

Nuvarande och kommande regelverk inom social hållbarhet och HR:s roll i detta landskap.

Andreas Inghammar, jur dr. docent, Institutionen
för handelsrätt

Prorektor Ekonomihögskolan, Lunds universitet

Den 15 maj 2024



Upplägg

- Introducerande genomgång av regelexplosionen inom social hållbarhet.
 - Soft law och hard law
 - Standardiseringsarbete (ISO, SA)
 - FN/ILO
 - EU-rätt och kopplingen till internationella förhållanden.
 - Kan vi se mönster i regleringen?
- Diskussion kring HR:s roll i företagens sociala hållbarhetsarbete
- Slutsats: -*"Hur svårt kan det vara?"*, eller
- -*"Hur tusan skall det här gå till?"*, eller
- –*"Hur kan vi förstå spagettiskålens alla trådar?"*



Kort om mig

Prorektor på Ekonomihögskolan i Lund.

Jurist, doktor i civilrätt (arbetsrätt), docent i handelsrätt.

Lärare vid HR-programmet (tidigare PA) vad gäller arbetsrätt, även med hållbarhet och handel på Master in International Trade Law.

Nationell expert för EU-kommissionen inom arbetsrätt. Uppdrag för Raoul Wallenberg Institutet.

Erfarenhet chefsuppdrag, av ledning, styrelsearbete och valberedning i börsbolag/uppstarts företag, arbete i domstol, internationellt arbete (EU, Sydostasien).



Från soft law till hard law, hänger allt ihop?



Soft law (?)

- CSR
- UN Guiding Principles of Business and Human Rights.
- ILO:s grundläggande konventioner (5 teman)
- UN Global Compact (10 principer)
- Standarder (ISO, SA ffa).

Hard law

- CSRD
- CS3D
- Förslaget till EU-förordning om förbud mot import av varor tillverkade med tvångsarbete.
- Nationellt genomförande med "spillover"-effekt, stora företag





International
Labour
Organization

ndläggande

- Fem teman
 - Kollektiva, fackliga rättigheter
 - Slaveri, tvångsarbete
 - Barnarbete
 - Likabehandling
 - Arbetsmiljö, NYTT (efter pandemin).

Stater ansluter sig och ratificerar alla eller vissa konventioner. ILO har ett *name and shame*-system för staters efterlevnad.



Soft law instrument, avstamp i ILO, FN-reglering.



- UN Global Compact (10 grundregler, varav 4 från ILO)
- ISO 26000 (Social responsibility)
- ISO 45001 (Occupational health and safety)
- SA 8000 (Sustainable accountability)
- Extern återkommande utvärdering och rapportering för internt upprätthållande av standarder.
- Krav i många avtalsförhållanden, starkt varumärkesbygge i andra.
- Stort överlapp, eller koppling till ILO:s regler.



EU-rätten flyttar fram positionerna och binder samman med internationell rätt

- **CSRD** – 2023 års direktiv om hållbarhetsrapportering
- CS3D (Corporate Social Due Diligence Directive)
- Förslag till EU-förordning om förbud mot import (till EU) av varor som framställts genom tvångsarbete.



EU-direktiv 2022/2464 om hållbarhetsrapportering (CSRD)

- Direktiv, kräver nationellt genomförande.
- Regeringen har lämnat förslaget till Riksdagen.
- Borde ha varit genomfört den 1 jan, men föreslås den 1 juli 2024.
- Brutet räkenskapsår redan i höst, annars från 2025 (med rapport våren 2026).
- 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* och ILO grundläggande konventioner mm).



Vilka företag påverkas av CSRD?

- Direkt, noterade bolag inom EU, från 2028 även små noterade bolag. Även samhällskritiska bolag som inte är noterade (Vattenfall, Sysav?). Regeringen: 1600-2000 stora företag, 100 små och 140 finansiella företag.
- Kostnad 3 MSEK i engångskostnad, sedan 3,5 MSEK per år.
- Indirekt, underentreprenörer och leverantörer, även utanför EU. Krav vid offentliga och andra upphandlingar.
- Kontroll genom revision (årsredovisning) och myndighet (i Sverige huvudsakligen Finansinspektionen).
- Sanktioner genom brister i redovisningsskyldigheten (befintliga).



Direktivets reglering kopplar tydligt till FN/ILO-regler.

- Double Materiality/väsentlighet (para 29 i preambeln): rapportering avser såväl:
 - Bolagets påverkan på människor och miljö
 - Hur hållbarhetsreglerna påverkar företaget

Särskilt fokus i 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 ligger i korten:
- Ökade krav på dokumentation av ledningspersoners erfarenhet, informations- och utbildningssatsningar mot ledningspersoner och styrelse (revisionsutskott) kring social hållbarhet.
- Förstärkt funktion som "ägare" av de strategiska frågorna kring social hållbarhet och dess övervakning/monitoring.



Hållbarhetsrapporten i förvaltningsberättelsen (enligt direktivet och SOU 2023:35, Prop 2023/24:124)

- Bolagets affärsstrategi i relation till 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.



CSDDD "Due diligence direktivet", den 24 april 2024! Lite urvattnat förslag blev kvar.

- Ställer krav på att stora företag har en proaktiv och "tillbörlig aktsamhet" rörande hållbarhet och mänskliga rättigheter.
- Förebygga, utreda, minimera, hindra, ersätta negativa effekter av verksamheten avseende mänskliga rättigheter och miljö/klimat! (Art 10, 11, preambeln).
- Ansvar för *supply chain*. Moderbolag i koncernen kan ha ansvar för dotterbolag (Art 5 och 14)
- Tröskelvärden; först riktigt stora bolag, om fem år 1000 AT och minst 450 MEUR i omsättning globalt (art 37, här finns en stegrande tröskel, först jätteföretag, 5000 AT, 1,5 Mrd EUR efter 3 år)
- *Civil liability* (ersättning till drabbade), se Art 12, Art 29.



- Företagen ska ta fram en Due Diligence-policy, förankrad med AT-representanter (fackliga organisationer), se Art 7.
- Identifiera och prioritera risker (Art 8-9).
- Annex räknar upp kopplingen till såväl FN- som ILO-instrument, (barnarbete, slaveri mm).

HUR:

Monitoring, rapportering till myndighet (i Sverige oklart vilken), se Art 15-17.

Myndigheterna skall ha tillräckliga befogenheter att agera (Art 25) och ha sanktioner och andra verktyg.

Straff (*pecuniary penalties*) kan utkrävas enligt Art. 27, baserat på omsättningen (globalt). Maxbeloppet för inte understiga 5 procent av omsättningen (jfr GDPR som har maxbelopp på 4 procent)!



Förslag till förordning om förbud mot import av varor som tillverkats med tvångsarbete (slaveri).

- COM(2022) 453 final, EU-kommissionens förslag, Ministerrådet har behandlat förslaget (mars 2024). Drygt 27 miljoner globalt är utsatta för tvångsarbete.
- Förfarande bara ett förslag:
 - Myndighet, (antagligen Tullverket), får kontroll av import av varor som tillverkats med tvångsarbete.
 - Varor, delar av varor, som importeras skall hindras.
 - Särskilt fokus på statligt tvångsarbete (jfr HM i Kina).



Sammanfattningsvis, en rörig eller rörlig bild!



- Hållbarhetsområdet – också social hållbarhet – är det nya ”heta” inom rapportering, due diligence och rimligen även import av varor/slaveri.
- Regleringen är driven av EU, men får genomslag även utanför. **Supply chain-ansvar** ”upp och ner”.
- Stora företag (noterade eller samhällsviktiga) i fokus, men ”spill-over” även i inhemsk supply chain (och global). Krav inom offentlig upphandling?
- **Rapportera** (CSRD), **utvärdera, värdera risker, förebygg, förhindra, kompensera** (CS3D), **hindra** tvångsarbete (förslag till EU-förordning om tvångsarbete).
- Koppling till övergripande regler om mänskliga rättigheter från FN, EU/EKMR eller ILO.



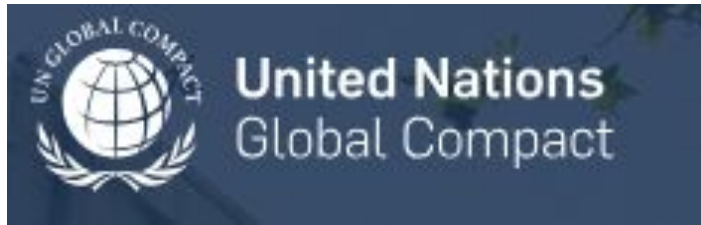
The SA8000 Standard

The SA8000 Standard is based on internationally recognized standards of decent work, including the Universal Declaration of Human Rights, ILO conventions, and national laws. SA8000 applies a management-systems approach to social performance and emphasizes continual improvement—not checklist-style auditing.

Elements of the Standard

- Child Labor
- Forced or Compulsory Labor
- Health and Safety
- Freedom of Association & Right to Collective Bargaining
- Discrimination
- Disciplinary Practices
- Working Hours
- Remuneration
- Management System





Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.





Sju huvudområden i ISO 26000

1. Verksamhetsstyrning
2. Mänskliga rättigheter
3. Arbetsförhållanden
4. Miljö
5. Goda verksamhetsmetoder
6. Konsumentfrågor
7. Samhällsengagemang och utveckling



Kraven i ISO 45001

ISO 45001 innehåller krav som beskriver vad organisationer ska göra för att implementera ett ledningssystem för arbetsmiljö och sedan bedöma hur väl de efterlevs. Kapitel fyra till tio specificerar krav på följande områden:

- Organisationens förutsättningar
- Ledarskap och arbetstagarens medverkan
- Planering
- Stöd
- Verksamhet
- Utvärdering av prestanda
- Förbättringar





Genomförandet av CSRD i Sverige

- Lagförslag finns, SOU 2023:35, Prop. 2023/24:124, Ikraftträdande **föreslås den 1 juli 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.



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) balansomslutning 4 miljoner kr, och c) nettoomsättning 8 miljoner kr" ska undantas.



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.



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 nya 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!





EU taxonomy



OECD Guidelines for Multinational Enterprises

