporteringen och eventuella åtgärder

Efter att all data är insamlad och processad ska bolagets helhet utvärderas. Ett transparent bolag har en tydlig konkurrensfördel. I detta avsnitt belyses frågor som: Finns det lika löner mellan män och kvinnor i samma position? Hur säkerställs medarbetarnas välmående över tid på och utanför arbetsplatsen? Prioriteras de anställda och icke-anställdas kompetensutveckling? Har medarbetarna de mandat som krävs för att utföra arbetet? Alla är de viktiga frågor, framför allt i rekryteringsarbetet. Bolagets hållbarhetsarbete kan vara nyckeln till att nästa generation vill ställa sig bakom just ert varumärke.

