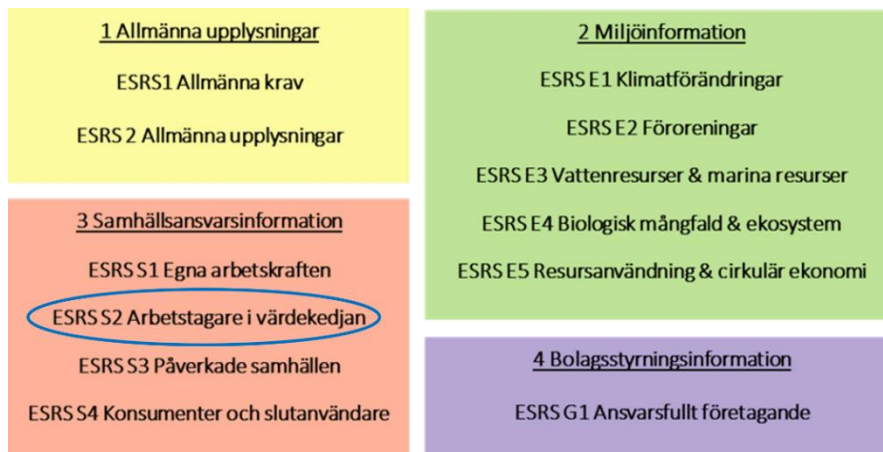




Arbetstagare i värdekedjan

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.



Syftet med den tematiska standarden **ESRS S2 – Arbetstagare i värdekedjan** är att tydliggöra vilken information bolaget ska rapportera på avseende arbetstagare i värdekedjan. Standarden ger instruktioner för hur bolag bör identifiera, hantera och rapportera väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter för arbetstagare i värdekedjan som uppstår i samband med företagets egen verksamhet, uppströms (t.ex. hos leverantörer) eller nedströms (t.ex. hos kund). Bolag ska redovisa vilka policyer, åtgärder, mått och mål de har eller kommer anta för att granska och hantera dess påverkan på arbetstagare i värdekedjan. Dessutom förväntas man redogöra för bland annat leverantörer och underleverantörers arbetsvillkor, arbetsmiljö och löner samt möjlighet till representation och dialog med arbetsgivare. För att klara rapporteringen och framför allt granskningen av det arbetet som görs kommer det behöva ställas betydligt mer omfattande krav på både insamling av information, efterkontroller och rapportering av data från aktörer i värdekedjan.

Standarden ESRS S2 – *Arbetstagare i värdekedjan* är uppdelad i tre underämnen som består utav olika hållbarhetsfrågor som ska utvärderas. Alla hållbarhetsfrågor behandlar olika aspekter av arbetstagarna i värdekedjans arbetsförhållanden. I underämnet **arbetsvillkor** behandlas hållbarhetsfrågorna *trygg anställning, arbetstid, rimliga löner, social dialog, föreningsfrihet inklusive förekomsten av företagsråd, kollektivförhandlingar, balans mellan arbete och privatliv och hälsa och säkerhet*. Det andra underämnet är **likabehandling och möjligheter för alla**, här ingår hållbarhetsfrågorna *jämställdhet och lika lön för likvärdigt arbete, utbildning och kompetensutveckling, sysselsättning och social delaktighet för personer med funktionsnedsättning, åtgärder mot våld och trakasserier på arbetsplatsen och mångfald*. I det sista underämnet, **andra arbetsrelaterade rättigheter**, hanteras hållbarhetsfrågorna *barnarbete, tvångsarbete, tillräckliga bostäder, vatten och sanitet samt personlig integritet*.

Vad innefattas i bolagets värdekedja?

Bolagets värdekedja innefattar alla aktiviteter, resurser och förbindelser med samband till affärsmodellen och består av aktörer både i tidigare (uppströms) och i senare led (nedströms) än bolaget. Här ingår externa verksamheter som bolaget använder och förlitar sig på för att skapa sina produkter och/eller tjänster. Från idéstadiet till leverans, konsumtion och avslutad livslängd. Här ingår också råvaruutvinning, transporter och återvinning. **Arbetstagare i värdekedjan** är personer som utför arbete uppströms och nedströms i



värdekedjan, oaktat avtalsförhållandet till företaget. I begreppet kan också arbetare som är anställda av en annan aktör ingå i bolagets egen verksamhet. Detta gäller till exempel underentreprenörers personal. Rapportering enligt ESRS S2 gäller alla arbetstagare som inte ingår i **den egna arbetskraften**, vilket är alla arbetstagare i värdekedjan som påverkas eller kan komma att påverkas av bolaget.

Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Bolag måste säkerställa att mänskliga rättigheter respekteras genom hela värdekedjan. Inom ESRS S2 innebär det att bolagets förväntas följa olika internationella standarder såsom *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter*, *ILO-konventioner (International Labor Organisation)*, *OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) riktlinjer för multinationella företag* och *Europakonventionen om mänskliga rättigheter*.

Viktiga aspekter som ska rapporteras

- **Arbetsvillkor:** Rättvisa och säkra arbetsförhållanden. Här behandlas arbetstid, arbetsmiljö och lön.
- **Icke-diskriminering:** Likabehandling oavsett kön, ras, religion eller andra personliga egenskaper.
- **Rätt till föreningsfrihet och facklig representation:** Möjligheter för arbetare att organisera sig och förhandla kollektivt utan rädsla för repressalier.
- **Utbildning och utveckling:** Information om utbildnings- och utvecklingsprogram som erbjuds arbetstagare i värdekedjan
- **Barnarbete och tvångsarbete:** Beskrivning av de åtgärder som förebygger och hindrar barnarbete och tvångsarbete i värdekedjan



För att lyckas med denna rapportering krävs system för att identifiera och hantera arbetsrelaterade frågor i värdekedjan kommer bolag behöva hålla en regelbunden och nära dialog med relevanta intressenter, inklusive arbetstagare och deras representanter. Klagomålsmekanismer och andra former av regelbunden dialog inklusive uppföljning och återkoppling av dessa är ett bra sätt att förstå och följa upp arbetstagare och andra intressenters förhållanden i värdekedjan. I sin rapportering kommer bolag även behöva vara transparenta i den spårbarhet man har, det vill säga hur information om arbetstagare i värdekedjan och deras arbetsförhållanden samlas in och verifieras.

Tips för företag inför rapportering enligt ESRS S2

1. **Kartlägg värdekedjan:** Identifiera de olika processtegen i er värdekedja och vilka arbetstagare som är involverade i respektive steg.
2. **Samarbeta med leverantörer:** Arbeta nära era leverantörer för att säkerställa och i vissa fall även hjälpa dem följa era hållbarhetskrav.
3. **Implementera mekanismer för dialog:** Skapa system för en systematisk och regelbunden dialog med arbetstagarna i er värdekedja. Här behöver också finnas en beskrivning av vilka klagomålsmekanismer som bolaget har implementerat.
4. **Regelbunden uppföljning:** Se till att följa upp eventuella klagomål eller frågor som inkommit.
5. **Utbilda och engagera:** Utbilda både interna och externa intressenter om deras rättigheter och skyldigheter. Säkerställ att de intressenter som behöver ha informationen får och förstår den. Förklara vilka risker och möjligheter som finns så att involverade personer förstår varför detta görs.
6. **Använd digitala, skalbara lösningar:** Utnyttja digitala verktyg för att samla in, sorterar, verifiera, analysera och spara den data som kommer in från arbetstagarna i er värdekedja.

