

ESRS S1 **EGEN ARBEJDSSTYRKE**

Indholdsfortegnelse

Målsætning

Interaktion med andre ESRS

Oplysningskrav

- **ESRS 2 Generelle oplysninger**

Strategi

- Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-2 — Interessenternes interesser og synspunkter
- Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-3 — Væsentlige virkninger, risici og muligheder og deres samspil med strategi og forretningsmodel

Håndtering af virkninger, risici og muligheder

- Oplysningskrav S1-1 — Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke
- Oplysningskrav S1-2 — Processer for samarbejde med egne arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter om virkninger
- Oplysningskrav S1-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring
- Oplysningskrav S1-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger

Parametre og mål

- Oplysningskrav S1-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder
- Oplysningskrav S1-6 — Karakteristika for virksomhedens ansatte
- Oplysningskrav S1-7 — Karakteristika for ikkeansatte arbejdstagere i virksomhedens egen arbejdsstyrke
- Oplysningskrav S1-8 — Kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog
- Oplysningskrav S1-9 — Mangfoldighedsparametre
- Oplysningskrav S1-10 — Tilstrækkelige lønninger
- Oplysningskrav S1-11 — Social beskyttelse
- Oplysningskrav S1-12 — Personer med handicap
- Oplysningskrav S1-13 — Parametre for uddannelse og kompetenceudvikling
- Oplysningskrav S1-14 — Sundheds- og sikkerhedsparametre
- Oplysningskrav S1-15 — Parametre for balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- Oplysningskrav S1-16 — Kompensationsparametre (lønforskel og samlet kompensation)
- Oplysningskrav S1-17 — Hændelser, klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne

Tillæg A: Anvendelseskrav

- **Målsætning**
- **ESRS 2 Generelle oplysninger**

Strategi

- Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-2 — Interessenternes interesser og synspunkter
- Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-3 — Væsentlige virkninger, risici og muligheder og deres samspil med strategi og forretningsmodel

Håndtering af virkninger, risici og muligheder

- Oplysningskrav S1-1 — Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke
- Oplysningskrav S1-2 — Processer for samarbejde med egne arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter om virkninger
- Oplysningskrav S1-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring

- Oplysningskrav S1-4 — Etablering af væsentlige virkninger og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger og tilgange

Parametre og mål

- Oplysningskrav S1-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige virkninger, fremme af positive virkninger samt risici og muligheder
- Oplysningskrav S1-6 — Karakteristika for virksomhedens ansatte
- Oplysningskrav S1-7 — Karakteristika for ikkeansatte arbejdstagere i virksomhedens egen arbejdsstyrke
- Oplysningskrav S1-8 — Kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog
- Oplysningskrav S1-9 — Mangfoldighedsparametre
- Oplysningskrav S1-10 — Tilstrækkelige lønninger
- Oplysningskrav S1-11 — Social beskyttelse
- Oplysningskrav S1-12 — Personer med handicap
- Oplysningskrav S1-13 — Parametre for uddannelse og udvikling af færdigheder
- Oplysningskrav S1-14 — Sundheds- og sikkerhedsparametre
- Oplysningskrav S1-15 — Balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Oplysningskrav S1-16 — Parametre for vederlag (lønforskel og samlet aflønning)
- Oplysningskrav S1-17 — Hændelser, klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne

Tillæg A.1: Anvendelseskrav for ESRS 2-relaterede oplysninger

Tillæg A.2: Anvendelseskrav for ESRS S1-1 Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke

Tillæg A.3: Anvendelseskrav for ESRS S1-4 Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger

Tillæg A.4: Anvendelseskrav for ESRS S1-5 Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder

Målsætning

1. Formålet med denne standard er at specificere oplysningskrav, som vil gøre det muligt for **brugerne** af **bæredygtighedserklæringen** at forstå virksomhedens væsentlige **virkning** på dens **egen arbejdsstyrke** samt dermed forbundne væsentlige **risici** og **muligheder**, herunder:
 - (a) hvordan virksomheden påvirker sin **egen arbejdsstyrke** med hensyn til væsentlige positive og negative faktiske eller potentielle virkninger
 - (b) eventuelle **foranstaltninger**, der er truffet, og resultatet af sådanne foranstaltninger for at forebygge, afbøde eller afhjælpe faktiske eller potentielle negative virkninger og for at imødegå risici og muligheder
 - (c) arten, typen og omfanget af virksomhedens væsentlige risici og muligheder i forbindelse med dens virkninger på og **afhængighed** af dens egen arbejdsstyrke, og hvordan virksomheden forvalter dem og
 - (d) de **finansielle virkninger** for virksomheden på kort, mellemlang og lang sigt for væsentlige risici og muligheder som følge af virksomhedens virkninger på og afhængighed af dens egen arbejdsstyrke.
2. For at opfylde målet kræver denne standard også en redegørelse for den generelle tilgang, som virksomheden anvender til at identificere og håndtere enhver væsentlig faktisk og potentiel **virkning** på dens **egen arbejdsstyrke** i forbindelse med følgende sociale, herunder menneskerettigheder, faktorer eller spørgsmål:
 - (a) arbejdsvilkår, herunder:
 - i. sikker beskæftigelse
 - ii. arbejdstid.

- iii. **tilstrækkelige lønninger**
 - iv. **arbejdsmarkedsdialogen**
 - v. foreningsfrihed, eksistensen af samarbejdsudvalg og arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse
 - vi. **kollektive overenskomstforhandlinger**, herunder andelen af ansatte i virksomheden, der er omfattet af kollektive overenskomster
 - vii. balance mellem arbejdsliv og privatliv og
 - viii. sundhed og sikkerhed.
- (b) **ligebehandling og lige muligheder** for alle, herunder:
- i. ligestilling mellem kønnene og lige **løn** for arbejde af samme værdi
 - ii. **uddannelse og kompetenceudvikling**
 - iii. beskæftigelse og inklusion af **personer med handicap**
 - iv. foranstaltninger mod vold og **chikane** på arbejdspladsen og
 - v. mangfoldighed.
- (c) andre arbejdsrelaterede rettigheder, herunder dem, der vedrører:
- i. børnearbejde
 - ii. **tvangsarbejde**
 - iii. ordentlige boligforhold og
 - iv. privatlivets fred.
3. Denne standard kræver også en redegørelse for, hvordan sådanne **virkninger** samt virksomhedens **afhængighed** af dens **egen arbejdsstyrke** kan skabe væsentlige **risici** eller **muligheder** for virksomheden. Med hensyn til lige muligheder kan **forskelsbehandling** af kvinder i forbindelse med ansættelse og forfremmelse f.eks. begrænse virksomhedens adgang til kvalificeret arbejdskraft og skade dens omdømme. Omvendt kan politikker, der har til formål at øge kvinders repræsentation i arbejdsstyrken og i den øverste ledelse, have positive virkninger, f.eks. ved at øge puljen af kvalificeret arbejdskraft og forbedre virksomhedens omdømme.
 4. Denne standard omfatter en virksomheds **egen arbejdsstyrke**, som omfatter både personer, der er i et ansættelsesforhold med virksomheden ("**ansatte**"), og **ikkeansatte**, som enten er personer med kontrakt med virksomheden om at levere arbejdskraft ("selvstændige") eller personer leveret af virksomheder, der primært beskæftiger sig med "beskæftigelse" (N78 i NACE). Se anvendelseskrav 3 for eksempler på, hvem der er omfattet af egen arbejdsstyrke. De oplysninger, der skal gives om ikkeansatte, berører ikke deres status i henhold til gældende arbejdsret.
 5. Denne standard omfatter ikke arbejdstagere i virksomhedens opstrøms eller nedstrøms **værdikæde** disse kategorier af arbejdstagere er omfattet af ESRS S2-Arbejdstagere i værdikæden.
 6. Standarden kræver, at virksomhederne beskriver deres **egen arbejdsstyrke**, herunder de vigtigste karakteristika ved de **ansatte** og **ikkeansatte**, der er en del af den. Denne beskrivelse giver **brugerne** en forståelse af strukturen i virksomhedens **egen arbejdsstyrke** og bidrager til at kontekstualisere oplysninger, der gives gennem andre oplysninger.
 7. Formålet med standarden er også at sætte **brugerne** i stand til at forstå, i hvilket omfang virksomheden tilpasser sig eller overholder internationale og europæiske menneskerettighedsinstrumenter og -konventioner, herunder de internationale grundlæggende menneskerettighedsinstrumenter, FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet og ILO's grundlæggende konventioner, FN's konvention

om personer med handicap, den europæiske menneskerettighedskonvention, den reviderede europæiske socialpagt, Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, EU's **politiske** prioriteter som fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder og EU-lovgivningen, herunder gældende EU-ret på det arbejdsretlige område.

Interaktion med andre ESRS

8. Denne standard skal læses i sammenhæng med ESRS 1 Generelle principper og ESRS 2 Generelle krav.
9. Denne standard skal læses i sammenhæng med ESRS S2 *Arbejdstagere i værdikæden*, ESRS S3 *Berørte samfund* og ESRS S4 *Forbrugere og slutbrugere*.
10. Rapporteringen i henhold til denne standard skal være konsekvent, sammenhængende og, hvor det er relevant, være klart forbundet med rapportering af virksomhedens **egen arbejdsstyrke** i henhold til ESRS S2 for at sikre effektiv rapportering.

Oplysningskrav

ESRS 2 Generelle oplysninger

11. Kravene i dette afsnit bør læses i sammenhæng med de oplysninger, der kræves i ESRS 2 om strategi (SBM). De deraf følgende oplysninger skal fremlægges sammen med de oplysninger, der kræves i henhold til ESRS 2, undtagen for ESRS 2 SBM-3, for hvilke virksomheden har mulighed for at fremlægge oplysningerne sammen med den emnespecifikke offentliggørelse.

Strategi

Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-2 — Interessenternes interesser og synspunkter

12. Ved besvarelsen af ESRS 2 SBM-2, skal virksomheden offentliggøre, hvordan interesserne, synspunkterne og rettighederne for personer i dens egen arbejdsstyrke, herunder respekt for deres menneskerettigheder, danner grundlag for dens strategi og **forretningsmodel**. Virksomhedens **egen arbejdsstyrke** er en vigtig gruppe af berørte **interessenter**.

Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-3 — Væsentlige virkninger, risici og muligheder og deres samspil med strategi og forretningsmodel

13. Ved besvarelsen af ESRS 2 SBM-3, punkt 48, skal virksomheden offentliggøre:
 - (a) hvorvidt og hvordan den faktiske og potentielle **virkning** på dens **egen arbejdsstyrke** som identificeret i ESRS 2 IRO-1 *Beskrivelse af processerne til identifikation og vurdering af væsentlige virkninger, risici og muligheder*: i) stammer fra eller er forbundet med virksomhedens strategi og **forretningsmodeller** og ii) informerer og bidrager til at tilpasse virksomhedens strategi og forretningsmodel og
 - (b) forholdet mellem dens væsentlige **risici** og **muligheder** som følge af virkninger på og **afhængighed** af egen arbejdsstyrke og dens strategi og forretningsmodel.
14. Når virksomheden opfylder kravene i punkt 48, skal den offentliggøre, om alle personer i dens **egen arbejdsstyrke**, som kan blive væsentligt påvirket af virksomheden, er omfattet af dens offentliggørelse i henhold til ESRS 2. Disse væsentlige **virkninger** skal omfatte virkninger, der er forbundet med virksomhedens egne aktiviteter og dens **værdikæde**, herunder gennem dens produkter eller tjenesteydelser samt gennem dens forretningsforbindelser. Desuden skal virksomheden fremlægge følgende oplysninger:
 - (a) en kort beskrivelse af de typer **ansatte** og **ikkeansatte** i dens egen arbejdsstyrke, som er genstand for væsentlige virkninger af dens aktiviteter, og det præciseres, om de er ansatte, selvstændige eller personer, der leveres af tredjepartsvirksomheder, der primært beskæftiger sig med ansættelsesaktiviteter

- (b) i tilfælde af væsentlige negative virkninger, uanset om de enten er i) udbredte eller systemiske i situationer, hvor virksomheden opererer (f.eks. **børnearbejde** eller **tvangsarbejde** eller obligatorisk arbejde i specifikke lande eller regioner uden for EU), eller ii) vedrører individuelle **hændelser** (f.eks. en industriulykke eller et olieudslip)
 - (c) hvis der er tale om væsentlige positive virkninger, en kort beskrivelse af de aktiviteter, der resulterer i positive virkninger, de typer af ansatte og ikkeansatte i dens egen arbejdsstyrke, der påvirkes positivt eller kan påvirkes positivt; virksomheden kan også oplyse, om de positive virkninger forekommer i bestemte lande eller regioner
 - (d) eventuelle væsentlige **risici** og **muligheder** for virksomheden som følge af virkninger på og **afhængighed** af dens egen arbejdsstyrke
 - (e) enhver væsentlig virkning på dens **egen arbejdsstyrke**, som kan opstå som følge af **omstillingsplaner** for reduktion af negative virkninger på miljøet og opnåelse af grønnere og klimaneutrale aktiviteter, herunder oplysninger om virkningerne på egen arbejdsstyrke som følge af virksomhedens planer og **foranstaltninger** til reduktion af CO₂-**emissioner** i overensstemmelse med internationale aftaler. Virkninger, risici og muligheder omfatter omstruktureringer og tab af arbejdspladser samt muligheder som følge af jobskabelse og omskoling eller opkvalificering
 - (f) operationer, hvor der er betydelig risiko for **tilfælde** af **tvangsarbejde**¹, enten med hensyn til:
 - i. type af proces (f.eks. fremstillingsanlæg) eller
 - ii. lande eller geografiske områder med operationer, der anses for at være risikobehæftede
 - (g) operationer med betydelig risiko for tilfælde af **børnearbejde**², enten med hensyn til:
 - i. type af proces (f.eks. fremstillingsanlæg) eller
 - ii. lande eller geografiske områder med operationer, der anses for at være i fare.
15. Ved beskrivelsen af de vigtigste typer personer i dens **egen arbejdsstyrke**, som påvirkes eller kan blive negativt påvirket, på grundlag af **væsentlighedsvurderingen** i ESRS 2 IRO 1, skal virksomheden offentliggøre, om og hvordan den har udviklet en forståelse af, hvordan personer med særlige karakteristika, personer, der arbejder i særlige sammenhænge, eller personer, der udfører bestemte aktiviteter, kan være udsat for større risiko for skade.
16. Virksomheden skal offentliggøre, hvilke af dens eventuelle væsentlige **risici** og **muligheder**, der opstår som følge af virkninger på og **afhængighed** af personer i dens **egen arbejdsstyrke**, der vedrører specifikke grupper af personer (f.eks. bestemte aldersgrupper eller personer, der arbejder i en bestemt fabrik eller et bestemt land) snarere end hele dens egen arbejdsstyrke (f.eks. en generel **lønnedsættelse** eller **uddannelse**, der tilbydes alle personer i dens egen arbejdsstyrke).

Håndtering af virkninger, risici og muligheder

¹ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra yderligere indikatorer vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 13 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Aktiviteter og leverandører med betydelig risiko for tilfælde af tvangsarbejde").

² Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra yderligere indikatorer vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 12 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Aktiviteter og leverandører med betydelig risiko for tilfælde af børnearbejde").

Oplysningskrav S1-1 — Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke

17. Virksomheden skal beskrive sine politikker for håndtering af dens væsentlige virkning på sin egen arbejdsstyrke, samt tilknyttede væsentlige risici og muligheder.
18. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, i hvilket omfang virksomheden har **politikker**, der specifikt vedrører identifikation, vurdering, ledelse og/eller **afhjælpning** af væsentlige **virkninger** på virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, samt politikker, der omfatter væsentlige **virkninger**, **risici** og **muligheder** i forbindelse med dens egen arbejdsstyrke.
19. Den offentliggørelse, der kræves i henhold til punkt 17, skal indeholde oplysninger om virksomhedens politikker for håndtering af dens væsentlige **virkninger**, **risici** og **muligheder** i forbindelse med dens **egen arbejdsstyrke** i overensstemmelse med ESRS 2 MDR-P *Politikker vedtaget til håndtering af væsentlige bæredygtighedsspørgsmål*. Desuden skal virksomheden angive, om sådanne politikker omfatter specifikke grupper inden for dens egen arbejdsstyrke eller hele dens egen arbejdsstyrke.
20. Virksomheden skal beskrive sine menneskerettighedspolitiske forpligtelser³, der er relevante for dens **egen arbejdsstyrke**, herunder de processer og mekanismer til overvågning af overholdelsen af FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder, ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder⁴. I sin offentliggørelse skal den fokusere på de spørgsmål, der er væsentlige i forbindelse med, samt sin generelle tilgang til:
 - (a) respekt for menneskerettighederne, herunder arbejdstagerrettigheder, for personer i dens egen arbejdsstyrke
 - (b) samarbejde med mennesker i dens **egen arbejdsstyrke** og
 - (c) foranstaltninger, der skal tilvejebringe og/eller gøre det muligt at **afhjælpe** virkninger på menneskerettighederne.
21. Virksomheden skal offentliggøre, om og hvordan dens politikker med hensyn til dens egen arbejdsstyrke er i overensstemmelse med relevante internationalt anerkendte instrumenter, herunder FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder⁵.
22. Virksomheden skal angive, om dens politikker i forhold til dens **egen arbejdsstyrke** udtrykkeligt omhandler menneskehandel⁶, **tvangsarbejde** og **børnearbejde**.

³ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 9 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Manglende menneskerettighedspolitik").

⁴ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en obligatorisk indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 11 i skema 1 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer.

⁵ Disse oplysninger understøtter benchmarkadministratorernes behov for at offentliggøre ESG-faktorer, der er omfattet af forordning (EU) 2020/1816, som fastsat ved indikatoren "Eksponering af benchmarkporteføljen til virksomheder uden due diligence-politikker vedrørende spørgsmål, der er omfattet af Den Internationale Arbejdsorganisations grundlæggende konventioner 1-8" i afsnit 1 og 2 i bilag II.

⁶ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 11 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Manglende procedurer og foranstaltninger til forebyggelse af menneskehandel").

23. Virksomheden skal angive, om den har en **politik** for forebyggelse af arbejdsulykker eller et ledelsessystem⁷.
24. Virksomheden skal offentliggøre:
- (a) om den har specifikke politikker til bekæmpelse af **forskelsbehandling**, herunder **chikane**, fremme af **lige muligheder** og andre måder at fremme mangfoldighed og inklusion på
 - (b) om følgende grunde til **forskelsbehandling** specifikt er omfattet af **politikken**: race og etnisk oprindelse, farve, køn, seksuel orientering, kønsidentitet, handicap, alder, religion, politisk anskuelse, national udvinding eller social oprindelse eller andre former for forskelsbehandling, der er omfattet af EU-lovgivningen og national lovgivning
 - (c) om virksomheden har specifikke politiske forpligtelser vedrørende inklusion eller positiv særbehandling af personer fra grupper, der er særligt udsatte for sin **egen arbejdsstyrke**, og i bekræftende fald hvilke forpligtelser der er tale om, og
 - (d) hvorvidt og hvordan disse politikker gennemføres ved hjælp af specifikke procedurer for at sikre, at **forskelsbehandling** forebygges, afbødes og følges op, når den er opdaget, samt for at fremme mangfoldighed og inklusion generelt.

Oplysningskrav S1-2 — Processer for samarbejde med egen arbejdsstyrke og arbejdstagerrepræsentanter om virkninger

25. Virksomheden skal offentliggøre sine generelle processer for dialog med personer i dens egen arbejdsstyrke og arbejdstagerrepræsentanter om de faktiske og potentielle konsekvenser for dens egen arbejdsstyrke.
26. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, hvordan virksomheden som led i sin igangværende due diligence-proces engagerer sig med personer i dens **egen arbejdsstyrke** og **arbejdstagerrepræsentanter** om væsentlige, faktiske og potentielle, positive og/eller negative virkninger, der påvirker eller sandsynligvis vil påvirke dem, og om og hvordan der tages hensyn til dens egne arbejdsstyrkers perspektiver i virksomhedens beslutningsprocesser.
27. Virksomheden skal offentliggøre, om og hvordan perspektiverne for dens **egen arbejdsstyrke** danner grundlag for dens beslutninger eller aktiviteter, der har til formål at styre de faktiske og potentielle **virkninger** for dens egen arbejdsstyrke. Dette skal, hvor det er relevant, omfatte en redegørelse for:
- (a) om der er tale om direkte kontakt med virksomhedens egen arbejdsstyrke eller arbejdstagerrepræsentanter
 - (b) de(n) fase(er), hvor engagementet finder sted, typen af engagement og engagementets hyppighed
 - (c) den funktion og den øverste rolle i virksomheden, der har det operationelle ansvar for at sikre, at dette engagement finder sted, og at resultaterne danner grundlag for virksomhedens tilgang
 - (d) hvor det er relevant, en global rammeaftale eller andre aftaler, som virksomheden har med **arbejdstagerrepræsentanter** vedrørende overholdelse af menneskerettighederne for dens **egen arbejdsstyrke**, herunder en redegørelse for, hvordan aftalen sætter virksomheden i stand til at få indsigt i perspektiverne for dens egen arbejdsstyrke, og

⁷ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 1 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Investeringer i virksomheder uden politikker til forebyggelse af arbejdsulykker").

- (e) hvis det er relevant, hvordan virksomheden vurderer effektiviteten af sit engagement med sin egen arbejdsstyrke, herunder, hvor det er relevant, eventuelle aftaler eller resultater, der resulterer heri.
- 28. Hvor det er relevant, skal virksomheden offentliggøre, hvilke skridt den tager for at få indsigt i perspektiverne for personer i dens **egen arbejdsstyrke**, som kan være særligt sårbare over for virkninger og/eller marginaliserede (f.eks. kvinder, migranter, personer med handicap).
- 29. Hvis virksomheden ikke kan fremlægge ovennævnte krævede oplysninger, fordi den ikke har vedtaget en generel procedure for samarbejde med sine **egen arbejdsstyrke**, skal den offentliggøre, at dette er tilfældet. Den kan offentliggøre en tidsramme, inden for hvilken den har til hensigt at indføre en sådan proces.

Oplysningskrav S1-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egen arbejdsstyrke kan give udtryk for bekymring

- 30. Virksomheden skal beskrive de processer, den har indført for at sørge for eller samarbejde om at afhjælpe negative virkninger for personer i dens egen arbejdsstyrke, som virksomheden er forbundet med, samt de kanaler, der er til rådighed for dens egen arbejdsstyrke til at give udtryk for betænkeligheder og få dem adresseret.
- 31. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå de formelle måder, hvorpå virksomhedens **egen arbejdsstyrke** kan gøre deres bekymringer og behov direkte tilgængelige for virksomheden, og/eller hvorigennem virksomheden støtter tilgængeligheden af sådanne kanaler (f.eks. **klagemekanismer**) på arbejdspladsen, og hvordan der følges op på de pågældende personer med hensyn til de rejste spørgsmål og disse kanalers effektivitet.
- 32. Virksomheden beskriver de processer, der er indført for at dække de områder, der er defineret i punkt 2 i afsnittet Formål, ved at offentliggøre følgende oplysninger:
 - (a) sin generelle tilgang til og processer for tilvejebringelse af eller bidrag til **afhjælpning**, hvis den har forårsaget eller bidraget til en væsentlig negativ **virkning** på personer i dens **egen arbejdsstyrke**, herunder hvorvidt og hvordan virksomheden vurderer, at de leverede **afhjælpende foranstaltninger** er effektive
 - (b) eventuelle specifikke kanaler, som den har indført, for at dens **egen arbejdsstyrke** kan give udtryk for sine bekymringer eller behov direkte over for virksomheden og få dem adresseret, herunder om disse er etableret af virksomheden selv og/eller gennem deltagelse i tredjepartsmekanismer
 - (c) hvorvidt virksomheden har en **klagemekanisme** i forbindelse med personalespørgsmål⁸, og
 - (d) de processer, hvorigennem virksomheden støtter tilgængeligheden af sådanne kanaler på arbejdspladsen for sin egen arbejdsstyrke og
 - (e) hvordan den sporer og overvåger spørgsmål, der rejses og tackles, og hvordan den sikrer kanalernes effektivitet, herunder gennem inddragelse af **interessenter**, der er tiltænkte **brugere**.
- 33. Virksomheden skal offentliggøre, om og hvordan den vurderer, at personer i dens **egen arbejdsstyrke** har kendskab til og tillid til disse strukturer eller processer som et middel til at give udtryk for deres bekymringer eller behov og få dem håndteret. Desuden skal virksomheden offentliggøre, om den har indført politikker for beskyttelse af personer, der anvender dem, herunder arbejdstagerrepræsentanter, mod represalier. Hvis sådanne

⁸ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 5 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Manglende klagemekanisme i forbindelse med personalespørgsmål").

oplysninger er blevet offentliggjort i overensstemmelse med ESRS G1-1, kan virksomheden henvise til disse oplysninger.

34. Hvis virksomheden ikke kan offentliggøre ovennævnte krævede oplysninger, fordi den ikke har indført en kanal til at give udtryk for betæneligheder, og/eller ikke støtter, at der findes en sådan kanal på arbejdspladsen for dens egen arbejdsstyrke, skal den offentliggøre, at dette er tilfældet. Den kan offentliggøre en tidsramme, inden for hvilken den har til hensigt at etablere en sådan kanal.

Oplysningskrav S1-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til håndtering af væsentlige risici og udnyttelse af væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger

35. Virksomheden skal offentliggøre, hvordan den træffer foranstaltninger til at imødegå væsentlige negative og positive virkninger, styre væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med sin egen arbejdsstyrke samt effektiviteten af disse foranstaltninger.
36. Dette oplysningskrav har to formål. For det første skal den gøre det muligt at forstå alle **foranstaltninger** og initiativer, hvorigenennem virksomheden søger at:
- (a) forebygge, afbøde og afhjælpe negative væsentlige **virkninger** på sin **egen arbejdsstyrke** og/eller
 - (b) opnå positive væsentlige virkninger for sin egen arbejdsstyrke.
- For det andet skal den gøre det muligt at forstå, hvordan virksomheden håndterer de væsentlige **risici** og udnytter de væsentlige **muligheder**, der er forbundet med dens egen arbejdsstyrke.
37. Virksomheden skal give en kort beskrivelse af handlingsplanerne og ressourcerne til håndtering af dens væsentlige **virkninger**, **risici** og **muligheder** for sin **egen arbejdsstyrke** i overensstemmelse med ESRS 2 MDR-A *Foranstaltninger og ressourcer i forbindelse med bæredygtighedsspørgsmål*.
38. I forbindelse med de væsentlige **virkninger** af dens **egen arbejdsstyrke** skal virksomheden beskrive:
- (a) **foranstaltninger**, der er truffet, planlagt eller undervejs for at forebygge eller afbøde væsentlige negative virkninger for dens egen arbejdsstyrke
 - (b) hvorvidt og hvordan den har truffet foranstaltninger for at tilvejebringe eller muliggøre **afhjælpning** i forbindelse med en faktisk væsentlig påvirkning
 - (c) eventuelle yderligere foranstaltninger eller initiativer, som den har iværksat med det primære formål at skabe positive virkninger for sin egen arbejdsstyrke og
 - (d) hvordan den sporer og vurderer effektiviteten af disse foranstaltninger og initiativer med hensyn til at levere resultater til sin egen arbejdsstyrke.
39. I forbindelse med punkt 36 skal virksomheden beskrive de processer, hvorved den identificerer, hvilke foranstaltninger der er nødvendige og hensigtsmæssige som reaktion på en bestemt faktisk eller potentiel negativ **virkning** på dens **egen arbejdsstyrke**.
40. I forbindelse med væsentlige **risici** og **muligheder** skal virksomheden beskrive:
- (a) hvilke foranstaltninger der er planlagt eller undervejs for at afbøde væsentlige risici for virksomheden som følge af dens virkninger på og **afhængighed** af dens **egen arbejdsstyrke**, og hvordan den sporer effektiviteten i praksis og
 - (b) hvilke foranstaltninger der er planlagt eller undervejs med henblik på at forfølge væsentlige muligheder for virksomheden i forhold til dens egen arbejdsstyrke.
41. Virksomheden skal offentliggøre, om og hvordan den sikrer, at dens egen praksis ikke forårsager eller bidrager til væsentlige negative virkninger på **egen arbejdsstyrke**, herunder,

hvor det er relevant, dens praksis i forbindelse med indkøb, salg og dataanvendelse. Dette kan omfatte oplysning om, hvilken tilgang der anvendes, når der opstår spændinger mellem forebyggelse eller afbødning af væsentlige negative virkninger og andet pres fra erhvervslivet.

42. Når virksomheden offentliggør de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 40, skal den tage hensyn til ESRS 2 MDR-T *Sporing af effektiviteten af politikker og foranstaltninger gennem mål*, hvis den evaluerer effektiviteten af en handling ved at fastsætte et mål.
43. Virksomheden skal offentliggøre, hvilke ressourcer der er afsat til håndtering af dens væsentlige virkninger, med oplysninger, der gør det muligt for **brugerne** at få en forståelse af, hvordan de væsentlige virkninger håndteres.

Parametre og mål

Oplysningskrav S1-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder

44. Virksomheden skal offentliggøre de tidsbestemte og resultatorienterede mål, den måtte have fastsat vedrørende:
 - (a) mindskelse af de negative konsekvenser for sin egen arbejdsstyrke og/eller
 - (b) fremme af positive virkninger for sin egen arbejdsstyrke og/eller
 - (c) håndtering af væsentlige risici og muligheder i forbindelse med dens egen arbejdsstyrke.
45. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, i hvilket omfang virksomheden anvender resultatorienterede **mål** til at fremme og måle sine fremskridt med hensyn til at afhjælpe sine væsentlige negative virkninger og/eller fremme positive virkninger for sin **egen arbejdsstyrke** og/eller håndtere væsentlige **risici** og **muligheder** i forbindelse med sin egen arbejdsstyrke.
46. Den sammenfattende beskrivelse af **målene** for håndtering af dens væsentlige **virkninger**, **risici** og **muligheder** i forbindelse med virksomhedens **egen arbejdsstyrke** skal indeholde de oplysningskrav, der er defineret i ESRS 2 MDR-T.
47. Virksomheden skal offentliggøre processen for fastsættelse af **målene**, herunder om og hvordan virksomheden har engageret sig direkte med sin **egen arbejdsstyrke** eller **arbejdstagerrepræsentanter** i:
 - (a) fastsættelse af sådanne mål
 - (b) sporing af virksomhedens resultater i forhold til dem og
 - (c) identificere eventuelle erfaringer eller forbedringer som følge af virksomhedens resultater.

Oplysningskrav S1-6 — Karakteristika for virksomhedens ansatte

48. Virksomheden skal beskrive de vigtigste karakteristika for de ansatte i dens egen arbejdsstyrke.
49. Formålet med dette oplysningskrav er at give indsigt i virksomhedens tilgang til beskæftigelse, herunder omfanget og arten af **virkningerne** af dens ansættelsespraksis, at give kontekstuelle oplysninger, der gør det lettere at forstå de oplysninger, der rapporteres i andre oplysninger, og at tjene som grundlag for beregning af kvantitative parametre, der skal offentliggøres i henhold til andre oplysningskrav i denne standard.
50. Ud over de oplysninger, der kræves i henhold til stk. 40, litra a), nr. iii, i ESRS 2 *Generelle oplysninger*, skal virksomheden oplyse:

- (a) det samlede antal ansatte efter antal **ansatte** og opdelinger efter køn og efter land for lande, hvor virksomheden har mindst 50 ansatte, hvilket udgør mindst 10 % af dens samlede antal ansatte
 - (b) det samlede antal ansatte eller fuldtidsækvivalenter (FTE) af:
 - i. fastansatte og opdeling efter køn
 - ii. midlertidigt ansatte og opdeling efter køn og
 - iii. ansatte med ikkegaranterede timer, og opdeling efter køn
 - (c) det samlede antal ansatte, der har forladt virksomheden i løbet af rapporteringsperioden, og andelen af ansatte, der er skiftet ud i rapporteringsperioden
 - (d) en beskrivelse af de metoder og antagelser, der er anvendt til at indsamle dataene, herunder om tallene rapporteres:
 - i. antal beskæftigede eller fuldtidsækvivalenter (FTÆ) (herunder en redegørelse for, hvordan fuldtidsækvivalenter er defineret) og
 - ii. ved udgangen af rapporteringsperioden som et gennemsnit i hele rapporteringsperioden eller ved hjælp af en anden metode.
 - (e) hvor det er relevant, en angivelse af kontekstuelle oplysninger, der er nødvendige for at forstå dataene (f.eks. for at forstå udsving i antallet af ansatte i løbet af rapporteringsperioden) og
 - (f) en krydshenvisning mellem de oplysninger, der rapporteres i henhold til litra a) ovenfor, og det mest repræsentative tal i årsregnskabet.
51. For så vidt angår de oplysninger, der er omhandlet i punkt 50, litra b), kan virksomheden desuden offentliggøre opdelingen efter region.
52. Virksomheden kan i antal beskæftigede eller fuldtidsækvivalenter (FTE) offentliggøre følgende oplysninger:
- (a) **fuldtidsansatte** og opdeling efter køn og region og
 - (b) deltidsansatte og opdeling efter køn og region.

Oplysningskrav S1-7 — Karakteristika for ikkeansatte i virksomhedens egen arbejdsstyrke

53. **Virksomheden skal beskrive de vigtigste karakteristika for ikkeansatte i sin egen arbejdsstyrke.**
54. Formålet med dette oplysningskrav er at give indsigt i virksomhedens tilgang til beskæftigelse, herunder omfanget og arten af **virkningerne** af dens ansættelsespraksis, at give kontekstuelle oplysninger, der gør det lettere at forstå de oplysninger, der rapporteres i andre oplysninger, og at tjene som grundlag for beregning af kvantitative **parametre**, der skal offentliggøres i henhold til andre oplysningskrav i denne standard. Det giver også mulighed for at forstå, hvor meget virksomheden er afhængig af **ikkeansatte** som en del af dens arbejdsstyrke.
55. De oplysninger, der kræves i henhold til punkt 53, skal omfatte:
- (a) en angivelse af det samlede antal **ikkeansatte** i virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, dvs. enten personer med kontrakt med virksomheden om at levere arbejdskraft ("selvstændige") eller personer leveret af virksomheder, der primært beskæftiger sig med "beskæftigelse" (N78 i NACE).
 - (b) en redegørelse for de metoder og antagelser, der er anvendt til at indsamle dataene, herunder om antallet af ikkeansatte rapporteres:
 - i. i antal beskæftigede eller fuldtidsækvivalenter (FTÆ) (herunder en definition af, hvordan fuldtidsækvivalenter defineres) og

- ii. ved udgangen af rapporteringsperioden som et gennemsnit i hele rapporteringsperioden eller ved hjælp af en anden metode.
 - (c) hvor det er relevant, en angivelse af kontekstuelle oplysninger, der er nødvendige for at forstå dataene (f.eks. betydelige udsving i antallet af ikkeansatte i virksomhedens **egen arbejdsstyrke** i rapporteringsperioden og mellem den nuværende og den foregående rapporteringsperiode).
56. For så vidt angår de oplysninger, der er anført i punkt 55, litra a), kan virksomheden offentliggøre de mest almindelige typer **ikkeansatte** (f.eks. selvstændige, personer, der leveres af virksomheder, der primært beskæftiger sig med beskæftigelse, og andre typer, der er relevante for virksomheden), deres forhold til virksomheden og den type arbejde, de udfører.
57. Hvis der ikke foreligger data, skal virksomheden anslå antallet og angive, at den har gjort det. Når virksomheden foretager skøn, skal den beskrive grundlaget for udarbejdelsen af dette skøn.

Oplysningskrav S1-8 — Kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog

58. Virksomheden skal offentliggøre oplysninger om, i hvilket omfang dens ansattes arbejds- og ansættelsesvilkår er fastsat eller påvirket af kollektive overenskomster, og om, i hvilket omfang dens ansatte er repræsenteret i den sociale dialog i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) på etablerings- og europæisk plan.
59. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt for virksomhedens **egne ansatte** at forstå, hvilke **kollektive overenskomster** og den **sociale dialog** der er omfattet.
60. Virksomheden skal offentliggøre:
- (a) den procentvise andel af det samlede antal **ansatte**, der er omfattet af **kollektive overenskomster**
 - (b) i EØS, uanset om den har en eller flere **kollektive overenskomster**, og i bekræftende fald den samlede procentdel af de **ansatte**, der er omfattet af sådanne overenskomster, for hvert land, hvor den har en betydelig beskæftigelse, defineret som mindst 50 ansatte, der udgør mindst 10 % af det samlede antal ansatte, og
 - (c) uden for EØS den procentdel af virksomhedens egne ansatte, der er omfattet af kollektive overenskomster efter region.
61. For **ansatte**, der ikke er omfattet af **kollektive overenskomster**, kan virksomheden offentliggøre, om den fastsætter deres arbejds- og ansættelsesvilkår på grundlag af kollektive overenskomster, der omfatter dens øvrige ansatte, eller på grundlag af kollektive overenskomster fra andre virksomheder.
62. Virksomheden kan offentliggøre, i hvilket omfang arbejds- og ansættelsesvilkår for **ikkeansatte** i dens **egen arbejdsstyrke** er fastsat eller påvirket af **kollektive overenskomster**, herunder et skøn over dækningsgraden.
63. Virksomheden skal offentliggøre følgende oplysninger i forbindelse med den **sociale dialog**:
- (a) den samlede procentdel af **ansatte**, der dækkes af arbejdstagerrepræsentanter, rapporteret på landeniveau for hvert EØS-land, hvor virksomheden har betydelig beskæftigelse, og
 - (b) eksistensen af en aftale med de ansatte om repræsentation ved et europæisk samarbejdsudvalg (EWC), et samarbejdsudvalg for Societas Europaea (SE) eller et samarbejdsudvalg for Societas Cooperativa Europaea (SCE).

Oplysningskrav S1-9 — Mangfoldighedsparametre

64. Virksomheden skal offentliggøre kønsfordelingen i den øverste ledelse og

aldersfordelingen blandt sine ansatte.

65. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå kønsdiversitet på topledelsesniveau og de **ansattes** aldersfordeling.
66. Virksomheden skal offentliggøre:
- (a) kønsfordelingen i antal og procentdel på topledelsesniveau og
 - (b) fordelingen af **ansatte** efter aldersgruppe: under 30 år, 30-50 år, over 50 år.

Oplysningskrav S1-10 — Tilstrækkelige lønninger

67. **Virksomheden skal offentliggøre, om dens ansatte modtager en tilstrækkelig løn eller ej, og hvis ikke alle aflønnes en tilstrækkelig løn, hvilke lande der er berørt, og hvor stor en procentdel af medarbejderne der er tale om.**
68. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, hvorvidt alle virksomhedens **ansatte** modtager en **tilstrækkelig løn** i overensstemmelse med de gældende benchmarks.
69. Virksomheden skal offentliggøre, om alle dens **ansatte** modtager en **tilstrækkelig løn** i overensstemmelse med de gældende benchmarks. Hvis dette er tilfældet, vil dette være tilstrækkeligt til at opfylde dette oplysningskrav, og der er ikke behov for yderligere oplysninger.
70. Hvis ikke alle dens **ansatte** modtager en **tilstrækkelig løn** i overensstemmelse med de gældende benchmarks, skal virksomheden offentliggøre de lande, hvor medarbejderne tjener under det gældende passende lønbenchmark, og den procentdel af ansatte, der tjener under det gældende passende lønbenchmark for hvert af disse lande.
71. Virksomheden kan også offentliggøre de oplysninger, der er specificeret i dette oplysningskrav, for så vidt angår **ikkeansatte** i dens arbejdsstyrke.

Oplysningskrav S1-11 — Social beskyttelse

72. **Virksomheden skal offentliggøre, om dens ansatte er omfattet af social beskyttelse mod indkomsttab som følge af større livsbegivenheder, og, hvis dette ikke er tilfældet, de lande, hvor dette ikke er tilfældet.**
73. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, om virksomhedens **ansatte** er omfattet af **social beskyttelse** mod indkomsttab som følge af større livsbegivenheder, og hvis dette ikke er tilfældet, de lande, hvor dette ikke er tilfældet.
74. Virksomheden skal offentliggøre, om alle dens **ansatte** er omfattet af **social beskyttelse**, gennem offentlige programmer eller gennem ydelser, der tilbydes af virksomheden, mod indkomsttab som følge af en af følgende større begivenheder i livet:
- (a) sygdom
 - (b) arbejdsløshed fra det tidspunkt, hvor den egne ansatte arbejder for virksomheden
 - (c) arbejdsskade og erhvervet invaliditet
 - (d) forældreorlov og
 - (e) pensionering.
- Hvis dette er tilfældet, er dette tilstrækkeligt til at opfylde dette oplysningskrav, og der er ikke behov for yderligere oplysninger.
75. Hvis ikke alle dens **ansatte** er omfattet af **social beskyttelse** i henhold til punkt 72, skal virksomheden desuden oplyse de lande, hvor medarbejderne ikke har social beskyttelse for så vidt angår en eller flere af de i punkt 72 anførte typer af begivenheder, og for hvert af

disse lande de typer ansatte, der ikke har social beskyttelse i forbindelse med hver relevant større begivenhed i livet.

76. Virksomheden kan også offentliggøre de oplysninger, der er specificeret i dette oplysningskrav, for så vidt angår **ikkeansatte** i dens arbejdsstyrke.

Oplysningskrav S1-12 — Personer med handicap

77. Virksomheden skal offentliggøre procentdelen af sine egne ansatte med handicap.
78. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, i hvilket omfang **personer med handicap** er omfattet af virksomhedens **ansatte**.
79. Virksomheden skal offentliggøre procentdelen af **personer med handicap** blandt sine **ansatte**, der er underlagt retlige begrænsninger for indsamlingen af data.
80. Virksomheden kan offentliggøre procentdelen af **ansatte** med handicap med en opdeling efter køn.

Oplysningskrav S1-13 — Parametre for uddannelse og kompetenceudvikling

81. Virksomheden skal offentliggøre, i hvilket omfang dens ansatte tilbydes uddannelse og kompetenceudvikling.
82. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå de **uddannelses-** og færdighedsudviklingsrelaterede aktiviteter, som de **ansatte** har fået tilbudt inden for rammerne af den fortsatte faglige vækst, med henblik på at forbedre medarbejdernes kvalifikationer og fremme den fortsatte beskæftigelsesegnethed.
83. De oplysninger, der kræves i henhold til punkt 81, skal omfatte:
- (a) procentdelen af **ansatte**, der deltog i regelmæssige evalueringer af resultater og **karriereudvikling** disse oplysninger skal opdeles efter køn
 - (b) det gennemsnitlige antal **uddannelsestimer** pr. ansat og efter køn.
84. Virksomheden kan offentliggøre opdelinger efter medarbejderkategori for procentdelen af ansatte, der har deltaget i regelmæssige resultater og karriereudvikling, og for det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. ansat.
85. Virksomheden kan også offentliggøre de oplysninger, der er specificeret i dette oplysningskrav, for så vidt angår **ikkeansatte** i dens arbejdsstyrke.

Oplysningskrav S1-14 — Sundheds- og sikkerhedsparametre

86. Virksomheden skal offentliggøre oplysninger om, i hvilket omfang dens eget personale er dækket af dens arbejdsmiljøledelsessystem, og antallet af hændelser i forbindelse med arbejdsrelaterede skader, dårligt helbred og dødsfald blandt dens egen arbejdsstyrke. Den skal desuden offentliggøre antallet af dødsfald som følge af arbejdsrelaterede skader og arbejdsrelateret dårligt helbred for andre arbejdstagere, der arbejder på virksomhedens arbejdssteder.
87. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå dækningen, kvaliteten og resultaterne af det sundheds- og sikkerhedsledelsessystem, der er oprettet for at forebygge **arbejdsrelaterede skader**.
88. De oplysninger, der kræves i henhold til punkt 86, skal omfatte følgende oplysninger, i givet fald opdelt efter **ansatte** og **ikkeansatte** i virksomhedens **egen arbejdsstyrke**:
- (a) procentdelen af ansatte i virksomhedens egen arbejdsstyrke, som er omfattet af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem baseret på lovkrav og/eller anerkendte standarder eller retningslinjer

- (b) antallet af dødsfald⁹ som følge af **arbejdsrelaterede skader** og **arbejdsrelateret dårligt helbred**
- (c) antal og andel af arbejdsrelaterede ulykker, der kan registreres
- (d) for så vidt angår virksomhedens ansatte, antallet af tilfælde af **arbejdsrelateret dårligt helbred, der kan registreres**, med forbehold af retlige begrænsninger med hensyn til indsamling af data og
- (e) for så vidt angår virksomhedens ansatte, antallet af tabte dage som følge af arbejdsrelaterede skader og dødsfald som følge af arbejdsulykker, arbejdsrelateret dårligt helbred og dødsfald som følge af dårligt helbred¹⁰.

Oplysningerne i litra b) skal også rapporteres for andre arbejdstagere, der arbejder på virksomhedens **steder**, såsom arbejdstagere i **værdikæden**, hvis de arbejder på virksomhedens steder.

- 89. Virksomheden kan også offentliggøre de oplysninger, der er anført i punkt 88, litra d) og e), for så vidt angår **ikkeansatte**.
- 90. Desuden kan virksomheden medtage følgende yderligere oplysninger om sundheds- og sikkerhedsdækningen: procentdelen af egne arbejdstagere, der er omfattet af et sundheds- og sikkerhedsledelsessystem, som er baseret på lovkrav og/eller anerkendte standarder eller retningslinjer, og som er blevet revideret internt og/eller revideret eller certificeret af en ekstern part.

Oplysningskrav S1-15 — Parametre for balancen mellem arbejdsliv og privatliv

- 91. Virksomheden skal offentliggøre, i hvilket omfang de ansatte har ret til og gør brug af familierelateret orlov.
- 92. Formålet med dette oplysningskrav er at give en forståelse af de ansattes ret og faktiske praksis til at tage familierelateret orlov på en kønsretfærdig måde, da det er en af dimensionerne af **balancen mellem arbejdsliv og privatliv**.
- 93. De oplysninger, der kræves i henhold til punkt 91, skal omfatte:
 - (a) procentdelen af **ansatte**, der har ret til familierelateret orlov og
 - (b) procentdelen af berettigede ansatte, der tog familierelateret orlov, og en opdeling efter køn.
- 94. Hvis alle virksomhedens **ansatte** har ret til familierelateret orlov gennem socialpolitik og/eller **kollektive overenskomster**, er det tilstrækkeligt at oplyse herom for at opfylde kravet i punkt 93a.

Oplysningskrav S1-16 — Parametre for vederlag (lønforskel og samlet aflønning)

- 95. Virksomheden skal offentliggøre den procentvise lønforskel mellem dens kvindelige

⁹ Disse oplysninger understøtter benchmarkadministratorernes informationsbehov for at offentliggøre ESG-faktorer, der er omfattet af forordning (EU) 2020/1816, som fastsat ved indikatoren "Vægtet gennemsnitligt forhold mellem ulykker, personskader og dødsfald" i afsnit 1 og 2 i bilag II. Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 2 i tabel 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Ulykkesfrekvens") og benchmarkadministratorer med henblik på at offentliggøre ESG-faktorer, der er omfattet af forordning (EU) 2020/1816, som fastsat ved indikatoren "Vægtet gennemsnitligt forhold for ulykker, personskader og dødsfald" i afsnit 1 og 2 i bilag II

¹⁰ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 3 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Antal tabte dage som følge af personskader, ulykker, dødsfald eller sygdom").

og mandlige ansatte og forholdet mellem aflønningen af den højeste lønnede person og medianlønnen for dens ansatte.

96. Dette oplysningskrav har to formål: at gøre det muligt at forstå omfanget af eventuelle **lønforskelle** mellem kvinder og mænd blandt virksomhedens **ansatte** og at give indsigt i omfanget af lønforskelle i virksomheden og i, om der er store lønforskelle.
97. De oplysninger, der kræves i henhold til punkt 95, skal omfatte:
- (a) den kønsbestemte **lønforskel**, defineret som forskellen i de gennemsnitlige lønniveauer mellem kvindelige og mandlige ansatte, udtrykt i procent af det gennemsnitlige lønniveau for mandlige ansatte¹¹
 - (b) den **samlede årlige vederlagsratio** for den højest betalte person i forhold til medianen af det samlede årlige vederlag for alle **ansatte** (undtagen den højest betalte person)¹² og
 - (c) hvor det er relevant, alle kontekstuelle oplysninger, der er nødvendige for at forstå dataene, og hvordan dataene er blevet indsamlet, og andre ændringer af de underliggende data, der skal tages i betragtning.
98. Virksomheden kan offentliggøre en opdeling af den kønsbestemte **lønforskel** som defineret i punkt 97, litra a), efter medarbejderkategori og/eller land/segment. Virksomheden kan også oplyse om den kønsbestemte lønforskel mellem ansatte pr. medarbejderkategori, opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable komponenter.
99. I forbindelse med punkt 97, litra b), kan virksomheden rapportere dette tal justeret for forskelle i købekraft mellem landene, i hvilket tilfælde den skal rapportere den metode, der er anvendt til beregningen.

Oplysningskrav S1-17 — Hændelser, klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne

100. Virksomheden skal offentliggøre antallet af arbejdsrelaterede hændelser og/eller klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne inden for sin egen arbejdsstyrke og eventuelle væsentlige bøder, sanktioner eller kompensation i forbindelse hermed for rapporteringsperioden.
101. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå, i hvilket omfang **arbejdsrelaterede hændelser** og alvorlige tilfælde af **virkninger** på menneskerettighederne påvirker dens **egen arbejdsstyrke**.
102. Den offentliggørelse, der kræves i henhold til punkt 100, skal med forbehold af de relevante bestemmelser om privatlivets fred omfatte **arbejdsrelaterede tilfælde** af **forskelsbehandling** på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, nationalitet, religion eller tro, handicap, alder, seksuel orientering eller andre relevante former for forskelsbehandling, der involverer interne og/eller eksterne **interessenter** på tværs af aktiviteter i rapporteringsperioden. Dette omfatter tilfælde af **chikane** som en særlig form for forskelsbehandling.
103. Virksomheden skal offentliggøre:

¹¹ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en obligatorisk indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 12 i skema 1 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Gennemsnitlig ukorrigeret lønforskel mellem kønnene"). og benchmarkadministratorernes informationsbehov for at offentliggøre ESG-faktorer, der er omfattet af forordning (EU) 2020/1816, som fastsat ved indikatoren "Vægtet gennemsnitlig lønforskel mellem kønnene" i afsnit 1 og 2 i bilag II.

¹² Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 8 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Andel af for høj løn til administrerende direktør").

- (a) det samlede antal **tilfælde** af **forskelsbehandling**, herunder **chikane**, der er rapporteret i rapporteringsperioden¹³
 - (b) antallet af klager indgivet via kanaler for personer i virksomhedens **egen arbejdsstyrke** for at give anledning til bekymring (herunder **klagemekanismer**) og, hvor det er relevant, til de nationale kontaktpunkter for OECD's multinationale virksomheder vedrørende de spørgsmål, der er defineret i punkt 2 i denne standard, med undtagelse af dem, der allerede er rapporteret i litra a) ovenfor
 - (c) det samlede beløb for bøder, sanktioner og skadeserstatning som følge af ovennævnte **tilfælde** og klager og en afstemning af disse beløb med det mest relevante beløb i årsregnskabet og
 - (d) hvor det er relevant, kontekstuelle oplysninger, der er nødvendige for at forstå dataene, og hvordan sådanne data er blevet indsamlet.
104. Virksomheden skal offentliggøre følgende oplysninger om identificerede tilfælde af alvorlige **menneskerettighedshændelser** (f.eks. **tvangsarbejde**, menneskehandel eller **børnearbejde**):
- (a) antallet af alvorlige menneskerettighedshændelser i forbindelse med virksomhedens arbejdsstyrke i rapporteringsperioden, herunder en angivelse af, hvor mange af disse der er tilfælde af manglende overholdelse af FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder, ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen eller OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder. Hvis der ikke er indtruffet sådanne hændelser, skal virksomheden angive dette¹⁴ og
 - (b) det samlede beløb for bøder, sanktioner og skadeserstatning for de i litra a) ovenfor beskrevne hændelser og en afstemning af de pengebeløb, der er angivet i det mest relevante beløb i årsregnskabet.

Tillæg A: Anvendelseskrav

Dette tillæg er en integreret del af ESRS S1 *Egen arbejdsstyrke*. Det støtter anvendelsen af oplysningskravene i denne standard og har samme gyldighed som de øvrige dele af standarden.

Målsætning

AR 1. Ud over de spørgsmål, der er anført i punkt 2, kan virksomheden også overveje at videregive oplysninger om andre spørgsmål, der er relevante for en væsentlig virkning, i en kortere periode, f.eks. initiativer vedrørende sundhed og sikkerhed for dens **egen**

¹³ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr. 7 i skema 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Tilfælde af forskelsbehandling").

¹⁴ Disse oplysninger understøtter informationsbehovene hos deltagere på det finansielle marked, der er omfattet af forordning (EU) 2019/2088, fordi de stammer fra en obligatorisk og yderligere indikator vedrørende de vigtigste negative virkninger som fastsat ved indikator nr.10 i tabel 1 i bilag I og indikator nr.14 i tabel 3 i bilag I til Kommissionens delegerede forordning (EU) 2022/1288 for så vidt angår oplysningsregler om bæredygtige investeringer ("Overtrædelser af FN's Global Compact-principper og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder" og "Antal identificerede tilfælde af alvorlige menneskerettighedsrelaterede problemer og hændelser"), og benchmarkadministratorernes informationsbehov for at offentliggøre ESG-faktorer, der er omfattet af forordning (EU) 2020/1816, som fastsat ved indikatoren "Antallet af benchmarkets bestanddele forbundet med krænkelse af sociale rettigheder (absolut tal og relativt tal divideret med alle benchmarkets bestanddele) som omhandlet i internationale traktater og konventioner, FN's principper eller i givet fald national lovgivning" i afsnit 1 og 2 i bilag II.

arbejdsstyrke under en pandemi.

- AR 2. Oversigten over sociale spørgsmål i punkt 2 indebærer ikke, at alle disse spørgsmål skal rapporteres i hvert oplysningskrav i denne standard. De indeholder snarere en liste over forhold, der er afledt af kravene om bæredygtighedsrapportering fastsat i direktiv 2013/34/EF, og som virksomheden skal tage hensyn til i forbindelse med ESRS 2-**væsentlighedsvurderingen** vedrørende sin **egen arbejdsstyrke** og, hvor det er relevant, rapportere som væsentlige **virkninger**, **risici** og **muligheder** inden for denne standards anvendelsesområde.
- AR 3. Som eksempler på personer, der er omfattet af "**Egen arbejdsstyrke**", kan nævnes:
- (a) Som eksempler på entreprenører (selvstændige) i virksomhedens **egen arbejdsstyrke** kan nævnes:
 - i. Entreprenører, der er ansat af virksomheden til at udføre arbejde, som ellers ville blive udført af en **ansat**
 - ii. Entreprenører, der er ansat af virksomheden til at udføre arbejde i et offentligt område (f.eks. på vej eller på gaden).
 - iii. Entreprenører, der er ansat af virksomheden til at levere arbejdet/tjenesteydelsen direkte på arbejdspladsen for en af virksomhedens kunder.
 - (b) Eksempler på personer, der er ansat af en tredjepart, og som udfører "ansættelsesaktiviteter", omfatter personer, der udfører det samme arbejde, som medarbejderne udfører, f.eks.:
 - i. personer, der afløser for ansatte, der er midlertidigt fraværende (på grund af sygdom, ferie, forældreorlov osv.)
 - ii. personer, der udfører arbejde ud over det, som almindelige ansatte udfører
 - iii. personer, der midlertidigt sendes fra et andet EU-land for at arbejde for virksomheden ("udstationerede arbejdstagere").

ESRS 2 Generelle oplysninger

Strategi

Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-2 — Interessenternes interesser og synspunkter

- AR 4. ESRS 2 SBM-2 kræver, at virksomheden giver en forståelse af, hvorvidt og hvordan den tager hensyn til den rolle, som dens strategi og **forretningsmodel** kan spille med hensyn til at skabe, forværre eller afbøde væsentlige **virkninger** på dens **egen arbejdsstyrke**, og hvorvidt og hvordan forretningsmodellen og -strategien er tilpasset til at håndtere sådanne væsentlige virkninger.
- AR 5. Selv om virksomhedens **egen arbejdsstyrke** måske ikke samarbejder med virksomheden på niveauet for sin strategi eller **forretningsmodel**, kan deres synspunkter danne grundlag for virksomhedens vurdering af dens strategi og forretningsmodel. Virksomheden skal tage hensyn til **arbejdstagerrepræsentanternes** synspunkter, når det er relevant, for at overholde denne offentliggørelse.

Oplysningskrav i forbindelse med ESRS 2 SBM-3 — Væsentlige virkninger, risici og muligheder og deres samspil med strategi og forretningsmodel

- AR 6. **Virkningerne** på virksomhedens **egen arbejdsstyrke** kan stamme fra dens strategi eller **forretningsmodel** på en række forskellige måder. Virkningerne kan f.eks. vedrøre virksomhedens værditilbud (f.eks. levering af lavprisprodukter eller -tjenester eller højhastighedslevering på måder, der lægger pres på arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med dens egne aktiviteter) eller dens omkostningsstruktur og indtægtsmodel

(f.eks. flytning af lagerrisiko til **leverandører** med afsmittende virkninger på arbejdstagernes rettigheder for personer, der arbejder for dem).

- AR 7. Virkninger for virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, der stammer fra strategien eller **forretningsmodellen**, kan også medføre væsentlige **risici** for virksomheden. Der opstår f.eks. risici, hvis nogle personer i arbejdsstyrken er i risiko for **tvangsarbejde**, og virksomheden importerer produkter til lande, hvor loven giver mulighed for konfiskation af importerede varer, der mistænkes for at være fremstillet ved tvangsarbejde. Et eksempel på **muligheder** for virksomheden kan være resultatet af at skabe muligheder for arbejdsstyrken såsom jobskabelse og opkvalificering i forbindelse med en "retfærdig omstilling". Et andet eksempel i forbindelse med en pandemi eller en anden alvorlig sundhedskrise vedrører den virksomhed, der potentielt er afhængig af betinget arbejdskraft med ringe eller ingen adgang til sygepleje og sundhedsydelser, som kan stå over for alvorlige risici for drift og forretningskontinuitet, da arbejdstagerne ikke har andet valg end at fortsætte med at arbejde, mens de er syge, hvilket yderligere forværrer spredningen af sygdommen og forårsager store afbrydelser i **forsyningskæden**. Risici for omdømme og forretningsmuligheder, der er forbundet med udnyttelsen af lavtuddannede, lavtlønnede arbejdstagere i forbindelse med indkøb af geografiske områder med minimal beskyttelse for dem, er også stigende, idet mediernes tilbageslag og **forbrugernes** præferencer bevæger sig i retning af mere etisk fremskaffede eller bæredygtige varer.
- AR 8. Eksempler på særlige karakteristika ved personer i virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, som kan tages i betragtning af virksomheden, når den svarer på punkt 15, vedrører unge, der kan være mere udsatte for at påvirke deres fysiske og mentale udvikling, eller kvinder i en situation, hvor kvinder rutinemæssigt forskelsbehandles med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår, eller migranter i en situation, hvor markedet for levering af arbejdskraft er dårligt reguleret, og arbejdstagerne rutinemæssigt opkræves ansættelsesgebyrer. For nogle personer i arbejdsstyrken kan den iboende karakter af den aktivitet, de skal udføre, bringe dem i fare (f.eks. personer, der skal håndtere kemikalier eller drive visse former for udstyr, eller lavtlønnede ansatte, der er ansat uden et fast timetal).
- AR 9. Med hensyn til punkt 16 kan der også opstå væsentlige **risici** på grund af virksomhedens **afhængighed** af sin **egen arbejdsstyrke**, hvor begivenheder med lav sandsynlighed, men med stor virkning, kan udløse **finansielle virkninger**. f.eks. hvis en global pandemi fører til alvorlige sundhedsmæssige konsekvenser for virksomhedens arbejdsstyrke, hvilket medfører alvorlige forstyrrelser i produktionen og distributionen. Andre eksempler på risici i forbindelse med virksomhedens afhængighed af dens arbejdsstyrke omfatter mangel på kvalificeret arbejdskraft eller politiske beslutninger eller lovgivning, der påvirker dens egne aktiviteter og **egen arbejdsstyrke**.

Håndtering af virkninger, risici og muligheder

Oplysningskrav S1-1 — Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke

- AR 10. Virksomheden skal tage hensyn til, om redegørelser for væsentlige ændringer i de politikker, der er vedtaget i løbet af rapporteringsåret (f.eks. nye forventninger til udenlandske datterselskaber, nye eller yderligere tilgange til due diligence og afhjælpning), giver brugerne kontekstuelle oplysninger og kan offentliggøre sådanne forklaringer. Dette omfatter virksomhedens politikker og forpligtelser til at forebygge eller afbøde **risici** og negative virkninger for personer i dens **egen arbejdsstyrke** ved at reducere CO₂-**emissioner** og overgå til grønnere og klimaneutrale aktiviteter samt til at skabe **muligheder** for arbejdsstyrken såsom jobskabelse og opkvalificering, herunder udtrykkelige tilsagn om en "retfærdig omstilling".
- AR 11. **Politikken** kan tage form af en selvstændig politik vedrørende virksomhedens egen arbejdsstyrke eller indgå i et bredere dokument såsom en etisk kodeks eller en generel bæredygtighedspolitik, som virksomheden allerede har offentliggjort som en del af en anden ESRS. I disse tilfælde skal virksomheden give en nøjagtig krydshenvisning for at identificere de aspekter af politikken, der opfylder kravene i dette oplysningskrav.
- AR 12. Når virksomheden offentliggør tilpasningen af sine politikker til FN's vejledende principper

om erhvervslivet og menneskerettigheder, skal den tage hensyn til, at de vejledende principper henviser til de internationale grundlæggende menneskerettighedsinstrumenter, som består af verdenserklæringen om menneskerettigheder og de to konventioner, der gennemfører den, samt Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende rettigheder og principper på arbejdet og de centrale konventioner, der ligger til grund herfor, og kan rapportere om tilpasningen til disse instrumenter.

- AR 13. Når virksomheden forklarer, hvordan eksterne politikker er indlejret, kan den f.eks. overveje interne politikker for ansvarlig tilvejebringelse og tilpasning til andre politikker, der er relevante for egne arbejdstagere, f.eks. vedrørende tvangsarbejde. Med hensyn til adfærdskodekser for leverandører, som virksomheden måtte have, skal det angives, om de indeholder bestemmelser vedrørende arbejdstagernes sikkerhed, usikre ansættelsesforhold (dvs. anvendelse af arbejdstagere på kortvarige eller tidsbegrænsede kontrakter, arbejdstagere, der er ansat via tredjeparter, underleverandører til tredjeparter eller brug af uformelle arbejdstagere), menneskehandel, brug af tvangsarbejde eller børnearbejde, og om sådanne bestemmelser er i fuld overensstemmelse med gældende ILO-standarder.
- AR 14. Virksomheden kan give en illustration af, hvordan dens politikker formidles til de personer, grupper af personer eller enheder, som de er relevante for, enten fordi de forventes at gennemføre dem (f.eks. virksomhedens **ansatte**, kontrahenter og **leverandører**), eller fordi de har en direkte interesse i gennemførelsen heraf (f.eks. personer i dens **egen arbejdsstyrke**, investorer). Den kan offentliggøre kommunikationsværktøjer og -kanaler (f.eks. foldere, nyhedsbreve, dedikerede websteder, sociale medier, direkte interaktion med ansigt til ansigt, arbejdstagerrepræsentanter), der har til formål at sikre, at **politikken** er tilgængelig, og at forskellige målgrupper forstår dens konsekvenser. Virksomheden kan også forklare, hvordan den identificerer og fjerner potentielle hindringer for udbredelse, f.eks. gennem oversættelse til relevante sprog eller anvendelse af grafiske afbildninger.
- AR 15. **Forskelsbehandling** med hensyn til beskæftigelse og erhverv forekommer, når en person behandles anderledes eller mindre gunstigt på grund af karakteristika, der ikke er relateret til fortjeneste eller de iboende krav til jobbet. Disse karakteristika er almindeligt defineret i national lovgivning. Ud over de grunde, der er nævnt i oplysningskravet, skal virksomheden tage hensyn til andre grunde til forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til national lovgivning.
- AR 16. **Forskelsbehandling** kan opstå i forbindelse med en række forskellige arbejdsrelaterede aktiviteter. Disse omfatter adgang til beskæftigelse, særlige erhverv, **uddannelse** og erhvervsvejledning samt social sikring. Desuden kan det ske med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår, såsom: ansættelse, aflønning, arbejdstid og hvile, betalt ferie, beskyttelse i forbindelse med barsel, sikkerhed i ansættelsen, jobopgaver, præstationsvurdering og -forfremmelse, uddannelsesmuligheder, forfremmelsesmuligheder, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ophør af ansættelse. Virksomheden kan behandle disse områder specifikt, når den offentliggør sine politikker og underliggende procedurer for at opfylde oplysningskravet.
- AR 17. Virksomheden kan offentliggøre, om den:
- (a) har politikker og procedurer, der gør kvalifikationer, færdigheder og erfaring til grundlag for ansættelse, praktikophold, **uddannelse** og advancement på alle niveauer, samtidig med at der tages hensyn til, at nogle personer kan have vanskeligere ved at erhverve sådanne kvalifikationer, færdigheder og erfaringer end andre
 - (b) placerer ansvaret på topledelsesniveau for **ligebehandling** og **lige muligheder** på beskæftigelsesområdet, udstede klare politikker og procedurer for hele virksomheden for at styre lige beskæftigelsespraksis og knytte fremskridt til ønskede resultater på dette område.
 - (c) sørger for uddannelse af personalet i politikker og praksis for **ikkeforskelsbehandling** med særligt fokus på mellem- og topledere for at øge bevidstheden og håndtere afviklingsstrategier til forebyggelse og håndtering af systemisk og tilfældig forskelsbehandling
 - (d) foretager tilpasninger af det fysiske miljø for at sikre sundhed og sikkerhed for arbejdstagere, kunder og andre besøgende med handicap

- (e) vurderer, om jobkravene er blevet defineret på en måde, der systematisk kan stille visse grupper ringere
- (f) fører ajourførte fortegnelser over ansættelse, uddannelse og forfremmelse, der giver et gennemsigtigt overblik over de **ansattes** muligheder og deres udvikling i virksomheden
- (g) indfører klageprocedurer for at behandle klager, behandle klager og give de ansatte klageadgang (navnlig i forbindelse med forhandlinger og kollektive overenskomster), når der konstateres forskelsbehandling, og være opmærksom på formelle strukturer og uformelle kulturelle spørgsmål, der kan forhindre de ansatte i at give udtryk for bekymringer og klager, og
- (h) programmer til fremme af adgangen til **udvikling** af færdigheder.

Oplysningskrav S1-2 — Processer for samarbejde med egen arbejdsstyrke og arbejdstagerrepræsentanter om virkninger

- AR 18. Ved beskrivelsen af, hvilken funktion eller rolle der har operationelt ansvar for et sådant engagement og/eller endeligt ansvar, kan virksomheden offentliggøre, om der er tale om en særlig rolle eller funktion eller en del af en bredere rolle eller funktion, og om der er tilbudt kapacitetsopbygningsaktiviteter til at støtte medarbejderne i at påtage sig engagementet. Hvis den ikke kan identificere en sådan position eller funktion, kan den angive, at dette er tilfældet. Denne fremlæggelse af oplysninger kan også opfyldes ved at henvise til de oplysninger, der er offentliggjort i henhold til ESRS 2 GoV-1 *Administrations-, ledelses- og tilsynsorganernes rolle*.
- AR 19. Ved udarbejdelsen af de oplysninger, der er beskrevet i punkt 27, litra b) og c), kan følgende illustrationer tages i betragtning:
- (a) eksempler på faser, hvor engagementet finder sted, er i) fastlæggelse af tilgangen til afbødning og ii) evaluering af afbødningseffektiviteten
 - (b) for typen af engagement kan der være tale om deltagelse, høring og/eller information
 - (c) med hensyn til hyppigheden af engagementet kan der gives oplysninger om, hvorvidt engagementet finder sted regelmæssigt, på bestemte tidspunkter i et projekt eller en forretningsproces (f.eks. når en ny høstsæson begynder, eller en ny produktionslinje åbnes), samt om det sker som reaktion på retlige krav og/eller som svar på **interessenternes** anmodninger, og om resultatet af engagementet integreres i virksomhedens beslutningsprocesser. og
 - (d) for så vidt angår rollen med operationelt ansvar, hvorvidt virksomheden kræver, at det relevante personale har visse færdigheder, eller om den tilbyder **uddannelse** eller kapacitetsopbygning til relevant personale til at påtage sig et engagement.
- AR 20. Globale rammeaftaler tjener til at etablere et løbende forhold mellem en multinational virksomhed og en global fagforeningsføderation for at sikre, at virksomheden overholder de samme standarder i alle de lande, hvor den opererer.
- AR 21. For at illustrere, hvordan perspektiverne for dens **egen arbejdsstyrke** har dannet grundlag for specifikke beslutninger eller aktiviteter, kan virksomheden give eksempler fra den nuværende rapporteringsperiode.
- AR 22. Hvis virksomheden har aftaler med nationale, europæiske eller internationale fagforeninger eller samarbejdsudvalg vedrørende rettigheder for personer i dens egen arbejdsstyrke, kan dette oplyses for at illustrere, hvordan aftalen gør det muligt for virksomheden at få indsigt i disse personers perspektiver.
- AR 23. Hvis det er muligt, kan virksomheden oplyse om eksempler fra rapporteringsperioden for at illustrere, hvordan perspektiverne for dens **egen arbejdsstyrke** og **arbejdstagerrepræsentanter** har dannet grundlag for virksomhedens specifikke beslutninger eller aktiviteter.
- AR 24. Virksomheden skal tage hensyn til følgende aspekter, når den opfylder dette oplysningskrav:

- (a) typen af engagement (f.eks. information, høring eller deltagelse) og hyppigheden heraf (f.eks. løbende, kvartalsvis, årligt)
- (b) hvordan feedback registreres og integreres i beslutningstagningen, og hvordan arbejdstagerne informeres om, hvordan deres feedback har påvirket beslutningerne
- (c) hvorvidt engagementsaktiviteter finder sted på organisationsniveau eller på et lavere niveau, f.eks. på **sted-** eller projektniveau, og i sidstnævnte tilfælde, hvordan oplysninger fra engagementsaktiviteter centraliseres
- (d) de ressourcer (f.eks. finansielle eller menneskelige ressourcer), der er afsat til engagement og
- (e) hvordan den samarbejder med mennesker i sin arbejdsstyrke og **arbejdstagerrepræsentanter** om de konsekvenser for sin **egen arbejdsstyrke**, der kan opstå ved at reducere CO₂-**emissioner** og overgå til grønnere og klimaneutrale operationer, navnlig omstrukturering, tab af arbejdspladser eller jobskabelse, uddannelse og opkvalificering/omskoling, ligestilling mellem kønnene og social lighed samt sundhed og sikkerhed.

AR 25. Virksomheden kan også offentliggøre følgende oplysninger i forbindelse med punkt 24 om mangfoldighed:

- (a) hvordan den beskæftiger sig med udsatte personer eller personer i sårbare situationer (f.eks. om den anvender specifikke tilgange og lægger særlig vægt på potentielle hindringer)
- (b) hvordan der tages hensyn til potentielle hindringer for inddragelse af personer i arbejdsstyrken (f.eks. sproglige og kulturelle forskelle, køns- og magtskævheder, splittelse inden for et samfund eller en gruppe)
- (c) hvordan den forsyner arbejdstagerne med oplysninger, der er forståelige og tilgængelige gennem passende kommunikationskanaler
- (d) eventuelle modstridende interesser, der er opstået blandt dens ansatte, og hvordan virksomheden har løst disse modstridende interesser, og
- (e) hvordan det søger at respektere menneskerettighederne for alle involverede interessenter, f.eks. deres ret til privatlivets fred, ytringsfrihed, frit at deltage i fredelige forsamlinger og protester.

AR 26. Virksomheden kan også rapportere oplysninger om effektiviteten af processerne for inddragelse af sin egen arbejdsstyrke fra tidligere rapporteringsperioder. Dette gælder i tilfælde, hvor virksomheden har vurderet effektiviteten af disse processer eller afledte erfaringer i den nuværende rapporteringsperiode. De processer, der anvendes til at spore effektiviteten, kan omfatte intern eller ekstern revision eller verifikation, konsekvensanalyser, målesystemer, feedback fra **interessenter**, **klagemekanismer**, eksterne præstationsvurderinger og benchmarking.

Oplysningskrav S1-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring

AR 27. Ved opfyldelsen af kravene i oplysningskriterierne i oplysningskravet ESRS S1-3 kan virksomheden lade sig lede af indholdet af FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder og OECD's due diligence-retningslinjer for ansvarlig forretningsadfærd med fokus på **afhjælpnings-** og **klagemekanismer**.

AR 28. Kanaler til at give udtryk for bekymringer eller behov omfatter **klagemekanismer**, hotlines, fagforeninger (hvor arbejdstagerne er organiseret), samarbejdsudvalg, dialogprocesser eller andre midler, hvorigennem virksomhedens **egen arbejdsstyrke** eller **arbejdstagerrepræsentanter** kan give udtryk for bekymring over **virkningerne** eller forklare behov, som de gerne vil imødekomme virksomheden. Dette kan omfatte både kanaler, der leveres direkte af virksomheden, og kanaler, der leveres af de enheder, hvor deres egen arbejdsstyrke arbejder, ud over eventuelle andre mekanismer, som en virksomhed kan anvende til at få indsigt i forvaltningen af virkningerne for dens egen arbejdsstyrke, såsom

overensstemmelsesrevisioner. Hvis virksomheden udelukkende baserer sig på oplysninger om eksistensen af sådanne kanaler, som dens **forretningsforbindelser** giver, for at opfylde dette krav, kan den angive dette.

- AR 29. Tredjepartsmekanismer kan omfatte mekanismer, der drives af regeringen, NGO'er, industrisammenslutninger og andre samarbejdsinitiativer. Virksomheden kan offentliggøre, om disse er tilgængelige for hele dens **egen arbejdsstyrke** (eller **arbejdstagerrepræsentanter** eller, i deres fravær, enkeltpersoner eller organisationer, der handler på deres vegne, eller som på anden måde er i stand til at være opmærksomme på negative **virkninger**).
- AR 30. Virksomheden skal tage hensyn til, om og hvordan personer i dens **egen arbejdsstyrke**, der kan blive berørt, og deres **arbejdstagerrepræsentanter** kan få adgang til kanaler i den virksomhed, de er ansat i eller ansat til at arbejde for, i forhold til hver enkelt væsentlig **virkning**. Relevante kanaler kan omfatte hotlines, fagforeninger (hvor arbejdstagerne er organiseret) eller samarbejdsudvalg eller andre **klagemekanismer**, der drives af den relevante virksomhed eller af en tredjepart.
- AR 31. Ved at forklare, om og hvordan virksomheden ved, at personer i dens egen arbejdsstyrke er bekendt med og har tillid til nogen af disse kanaler, kan virksomheden fremlægge relevante og pålidelige oplysninger om disse kanalers effektivitet set fra de berørte personers synspunkt. Eksempler på informationskilder er undersøgelser af personer i virksomhedens arbejdsstyrke, der har anvendt sådanne kanaler, og deres tilfredshed med processen og resultaterne.
- AR 32. Ved beskrivelsen af effektiviteten af de kanaler, hvor dens **egen arbejdsstyrke** og **arbejdstagerrepræsentanter** kan give udtryk for bekymring, kan virksomheden lade sig lede af følgende spørgsmål baseret på "effektivitetskriterierne for udenretslige **klagemekanismer**" som fastsat i FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder, navnlig princip 31. Nedenstående betragtninger kan anvendes på individuelle kanaler eller på et kollektivt kanalsystem:
- (a) har kanalerne legitimitet ved at sørge for passende ansvarlighed for deres retfærdige adfærd og opbygge tillid hos interessenterne?
 - (b) er kanalerne kendt og tilgængelige for **interessenterne**?
 - (c) har kanalerne klare og kendte procedurer med vejledende tidsrammer?
 - (d) sikrer kanalerne rimelig adgang for **interessenter** til informations-, rådgivnings- og ekspertisekilder?
 - (e) giver kanalerne gennemsigtighed ved at give tilstrækkelige oplysninger til både klagere og, hvor det er relevant, til at imødekomme offentlige interesser?
 - (f) er de resultater, der opnås gennem kanalerne, i overensstemmelse med internationalt anerkendte menneskerettigheder?
 - (g) identificerer virksomheden indblik i de kanaler, der støtter kontinuerlig læring, både med hensyn til at forbedre kanalerne og forebygge fremtidige virkninger?
 - (h) fokuserer virksomheden på dialog med klagere som et middel til at nå frem til aftalte løsninger i stedet for ensidigt at finde frem til resultatet?

Oplysningskrav S1-4 — Etablering af væsentlige virkninger og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger og tilgange

- AR 33. Det kan tage tid at forstå de negative **virkninger**, og hvordan virksomheden kan blive involveret i dem gennem sin **egen arbejdsstyrke**, samt at identificere passende reaktioner og omsætte dem i praksis). Virksomheden kan derfor offentliggøre:
- (a) dens generelle og specifikke tilgange til håndtering af væsentlige negative virkninger
 - (b) dens initiativer, der har til formål at bidrage til yderligere væsentlige positive virkninger
 - (c) hvor langt den har gjort fremskridt i sin indsats i rapporteringsperioden og

(d) målet er fortsat forbedring.

- AR 34. Passende foranstaltninger kan variere, alt efter om virksomheden forårsager eller bidrager til en væsentlig **virkning**, eller om den er involveret, fordi virkningen er direkte forbundet med dens aktiviteter, produkter eller tjenesteydelser gennem en forretningsforbindelse.
- AR 35. Da væsentlige negative **virkninger**, der påvirker dens **egen arbejdsstyrke**, og som har fundet sted i løbet af rapporteringsperioden, også kan være forbundet med andre enheder eller aktiviteter uden for dens direkte kontrol, kan virksomheden offentliggøre, om og hvordan den ønsker at anvende sin løftestangseffekt i sine **forretningsforbindelser** til at styre disse virkninger. Dette kan omfatte anvendelse af kommerciel **løftestangseffekt** (f.eks. håndhævelse af kontraktlige krav med forretningsforbindelser eller gennemførelse af incitamenter), andre former for løftestangseffekt inden for forholdet (såsom **uddannelse** eller kapacitetsopbygning i arbejdstagernes rettigheder til enheder, som virksomheden har forretningsforbindelser med) eller samarbejdsbaseret indflydelse med ligestillede eller andre aktører (såsom initiativer, der tager sigte på ansvarlig rekruttering eller sikring af, at arbejdstagerne får en **tilstrækkelig løn**).
- AR 36. Når virksomheden oplyser om sin deltagelse i et industri- eller multiinteressentinitiativ som led i sine **foranstaltninger** til håndtering af væsentlige negative virkninger, kan virksomheden offentliggøre, hvordan initiativet og dens egen inddragelse sigter mod at afhjælpe den pågældende væsentlige virkning. Den kan under ESRS S1-5 rapportere om de relevante **mål**, der er fastsat i initiativet, og fremskridtene hen imod dem.
- AR 37. Når virksomheden oplyser om, hvorvidt og hvordan den tager hensyn til faktiske og potentielle virkninger for dens **egen arbejdsstyrke** i forbindelse med beslutninger om at bringe **forretningsforbindelser** til ophør, og om og hvordan den søger at imødegå eventuelle negative virkninger, som en opsigelse kan medføre, kan virksomheden medtage eksempler.
- AR 38. De processer, der anvendes til at spore **foranstaltningernes** effektivitet, kan omfatte intern eller ekstern revision eller kontrol, retssager og/eller relaterede retsafgørelser, konsekvensanalyser, målingssystemer, feedback fra interessenter, **klagemekanismer**, eksterne præstationsvurderinger og benchmarking.
- AR 39. Rapportering om effektivitet har til formål at gøre det muligt at forstå sammenhængen mellem de foranstaltninger, der træffes af en virksomhed, og den effektive håndtering af virkningerne. Yderligere oplysninger, som virksomheden kan fremlægge, omfatter data, der viser et fald i antallet af identificerede **hændelser**.
- AR 40. Med hensyn til initiativer eller processer, hvis primære mål er at levere positive virkninger for personer i virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, som er baseret på deres behov, og med hensyn til fremskridt i gennemførelsen af sådanne initiativer eller processer, kan virksomheden offentliggøre:
- (a) oplysninger om, hvorvidt og hvordan personer i dens egen arbejdsstyrke og **arbejdstagerrepræsentanter** spiller en rolle i forbindelse med beslutninger vedrørende udformningen og gennemførelsen af disse programmer eller processer og
 - (b) oplysninger om de tilsigtede eller opnåede positive resultater for virksomhedens egen arbejdsstyrke i forbindelse med disse programmer eller processer.
- AR 41. Virksomheden kan forklare, om sådanne initiativer også er udformet til at støtte opfyldelsen af et eller flere mål for bæredygtig udvikling. F.eks. kan en virksomhed, der forpligter sig til mål 8 for bæredygtig udvikling om at "fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle", arbejde aktivt hen imod afskaffelse af **tvangsarbejde** eller støtte højere produktivitetsniveauer på aktiviteter i udviklingslandene gennem teknologiske opgraderinger og **uddannelse** af lokal arbejdskraft, hvilket kan gavne både de specifikke personer i sin **egen arbejdsstyrke**, som **foranstaltningerne** er rettet mod, og deres lokalsamfund.
- AR 42. Ved offentliggørelsen af de tilsigtede eller opnåede positive resultater af dens **foranstaltninger** for virksomhedens **egen arbejdsstyrke** skal der skelnes mellem dokumentation for, at visse aktiviteter har fundet sted (f.eks. at x antal personer har modtaget **uddannelse** i finansiel forståelse) fra dokumentation for faktiske resultater for de

berørte personer (f.eks. at x personer oplyser, at de er i stand til bedre at forvalte deres løn og deres husholdningsbudgetter).

- AR 43. Hvis virksomheden har truffet foranstaltninger til at afbøde de negative **virkninger** for dens **egen arbejdsstyrke**, der opstår som følge af omstillingen til en grønnere, klimaneutral økonomi, såsom **uddannelse** og omskoling, beskæftigelsesgarantier og i tilfælde af nedskalering eller masseafskedigelse foranstaltninger såsom jobrådgivning, coaching, virksomhedsinterne placeringer og førtidspensionsplaner, skal virksomheden offentliggøre disse foranstaltninger. Dette omfatter foranstaltninger til overholdelse af gældende lovgivning. Virksomheden kan fremhæve den aktuelle og/eller forventede eksterne udvikling, der påvirker, om **afhængighedsforhold** bliver til **risici**. Dette omfatter overvejelser om de virkninger, der kan opstå som følge af omstillingen til grønnere og klimaneutrale operationer.
- AR 44. Når virksomheden offentliggør væsentlige **risici** og **muligheder** i forbindelse med dens **virkninger** eller **afhængighed** af sin **egen arbejdsstyrke**, kan den tage følgende i betragtning:
- (a) risici i forbindelse med virksomhedens virkning på dens egen arbejdsstyrke kan omfatte omdømmemæssig eller juridisk eksponering, hvor det konstateres, at personer i virksomhedens arbejdsstyrke er udsat for **tvangsarbejde** eller **børnearbejde**
 - (b) risici i forbindelse med virksomhedens afhængighed af dens egen arbejdsstyrke kan omfatte afbrydelse af forretningsaktiviteter, hvor betydelig personaleomsætning eller mangel på færdigheder/**uddannelse** truer virksomhedens aktiviteter og
 - (c) mulighederne i forbindelse med virksomhedens virkning på dens egen arbejdsstyrke kan omfatte markedsdifferentiering og større kundeinteresse i at sikre anstændige **lønnings** og vilkår for ikkeansatte.
- AR 45. Når virksomheden forklarer, om **afhængighedsforhold** bliver til **risici**, skal den tage hensyn til den eksterne udvikling.
- AR 46. Ved offentliggørelse af politikker, foranstaltninger og ressourcer og mål vedrørende håndtering af væsentlige risici og muligheder kan virksomheden i tilfælde, hvor risici og muligheder opstår som følge af en væsentlig virkning, krydshenviser sine oplysninger om politikker, foranstaltninger og ressourcer og mål i forbindelse med denne virkning.
- AR 47. Virksomheden skal tage hensyn til, om og hvordan dens proces(ser) til håndtering af væsentlige **risici** i forbindelse med **egen arbejdsstyrke** er integreret i dens eksisterende risikostyringsproces(ser).
- AR 48. Når virksomheden offentliggør de ressourcer, der er afsat til håndtering af væsentlige virkninger, kan den forklare, hvilke interne funktioner der er involveret i håndteringen af virkningerne, og hvilke typer foranstaltninger de træffer for at imødegå negative og fremme positive virkninger.

Parametre og mål

Oplysningskrav S1-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige virkninger, fremme af positive virkninger samt risici og muligheder

- AR 49. Når virksomheden offentliggør oplysninger om **mål** i overensstemmelse med punkt 46, kan det offentliggøres:
- (a) de tilsigtede resultater, der skal opnås i tilværelsen for et vist antal mennesker i dens **egen arbejdsstyrke**
 - (b) **målenes** stabilitet over tid med hensyn til definitioner og metoder, der muliggør sammenlignelighed over tid og/eller
 - (c) de standarder eller forpligtelser, som målene er baseret på (f.eks. adfærdskodekser, indkøbspolitikker, globale rammer eller branchekodekser).

AR 50. **Mål** vedrørende **risici** og **muligheder** kan være de samme som eller adskilt fra mål vedrørende **virksomheder**. F.eks. kan et mål om at opnå **tilstrækkelige lønninger** for **ikkeansatte** både mindske virkningerne for disse personer og mindske de dermed forbundne risici med hensyn til kvaliteten og pålideligheden af deres output.

AR 51. Virksomheden kan også skelne mellem kort-, mellem- og langsigtede **mål**, der dækker samme **politiske** forpligtelse. Virksomheden kan f.eks. have et langsigtet mål om at opnå en reduktion på 80 % i sundheds- og sikkerhedshændelser, der påvirker dens leveringschauffører, senest i 2030 og et mål på kort sigt om at reducere **overarbejdstimer** for chauffører med x %, samtidig med at deres indkomst opretholdes inden 2024.

AR 52. Når et **mål** ændres eller erstattes i rapporteringsperioden, kan virksomheden forklare ændringen ved at krydshenviser den til væsentlige ændringer i **forretningsmodellen** eller til bredere ændringer i den accepterede standard eller lovgivning, som målet er afledt af, for at give kontekstuelle oplysninger i henhold til ESRS 2 BP-2 *Oplysninger i forbindelse med specifikke omstændigheder*.

Oplysningskrav S1-6 — Karakteristika for virksomhedens ansatte

AR 53. Dette oplysningskrav omfatter alle **ansatte**, der udfører arbejde for en af virksomhedens enheder, som er omfattet af dens bæredygtighedsrapportering.

AR 54. En opdeling af de **ansatte** efter land giver et indblik i aktiviteternes fordeling på tværs af landene. Antallet af ansatte i hvert land er også en vigtig udløsende faktor for mange informations-, hørings- og deltagelsesrettigheder for arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter, både i EU's gældende arbejdsret (f.eks. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF¹⁵ (direktivet om europæiske samarbejdsudvalg) og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF¹⁶ (direktivet om information og høring)) og i national ret (f.eks. retten til at oprette et samarbejdsudvalg eller til at have medarbejderrepræsentation på bestyrelsesniveau). En opdeling af de ansatte efter køn og ansættelsesforholdets art giver indsigt i kønsfordelingen i hele virksomheden. Desuden giver en opdeling af ansatte efter region indsigt i regionale forskelle. En region kan henvise til et land eller andre geografiske steder, f.eks. en region i et land eller en verdensregion.

AR 55. Virksomheden skal offentliggøre de ønskede oplysninger i følgende tabelformater:

Tabel 1: Skema til fremlæggelse af oplysninger om antal ansatte efter køn

Køn	Antal ansatte (antal personer)
Mænd	
Kvinder	
Andet	
Ikke rapporteret	
I alt Ansatte	

I nogle medlemsstater er det muligt for personer lovligt at registrere sig selv som havende et tredje, ofte neutralt køn, der kategoriseres som "andet" i ovenstående tabel. Hvis virksomheden imidlertid offentliggør oplysninger om **ansatte**, hvor dette ikke er muligt, kan

¹⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28).

¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab — Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29),

den forklare dette og angive, at kategorien "andet" ikke finder anvendelse.

Tabel 2: Skema til fremlæggelse af medarbejderantal i lande, hvor virksomheden har mindst 50 ansatte, der udgør mindst 10 % af virksomhedens samlede antal ansatte.

Land	Antal ansatte (antal personer)
Land A	
Land B	
Land C	
Land D	

Tabel 3: Skema til fremlæggelse af oplysninger om ansatte efter kontrakttype, opdelt efter køn (antal ansatte eller fuldtidsækvivalenter) (rapportering om fuldtids- og deltidsansatte er frivillig)

[Rapporteringsperiode]				
KVINDE	MAND	ANDET*	IKKE OPLYST	I ALT
Antal ansatte (antal personer/årsværk)				
Antal fastansatte (antal personer/årsværk)				
Antal midlertidigt ansatte (antal personer/årsværk)				
Antal ansatte med ikkegaranterede timer (antal personer/årsværk)				
Antal fuldtidsansatte (antal personer/årsværk)				
Antal deltidsansatte (antal personer/årsværk)				

*Køn som angivet af de ansatte selv.

Tabel 4: Skema til fremlæggelse af oplysninger om ansatte efter kontrakttype, opdelt efter region (antal ansatte eller fuldtidsækvivalenter) (rapportering om fuldtids- og deltidsansatte er frivillig)

[Rapporteringsperiode]		
REGION A	REGION B	I ALT
Antal ansatte (antal personer/årsværk)		
Antal fastansatte (antal personer/årsværk)		
Antal midlertidigt ansatte (antal personer/årsværk)		
Antal ansatte med ikkegaranterede timer (antal personer/årsværk)		
Antal fuldtidsansatte (antal personer/årsværk)		
Antal deltidsansatte (antal personer/årsværk)		

AR 56. Definitionerne af fastansatte, midlertidige, ansatte med ikkegaranterede arbejdstimer, fuldtidsansatte og **deltidsansatte** varierer fra land til land. Hvis virksomheden har ansatte i mere end ét land, skal den anvende definitionerne i den nationale lovgivning i de lande, hvor medarbejderne er baseret, til at beregne data på landeniveau. Dataene på landeniveau lægges derefter sammen for at beregne de samlede tal, idet der ses bort fra

forskelle i nationale retlige definitioner. Ansatte med ikkegaranterede arbejdstimer er ansat i virksomheden uden garanti for et minimum eller et fast antal arbejdstimer. Den ansatte kan være nødt til at stille sig til rådighed for arbejdet efter behov, men virksomheden er ikke kontraktligt forpligtet til at tilbyde den ansatte et minimum eller et fast antal arbejdstimer pr. dag, uge eller måned. Løsarbejdere, ansatte med kontrakter uden et fast timetal og tilkalddevagter er eksempler, der falder ind under denne kategori.

- AR 57. Oplysning om antallet af **ansatte** ved udgangen af rapporteringsperioden giver oplysninger for det pågældende tidspunkt uden at tage højde for udsving i rapporteringsperioden. Ved at oplyse disse tal i gennemsnit over hele rapporteringsperioden tages der hensyn til udsving i rapporteringsperioden.
- AR 58. Kvantitative data, såsom antallet af midlertidigt **ansatte** eller deltidsansatte, er sandsynligvis ikke tilstrækkelige i sig selv. F.eks. kan en høj andel af midlertidigt ansatte eller deltidsansatte være tegn på manglende jobsikkerhed for de ansatte, men det kan også være tegn på fleksibilitet på arbejdspladsen, når de tilbydes som et frivilligt valg. Virksomheden er derfor forpligtet til at offentliggøre kontekstuelle oplysninger for at hjælpe **informationsbrugerne** med at fortolke dataene. Virksomheden kan forklare årsagerne til midlertidig ansættelse. Et eksempel på en sådan grund er rekruttering af ansatte til at udføre arbejde på et midlertidigt eller sæsonbestemt projekt eller en begivenhed. Et andet eksempel er den almindelige praksis med at tilbyde en midlertidig kontrakt (f.eks. seks måneder) til nye ansatte, inden der tilbydes fast ansættelse. Virksomheden kan også redegøre for årsagerne til ansættelse med ikkegaranteret arbejdstid.
- AR 59. Ved beregningen af egen personaleomsætning beregner virksomheden det samlede antal **ansatte**, der forlader tjenesten frivilligt eller på grund af afskedigelse, pensionering eller dødsfald. Virksomheden skal anvende dette tal til tælleren for medarbejderomsætningsraten og kan bestemme den nævner, der anvendes til at beregne denne sats, og beskrive sin metode.
- AR 60. Hvis der ikke foreligger data til detaljerede oplysninger, skal virksomheden anvende et skøn over medarbejderantal eller -forhold i overensstemmelse med ESRS 1 og klart angive, hvor anvendelsen af estimater har fundet sted.

Oplysningskrav S1-7 — Karakteristika for ikkeansatte i virksomhedens egen arbejdsstyrke

- AR 61. Dette oplysningskrav giver indsigt i virksomhedens tilgang til beskæftigelse samt omfanget og arten af virkningerne af dens beskæftigelsespraksis. Den indeholder også kontekstuelle oplysninger, der gør det lettere at forstå de oplysninger, der rapporteres i andre offentliggørelser. Denne oplysning omfatter både individuelle entreprenører, der leverer arbejdskraft til virksomheden ("selvstændige"), og arbejdstagere, der leveres af virksomheder, der primært beskæftiger sig med "beskæftigelse" (N78 i NACE). Hvis alle de personer, der udfører arbejde for virksomheden, er **ansatte**, og virksomheden ikke har ansatte, som ikke er ansatte, er dette oplysningskrav ikke væsentligt for virksomheden, ikke desto mindre kan virksomheden angive dette forhold, når den offentliggør de oplysninger, der kræves i henhold til oplysningskrav S1-6, som kontekstuelle oplysninger, da disse oplysninger kan være relevante for **brugerne af bæredygtighedserklæringen**.
- AR 62. Som eksempler på entreprenører (selvstændige) i virksomhedens egen **arbejdsstyrke** kan nævnes: kontrahenter, der er ansat af virksomheden til at udføre arbejde, som ellers ville blive udført af en ansat entreprenører, der er ansat af virksomheden til udførelse af arbejde i et offentligt område (f.eks. på vej eller på gaden) og kontrahenter, der er ansat af virksomheden til at levere arbejdet/tjenesteydelsen direkte på arbejdspladsen for en af organisationens kunder. Eksempler på personer, der er ansat af tredjemand, og som udfører "beskæftigelsesaktiviteter", og hvis arbejde er under virksomhedens ledelse, omfatter: personer, der udfører det samme arbejde som de **ansatte**, f.eks. personer, der afløser for arbejdstagere, der er midlertidigt fraværende (på grund af sygdom, ferie, forældreorlov osv.) personer, der udfører regelmæssigt arbejde på samme **sted** som

ansatte og arbejdstagere, der midlertidigt udsendes fra en anden EU-medlemsstat for at arbejde for virksomheden ("udstationerede arbejdstagere"). Eksempler på **arbejdstagere i værdikæden** (og dermed arbejdstagere, der ikke er ansat i virksomhedens egen arbejdsstyrke og rapporteret under ESRS S2) omfatter: arbejdstagere, der arbejder for en **leverandør**, der er hyret af virksomheden, og som arbejder i leverandørens lokaler iht. leverandørens arbejdsmetoder arbejdstagere i en "nedstrøms-virksomhed", der køber varer eller tjenesteydelser fra virksomheden og arbejdstagere hos en leverandør af udstyr til virksomheden, som på et eller flere af virksomhedens arbejdssteder udfører regelmæssig vedligeholdelse af leverandørens udstyr (f.eks. fotokopieringsmaskine) som fastsat i kontrakten mellem udstyrsleverandøren og virksomheden.

- AR 63. Hvis virksomheden ikke kan rapportere nøjagtige tal, skal den anvende estimater i henhold til bestemmelserne i ESRS 1 til at oplyse antallet af personer i dens **egen arbejdsstyrke**, som ikke er **ansatte**, til nærmeste ti eller, hvis antallet af ansatte i dens egen arbejdsstyrke, som ikke er ansatte, er større end 1,000, til nærmeste 100, og forklare dette. Desuden skal den klart identificere de oplysninger, der stammer fra faktiske data og skøn.
- AR 64. Oplysninger om antallet af personer i virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, som ikke er **ansatte** ved udgangen af rapporteringsperioden, giver oplysninger for det pågældende tidspunkt uden at tage højde for udsving i rapporteringsperioden. Ved at oplyse dette tal som et gennemsnit i hele rapporteringsperioden tages der hensyn til udsving i rapporteringsperioden, og det kan give **brugerne** mere indsigt og relevante oplysninger.
- AR 65. De oplysninger, som virksomheden offentliggør, gør det muligt for **brugerne** at forstå, hvordan antallet af **ikkeansatte** i virksomhedens **egen arbejdsstyrke** varierer i løbet af rapporteringsperioden eller sammenlignet med den foregående rapporteringsperiode (dvs. om antallet er steget eller faldet). Virksomheden kan også oplyse årsagerne til udsvingene. For eksempel kan en stigning i antallet af ikkeansatte i rapporteringsperioden skyldes en sæsonbestemt begivenhed. Omvendt kan et fald i antallet af ikkeansatte i forhold til den foregående rapporteringsperiode skyldes afslutningen af et midlertidigt projekt. Hvis virksomheden oplyser om udsving, skal den også redegøre for de kriterier, der er anvendt til at afgøre, hvilke udsving det oplyser om. Hvis der ikke er væsentlige udsving i antallet af ikkeansatte i løbet af rapporteringsperioden eller mellem det aktuelle og det foregående regnskabsår, kan virksomheden offentliggøre disse oplysninger.

Oplysningskrav S1-8 — Kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog

Kollektive overenskomsters dækning

- AR 66. Procentdelen af **ansatte**, der er omfattet af **kollektive overenskomster**, beregnes ved hjælp af følgende formel:

$$\frac{\text{Antal ansatte dækket af kollektive overenskomster}}{\text{Antal ansatte}}$$

$\times 100$

- AR 67. De **ansatte** i virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, der er omfattet af **kollektive overenskomster**, er de personer, som virksomheden er forpligtet til at anvende overenskomsten på. Det betyder, at hvis ingen af de ansatte er omfattet af en kollektiv overenskomst, er den indberettede procentdel nul. En ansat i virksomhedens egen arbejdsstyrke, der er omfattet af mere end én kollektiv overenskomst, skal kun medregnes én gang.
- AR 68. Dette krav har ikke til formål at opnå den procentdel af **ansatte**, som et samarbejdsudvalg eller en fagforening repræsenterer, hvilket kan være anderledes. Procentdelen af ansatte, der er omfattet af **kollektive overenskomster**, kan være højere end procentdelen af fagforeningsansatte, når de kollektive overenskomster finder anvendelse på både fagforeningsmedlemmer og ikkefagforeningsmedlemmer. Alternativt kan procentdelen af ansatte, der er omfattet af kollektive overenskomster, være lavere end procentdelen af

fagforeningsansatte. Dette kan være tilfældet, når der ikke findes kollektive overenskomster, eller når de kollektive overenskomster ikke omfatter alle fagforeningsansatte.

Social dialog

AR 69. Ved beregningen af de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 63, litra a), skal virksomheden angive, i hvilke lande i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) den har betydelig beskæftigelse (dvs. mindst 50 ansatte svarende til mindst 10 % af dens samlede ansatte). For disse lande skal den rapportere den procentdel af **ansatte** i det pågældende land, der er beskæftiget i virksomheder, hvor ansatte repræsenteres af **arbejdstagerrepræsentanter**. Etablering defineres som ethvert driftssted, hvor virksomheden udøver en ikkeforbigående økonomisk aktivitet med menneskelige midler og varer. Af eksempler kan nævnes: en fabrik, en del af en detailhandelskæde eller en virksomheds hovedsæde. For lande, hvor der kun er én virksomhed, skal den indberettede procentdel være enten 100 % eller 0 %.

$$\frac{\text{Antal ansatte, der arbejder i virksomheder med arbejdstagerrepræsentanter}}{\text{Antal ansatte}} \times 100$$

AR 70. De oplysninger, der kræves i henhold til dette oplysningskrav, rapporteres som følger:

Tabel 1: Rapporteringsskema for kollektiv overenskomstdækning og social dialog

	Kollektive overenskomsters dækning		Arbejdsmarkedsdialog
Dækningssats	Ansatte — EØS (for lande med > 50 ansatte, der repræsenterer > 10 % af alle ansatte)	Ansatte uden for EØS (skøn for regioner med > 50 ansatte, der repræsenterer > 10 % af alle ansatte)	Repræsentation på arbejdspladsen (kun EØS) (for lande med > 50 ansatte, der repræsenterer > 10 % af alle ansatte)
0-19 %		Område A	
20-39 %	Land A	Område B	
40-59 %	Land B		Land A
60-79 %			Land B
80-100 %			

Oplysningskrav S1-9 — Mangfoldighedsparametre

AR 71. Ved udarbejdelsen af oplysninger om køn i den øverste ledelse anvender virksomheden definitionen af topledelse som et og to niveauer under administrations- og tilsynsorganerne, medmindre dette begreb allerede er defineret sammen med virksomhedens aktiviteter og adskiller sig fra den foregående beskrivelse. Hvis dette er tilfældet, kan virksomheden anvende sin egen definition af topledelse og oplyse om dette og sin egen definition.

Oplysningskrav S1-10 — Tilstrækkelige lønninger

- AR 72. Den laveste **løn** beregnes for den laveste **lønkategori**, eksklusive praktikanter og lærlinge. Dette skal baseres på grundlønningen plus eventuelle faste supplerende ydelser, der er garanteret alle **ansatte**. Den laveste løn betragtes særskilt for hvert land, hvor virksomheden har aktiviteter, undtagen uden for EØS, når den relevante tilstrækkelig løn eller mindsteløn er defineret på subnationalt niveau.
- AR 73. Det benchmark for **tilstrækkelig løn**, der anvendes til sammenligning med den laveste løn, må ikke være lavere end:
- (a) i EEA: den mindsteløn, der er fastsat i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041¹⁷ om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union I perioden, indtil direktiv (EU) 2022/2041 træder i kraft, skal virksomheden, hvis der ikke er fastsat nogen gældende **mindsteløn** i henhold til lovgivning eller kollektive overenskomstforhandlinger i et EØS-land, anvende et benchmark for **tilstrækkelig løn**, der enten ikke er lavere end mindstelønnen i et naboland med en lignende socioøkonomisk status eller ikke lavere end en international norm, som der henvises til i fællesskab, f.eks. 60 % af landets medianløn og 50 % af den gennemsnitlige bruttoløn.
 - (b) uden for EØS:
 - i. det lønniveau, der er fastsat i eksisterende international, national eller subnational lovgivning, officielle normer eller kollektive overenskomster, baseret på en vurdering af det lønniveau, der er nødvendigt for at sikre en anstændig levestandard
 - ii. hvis ingen af de instrumenter, der er nævnt i nr. i), findes, en national eller subnational mindsteløn, der er fastsat ved lovgivning eller **kollektive overenskomstforhandlinger**, eller
 - iii. hvis der ikke findes nogen af de instrumenter, der er identificeret i nr. i) eller ii), et benchmark, der opfylder de kriterier, der er fastsat i initiativet for bæredygtig handel ("Roadmap on Living Wages — A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains"), herunder relevante benchmarks, der er i overensstemmelse med Anker-metoden, eller som er fastsat af lønindikatorfonden eller Fair Wage Network, forudsat at kollektive overenskomstforhandlingers forrang med henblik på fastsættelse af arbejds- og ansættelsesvilkår sikres.

AR 74. Direktiv (EU) 2022/2041 om passende **mindstelønninger** i Den Europæiske Union henviser både til vejledende referenceværdier, der er almindeligt anvendt på internationalt plan, såsom 60 % af bruttomedianlønnen og 50 % af den gennemsnitlige bruttoløn, og/eller vejledende referenceværdier, der anvendes på nationalt plan. Data for de vejledende værdier på 60 % af den nationale medianbruttoløn eller 50 % af den nationale gennemsnitlige bruttoløn kan fås fra den europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse.

Oplysningskrav S1-11 — Social beskyttelse

AR 75. **Social beskyttelse** henviser til alle de foranstaltninger, der giver adgang til sundhedspleje og indkomststøtte i tilfælde af vanskelige livsbegivenheder såsom tab af arbejde, sygdom og behov for lægebehandling, fødsel og pasning af et barn eller pensionering og behov for pension.

Oplysningskrav S1-12 — Personer med handicap

¹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 af 19. oktober 2022 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union (EUT L 275 af 25.10.2022, s. 33).

AR 76. Når virksomheden offentliggør de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 77, vedrørende **personer med handicap**, skal den give alle kontekstuelle oplysninger, der er nødvendige for at forstå dataene, og hvordan dataene er blevet indsamlet (metode). F.eks. oplysninger om virkningen af forskellige juridiske definitioner af personer med handicap i de forskellige lande, hvor virksomheden har aktiviteter.

Oplysningskrav S1-13 — Parametre for uddannelse og udvikling af færdigheder

AR 77. En regelmæssig præstationsvurdering defineres som en gennemgang baseret på kriterier, som den ansatte og dennes overordnede har kendskab til, og som foretages med medarbejderens viden mindst én gang om året. Vurderingen kan omfatte en evaluering foretaget af arbejdstagerens direkte overordnede, jævnaldrende eller en bredere vifte af **ansatte**. Vurderingen kan også involvere afdelingen for menneskelige ressourcer. Med henblik på at offentliggøre de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 83, litra a), anvender virksomheden tallene for antal ansatte i oplysningskravet ESRS S1-6 i nævneren til at beregne:

- (a) antal/andel af præstationsvurderinger pr. ansat og
- (b) antal gennemgange i forhold til det aftalte antal vurderinger foretaget af ledelsen.

AR 78. For at offentliggøre det gennemsnit, der kræves i henhold til punkt 83, litra b), skal virksomheden foretage følgende beregning: samlet antal **uddannelsestimer**, der tilbydes og fuldføres af **ansatte** pr. kønskategori, divideret med det samlede antal ansatte pr. kønskategori. For det samlede uddannelsesgennemsnit og gennemsnittet efter køn anvendes tallene for den samlede beskæftigelse og beskæftigelse efter køn, som er rapporteret i oplysningskravet ESRS S1-6.

AR 79. Personalekategorier er en opdeling af de **ansatte** efter niveau (f.eks. øverste ledelse, mellemlidelse) eller funktion (f.eks. teknisk, administrativ og produktion). Disse oplysninger tages fra virksomhedens eget personalesystem. Ved kategoriseringen af arbejdsstyrken skal virksomheden definere rimelige og meningsfulde medarbejderkategorier, som gør det muligt for **brugere** af oplysningerne at forstå forskellige resultatomål mellem kategorierne. Virksomheden kan fremlægge en kategori for ledende og ikkeledende ansatte.

Oplysningskrav S1-14 — Sundheds- og sikkerhedsparametre

AR 80. For så vidt angår punkt 88, litra a), skal den procentdel af dens **egen arbejdsstyrke**, der er omfattet af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem, oplyses på grundlag af antallet af ansatte og ikke på grundlag af fuldtidsækvivalenter.

AR 81. Med hensyn til punkt 90 kan virksomheden, når dens sundheds- og sikkerhedsledelsessystem eller visse dele heraf har været genstand for en intern revision eller ekstern certificering, angive dette eller manglen herpå og i givet fald de tilgrundliggende standarder for sådanne revisioner/certificeringer.

AR 82. Dødsfald kan rapporteres særskilt for dem, der skyldes **arbejdsrelaterede skader**, og dem, der skyldes **arbejdsrelateret dårligt helbred**.

Vejledning om "arbejdsrelateret"

AR 83. **Arbejdsrelaterede skader** og **arbejdsrelateret dårligt helbred** opstår som følge af eksponering for farer på arbejdspladsen. Ikke desto mindre kan der indtræffe andre typer **hændelser**, som ikke er forbundet med selve arbejdet. F.eks. anses følgende hændelser generelt ikke for at være arbejdsrelaterede, medmindre andet er fastsat i gældende national lovgivning:

- (a) en person i arbejdsstyrken får et hjerteanfald på arbejdspladsen, som ikke er forbundet med arbejdet
- (b) en person i arbejdsstyrken, der kører til eller fra arbejde, kommer til skade ved en bilulykke (når kørslen ikke er en del af arbejdet, og transporten ikke er tilrettelagt af virksomheden) og

- (c) en person i arbejdsstyrken med epilepsi får et anfald på arbejdspladsen, som ikke er forbundet med arbejdet.

- AR 84. For så vidt angår arbejdsrelaterede rejser, er skader og dårligt helbred, der opstår under en persons rejse, arbejdsrelaterede, hvis personen på tidspunktet for skaden eller dårligt helbred var beskæftiget med arbejdsaktiviteter "i arbejdsgiverens interesse". Eksempler på sådanne aktiviteter omfatter rejser til og fra kundekontakter udførelse af jobopgaver og at engagere eller blive engageret med henblik på at gennemføre, drøfte eller fremme forretninger (efter arbejdsgiverens anvisninger). Hvis virksomheden er ansvarlig for transporten, anses **hændelser** under pendlingen for at være arbejdsrelaterede. Hændelser, der opstår under rejser uden for virksomhedens ansvar (dvs. regelmæssig pendling til og fra arbejde), kan ikke desto mindre rapporteres særskilt, forudsat at virksomheden har sådanne data til rådighed for hele virksomheden.
- AR 85. Med hensyn til arbejde hjemmefra er skader og dårligt helbred, der opstår, når personer arbejder hjemmefra, arbejdsrelaterede, hvis en skade eller dårligt helbred opstår, mens personen udfører arbejde hjemmefra og skaden eller det dårlige helbred hænger direkte sammen med udførelsen af arbejdet snarere end de(t) generelle hjemmemiljø eller -omgivelser.
- AR 86. Med hensyn til psykisk sygdom anses den for at være arbejdsrelateret, hvis den pågældende person frivilligt har givet meddelelse herom, og hvis den understøttes af en udtalelse fra en autoriseret sundhedsperson med passende **uddannelse** og erfaring. og hvis det i en sådan udtalelse anføres, at sygdommen er arbejdsrelateret.
- AR 87. Sundhedsproblemer som følge af f.eks. rygning, stof- og alkoholmisbrug, fysisk inaktivitet, usund kost og psykosociale faktorer uden forbindelse til arbejde betragtes ikke som arbejdsrelaterede.
- AR 88. Erhvervssygdomme betragtes ikke som **arbejdsrelaterede skader**, men er omfattet af **arbejdsrelateret dårligt helbred**.

Vejledning om beregning af antallet af arbejdsrelaterede skader

- AR 89. Ved beregningen af antallet af arbejdsrelaterede skader skal virksomheden dividere det respektive antal tilfælde med det samlede antal arbejdstimer, der er udført af personer i dens **egen arbejdsstyrke**, ganget med 1 000 000. Disse tal repræsenterer således antallet af sager pr. million arbejdstimer. En rate baseret på 1 000 000 arbejdstimer angiver antallet af arbejdsrelaterede skader pr. 500 fuldtidsansatte i arbejdsstyrken over en periode på et år. Af hensyn til sammenligneligheden skal der også anvendes en rate baseret på 1 000 000 arbejdstimer for virksomheder med under 500 ansatte.
- AR 90. Hvis virksomheden ikke kan beregne antallet af arbejdstimer direkte, kan den beregne dette på grundlag af normale eller normale arbejdstimer under hensyntagen til retten til perioder med betalt fravær fra arbejdet (f.eks. betalt ferie, sygeorlov med løn, helligdage) og forklare dette i sine oplysninger.
- AR 91. En virksomhed skal medregne dødsfald som følge af arbejdsrelaterede skader ved beregningen af antallet og andelen af arbejdsrelaterede skader, der kan registreres.

Vejledning om arbejdsrelateret dårligt helbred, der kan registreres

- AR 92. Arbejdsrelateret dårligt helbred kan omfatte akutte, tilbagevendende og kroniske sundhedsproblemer, der forårsages eller forværres af arbejdsvilkår eller -praksis. Disse omfatter muskel- og knoglelidelser, hud- og luftvejssygdomme, ondartede kræftformer, sygdomme forårsaget af fysiske agenser (f.eks. støjfremkaldt høretab, vibrationsfremkaldte sygdomme) og mentale sygdomme (f.eks. angst, posttraumatisk stresslidelse). Med henblik på de krævede oplysninger skal virksomheden i sin offentliggørelse som minimum medtage de tilfælde, der er anført på ILO's liste over erhvervssygdomme.
- AR 93. I forbindelse med denne standard er arbejdsrelaterede muskel- og knoglelidelser dækket under arbejdsrelateret dårligt helbred (og ikke skader).
- AR 94. De tilfælde, der skal oplyses i punkt 88, litra d), vedrører tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred, som er anmeldt til virksomheden eller identificeret af virksomheden gennem

lægekontrol i rapporteringsperioden. Virksomheden kan blive underrettet om tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred gennem rapporteringer fra berørte personer, erstatningsorganer eller sundhedspersoner. Oplysningerne kan omfatte tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred, der blev konstateret i rapporteringsperioden blandt personer, der tidligere var ansat i virksomheden.

Vejledning om antallet af tabte dage

AR 95. Virksomheden tæller antallet af tabte dage, således at den første hele dag og sidste fraværsdag medregnes. Kalenderdage bør tages i betragtning ved beregningen, således at dage, hvor den berørte person ikke er planlagt til at skulle arbejde (f.eks. weekender, helligdage), tæller som tabte dage.

Oplysningskrav S1-15 — Balance mellem arbejdsliv og privatliv

AR 96. Familierelateret orlov omfatter barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov i henhold til national lovgivning eller kollektive overenskomster. I denne standard defineres disse begreber som:

- (a) barselsorlov (også kaldet graviditetsorlov): beskæftigelsesbeskyttet fravær for kvinder i beskæftigelse direkte omkring fødselstidspunktet (eller i nogle lande adoption)
- (b) fædreorlov: orlov for fædre eller, hvor og for så vidt som det anerkendes i national ret, en tilsvarende anden forælder i forbindelse med et barns fødsel eller adoption med henblik på at yde omsorg
- (c) forældreorlov: orlov for forældre i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn for at tage sig af barnet som defineret af den enkelte medlemsstat
- (d) omsorgsorlov fra arbejde: orlov for arbejdstagere til at yde personlig pleje eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand, og som har behov for betydelig pleje eller støtte af en alvorlig lægelig grund som defineret af den enkelte medlemsstat.

AR 97. Med hensyn til punkt 93, litra a), er ansatte, der har ret til familierelateret orlov, dem, der er omfattet af regler, organisationspolitikker, aftaler, kontrakter eller **kollektive overenskomster**, der indeholder familierelaterede ferierettigheder, og som har rapporteret deres ret til familieorlov til virksomheden, eller virksomheden er bekendt med retten.

Oplysningskrav S1-16 — Parametre for vederlag (lønforskel og samlet aflønning)

Lønforskel

AR 98. Ved indsamlingen af de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 97, litra a), vedrørende **lønforskellen** mellem dens kvindelige og mandlige ansatte (også kendt som den "kønsbestemte lønforskel"), skal virksomheden anvende følgende metode:

- (a) medtag alle **ansattes** bruttotimeløn og
- (b) anvend følgende formel til beregning af den kønsbestemte lønforskel:

*(Gennemsnitligt bruttotimelønsniveau for mandlige ansatte — gennemsnitligt
bruttotimelønsniveau for kvindelige ansatte)*

x 100

Gennemsnitligt bruttotimelønsniveau for mandlige ansatte

AR 99. Når virksomheden offentliggør de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 97, litra a), skal det fremlægge alle kontekstuelle oplysninger, der er nødvendige for at forstå dataene, og hvordan dataene er blevet indsamlet (metode). Oplysninger om, hvordan objektive

faktorer såsom arbejdstype og beskæftigelsesland påvirker den kønsbestemte **lønforskel**.

AR 100. Målet for virksomhedens kønsbestemte **lønforskel** skal rapporteres for den indeværende rapporteringsperiode og, hvis der er rapporteret i tidligere bæredygtighedserklæringer, for de to foregående rapporteringsperioder.

Samlet aflønningsgrad

AR 101. Ved indsamlingen af de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 97, litra b), skal virksomheden:

- (a) omfatte alle **ansatte**
- (b) afhængigt af virksomhedens aflønningspolitik skal alle følgende tages i betragtning:
 - i. grundløn, dvs. summen af garanteret, kortfristet og ikkevariabel kontant kompensation
 - ii. kontantydelse, dvs. summen af grundlønnen og kontantydelse, bonusser, provisioner, kontanthandel og andre former for variable kontantbetalinger
 - iii. naturalydelse såsom biler, privat sygeforsikring, livsforsikring og velfærdsprogrammer og
 - iv. direkte aflønning, dvs. summen af kontantydelse, naturalydelse og den samlede dagsværdi af alle årlige langsigtede incitamenter (f.eks. aktieoptionstildeling, begrænsede aktier eller andele, præstationsaktier eller andele, fantomaktier, værdirettigheder til aktier og langfristede kontanttildelinger).
- (c) anvende følgende formel for den **samlede årlige vederlagsratio**:

Årlig samlet aflønning for virksomhedens højst lønnede person

Median for medarbejdernes årlige samlede aflønning (ekskl. den højst lønnede person)

AR 102. For at illustrere de kontekstuelle oplysninger kan virksomheden give en forklaring for at forstå dataene, og hvordan dataene er blevet indsamlet (metode). Kvantitative data, såsom den **samlede årlige vederlagsratio**, er måske ikke i sig selv tilstrækkelige til at forstå **lønforskelle** og drivkræfterne bag lønforskellene. Lønforholdet kan f.eks. påvirkes af virksomhedens størrelse (f.eks. indtægter, antal ansatte), dens sektor, dens beskæftigelsesstrategi (f.eks. afhængighed af outsourcete arbejdstagere eller deltidsansatte, en høj grad af automatisering) eller valutavolatilitet.

Oplysningskrav S1-17 — Hændelser, klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne

AR 103. Ud over de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 103 og 104, kan virksomheden offentliggøre status for hændelser og/eller klager og trufne foranstaltninger med hensyn til følgende:

- (a) hændelser, som virksomheden har gennemgået
- (b) udbedringsplaner, der er under gennemførelse
- (c) afhjælpningsplaner, der er blevet implementeret, med resultater gennemgået gennem rutinemæssige interne ledelsesgennemgangsprocesser og
- (d) hændelser, der ikke længere er genstand for foranstaltninger.

AR 104. Hvis virksomheden udarbejder de oplysninger, der er beskrevet i AR 105, skal den tage hensyn til følgende:

- (a) en **hændelse** er ikke længere genstand for foranstaltninger, hvis den løses, sagen afsluttes, eller virksomheden ikke kræver yderligere foranstaltninger. F.eks. kan en hændelse, hvor der ikke kræves yderligere foranstaltninger, omfatte sager, der trækkes tilbage, eller hvor de underliggende omstændigheder, der førte til hændelsen, ikke længere eksisterer.
- (b) afhjælpende foranstaltninger er rettet mod den påståede chikanør og det påståede offer. Afhjælpende foranstaltninger over for offeret kan omfatte tilbud om at betale vedkommendes udgifter til rådgivningskurser, tilbud til offeret om betalt orlov, tilbud om gentildeling af sygedage/feriedage, hvis offeret har haft udgifter som følge af **chikanen** (f.eks. syge- eller feriedage) og
- (c) Afhjælpende foranstaltninger over for chikanøren kan omfatte en mundtlig og/eller skriftlig advarsel, rådgivning i bekæmpelse af chikane eller at sende chikanøren til et passende seminar, bevidstgørelse om chikane og undervisning i forebyggelse. En suspension uden **løn** kan også være en mulighed. Hvis chikanøren tidligere er blevet disciplineret, men hans/hendes chikane ikke ophører, kan der være behov for en mere alvorlig disciplinering.

AR 105. Alvorlige menneskerettighedshændelser omfatter retssager, formelle klager gennem virksomheden eller tredjepartsklagemekanismer, alvorlige påstande i offentlige rapporter eller medierne, hvis disse er forbundet med virksomhedens **egen arbejdsstyrke**, og virksomheden ikke har anfægtet hændelserne, samt alle andre alvorlige konsekvenser, som virksomheden har kendskab til.

AR 106. Ud over de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 104 ovenfor, kan virksomheden offentliggøre antallet af alvorlige **menneskerettighedshændelser**, når virksomheden har spillet en rolle med hensyn til at sikre **afhjælpende foranstaltninger** for de berørte i rapporteringsperioden.

Tillæg A.1: Anvendelseskrav for ESRS 2-relaterede oplysninger

Dette tillæg er en integreret del af ESRS S1 *Egen arbejdsstyrke*. Det støtter anvendelsen af oplysningskravene i ESRS 2 og har samme gyldighed som de øvrige dele af standarden. Den indeholder en ikkeudtømmende liste over de faktorer, som virksomheden skal tage i betragtning, når den overholder ESRS 2 SBM-2 og ESRS 2 SBM-3. Dette tillæg indeholder ikke definitioner af de begreber, der er nævnt nedenfor. Alle definerede termer findes i bilag II: Akronymmer og ordliste

Sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål	Ikkeudtømmende liste over faktorer, der skal tages i betragtning i forbindelse med væsentlighedsvurdering
Sikker beskæftigelse	% af ansatte med tidsbegrænsede kontrakter, forholdet mellem ikkeansatte og ansatte, social beskyttelse
Arbejdstid	% af ansatte med deltidskontrakter eller kontrakter uden et fast timetal, medarbejdernes tilfredshed med arbejdstiden
Tilstrækkelige lønninger	EU's, nationale eller lokale juridiske definitioner af tilstrækkelige lønninger, rimelige lønninger og mindstelønninger

Social dialog/eksistensen af samarbejdsudvalg/arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse	Omfanget af repræsentation på arbejdspladsen, på tværs af grænser og på bestyrelsesniveau gennem fagforeninger og/eller samarbejdsudvalg
Foreningsfrihed/kollektive forhandlinger, herunder antallet af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster	% af egen arbejdsstyrke, der er omfattet af kollektive overenskomster, arbejdsstandsninger
Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Familierelateret orlov, fleksibel arbejdstid, adgang til børnepasning
Sundhed og sikkerhed	Sundheds- og sikkerhedssystemets dækning, antal dødsfald, ulykker uden dødelig udgang, arbejdsrelateret dårligt helbred, tabte arbejdsdage
Ligestilling mellem kønnene og lige løn for arbejde af samme værdi	% af kvinder i topledelsen og arbejdsstyrken, lønforskelle mellem mænd og kvinder
Uddannelse og kompetenceudvikling	Antal og fordeling af uddannelse,% af ansatte med regelmæssige præstations- og udviklingsgennemgange
Beskæftigelse og inklusion af personer med handicap	% beskæftigelses- og tilgængelighedsforanstaltninger for ansatte med handicap
Foranstaltninger mod vold og chikane på arbejdspladsen	Udbredelsen af vold og chikane
Mangfoldighed	Repræsentation af kvinder og/eller etniske grupper eller minoriteter i deres egen arbejdsstyrke. Aldersfordeling i egen arbejdsstyrke. Procentdel af personer med handicap inden for egen arbejdsstyrke.
Børnearbejde	Type operationer og geografiske områder, hvor der er risiko for børnearbejde
Tvangsarbejde	Operationstype og geografiske områder, hvor der er risiko for tvangsarbejde

Tillæg A.2: Anvendelseskrav for ESRS S1-1 Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke

Dette tillæg er en integreret del af ESRS 1 *Egen arbejdsstyrke* og har samme gyldighed som de øvrige dele af standarden. Det støtter anvendelsen af kravene til oplysningskrav ESRS S1-1 for sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål med eksempler på offentliggørelse:

Sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål	Eksempler på politikker:
Sikker beskæftigelse	Politik om ingen afskedigelser, grænser for forlængelse af midlertidige kontrakter, arbejdsgiverens sikring af social beskyttelse, hvor staten ikke yder nogen

Arbejdstid	Begrænsninger for overarbejde, lange og delte skiftehold samt nat- og weekendarbejde, tilstrækkelig planlægning af gennemførelsestid.
Tilstrækkelige lønninger	Politik, der skal sikre, at alle i egen arbejdsstyrke får en tilstrækkelig løn
Social dialog/eksistensen af samarbejdsudvalg/arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse	Politik til fremme af institutioner for social dialog, regelmæssig information og høring af arbejdstagerrepræsentanter, høring, inden der træffes endelige beslutninger om beskæftigelsesrelaterede spørgsmål
Foreningsfrihed/kollektive forhandlinger, herunder andelen af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster	Ikkeindblanding i fagforeningsdannelse og -rekruttering (herunder fagforeningers adgang til virksomheder), forhandlinger i god tro, passende tjenestefrihed for arbejdstagerrepræsentanter, så de kan varetage deres opgaver, faciliteter og afskedigelsesbeskyttelse for arbejdstagerrepræsentanter, ingen forskelsbehandling af fagforeningsmedlemmer og arbejdstagerrepræsentanter
Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Familieorlov, fleksibel arbejdstid, adgang til dagplejefaciliteter for alle ansatte
Sundhed og sikkerhed	Dækning af hele egen arbejdsstyrke i sundheds- og sikkerhedsstyringssystemet
Ligestilling mellem kønnene og lige arbejde for lige løn	Politik for ligestilling mellem kønnene og lige løn for lige arbejde
Uddannelse og kompetenceudvikling	Politik til forbedring af de ansattes kvalifikationer og karrieremuligheder
Beskæftigelse og inklusion af personer med handicap	Politik for adgang til arbejdspladser for personer med handicap
Foranstaltninger mod vold og chikane på arbejdspladsen	Nultolerancepolitik over for vold og chikane på arbejdspladsen
Mangfoldighed	Politik for inklusion (dvs. etnisk mangfoldighed eller minoritetsgrupper) og positiv særbehandling.
Børnearbejde	Politik for identifikation af, hvor der forekommer børnearbejde, identifikation af, hvor unge arbejdstagere udsættes for farligt arbejde, og forebyggelse af risiko for eksponering
Tvangsarbejde	Politik for identifikation af, hvor der forekommer tvangsarbejde, og mindske af risikoen for tvangsarbejde

Tillæg A.3: Anvendelseskrav for ESRS S1-4 Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger

Dette tillæg er en integreret del af ESRS 1 *Egen arbejdsstyrke* og har samme gyldighed som de

øvrige dele af standarden. Det støtter anvendelsen af kravene til oplysningskrav ESRS S1-4 for sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål med eksempler på offentliggørelse:

Sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål	Eksempler på foranstaltninger:
Sikker beskæftigelse	Tilbyde fastansættelse til ansatte med tidsbegrænsede kontrakter, gennemføre planer for social beskyttelse, hvor der mangler statslige bestemmelser
Arbejdstid	Rotation af skifteholdsarbejde, længere varsel om planlægning, reduktion af uforholdsmæssigt meget overarbejde
Tilstrækkelige lønninger	Forhandling af rimelige lønninger i kollektive overenskomster, kontrol af, at vikarbureauer betaler en rimelig løn
Social dialog/eksistensen af samarbejdsudvalg/arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse	Udvidelse af bæredygtighedsspørgsmål, der behandles i den sociale dialog, stigning i antallet af møder, øgede ressourcer til samarbejdsudvalg
Foreningsfrihed/kollektive forhandlinger, herunder andelen af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster	Udvidelse af bæredygtighedsspørgsmål, der behandles i kollektive overenskomstforhandlinger, forøgelse af ressourcerne til arbejdstagerrepræsentanter
Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Udvide retten til familieorlov og fleksible arbejdstidsordninger, øge udbuddet af dagpleje
Sundhed og sikkerhed	Øge uddannelsen i sikkerhed inden for sundhed, investeringer i sikrere udstyr
Ligestilling mellem kønnene og lige arbejde for lige løn	Måltrettet rekruttering og forfremmelse af kvinder, mindske af lønforskellen gennem forhandling af kollektive overenskomster
Uddannelse og kompetenceudvikling	Kvalifikationsrevisioner, uddannelse med henblik på at udfylde kvalifikationskløfter
Beskæftigelse og inklusion af personer med handicap	Flere tilgængelighedsforanstaltninger
Foranstaltninger mod vold og chikane på arbejdspladsen	Forbedring af klagemekanismer, øgede sanktioner mod vold og chikane, uddannelse af ledelsen i forebyggelse.
Mangfoldighed	Uddannelse i mangfoldighed og inklusion (herunder etnisk tilhørsforhold), måltrettet rekruttering af underrepræsenterede grupper
Børnearbejde	Alderskontrolforanstaltninger, partnerskaber med organisationer for at afskaffe børnearbejde, foranstaltninger mod de værste former for børnearbejde
Tvangsarbejde	Foranstaltninger, der sikrer frit samtykke til ansættelse uden trussel om straf, kontrakter på et forståeligt sprog, frihed til at opsige ansættelse uden straf, disciplinære foranstaltninger bør ikke forpligte arbejdskraften, frit samtykke til

	overarbejde, bevægelsesfrihed (herunder til at forlade arbejdspladsen), fair behandling af migrantarbejdere, overvågning af ansættelsesbureauer.
--	--

Tillæg A.4: Anvendelseskrav for ESRS S1-5 Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder

Dette tillæg er en integreret del af ESRS 1 *Egen arbejdsstyrke* og har samme gyldighed som de øvrige dele af standarden. Det støtter anvendelsen af kravene til oplysningskrav ESRS S1-5 for sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål med eksempler på offentliggørelse:

Sociale spørgsmål og menneskerettighedsspørgsmål	Eksempler på mål:
Sikker beskæftigelse	Forøgelse af den procentvise andel af arbejdsstyrken med ansættelseskontrakter (især tidsbegrænsede kontrakter) og social beskyttelse
Arbejdstid	Forøgelse af den procentvise andel af arbejdsstyrken med fleksible arbejdstidsordninger
Tilstrækkelige lønninger	Sikring af, at alle mennesker i egen arbejdsstyrke får en tilstrækkelig løn
Social dialog/eksistensen af samarbejdsudvalg/arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse	Udvidelse af den sociale dialog til flere virksomheder og/eller lande
Foreningsfrihed/kollektive forhandlinger, herunder andelen af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster	Forøgelse af andelen af egen arbejdsstyrke, der er omfattet af kollektive forhandlinger, forhandling af kollektive overenskomster om bæredygtighedsspørgsmål
Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Udvidelse af foranstaltninger vedrørende arbejdsliv til at omfatte en større procentdel af den egen arbejdsstyrke
Sundhed og sikkerhed	Reduktion af antallet af skader og tabt arbejdstid på grund af skader
Ligestilling mellem kønnene og lige arbejde for lige løn	Forøgelse af andelen af kvinder i arbejdsstyrken og topledelsen, mindske af lønforskellen mellem mænd og kvinder
Uddannelse og kompetenceudvikling	Øge andelen af ansatte, der modtager uddannelse og regelmæssige kompetenceudviklingssamtaler
Beskæftigelse og inklusion af personer med handicap	Forøgelse af andelen af personer med handicap i egen arbejdsstyrke
Foranstaltninger mod vold og chikane på arbejdspladsen	Udvidelse af foranstaltningerne til at omfatte alle arbejdspladser
Mangfoldighed	Forøgelse af andelen af underrepræsenterede grupper i egen

	arbejdsstyrke og topledelse
Børnearbejde	Udvidelse af foranstaltningerne til forebyggelse af, at unge udsættes for farligt arbejde, til at omfatte en større procentdel af aktiviteterne
Tvangsarbejde	Udvidelse af foranstaltningerne til forebyggelse af tvangsarbejde til et større antal af aktiviteterne