

Varmt välkomna!

- Samarbete mellan Institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet och Arbetsrättsbyrån MBL 11.
- Nästa träff blir en fysiskt utbildningsdag den 15 maj 2024.



Human Resources inför EU:s nya regler om social hållbarhet och compliance.

Andreas Inghammar, jur dr. docent.

Institutionen för handelsrätt

Ekonomihögskolan, Lunds universitet

Den 29 aug 2023



Tar det aldrig slut (eller har det just börjat)?



EU taxonomy



**OECD Guidelines
for Multinational Enterprises**



Kort om mig

Jurist

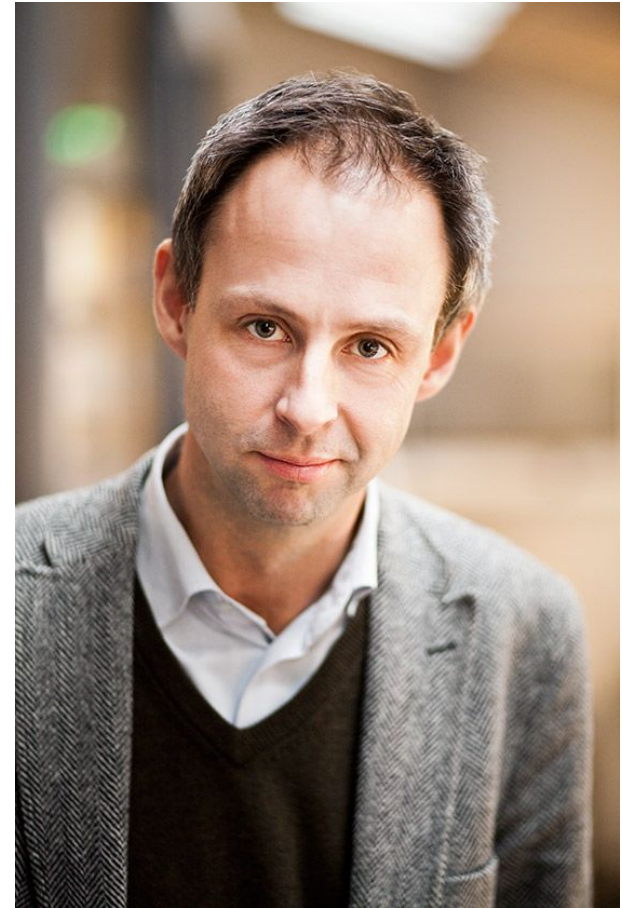
Erfarenhet av ledning, styrelsearbete och valberedning i börsbolag, domstol, uppstartsföretag och konsultbranschen.

Doktor i civilrätt (arbetsrätt) 2007

Docent i Handelsrätt på Ekonomihögskolan

Huvudlärare för HR-programmet (tidigare PA) vad gäller arbetsrätt, numera även med hållbarhet på Master in International Trade Law.

Nationell expert för EU-kommissionen inom arbetsrätt. Arbete i Sydostasien återkommande i flera år.



Snabb utveckling av hållbarhetsområdet – social hållbarhet, ett fall för HR?

- EU-rätten har flyttat fram sina positioner inom hållbarhetsområdet avsevärt på senare år.
- Tidigare reglering gav fokus på miljö och klimat, men nya regler lyfter inte minst social hållbarhet.
- Tidigare reglering fokuserade på ffa vissa branscher och finansmarknaden, medan nya regler är bredare.

VAD, VEM, NÄR?



Bakgrund



- Agenda 2030 och de globala hållbarhetsmålen
- EU-kommissionen har dels mot bakgrund av Agenda 2030 och dels på egen hand drivit vidare hållbarhetsfrågorna.
- Rapporteringskraven blir fler, får delvis andra inriktningar och träffar fler företag.
- Social frågor och mänskliga rättigheter, som kan eller kanske bör involvera HR, flyttas fram.
- Rapporteringen kräver trovärdig intern rapportering och kontroll.
- Ansvaret blir med påtagligt för hela organisationen och aktuell value chain.
- EU-rätten omsätter sådant som är riktlinjer inom den internationella rätten (FN, ILO, OECD).
- ILO har breddat sitt kärnområde till att även omfatta arbetsmiljö.



Nyare EU-rätt rörande hållbarhetsrapportering

- Förordningarna (EU) 2020/852 *om inrättande av en ram för att underlätta hållbara investeringar mm* och *EU 2019/2088 hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn*. Här måste finansmarknaderna rapportera hur deras investeringar påverkar de miljömässiga OCH SOCIALA hållbarhetsmålen negativt.
- Utökade skyldighet omfattar verksamhet men också på produktnivå.
- För företag med finansiella aktörer som ägare (pensionsfonder mm) kan detta spela viss roll.



Nytt EU-direktiv 2022/2464 om hållbarhetsrapportering (CSRD)

- Direktiv, nationellt genomförande.
- En ytterligare pusselbit i rapporteringssystemet (från EU).
- Breddar omfattningen av hållbarhetsrapportering till små och medelstora företag.
- Breddar innehållet från miljö/klimat till att mer explicit avse även sociala frågor och mänskliga rättigheter (UN Guiding Principles on Business and Human Rights).
- Double Materiality/väsentlighet (para 29 i preambeln): rapportering avser såväl:
 - Bolagets påverkan på människor och miljö
 - Hur hållbarhetsreglerna påverkar företaget.



VAD:

Direktivets standarder för rapportering sociala och människorättsliga faktorer.

Centralt är den nya art 29b i direktivet (2022/2464)

Kommissionen kommer att utge ytterligare normer men (intressant för HR) är att följande ska beaktas:

(art 29b (2)(b))

(i) Lika behandling och möjligheter för alla, inbegripet jämställdhet och lika lön för likvärdigt arbete, utbildning och kompetensutveckling, sysselsättning och social delaktighet för personer med funktionsnedsättning, åtgärder mot våld och trakasserier på arbetsplatsen samt mångfald.



- Art 29b (2)(b)
- (ii) Arbetsvillkor, inbegripet trygg anställning, arbetstid, tillräckliga löner, social dialog, föreningsfrihet, förekomsten av företagsråd, kollektivförhandlingar, inbegripet andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal, arbetstagares rätt till information, samråd och deltagande, balans mellan arbete och privatliv samt hälsa och säkerhet.



- Art 29b (2)(b)
- (iii) **Respekt för mänskliga rättigheter**, grundläggande friheter, demokratiska principer och standarder som fastställs i det **internationella regelverket för mänskliga rättigheter och andra grundläggande FN-konventioner om mänskliga rättigheter**, såsom FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, FN:s deklaration om urfolks rättigheter, **Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet** och Internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner, den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, den europeiska sociala stadgan och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.



Rörande styrningen och internkontrollen:

- Företagen skall lämna information om den roll (interna) förvaltnings- lednings- och tillsynsorgan spelar med avseende på hållbarhet, inklusive sakkunskap, sammansättning, kompetens på området.
- För HR kan man tänka sig:
- Ökade krav på dokumentation av ledningspersoners erfarenhet, informations- och utbildningssatsningar mot ledningspersoner och styrelse (revisionsutskott) kring social hållbarhet.



Hållbarhetsrapporten i förvaltningsberättelsen (enligt direktivet och SOU 2023:35)

- Bolagets affärsstrategi för hållbarhetsfrågor
- Tidsbundna hållbarhetsmål
- **Styrelsens rollfördelning och kompetens avseende hållbarhet**
- Ev ersättningar som är kopplade till hållbarhetsmål (VD, styrelse)
- **”den huvudsakliga faktiska eller potentiella negativa inverkan som kan kopplas till företagets eller koncernens verksamhet och värdekedja, inklusive dess produkter, tjänster, affärsförbindelser och distributionskedja”**
- Vidtagna åtgärder och resultat för att förebygga, begränsa, avhjälpa eller avsluta faktisk eller potentiellt negativ inverkan
- Huvudsakliga riskerna.



Anpassad redovisning för små- och medelstora företag (om man väljer detta).

- En kort beskrivning av bolagets affärsmodell och strategi.
- En beskrivning av bolagets policy vad avser hållbarhetsfrågor.
- **Bolagets huvudsakliga faktiska eller potentiella negativa inverkan på hållbarhetsfrågor och alla åtgärder som har vidtagits för att identifiera, övervaka, förebygga, begränsa eller avhjälpa sådana effekter.**
- De huvudsakliga riskerna för bolaget med avseende på hållbarhetsfrågor och hur bolaget hanterar dessa risker.
- Centrala indikatorer som är nödvändiga för de upplysningar som avses i punkterna 1–4.
- Om bolaget begränsar hållbarhetsrapportens innehåll enligt första stycket ska rapporten upprättas enligt den Europeiska standard för små och medelstora företags hållbarhetsrapportering som har antagits enligt artikel 29c i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU.



VEM: En delvis eskalerande kravbild (ändringar i Årsredovisningslagen, särskilt 6 kap).

- "Stora företag" (även tidigare).
- Utökad skyldighet för tredjelandskoncern. Ännu oklar omfattning (vissa lättnader till 2030).
- Små- och medelstora företag om de är noterade (allmän betydelse eller finansbolag eller försäkringsbolag). Små- och medelstora (noterade) får anpassad rapporteringsskyldighet
- Inte onoterade eller noterade mikrobolag, förslaget säger: "företag som under vart och ett av de två senaste räkenskapsåren inte överskrider mer än ett av gränsvärdena a) genomsnittligt 10 anställda, b) balansomsättning 4 miljoner kr, och c) nettoomsättning 8 miljoner kr" ska undantas.



Ökade formkrav på rapporteringen

- Krav på att rapportering sker i förvaltningsberättelsen (inte bara i en separat hållbarhetsrapportering som delvis varit möjlig tidigare).
- Styrelse och ledning har ansvar för rapportering och *efterlevnad*
- De svenska lagförslagen är utformade i SOU 2023:35 (juni 2023), men omfattas ännu inte av någon proposition till riksdagen.
- En rad lagändringar i olika lagar behöver komma på plats.



Utmaningar för Human Resources

- Underlaget blir mer och mer "HR-relaterat".
- Rapporteringsformen med bolagets förvaltningsberättelse och finansiell rapportering är alltjämt "mindre HR".
- HR som utredande, internationell, funktion, med mer strategiskt utrymme?
- Andra källor/förhållanden behöver lyftas, att ILO har tagit in arbetsmiljö bland Core Conventions är ett bra exempel, lite glidande hänvisningar drar in ny fenomen.
- En klart ökande rapporteringsbörda, även för små- och medelstora. HR kan förväntas få uppdaterade uppdrag.



Några fenomen att förhålla sig till...

- Rapporteringen ska avse vad som händer i hela värdekedjan och dess olika aktörer
- Supply chain företagens underlag, hur kan man säkerställa kvaliteten i de sociala delarna?
- Direkt inventera vad vi behöver göra, vem som ska göra det och hur vi kompletterar frågor vi inte har koll på.
- Acceptera att saker tar tid, dels att förstå och utveckla, men också att genomföra efterhand i organisationen.
- Rapporteringen i sig är en pålaga, syftet är förbättrad verksamhet – sätt av tid så att det kan bli det!



Kunskapsområden i förändring

**Sociala förhållanden
i supply chains?**

**Internationella
krav,
med (delvis)
nationella eller
företagsspecifika
lösningar**

**Rapporter för
förändring eller
för rapportering?**

**Rapportering i
fokus**

Utredande

**Strategiskt,
framåt-
blickande**

**Begränsat med
förlagor att ta efter**



NÄR?

- Lagförslag finns, SOU 2023:35, ännu ingen proposition
- Ikraftträdande **föreslås den 1 jan 2024**
- Tillämpas i eskalerande skala på först stora, sedan mindre bolag efterhand (enligt förslaget).
- För små och medelstora företag (minst två av följande kriterier: fler än 10 AT, balansomslutning 4 MSEK, eller nettoomsättning 8 MSEK) gäller räkenskapsår som inleds efter 2025, men för information om värdekedjan så sent som 2028.

