



SVENSKT NÄRINGSLIV

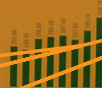
# Upplysningar om den egna arbetskraften

Bilaga till rapporten CSRD Vad innebär de nya reglerna om hållbarhetsrapportering?

## FINANCIAL REPORT

3.458  
2.589  
1.258  
4.896

3.45 2.58 6.58 12.3



5.42

9.42

## Inledning

Detta är en bilaga till Svenskt Näringslivs skrift *CSRD – vad innebär de nya reglerna om hållbarhetsrapportering?* och behandlar särskilt de upplysningar i hållbarhetsrapporten som avser den egna arbetskraften. För en överblick över hur upplysningarna om den egna arbetskraften förhåller sig generellt till de nya utökade kraven på hållbarhetsrapportering rekommenderas att läsaren tar del av materialet i sin helhet.

Den lagstiftning som genomför Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i svensk rätt trädde i kraft den 1 juli 2024. Tidpunkten för när ett företag ska rapportera för första gången beror på vilken kategori företaget tillhör. De största börsnoterade företagen ska rapportera första gången för räkenskapsår som inleds efter den 30 juni 2024. Hållbarhetsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och ska därmed ingå i företagets årsredovisning eller koncernredovisning, beroende på vad som är tillämpligt. Ett av syftena med CSRD är att förbättra jämförbarheten mellan företagens hållbarhetsupplysningar. Lagstiftningen anger därför endast ramarna för hållbarhetsrapportens innehåll. De specifika upplysningskraven framgår i stället av europeiska standarder för hållbarhetsrapportering (ESRS).

ESRS antas som EU-förordningar och är direkt tillämpliga i medlemsstaterna. Hittills har tolv sektorneutrala standarder antagits. En av dessa standarder, ESRS S1 Den egna arbetskraften, innehåller upplysningar om anställda och annan arbetskraft som är knuten till det rapporterade företaget. Utöver det som följer av ESRS S1 ska allmänna upplysningar om väsentliga hållbarhetsfrågor lämnas i enlighet med den generella standarden ESRS 2 Allmänna upplysningar.

Bilagan är en översikt över de upplysningar om den egna arbetskraften som följer av ESRS S1 och ESRS 2. Upplysningar om personal och andra som ingår i den egna arbetskraften är centrala för många företag och upplysningskraven i ESRS är omfattande. Innehållet i bilagan är avsett som information och ska inte betraktas som rådgivning. Den beskrivning av de upplysningar som ska lämnas om den egna arbetskraften i enlighet med CSRD och ESRS som lämnas i materialet är inte uttömmande. Det faktiska upprättandet av företagets hållbarhetsrapport baseras, liksom övriga delar av ett företags årsredovisning, på det rapporterade företags egen analys och dess bedömning av gällande rapporteringsramverk.

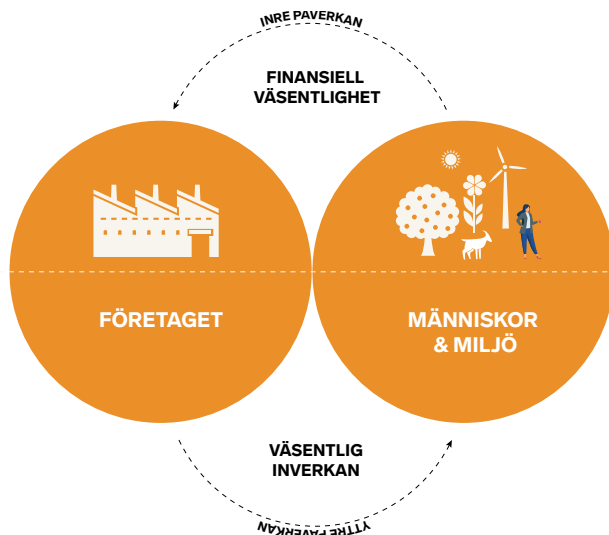
ESRS 1 Allmänna krav		
ESRS 2 Allmänna upplysningar		
Miljö	Samhällsansvar	Bolagsstyrning
<b>ESRS E1</b> Klimatförändringar	<b>ESRS S1</b> Den egna arbetskraften	<b>ESRS G1</b> Ansvarsfullt företagande
<b>ESRS E2</b> Förorening	<b>ESRS S2</b> Arbetstagare i värdekedjan	
<b>ESRS E3</b> Vattenresurser och marina resurser	<b>ESRS S3</b> Påverkade samhällen	
<b>ESRS E4</b> Biologisk mångfald och ekosystem	<b>ESRS S4</b> Konsumenter och slutanvändare	
<b>ESRS E5</b> Resursanvändning och cirkulär ekonomi		

## Rapportering avseende den egna arbetskraften

Detta avsnitt beskriver när ett företag ska lämna upplysningar om den egna arbetskraften och vad företaget i så fall ska upplysa om. I begreppet egen arbetskraft, så som det används i ESRS, inräknas både personer som är anställda direkt av det rapporterande företaget och personer som inte är anställda men har avtal om att utföra arbete för företaget eller som företaget hyrt in via bemanningsföretag. Upplysningskraven i ESRS skiljer i vissa fall mellan anställda och icke-anställda.

Om hållbarhetsrapporten upprättas för koncernen utgör den egna arbetskraften av den sammanlagda egna arbetskraften i alla de företag som ingår i koncernen. Arbetstagare i företag som inte konsolideras i koncernredovisningen men som ingår i värdekedjan är inte en del av den egna arbetskraften. De upplysningar som ska lämnas om arbetstagare i värdekedjan framgår i stället av ESRS S2.

Ett företag ska rapportera om den egna arbetskraften i hållbarhetsrapporten om den egna arbetskraften bedömts vara en väsentlig hållbarhetsfråga inom ramen för företagets väsentlighetsanalys. CSRD bygger på principen om dubbel väsentlighet. Det innebär att väsentlighet bedöms utifrån två perspektiv. Vid bedömning av väsentlig inverkan (inverkansväsentlighet) utgår analysen från hur den egna arbetskraften påverkas av företagets verksamhet. Det kan exempelvis röra sig om hur och i vilken utsträckning den egna arbetskraften påverkas av arbetsmiljön. Bedömningen av finansiell väsentlighet utgår i stället från hur den egna arbetskraften påverkar företagets verksamhet, exempelvis genom att verksamheten är beroende av att det finns tillgång till olika former kompetens och expertis för att skapa värde. En fråga anses vara väsentlig om den antingen bedöms ha väsentlig inverkan eller om den bedöms vara finansiellt väsentlig. Båda perspektiven kan dock i regel appliceras på flera frågor som rör den egna arbetskraften.



Om den egna arbetskraften är en väsentlig hållbarhetsfråga ska företaget tillämpa ESRS S1 Den egna arbetskraften. Principen om väsentlighet gäller också för de enskilda upplysningskraven och datapunkterna som ingår i ESRS S1. Utöver det som följer av ESRS S1 ska upplysningar om väsentliga hållbarhetsfrågor lämnas i enlighet med ESRS 2 Allmänna upplysningar. Till skillnad från ESRS S1 är ESRS 2 en obligatorisk standard. De företag som upprättar hållbarhetsrapport i enlighet med kraven i CSRD ska därmed lämna alla upplysningar som följer av ESRS 2.

## ESRS S1 Den egna arbetskraften

Upplysningarna i ESRS S1 syftar till att användare av hållbarhetsrapporten ska förstå de väsentliga inverkningsområden som företaget har på sin egen arbetskraft, liksom väsentliga risker och möjligheter i förhållande till den egna arbetskraften. På samma sätt som i övriga tematiska standarder är strukturen i ESRS S1 utformad med utgångspunkt i det generella kravet att hållbarhetsrapporten ska innehålla information om väsentliga inverkningsområden, risker och möjligheter och deras förhållande till företagets affärsmodell och strategi. Standarden omfattar därför upplysningar om

**Användaren ska förstå den väsentliga inverkan som företaget har på den egna arbetskraften, liksom väsentliga risker och möjligheter i förhållande till den egna arbetskraften.**

- strategi och affärsmodell
- hantering av inverkningsområden, risker och möjligheter, samt
- mått och mål.

Avsikten är inte att ett företag som rapporterar i enlighet med ESRS S1 automatiskt ska rapportera på alla de datapunkter som standarden omfattar. Om ett enskilt upplysningskrav eller en enskild datapunkt som ingår i standarden inte är väsentlig kan informationen utelämnas i hållbarhetsrapporten. För vissa datapunkter ska det uttryckligen framgå av hållbarhetsrapporten att de utelämnats därför att de inte är väsentliga.

Standarden ESRS S1 är uppdelad i tre underämnen, som i sin tur är indelade i 17 del-underämnen. Dessa är fokus för bedömningen av vad som är väsentligt att rapportera i förhållande till den egna arbetskraften. Strukturen kan illustreras enligt följande.

ESRS S1 Den egna arbetskraften		
Arbetsvillkor	Likabehandling och lika möjlighet för alla	Andra arbetsrelaterade rättigheter
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Säkra anställningar</li> <li>2. Arbetstid</li> <li>3. Tillräckliga löner</li> <li>4. Social dialog</li> <li>5. Föreningsfrihet, företagsråd och företagets skyldighet att informera och samråda med arbetstagarna och låta dem medverka</li> <li>6. Kollektiva förhandlingar, liksom hur stor andel av företagets arbetskraft som omfattas av kollektivavtal</li> <li>7. Balans mellan arbete och fritid</li> <li>8. Arbetsmiljö</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Jämställdhet och lika lön för likvärdigt arbete</li> <li>10. Utbildning och kompetensutveckling</li> <li>11. Anställning och inkludering av personer med funktionsnedsättning</li> <li>12. Åtgärder mot våld och trakasserier på arbetsplatsen</li> <li>13. Mångfald</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Barnarbete</li> <li>15. Tvångsarbete</li> <li>16. Adekvata bostäder</li> <li>17. Personlig integritet</li> </ol>

De underämnen och del-underämnen som listas ovan utgör en bruttolista som företaget kan utgå från i sin väsentlighetsanalys. Matrisen nedan innehåller exempel på faktorer som kan beaktas i väsentlighetsbedömningen i förhållande till var och ett av del-underämnena. Exempelen är huvudsakligen hämtade från Tillägg A.1 till ESRS S1. Exempelen är inte uttömmande eller bindande. Andra faktorer kan således vara relevanta för väsentlighetsbedömningen. Om ett underämne eller del-underämne inte bedöms som väsentligt behöver företaget, inte lämna upplysningar kopplat till det ämnet.

<b>Del-underämne</b>	<b>Icke uttömmande exempel på vad som kan ha betydelse för väsentlighetsbedömningen</b>
<b>Arbetsvillkor (underämne)</b>	
<b>Säkra anställningar</b>	Andel anställda med avtal om tidsbegränsad anställning, förhållandet mellan medarbetare som inte är anställda och medarbetare som är anställda, förekomsten/avsaknaden av socialt skydd.
<b>Arbetstid</b>	Hur nöjda de anställda är med arbetstiderna, andel anställda med deltids- eller behovsanställning.
<b>Tillräckliga löner</b>	Lönesättning i förhållande till vad som utgör tillräcklig lön, rättvis lön och minimilön på EU-, nationell och lokalnivå. Vad som utgör tillräcklig lön bestäms utifrån lagstadgade eller kollektivavtalade minimilöner.
<b>Social dialog/företagsråd/ medarbetares rätt till information, samråd och medverkan</b>	Facklig representation på arbetsplatsen, över gränserna och på styrelsenivå.
<b>Föreningsfrihet, kollektiva förhandlingar, liksom hur stor andel av arbetstagarna som omfattas av kollektivavtal</b>	Andel av den egna arbetskraften som omfattas av kollektivavtal. förekomsten av/risken för stridsåtgärder, samt förekomst av information, samråd samt förhandlingar med fackliga organisationer på det enskilda företaget .
<b>Balans mellan arbete och privatliv</b>	Möjligheten till ledighet av familjeskäl, flexibla arbetstider, tillgång till barnomsorg.
<b>Arbetsmiljö</b>	Andel som omfattas av arbetsmiljöskydd, arbetsolyckor med respektive utan dödlig utgång, arbetsrelaterad ohälsa, förlorade arbetsdagar till följd av olyckor och ohälsa på arbetsplatsen.

<b>Likabehandling och lika möjligheter för alla (underämne)</b>	
<b>Jämställdhet och lika lön för likvärdigt arbete</b>	Könsfördelningen på arbetsplatsen och i företagets ledningsgrupp, samt löneskillnaderna mellan könen.
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>	Möjligheten till utbildning, andel anställda med regelbundna utvecklingssamtal.
<b>Anställning och inkludering av personer med funktionsnedsättning</b>	Andel anställda med funktionsnedsättning och huruvida företaget tillgänglighetsanpassat arbetsplatsen för att göra den tillgänglig för anställda med funktionsnedsättning (se dock avsnitt "Den personliga integriteten i förhållande till upplysningskraven" nedan).
<b>Åtgärder mot våld och trakasserier på arbetsplatsen</b>	Förekomsten av våld och trakasserier på arbetsplatsen.
<b>Mångfald</b>	Könsfördelningen i den egna arbetskraften, åldersfördelning i den egna arbetskraften, andel personer med funktionsnedsättning i den egna arbetskraften (se dock avsnitt "Den personliga integriteten i förhållande till upplysningskraven" nedan).
<b>Andra arbetsrelaterade rättigheter (underämne)</b>	
<b>Barnarbete</b>	Om typen av verksamhet och var den är verksam geografiskt kan innebära risk för barnarbete.
<b>Tvångsarbete</b>	Om typen av verksamhet och var den är verksam geografiskt kan innebära risk för tvångsarbete.
<b>Adekvata bostäder</b>	Om den egna arbetskraften är beroende av arbetsgivaren för boende i samband med arbete i utsatta situationer.
<b>Personlig integritet</b>	Förekomsten av övervakning av den egna arbetskraften (inkl. kameraövervakning samt IT-relaterad övervakning och loggning), användning av positioneringsteknik (GPS) på den egna arbetskraften, omfattande behandling av personuppgifter för att mäta anställdas prestationer, och förekomsten av andra integritetskänsliga behandlingsåtgärder.

## ESRS 2 Allmänna upplysningar

Inom ramen för ESRS 2 Allmänna upplysningar ska företaget lämna information om policyer, åtgärder, mått och mål för väsentliga hållbarhetsfrågor. Företagets väsentlighetsbedömning ska ligga till grund för vilka hållbarhetsfrågor som ska omfattas av redogörelsen. I den mån den egna arbetskraften identifieras som en väsentlig hållbarhetsfråga ska redogörelsen omfatta information om policyer, åtgärder, mått och mål avseende den egna arbetskraften. Av ESRS 2 följer också att företaget ska rapportera om processen för att identifiera inverknings, risker och möjligheter och hur deras väsentlighet bedöms.

Upplysningarna i ESRS 2 är obligatoriska. De kan därför beskrivas som ett minimikrav för de upplysningar som ett företag ska lämna om den egna arbetskraften om den egna arbetskraften är en väsentlig hållbarhetsfråga. För att underlätta tillämpningen av standarderna knyter inledningen till ESRS S1 an till ESRS 2, och beskriver hur den egna arbetskraften ska behandlas inom ramen för företagets upplysningar om policyer, åtgärder, mått och mål. Upplysningskraven i ESRS 2 utgör dock inte en del av ESRS S1.

## Strategi och affärsmodell i förhållande till den egna arbetskraften

I matrisen nedan sammanfattas de upplysningar som gäller hur företagets strategi och affärsmodell förhåller sig till den egna arbetskraften, samt på vilket sätt väsentliga inverknings, risker och möjligheter beror på eller är kopplade till företagets strategi eller affärsmodell och utgör underlag för anpassning av företagets strategi och affärsmodell.

<b>Strategi och affärsmodell</b>	<b>Övergripande ej uttömmande exempel på upplysningskrav</b>
<b>Betydelsen av den egna arbetskraften för företagets strategi och affärsmodell</b>	Företaget ska upplysa om hur företagets intressenters intressen tas i beaktande i företagets strategi och affärsmodell. Upplysningarna kan t.ex. innehålla uppgifter om vilken betydelse den egna arbetskraftens intressen, åsikter och rättigheter – inklusive respekten för deras mänskliga rättigheter – har för företagets strategi och affärsmodell. Syftet med detta är att ge en uppfattning om vilken betydelse den egna arbetskraftens intressen har för företagets strategi och affärsmodell.
<b>Inverknings, risker och möjligheter i förhållande till strategi och affärsmodell</b>	Företaget ska lämna upplysning om företagets väsentliga inverknings, risker och möjligheter och deras förhållande till företagets strategi och affärsmodell. Hur faktiska och potentiella inverknings för företagets egna arbetskraft a) kommer från eller är kopplade till företagets strategi och affärsmodell och b) utgör underlag för anpassning av företagets strategi och affärsmodell. Syftet med detta är att ge en uppfattning om de väsentliga inverknings, riskerna och möjligheterna och på vilket sätt de påverkar – och påverkas av – företagets strategi och affärsmodell.

## Inverkningar, risker och möjligheter avseende den egna arbetskraften

I matrisen nedan sammanfattas de upplysningar som gäller hantering av inverknings, risker och möjligheter relaterade till den egna arbetskraften.

Hantering av inverknings, risker och möjligheter	Övergripande ej uttömmande exempel på upplysningskrav
<p><b>Policyer för den egna arbetskraften (S1-1)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om företagets policyer för att hantera väsentliga inverknings, risker och möjligheter i förhållande till den egna arbetskraften.</p> <p>Syftet med detta är att ge förståelse för i vilken utsträckning företaget har specifika policyer som behandlar inverknings, risker och möjligheter samt hur företaget fastställer, bedömer, hanterar och/eller åtgärdar väsentliga inverknings för företagets egen arbetskraft.</p>
<p><b>Rutiner för kontakter angående inverkan (S1-2)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om företagets rutiner för de kontakter som företaget har med egna arbetskraften och deras representanter avseende faktiska och potentiella inverknings för den egna arbetskraften. Det innefattar bl.a. upplysningar om kontakterna sker direkt med den egna arbetskraften eller genom arbetstagarorganisationerna, vem i företaget som ansvarar för kontakterna samt när, vilka och hur ofta kontakter tas.</p> <p>Syftet med detta är att ge förståelse för hur företaget arbetar med kontakter med den egna arbetskraften och dess representanter samt vilken hänsyn företaget tar till deras synpunkter.</p>
<p><b>Rutiner för att kompensera för negativa inverknings samt tillgängliga rapporteringskanaler (S1-3)</b></p>	<p>Företagets ska lämna upplysning om företagets rutiner för att kompensera för eventuell negativ inverknings som drabbar den egna arbetskraften, liksom vilka kanaler den egna arbetskraften kan använda om man vill uppmärksamma problem och få dem utredda.</p> <p>Syftet med detta är att ge förståelse för vilka formella vägar företaget erbjuder för den som vill ta upp frågor och behov direkt med företaget och vilken uppföljning den egna arbetskraften kan förvänta sig.</p>
<p><b>Åtgärder och strategier (S1-4)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om företagets strategi och åtgärder avseende de väsentliga inverknings, risker och möjligheter som företaget har identifierat i förhållande till den egna arbetskraften.</p> <p>Syftet med detta är att göra det möjligt att förstå vilka åtgärder och initiativ som företaget tar i förhållande till väsentliga inverknings och hur företaget arbetar med att motverka väsentliga risker och ta tillvara på väsentliga möjligheter.</p>



## Mått och mål avseende den egna arbetskraften

I matrisen endan sammanfattas de mått och mål som företaget ska rapportera om i förhållande till den egna arbetskraften. Med mått avses både kvalitativa och kvantitativa mått som företaget använder för att mätning och uppföljning av måluppfyllelse. Måtten i ESRS S1 avser ofta andelar (t.ex. andel anställda som tillhör viss grupp eller åtnjuter viss förmån) eller antal (t.ex. antal arbetsrelaterade olyckor eller antalet utbildningstimmar).

Mått/mål	Övergripande ej uttömmande exempel på upplysningskrav
<p><b>Mål för hur väsentliga negativa inverknings ska hanteras, positiva inverknings stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras</b> (S1-5)</p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om vilka tidsbestämda och resultatitriktade mål företaget har för att (i) minska de negativa inverkningsarna för den egna arbetskraften, (ii) stärka de positiva inverkningsarna för den egna arbetskraften och/eller (iii) hantera väsentliga risker och möjligheter relaterade till den egna arbetskraften.</p> <p>Syftet med detta är att förstå i vilken utsträckning företaget använder resultatitriktade mål för att styra och mäta dess förmåga att minska negativa inverknings, stärka positiva inverknings och hantera risker och möjligheter relaterade till den egna arbetskraften.</p>
<p><b>Uppgifter om företagens anställda</b> (S1-6)</p>	<p>Företaget ska lämna övergripande uppgifter om anställda i den egna arbetskraften.</p> <p>Syftet med detta är att ge insyn i företagens anställningsstrategi och dess inverknings.</p>
<p><b>Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda</b> (S1-7)</p>	<p>Företaget ska lämna övergripande uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda.</p> <p>Syftet med detta är att ge insyn i företagens anställningsstrategi samt vilka inverknings strategin medför.</p>
<p><b>Kollektivavtalsäckning och social dialog</b> (S1-8)</p>	<p>Företaget ska lämna upplysningar om i vilken utsträckning arbets- och anställningsvillkoren för den egna arbetsstyrkan bestäms eller påverkas av kollektivavtal och i vilken utsträckning företagens anställda ingår i den sociala dialogen i EES på driftställenivå och europeisk nivå.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för hur många av företagens anställda som omfattas av kollektivavtal och social dialog.</p>
<p><b>Mångfaldsindikatorer</b> (S1-9)</p>	<p>Företaget ska lämna upplysningar om könsfördelningen på företagsledningsnivå samt åldersfördelningen bland sina anställda.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för könsfördelningen på företagsledningsnivå och för åldersfördelningen bland de anställda.</p>

Mått/mål	Övergripande ej uttömmande exempel på upplysningskrav
<p><b>Tillräckliga löner (S1-10)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysningar om huruvida dess anställda får en tillräcklig lön utifrån gällande normer såsom t.ex. lagstadgade eller kollektivavtalade minimilöner, och – om alla inte får en tillräcklig lön – vilka länder och procentandel av de anställda som är berörda.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för om alla anställda på företaget får tillräcklig lön i nivå med gängse referenslöner eller inte.</p>
<p><b>Socialt skydd (S1-11)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysningar om huruvida företagets anställda omfattas av socialt skydd mot inkomstbortfall vid större livshändelser och om det finns skillnader i olika länder.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för graden av socialt skydd.</p>
<p><b>Personer med funktionsnedsättning (S1-12)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysningar om andelen anställda med funktionsnedsättning.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för i vilken utsträckning det finns personer med funktionsnedsättning bland företagets anställda.</p> <p>Hur upplysningskravet förhåller sig till den anställdes personliga integritet diskuteras i efterföljande avsnitt.</p>
<p><b>Mått för utbildning och kompetensutveckling (S1-13)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om i vilken utsträckning de anställda erbjuds utbildning och kompetensutveckling.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för vilken utbildning och kompetensutveckling som de anställda har erbjudits för att t.ex. utvecklas inom sitt yrke, förvärva nya kunskaper eller främja fortsatt anställningsbarhet.</p>
<p><b>Mått för arbetsmiljö (S1-14)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om i vilken utsträckning den egna arbetskraften omfattas av ett arbetsmiljösystem och antalet incidenter kopplade till arbetsrelaterade skador, ohälsfall och dödsfall bland den egna arbetskraften.</p> <p>Företaget ska också ange antalet dödsfall som orsakats av arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterad ohälsa bland andra medarbetare som arbetar på företagets anläggningar.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för hur många som omfattas av arbetsmiljösystemet som inrättats för att förebygga arbetsrelaterade skador, liksom för hur väl det systemet fungerar.</p>
<p><b>Mått för balans mellan arbete och fritid (S1-15)</b></p>	<p>Företaget ska lämna upplysning om i vilken utsträckning anställda har rätt till och använder ledighet av familjeskäl.</p> <p>Syftet med detta krav är att ge förståelse för de anställdas rätt till ledighet av familjeskäl och hur de faktiskt utnyttjar denna rätt på ett jämställt sätt, eftersom det är en faktor för balans mellan arbete och fritid.</p>

Mått/mål	Övergripande ej uttömmande exempel på upplysningskrav
<b>Ersättningsindikatorer (löneskillnader och total ersättning) (S1-16)</b>	Företaget ska lämna upplysning om den procentuella skillnaden mellan kvinnors och mäns löner, samt förhållandet mellan ersättningen till den högst betalda medarbetaren och medianersättningen för alla anställda. Syftet med detta krav är att ge förståelse för storleken på löneskillnaderna mellan män och kvinnor i företaget, samt att ge insyn i löneskillnaderna inom företaget och om det finns en ojämlikhet vad gäller ersättning.
<b>Incidenter, anmälningar och allvarliga inverkningsrelaterade till mänskliga rättigheter (S1-17)</b>	Företaget ska lämna upplysning om antalet arbetsrelaterade incidenter och/eller anmälningar och allvarliga inverkningsrelaterade till mänskliga rättigheter inom den egna arbetskraften och eventuella väsentliga böter, sanktioner eller skadestånd som utdömts under rapporteringsperioden. Syftet med detta krav är att ge en förståelse för i vilken utsträckning arbetsrelaterade incidenter och allvarliga människorättsfrågor påverkar den egna arbetskraften.

## Den personliga integriteten i förhållande till upplysningskraven

För att uppfylla upplysningskraven kan företag behöva behandla personuppgifter avseende den egna personalen. All sådan behandling av personuppgifter behöver följa reglerna i EU:s dataskyddsförordning och svensk kompletterande dataskyddslagstiftning (dataskyddslagstiftningen).

Såvitt gäller upplysningskravet om andelen anställda med funktionsnedsättning i den egna arbetsstyrkan kan sådan rapportering medföra behandling av personuppgifter om funktionsnedsättningar. Uppgifter om funktionsnedsättning utgör en uppgift om hälsa enligt dataskyddslagstiftningen. Sådana uppgifter är som utgångspunkt inte tillåtna att behandla, såvida inte en särskilt grund i dataskyddslagstiftningen är tillämplig. Det framgår av ESRS S1 att uppgiften om hur stor andel av de anställda som har en funktionsnedsättning ska lämnas i enlighet med rättsliga begränsningar för insamling av personuppgifter

I dagsläget finns det ingen grund i dataskyddslagstiftningen som gör det tillåtet att samla in och behandla personuppgifter om funktionsnedsättning för att uppfylla upplysningskraven i hållbarhetsrapporteringen. Rättsläget kan dock komma att utvecklas och i framtiden möjliggöra insamling och behandling av aktuella uppgifter. Till dess får uppgifter om andelen personer med funktionsnedsättning i den egna arbetsstyrkan endast rapporteras om det är möjligt att samla in och behandla uppgifterna på anonymiserad basis och utan risk för att en fysisk persons identitet kan komma att kopplas till uppgifterna. Om det inte är möjligt att få fram uppgifter om andelen personer med funktionsnedsättning i den egna arbetsstyrkan på ett sätt som upprätthåller anonymiteten hos personerna i arbetsstyrkan, kan upplysningskravet inte uppfyllas.