

ESRS S1**PERSONNEL DE L'ENTREPRISE**

Table des matières

Objectif

Interaction avec d'autres ESRS

Exigences de publication

— ESRS 2 Informations générales à publier

Stratégie

- Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties prenantes
- Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Gestion des impacts, risques et opportunités

- Exigence de publication S1-1 — Politiques concernant le personnel de l'entreprise
- Exigence de publication S1-2 — Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts
- Exigence de publication S1-3 — Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations
- Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Indicateurs et cibles

- Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels
- Exigence de publication S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise
- Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise
- Exigence de publication S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social
- Exigence de publication S1-9 — Indicateurs de diversité
- Exigence de publication S1-10 — Salaires décents
- Exigence de publication S1-11 — Protection sociale
- Exigence de publication S1-12 — Personnes handicapées
- Exigence de publication S1-13 — Indicateurs de formation et de développement des compétences
- Exigence de publication S1-14 — Indicateurs de santé et de sécurité
- Exigence de publication S1-15 — Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Exigence de publication S1-16 — Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)
- Exigence de publication S1-17 — Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Appendice A: Exigences d'application

— Objectif

— ESRS 2 Informations générales à publier

Stratégie

- Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties prenantes
- Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle économique

Gestion des impacts, risques et opportunités

- Exigence de publication S1-1 — Politiques concernant le personnel de l'entreprise
- Exigence de publication S1-2 — Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts
- Exigence de publication S1-3 — Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations
- Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Indicateurs et cibles

- Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des impacts matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités
- Exigence de publication S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise
- Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise
- Exigence de publication S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social
- Exigence de publication S1-9 — Indicateurs de diversité
- Exigence de publication S1-10 — Salaires décents
- Exigence de publication S1-11 — Protection sociale
- Exigence de publication S1-12 — Personnes handicapées
- Exigence de publication S1-13 — Indicateurs de la formation et du développement des compétences
- Exigence de publication S1-14 — Indicateurs de santé et de sécurité
- Exigence de publication S1-15 — Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Exigence de publication S1-16 — Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)
- Exigence de publication S1-17 — Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Appendice A.1: Exigences d'application concernant les informations à publier en lien avec ESRS 2

Appendice A.2: Exigences d'application concernant ESRS S1-1 Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Appendice A.3: Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Appendice A.4: Exigences d'application concernant ESRS S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Objectif

1. La présente norme a pour objectif de préciser les exigences de publication qui permettront aux **utilisateurs de l'état de durabilité** de comprendre les **impacts** matériels de l'entreprise sur son **personnel**, ainsi que les **risques** et **opportunités** matériels qui s'y rattachent, notamment:
 - a) l'impact de l'entreprise sur son personnel, en termes d'impacts matériels, qu'ils soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels;
 - b) les **actions** éventuellement menées pour prévenir, atténuer ou corriger des impacts négatifs réels ou potentiels et pour parer à ces risques et saisir ces opportunités, et le résultat de ces actions;
 - c) la nature, le type et l'ampleur des risques et opportunités matériels de l'entreprise qui sont liés à ses impacts sur son personnel et à ses **dépendances** à l'égard de celui-ci, et la manière dont l'entreprise les gère; et
 - d) les **effets financiers** sur l'entreprise sur les horizons à court, moyen et long termes des risques et opportunités matériels découlant des impacts et des dépendances de l'entreprise à l'égard de son personnel.

2. Afin d'atteindre cet objectif, la présente norme exige également une explication de l'approche générale adoptée par l'entreprise pour identifier et gérer tout impact réel et potentiel sur **son personnel** en ce qui concerne les facteurs ou questions sociaux, y compris les droits de l'homme, suivants:
 - a) les conditions de travail, notamment:
 - i) sécurité de l'emploi;
 - ii) temps de travail;
 - iii) **salaires décents**;
 - iv) **dialogue social**;
 - v) liberté d'association, existence de comités d'entreprise et droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation;
 - vi) **négociation collective**, y compris la proportion de membres du personnel de l'entreprise qui sont couverts par des conventions collectives;
 - vii) équilibre entre vie professionnelle et vie privée; et
 - viii) santé et sécurité;
 - b) **l'égalité de traitement** et **l'égalité des chances** pour tous, notamment:
 - i) égalité de genre et égalité de **rémunération** pour un travail de valeur égale;
 - ii) **formation** et **développement** des compétences;
 - iii) emploi et inclusion des **personnes handicapées**;
 - iv) mesures de lutte contre la violence et le **harcèlement** sur le lieu de travail; et
 - v) diversité;
 - c) autres droits liés au travail, y compris ceux qui concernent:
 - i) travail des enfants;
 - ii) **travail forcé**;
 - iii) logement adéquat; et
 - iv) protection de la vie privée.
3. La présente norme exige également d'expliquer la manière dont ces **impacts**, ainsi que les **dépendances** de l'entreprise à l'égard de son **personnel**, peuvent créer des **risques** ou **opportunités** matériels pour l'entreprise. Par exemple, en matière d'égalité des chances, la **discrimination** à l'embauche et à la promotion à l'égard des femmes peut réduire l'accès de l'entreprise à une main-d'œuvre qualifiée et nuire à sa réputation. À l'inverse, les politiques visant à accroître la représentation des femmes au sein du personnel et aux niveaux supérieurs de l'encadrement peuvent avoir des impacts positifs, par exemple accroître le réservoir de main-d'œuvre qualifiée ou améliorer la réputation de l'entreprise.
4. La présente norme couvre le **personnel d'une entreprise**, qui s'entend comme incluant aussi bien les personnes qui sont dans une relation de travail avec l'entreprise («**salariés**») que les non-salariés, qui sont soit des personnes ayant conclu un contrat de prestation avec l'entreprise («travailleurs indépendants»), soit des personnes mises à sa disposition par des entreprises exerçant principalement des «activités liées à l'emploi» (code NACE N78). Voir l'exigence d'application 3 pour des exemples de personnes assimilées au personnel de l'entreprise. Les informations à publier en ce qui concerne les non-salariés ne doivent pas affecter leur statut au titre du droit du travail applicable.
5. La présente norme ne concerne pas les travailleurs de la **chaîne de valeur** en amont ou en aval de l'entreprise; ces catégories de travailleurs sont couvertes par ESRS S2 *Travailleurs de la chaîne de valeur*.
6. La norme impose aux entreprises de décrire leur **personnel**, notamment les principales caractéristiques des **salariés** et des **non-salariés** qui en font partie. Cette description permet aux **utilisateurs** de comprendre la structure du **personnel** de l'entreprise et les aide à contextualiser les informations fournies dans le cadre d'autres obligations de publication.

7. L'objectif de la norme est également de permettre aux **utilisateurs** de comprendre dans quelle mesure l'entreprise aligne ou respecte les instruments et conventions internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme, y compris la charte internationale des droits de l'homme, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT, la convention des Nations unies relative aux personnes handicapées, la convention européenne des droits de l'homme, la charte sociale européenne révisée, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les priorités **politiques** de l'UE définies par le socle européen des droits sociaux et la législation de l'UE, y compris l'acquis de l'UE en matière de droit du travail.

Interaction avec d'autres ESRS

8. La présente norme doit être lue en liaison avec l'ESRS 1 *Principes généraux* et l'ESRS 2 *Exigences générales*.
9. Il convient de lire la présente norme parallèlement à ESRS S2 *Travailleurs de la chaîne de valeur*, à ESRS S3 *Communautés affectées* et à ESRS S4 *Consommateurs et utilisateurs finaux*.
10. Dans l'optique d'une publication d'informations efficace, les informations à publier en vertu de la présente norme sont cohérentes, concordantes et, le cas échéant, clairement rattachées aux informations publiées sur les **travailleurs de la chaîne de valeur** de l'entreprise en vertu d'ESRS S2.

Exigences de publication

ESRS 2 Informations générales à publier

11. Il convient de lire les exigences de la présente section parallèlement aux informations à publier conformément aux exigences d'ESRS 2 sur la stratégie (SBM). Les informations qui en résultent sont présentées en même temps que les informations requises en vertu d'ESRS 2, à l'exception d'ESRS SBM-3, pour laquelle l'entreprise a la possibilité de présenter les informations en même temps que les informations thématiques.

Stratégie

Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties prenantes

12. Lorsqu'elle répond à l'ESRS 2 SBM-2, l'entreprise doit indiquer comment les intérêts, les points de vue et les droits des membres de son personnel, y compris le respect de leurs droits humains, éclairent sa stratégie et son **modèle économique**. Le **personnel** de l'entreprise constitue un groupe clé de **parties prenantes** affectées.

Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

13. Lorsqu'elle répond à l'ESRS 2 SBM-3, paragraphe 48, l'entreprise doit indiquer:
- si et comment les impacts réels et potentiels sur son **personnel**, telles qu'identifiés selon l'ESRS 2 IRO-1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels*: i) résultent de la stratégie et du **modèle économique** de l'entreprise ou leur sont liés, et ii) influent sur sa stratégie et son modèle économique et contribuent à leur adaptation; et
 - le lien entre, d'une part, les **risques** et les **opportunités** matériels découlant de ses impacts sur son personnel et de ses **dépendances** à l'égard de celui-ci et, d'autre part, sa stratégie et son modèle économique.

14. Lorsqu'elle se conforme aux exigences du paragraphe 48, l'entreprise indique si tous les membres de son **personnel** qui peuvent être affectés matériellement par l'entreprise sont inclus dans le périmètre des informations qu'elle fournit au titre de l'ESRS 2. Ces **impacts** matériels incluent les impacts qui sont liés aux activités propres de l'entreprise et à sa chaîne de valeur, y compris par l'intermédiaire de ses produits ou services, ainsi que dans le cadre de ses relations commerciales. De plus, l'entreprise doit fournir les informations suivantes:
- a) une brève description des types de **salariés**, et de **non-salariés** assimilés à son personnel, qui sont soumis à des impacts matériels du fait de ses activités, et précisant s'il s'agit de **salariés**, de travailleurs indépendants ou de personnes fournies par des entreprises tierces exerçant principalement des activités liées à l'emploi;
 - b) en cas d'impacts négatifs matériels, une précision indiquant s'il s'agit soit i) d'impacts étendus ou systémiques dans les contextes où l'entreprise exerce ses activités (par exemple, **travail des enfants** ou **travail forcé** ou obligatoire dans certains pays ou certaines régions en dehors de l'UE), ou ii) d'impacts liés à des **cas** ponctuels (par exemple, un accident industriel ou un déversement d'hydrocarbures);
 - c) en cas d'impacts positifs matériels, une description succincte des activités donnant lieu aux impacts positifs et des types de salariés et de non-salariés assimilés au personnel qui sont concernés ou susceptibles d'être concernés par ces impacts positifs; l'entreprise peut également indiquer si ces impacts positifs se produisent dans certains pays ou certaines régions;
 - d) tout **risque** et toute opportunité matérielle pour l'entreprise découlant d'impacts sur son personnel et de **dépendances** à l'égard de ce dernier;
 - e) tout impact matériel sur son **personnel** susceptible de résulter de plans de transition visant à réduire ses impacts négatifs sur l'environnement et à rendre ses activités plus écologiques et neutres pour le climat, y compris des informations concernant les impacts sur le personnel de l'entreprise des plans et **actions** de l'entreprise pour réduire ses **émissions de carbone** conformément aux accords internationaux. Les impacts, risques et opportunités incluent les restructurations et les pertes d'emplois, ainsi que les opportunités découlant de la création d'emplois et de la reconversion ou du perfectionnement professionnels;
 - f) les activités pour lesquelles il existe un risque non négligeable de **travail forcé** ou de travail obligatoire⁽⁸⁷⁾ en termes:
 - i) de type d'activité (atelier de fabrication, par exemple); ou
 - ii) de pays ou zones géographiques où s'exercent des activités considérées comme à risque;
 - g) les activités pour lesquelles il existe un risque non négligeable de **travail des enfants**⁽⁸⁸⁾, en termes:
 - i) de type d'activité (atelier de fabrication, par exemple); ou
 - ii) de pays ou zones géographiques où s'exercent des activités considérées comme à risque;
15. Lorsqu'elle décrit les principaux types de travailleurs qui, au sein de son **personnel**, sont ou pourraient être négativement affectés, d'après l'évaluation de la **matérialité** prévue par l'ESRS 2 IRO 1, l'entreprise indique si et comment elle est parvenue à cerner dans quelle mesure des personnes qui présentent certaines caractéristiques, travaillent dans certains contextes ou exercent certaines activités sont davantage exposées.

⁽⁸⁷⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'indicateurs supplémentaires liés aux principaux impacts négatifs, correspondant à l'indicateur n° 13 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents de travail forcé ou obligatoire»).

⁽⁸⁸⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'indicateurs supplémentaires liés aux principaux impacts négatifs, correspondant à l'indicateur n° 12 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents de travail des enfants»).

16. L'entreprise indique quels sont, le cas échéant, les **risques** et **opportunités** matériels découlant d'**impacts** sur des membres de son **personnel** et de **dépendances** à l'égard de membres de son **personnel** qui se rapportent à des groupes spécifiques de personnes (par exemple, des groupes d'âge particuliers ou des personnes travaillant dans une usine donnée ou un pays donné) plutôt qu'à l'ensemble de son personnel (par exemple, une réduction générale des **salaires**, ou une **formation** proposée à tous les membres de son personnel).

Gestion des impacts, risques et opportunités

Exigence de publication S1-1 — Politiques concernant le personnel de l'entreprise

17. **L'entreprise décrit les politiques qu'elle a adoptées pour gérer les impacts matériels qu'elle a sur son personnel, et les risques et opportunités matériels qui y sont associés.**
18. L'objectif de cette obligation d'information est de permettre de comprendre dans quelle mesure l'entreprise dispose de **politiques** portant spécifiquement sur l'identification, l'évaluation, la gestion et/ou la **réparation** d'impacts matériels sur son **personnel**, ainsi que de politiques couvrant les impacts matériels, les **risques et les opportunités** liés à son personnel.
19. Les informations à publier exigées au paragraphe 17 contiennent les informations relatives aux **politiques** mises en place par l'entreprise pour gérer ses **impacts, risques et opportunités** matériels liés à son **personnel** conformément à ERS 2 MDR-P *Politiques adoptées pour gérer les enjeux de durabilité matériels*. En outre, l'entreprise précise si ces politiques couvrent certains groupes particuliers au sein de son personnel, ou l'ensemble de son personnel.
20. L'entreprise décrit ses engagements en **matière** de droits de l'homme ⁽⁸⁹⁾ qui concernent son personnel, y compris les processus et mécanismes de contrôle du respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ⁽⁹⁰⁾. Dans les informations qu'elle publie, elle se concentre sur les enjeux qui sont matériels du point de vue des aspects suivants, et sur son approche générale concernant ces aspects:
- le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail, des membres de son personnel;
 - le dialogue avec les membres de son **personnel**; et
 - les mesures visant à **réparer** et/ou à permettre de réparer les impacts sur les droits de l'homme.
21. L'entreprise indique si et comment ses politiques en matière de personnel sont alignées sur les instruments pertinents reconnus au niveau international, y compris les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ⁽⁹¹⁾.

⁽⁸⁹⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, correspondant à l'indicateur n° 9 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Absence de politique en matière de droits de l'homme»).

⁽⁹⁰⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur obligatoire lié aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 11 du tableau 1 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables.

⁽⁹¹⁾ Ces informations répondent aux besoins des administrateurs d'indices de référence en matière de publication des facteurs ESG relevant du règlement (UE) 2020/1816, tels qu'ils sont définis par l'indicateur «Exposition du portefeuille d'indices de référence à des entreprises

22. L'entreprise indique si ses politiques en matière de **personnel** s'attaquent explicitement à la traite des êtres humains ⁽⁹²⁾, au **travail forcé ou au travail** obligatoire et au travail des **enfants**.
23. L'entreprise indique si elle dispose d'une **politique** ou d'un système de prévention des accidents du travail ⁽⁹³⁾.
24. L'entreprise indique:
- si elle dispose de politiques spécifiques visant à éliminer la **discrimination**, y compris le **harcèlement**, et à promouvoir l'**égalité des chances**, ainsi que d'autres moyens pour favoriser la diversité et l'inclusion;
 - si les motifs de **discrimination** suivants sont spécifiquement couverts par ses **politiques**: l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'extraction nationale ou l'origine sociale, d'autres formes de discrimination couvertes par la réglementation de l'UE et le droit national;
 - si l'entreprise a pris des engagements spécifiques portant sur des **politiques** d'inclusion ou d'action positive en faveur de membres de son **personnel** appartenant à des groupes particulièrement vulnérables et, dans l'affirmative, quels sont ces engagements;
 - si et comment ces politiques sont mises en œuvre au moyen de procédures spécifiques visant à prévenir, atténuer et corriger les **discriminations**, ainsi qu'à favoriser la diversité et l'inclusion en général.

Exigence de publication S1-2 — Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

25. **L'entreprise décrit son processus général de dialogue avec les membres de son personnel et leurs représentants au sujet de ses impacts réels et potentiels sur son personnel.**
26. L'objectif de cette obligation d'information est de permettre de comprendre comment l'entreprise, dans le cadre de son processus permanent de vigilance raisonnable, dialogue avec les membres de **son personnel** et les **représentants de son personnel** au sujet des **impacts** matériels, réels et potentiels, positifs et/ou négatifs, qui les affectent ou sont susceptibles de les affecter, et comment elle tient compte des points de vue de son personnel dans ses processus décisionnels.
27. L'entreprise indique si et comment les points de vue de son **personnel** éclairent ses décisions ou activités visant à gérer les **impacts** réels et potentiels sur son personnel. Elle explique notamment, le cas échéant:
- si le dialogue a lieu directement avec le personnel de l'entreprise, ou avec ses représentants;
 - à quels moments il a lieu, de quel type de dialogue il s'agit, et quelle est sa fréquence;
 - la fonction et le rôle le plus élevé au sein de l'entreprise auxquels incombe la responsabilité opérationnelle de veiller à ce que ce dialogue ait lieu et à ce que ses résultats étayent l'approche de l'entreprise;

ne disposant pas de politiques de vigilance raisonnable sur les questions traitées par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail 1 à 8» figurant aux sections 1 et 2 de l'annexe II.

⁽⁹²⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 11 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Absence de processus et de mesures de prévention de la traite des êtres humains»).

⁽⁹³⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, correspondant à l'indicateur n° 1 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Investissements dans des entreprises sans politique de prévention des accidents du travail»).

- d) le cas échéant, un accord-cadre global ou d'autres accords que l'entreprise a conclus avec les **représentants des travailleurs** en ce qui concerne le respect des droits de l'homme de son **personnel**, y compris une explication de la manière dont l'accord permet à l'entreprise de connaître les points de vue de son personnel; et
 - e) le cas échéant, la manière dont l'entreprise évalue l'efficacité de son dialogue avec son personnel, y compris, le cas échéant, les accords et les résultats qui en découlent;
28. Le cas échéant, l'entreprise communique les mesures qu'elle prend pour connaître les points de vue de membres de son **personnel** susceptibles d'être particulièrement exposés à des impacts et/ou marginalisés (par exemple, les travailleurs de sexe féminin, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés).
29. Si l'entreprise n'est pas en mesure de publier les informations requises ci-dessus parce qu'elle n'a pas défini de processus général de dialogue avec son **personnel**, elle doit le signaler. Elle peut indiquer un délai dans lequel elle entend mettre en place un tel processus.

Exigence de publication S1-3 — Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

30. **L'entreprise décrit les processus qu'elle a mis en place pour procéder ou coopérer à la réparation d'impacts négatifs, ayant un lien avec elle, sur des membres de son personnel, ainsi que les canaux mis à leur disposition pour qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations et obtenir qu'il y soit répondu.**
31. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre les moyens formels par lesquels le **personnel** de l'entreprise peut faire connaître ses préoccupations et ses besoins directement à l'entreprise et/ou par lesquels l'entreprise veille à la mise à disposition de tels canaux (**mécanismes de traitement des plaintes**, par exemple) sur le lieu de travail, ainsi que la manière dont est assuré le suivi des questions soulevées avec les personnes concernées et l'efficacité de ces canaux.
32. L'entreprise décrit les processus qu'elle a mis en place pour couvrir les questions définies au paragraphe 2 de la section «Objectif» en publiant les informations suivantes:
- a) l'approche générale qu'elle suit en matière de **réparation**, et les processus prévus à cet effet, lorsqu'elle a causé ou contribué à un **impact** négatif matériel sur des membres de son **personnel**, notamment si et comment elle s'assure que la mesure de **réparation** prévue est efficace;
 - b) les canaux spécifiques éventuellement mis en place pour permettre au **personnel** de l'entreprise de lui faire part directement de ses préoccupations ou besoins et d'obtenir qu'il y soit répondu, en précisant si ces canaux ont été mis en place par l'entreprise elle-même ou s'ils résultent d'une participation à des mécanismes de tiers;
 - c) le fait que l'entreprise dispose ou non d'un mécanisme de traitement des plaintes/plaintes en rapport avec les questions liées aux travailleurs ⁽⁹⁴⁾; et
 - d) les processus par lesquels l'entreprise veille à la mise à disposition de tels canaux sur le lieu de travail de son personnel; et
 - e) la manière dont l'entreprise surveille et suit les questions soulevées et traitées, et dont elle garantit l'efficacité des canaux, en précisant si elle y associe les **parties prenantes** qui sont les **utilisateurs** auxquels ces canaux sont destinés.

⁽⁹⁴⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, correspondant à l'indicateur n° 5 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Absence de mécanisme de traitement des différends ou des plaintes concernant les questions de personnel»).

33. L'entreprise indique si et comment elle s'assure que son **personnel** a connaissance de ces structures ou processus et leur fait confiance pour faire part de ses préoccupations ou besoins et obtenir qu'il y soit répondu. En outre, elle indique si elle a adopté des politiques pour protéger d'éventuelles représailles les personnes qui utilisent ces structures ou processus, y compris les représentants des travailleurs. Si ces informations ont été publiées conformément à ESRS G1-1, l'entreprise peut s'y référer.
34. Si l'entreprise ne peut pas publier les informations requises ci-dessus parce qu'elle n'a pas adopté de canal permettant à son personnel de faire part de ses préoccupations et/ou parce qu'elle ne soutient pas la mise à disposition d'un tel canal sur le lieu de travail de son personnel, elle doit le signaler. Elle peut indiquer un délai dans lequel elle entend mettre en place un tel canal.

Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

35. **L'entreprise indique comment elle agit pour remédier aux impacts négatifs et positifs matériels, gérer les risques matériels et exploiter les opportunités matérielles liées à son personnel, ainsi que l'efficacité de ces actions.**
36. Cette exigence de publication a un objectif double. Premièrement, elle vise à permettre de comprendre toute **action** et initiative par laquelle l'entreprise cherche à:
 - a) prévenir, atténuer et corriger les **impacts** négatifs matériels sur son **personnel**; et/ou
 - b) obtenir des impacts positifs matériels pour son personnel.Deuxièmement, elle doit permettre de comprendre la manière dont l'entreprise s'attaque aux risques matériels et poursuit les opportunités matérielles liées à son personnel.
37. L'entreprise fournit une description succincte des plans d'action et des ressources nécessaires à la gestion de ses **impacts, risques** et **opportunités** matériels ayant trait à son **personnel**, conformément à l'ESRS 2 MDR-A *Actions et ressources relatives aux enjeux de durabilité matériels*.
38. En ce qui concerne les **impacts** matériels sur son **personnel**, l'entreprise indique:
 - a) les actions prises, prévues ou en cours pour prévenir ou atténuer les impacts négatifs matériels sur son personnel;
 - b) les actions entreprises, s'il en est, pour **remédier** ou permettre de remédier à un impact matériel réel;
 - c) ses autres actions ou initiatives visant principalement à obtenir des impacts positifs pour son personnel; et
 - d) la manière dont elle suit et évalue l'efficacité de ces actions et initiatives en termes de résultats pour son personnel.
39. En ce qui concerne le paragraphe 36, l'entreprise décrit les processus grâce auxquels elle identifie les actions nécessaires et appropriées pour parer à des impacts négatifs, réels ou potentiels, sur son personnel.
40. En ce qui concerne les **risques et opportunités** matériels, l'entreprise décrit:
 - a) les actions prévues ou en cours pour atténuer les risques matériels pour l'entreprise découlant de ses impacts et de ses **dépendances** en matière de **personnel**, et la manière dont elle mesure leur efficacité dans la pratique; et
 - b) les actions prévues ou en cours pour saisir les opportunités matérielles de l'entreprise concernant son personnel.
41. L'entreprise indique si et comment elle veille à ce que ses pratiques ne causent pas ou ne contribuent pas à des impacts négatifs matériels sur son **personnel**, y compris, le cas échéant, ses pratiques en matière d'achat, de vente et d'utilisation des données. Elle peut notamment communiquer l'approche qu'elle suit en cas de tensions entre la prévention ou l'atténuation des impacts négatifs matériels et d'autres pressions exercées sur l'entreprise.

42. Lorsqu'elle publie les informations requises en vertu du paragraphe 40, l'entreprise prend en considération ESRS 2 MDR-T *Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles* si elle évalue l'efficacité d'une action en fixant une cible.
43. L'entreprise indique quelles ressources sont allouées à la gestion de ses impacts matériels, en fournissant des informations qui permettent aux **utilisateurs** de comprendre comment sont gérés ces impacts.

Indicateurs et cibles

Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

44. **L'entreprise communique les cibles assorties d'échéances et axées sur les résultats qu'elle a éventuellement fixées concernant:**
- la réduction des impacts négatifs sur son personnel; et/ou**
 - l'obtention d'impacts positifs pour son personnel;**
 - la gestion des risques et opportunités matériels liés à son personnel.**
45. L'objectif de cette obligation d'information est de permettre de comprendre dans quelle mesure l'entreprise utilise des **cibles** axées sur les résultats pour orienter et mesurer ses progrès dans la lutte contre ses impacts négatifs matériels et/ou les effets positifs sur son personnel, et/ou dans la gestion des **risques** et **opportunités** matériels liés à son personnel.
46. La description succincte des **cibles** fixées pour gérer les **impacts, risques** et **opportunités** matériels en rapport avec le **personnel de l'entreprise** contient les exigences en matière d'information définies dans l'ESRS 2 MDR-T.
47. L'entreprise décrit le processus qu'elle a mis en place pour définir des **cibles**, en indiquant notamment si et comment elle a dialogué directement avec son **personnel** ou avec des **représentants de son personnel** en vue de:
- définir ces cibles;
 - suivre ses performances par rapport à ces cibles; et
 - en tirer les enseignements ou répertorier les améliorations résultant des performances de l'entreprise.

Exigence de publication S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise

48. **L'entreprise décrit les principales caractéristiques des salariés de son propre personnel.**
49. Cette exigence de publication a pour objectif de donner un aperçu de l'approche de l'entreprise en matière d'emploi, y compris le périmètre et la nature des **impacts** découlant de ses pratiques en la matière, de fournir des informations contextuelles qui permettent de comprendre les informations communiquées dans le cadre d'autres obligations de publication et de servir de base de calcul pour les **indicateurs** quantitatifs à publier en vertu d'autres exigences de publication de la présente norme.
50. Outre les informations requises au paragraphe 40, point a) iii), de l'ESRS 2 *Informations générales à publier*, l'entreprise doit inclure:
- le nombre total de ses **salariés** en termes d'effectif, ainsi que des ventilations par sexe et par pays pour les pays dans lesquels l'entreprise compte au moins 50 salariés, représentant au moins 10 % du nombre total de ses salariés;
 - le nombre total en termes d'effectif ou en équivalents temps plein (ETP):
 - des salariés permanents, ainsi que des ventilations par sexe;
 - des salariés temporaires, ainsi que des ventilations par sexe; et

- iii) des salariés au nombre d'heures non garanti, ainsi que des ventilations par sexe;
 - c) le nombre total de salariés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de reporting et le taux de rotation des salariés au cours de la période de reporting.
 - d) une description des méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données, l'entreprise précisant si les chiffres sont communiqués:
 - i) en termes d'effectif ou en équivalents temps plein (ETP) (y compris une explication de la définition des ETP); et
 - ii) à la fin de la période de reporting, en tant que moyenne de l'ensemble de la période de reporting, ou selon une autre méthode;
 - e) le cas échéant, les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données (par exemple, pour comprendre les fluctuations du nombre de salariés au cours de la période de reporting); et
 - f) dans les informations visées au point a) ci-dessus, un renvoi au chiffre le plus représentatif dans ses états financiers.
51. En ce qui concerne les informations visées au paragraphe 50, point b), l'entreprise peut également publier des ventilations par région.
52. L'entreprise peut indiquer en termes d'effectif ou en équivalents temps plein (ETP):
- a) le nombre de ses **salariés** à temps plein, ventilé par sexe et par région;
 - b) le nombre de ses salariés à temps partiel, ventilé par sexe et par région.

Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise

53. **L'entreprise décrit les principales caractéristiques des non-salariés assimilés à son personnel.**
54. Cette exigence de publication a pour objectif de donner un aperçu de l'approche de l'entreprise en matière d'emploi, y compris le périmètre et la nature des **impacts** découlant de ses pratiques en la matière, de fournir des informations contextuelles qui permettent de comprendre les informations communiquées dans le cadre d'autres obligations de publication et de servir de base de calcul pour les **indicateurs** quantitatifs à publier en vertu d'autres exigences de publication de la présente norme. Elle permet également de comprendre dans quelle mesure l'entreprise compte des **non-salariés** assimilés à son personnel.
55. Les informations à publier en vertu du paragraphe 53 incluent:
- a) le nombre total de **non-salariés** assimilés au **personnel** de l'entreprise, c'est-à-dire soit des personnes ayant conclu un contrat de prestation avec l'entreprise («travailleurs indépendants»), soit des personnes mises à sa disposition par des entreprises exerçant principalement des «activités liées à l'emploi» (code NACE N78);
 - b) une explication des méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données, l'entreprise précisant si le nombre de non-salariés est communiqué:
 - i) en termes d'effectif ou en équivalents temps plein (ETP) (y compris une explication de la définition des ETP);
 - ii) à la fin de la période de reporting, en tant que moyenne de l'ensemble de la période de reporting, ou selon une autre méthode;
 - c) le cas échéant, les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données (par exemple, les fluctuations significatives du nombre de non-salariés assimilés au **personnel** de l'entreprise au cours de la période de reporting ou entre la période de reporting précédente et la période de reporting en cours).
56. En ce qui concerne les informations visées au paragraphe 55, point a), l'entreprise peut indiquer les types de **non-salariés** les plus courants (par exemple, les travailleurs indépendants, les personnes mises à disposition par des entreprises exerçant principalement des activités liées à l'emploi, et les autres types de travailleurs dont elle a besoin), leur relation avec l'entreprise et le type de travail qu'elles effectuent.

57. Lorsque les données nécessaires ne sont pas disponibles, l'entreprise procède par estimations, et le signale. Elle décrit la base qu'elle a utilisée pour préparer ces estimations.

Exigence de publication S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social

58. **L'entreprise publie des informations sur la mesure dans laquelle les conditions de travail et d'emploi de ses salariés sont déterminées ou influencées par les conventions collectives et sur la mesure dans laquelle ses travailleurs sont représentés dans le dialogue social dans l'Espace économique européen (EEE).**
59. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre la couverture des **conventions collectives** et le **dialogue social** concernant les **salariés** de l'entreprise.
60. L'entreprise indique:
- le pourcentage de tous ses **salariés** couverts par des **conventions collectives**;
 - dans l'Espace économique européen, s'il a conclu une ou plusieurs **conventions** collectives et, dans l'affirmative, le pourcentage global de ses **salariés** qui sont couverts par ces accords pour chaque pays dans lequel elle compte un nombre significatif de salariés, à savoir au moins 50 salariés en termes d'effectifs, représentant au moins 10 % du nombre total de ses salariés; et
 - en dehors de l'Espace économique européen, le pourcentage de tous ses salariés couverts par des conventions collectives;
61. Pour les **travailleurs** non couverts par des **conventions collectives**, l'entreprise peut indiquer si elle détermine leurs conditions de travail et d'emploi sur la base de conventions collectives couvrant ses autres travailleurs ou de conventions collectives d'autres entreprises.
62. L'entreprise peut indiquer dans quelle mesure les conditions de travail et d'emploi des **non-salariés** assimilés à son **personnel** sont déterminées ou influencées par des **conventions collectives**, y compris une estimation du taux de couverture.
63. L'entreprise publie les informations suivantes en ce qui concerne le **dialogue social**:
- le pourcentage global de ses **salariés** qui est représenté par des représentants des travailleurs, déclaré au niveau national pour chaque pays de l'EEE dans lequel elle compte un nombre significatif de salariés;
 - l'existence d'un accord avec les salariés de l'entreprise conclu en vue de la représentation par un comité d'entreprise européen (CEE), un comité de Societas Europaea (SE) ou un comité de Societas Cooperativa Europaea (SCE).

Exigence de publication S1-9 — Indicateurs de diversité

64. **L'entreprise publie la répartition par sexe au sein des instances dirigeantes et la répartition par âge parmi ses salariés.**
65. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre la mixité hommes-femmes au niveau de l'encadrement supérieur et la répartition des âges parmi les **salariés** de l'entreprise.
66. L'entreprise indique:
- la répartition par sexe, en nombre et en pourcentage, au niveau de l'encadrement supérieur; et
 - la répartition de ses **salariés** par tranche d'âge: moins de 30 ans; 30-50 ans; plus de 50 ans.

Exigence de publication S1-10 — Salaires décents

67. **L'entreprise indique si tous ses salariés perçoivent ou non un salaire décent et, si ce n'est pas le cas, les pays et le pourcentage de salariés concernés.**

68. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre si tous les **salariés** de l'entreprise perçoivent ou non un **salairé décent**, conformément aux indices de référence applicables.
69. L'entreprise indique si tous ses **salariés** perçoivent un **salairé décent**, conformément aux indices de référence applicables. Si tel est le cas, cette information est suffisante aux fins de la présente exigence de publication, et aucune information supplémentaire n'est requise.
70. Si tous ses **salariés** ne perçoivent pas un **salairé décent** conformément aux indices de référence applicables, l'entreprise indique les pays dans lesquels ses salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salairé décent applicable et le pourcentage de salariés percevant un salaire inférieur à l'indice de salairé décent applicable pour chacun de ces pays.
71. L'entreprise peut également publier les informations spécifiées dans cette obligation d'information en ce qui concerne les **non-salariés** assimilés à son personnel.

Exigence de publication S1-11 — Protection sociale

72. **L'entreprise indique si ses salariés sont couverts par une protection sociale contre les pertes de revenus dues aux événements majeurs de la vie et, si tel n'est pas le cas, communique les pays concernés.**
73. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre si les **salariés** de l'entreprise sont couverts par une **protection sociale** contre les pertes de revenus dues à des événements majeurs de la vie et, si tel n'est pas le cas, de connaître les pays concernés.
74. L'entreprise indique si tous ses **salariés** sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une **protection sociale** contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie suivants:
 - a) maladie;
 - b) chômage à partir du moment où le travailleur commence à travailler pour l'entreprise;
 - c) accident du travail et handicap acquis;
 - d) congé parental; et
 - e) départ à la retraite.

Si tel est le cas, cette information est suffisante aux fins de la présente exigence de publication, et aucune information supplémentaire n'est requise.

75. Si tous les **salariés** ne sont pas couverts par une **protection sociale** conformément au paragraphe 72, l'entreprise indique en outre les pays dans lesquels les salariés ne sont pas couverts par une protection sociale pour un ou plusieurs des types d'événements énumérés au paragraphe 72 et, pour chacun de ces pays, les types de salariés qui ne sont pas couverts par une protection sociale pour chaque type d'événement majeur applicable.
76. L'entreprise peut également publier les informations spécifiées dans cette obligation d'information en ce qui concerne les **non-salariés** assimilés à son personnel.

Exigence de publication S1-12 — Personnes handicapées

77. **L'entreprise publie le pourcentage de salariés handicapés.**
78. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre dans quelle mesure les **personnes handicapées** sont représentées parmi les **salariés** de l'entreprise.

79. L'entreprise publie le pourcentage de ses **salariés** qui sont des **personnes handicapées**, sous réserve des restrictions légales en matière de collecte de données.
80. L'entreprise peut ventiler par sexe le pourcentage de **salariés** handicapés.

Exigence de publication S1-13 — Indicateurs de formation et de développement des compétences

81. **L'entreprise indique dans quelle mesure la formation et le développement des compétences sont fournis à ses salariés.**
82. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre les activités de **formation** et de **développement** des compétences qui ont été proposées aux **salariés**, dans le contexte d'un perfectionnement professionnel permanent, afin d'améliorer les compétences des salariés et de faciliter leur maintien dans l'emploi.
83. Les informations à publier en vertu du paragraphe 81 incluent:
- le pourcentage de **salariés** ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de **l'évolution** de leur carrière; ces informations sont ventilées par sexe;
 - le nombre moyen d'heures de **formation** par salarié et par sexe.
84. L'entreprise peut publier des informations ventilées par salarié en ce qui concerne le pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière et le nombre moyen d'heures de formation par salarié.
85. L'entreprise peut également publier les informations spécifiées dans cette obligation d'information en ce qui concerne les **non-salariés** assimilés à son personnel.

Exigence de publication S1-14 — Indicateurs de santé et de sécurité

86. **L'entreprise publie des informations sur la mesure dans laquelle son propre personnel est couvert par son système de gestion de la santé et de la sécurité et sur le nombre d'incidents liés aux accidents du travail, aux problèmes de santé et aux décès de son propre personnel. En outre, elle communique le nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnels d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise.**
87. L'objectif de cette obligation de divulgation est de permettre de comprendre la couverture, la qualité et les performances du système de gestion de la santé et de la sécurité mis en place pour prévenir les **accidents du travail**.
88. La publication d'informations requise par le paragraphe 86 comprend les informations suivantes, ventilées, le cas échéant, entre les **salariés** et les **non-salariés** du **personnel** de l'entreprise:
- le pourcentage de membres de son personnel qui sont couverts par son système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues;
 - le nombre de décès ⁽⁹⁵⁾ dus à des **accidents et maladies professionnels**;

⁽⁹⁵⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des administrateurs d'indices de référence tenus de publier les facteurs ESG relevant du règlement (UE) 2020/1816, conformément à l'indicateur «Ratio moyen pondéré d'accidents, de blessures et de décès» figurant à l'annexe II, sections 1 et 2. Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 2 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Taux d'accidents») et elles répondent aux besoins d'information des administrateurs d'indices de référence tenus de publier les facteurs ESG relevant du règlement (UE) 2020/1816, conformément à l'indicateur «Ratio moyen pondéré d'accidents, de blessures et de décès» figurant à l'annexe II, sections 1 et 2.

- c) le nombre et le taux d'accidents du travail comptabilisables;
- d) en ce qui concerne les salariés de l'entreprise, le nombre de cas de **maladies professionnelles comptabilisables**, sous réserve des restrictions légales en matière de collecte de données; et
- e) en ce qui concerne les salariés de l'entreprise, le nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, de problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé ⁽⁹⁶⁾.

Les informations visées au point b) sont également communiquées pour les autres travailleurs travaillant sur les **sites** de l'entreprise, tels que les **travailleurs de la chaîne de valeur** s'ils travaillent sur les sites de l'entreprise.

- 89. L'entreprise peut également publier les informations visées au paragraphe 88, points d) et e), en ce qui concerne les non-salariés.
- 90. En outre, l'entreprise peut inclure les informations supplémentaires suivantes sur la couverture en matière de santé et de sécurité: le pourcentage de membres de son personnel qui sont couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues et ayant fait l'objet d'un audit interne et/ou d'un audit ou d'une certification de la part d'un tiers.

Exigence de publication S1-15 — Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- 91. **L'entreprise indique dans quelle mesure les travailleurs ont droit à un congé familial et y ont recours.**
- 92. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre le droit et les pratiques réelles des **salariés** en matière de congé familial, tant pour les hommes que pour les femmes, étant donné qu'il s'agit là d'une des dimensions de l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.
- 93. Les informations à publier en vertu du paragraphe 91 incluent:
 - a) le pourcentage de **salariés** ayant droit à des congés familiaux; et
 - b) le pourcentage de salariés ainsi concernés ayant pris un tel congé, avec une ventilation par sexe.
- 94. Si tous les **salariés** de l'entreprise ont droit à des congés familiaux en vertu de la politique sociale ou de **conventions collectives**, l'entreprise peut se contenter de signaler cette information pour satisfaire aux exigences du paragraphe 93 bis.

Exigence de publication S1-16 — Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

- 95. **L'entreprise communique l'écart de rémunération en pourcentage entre ses salariés féminins et masculins et le rapport entre la rémunération de la personne la plus élevée et la rémunération médiane de ses salariés.**
- 96. Cette exigence de publication a un objectif double: elle vise à permettre de mesurer l'ampleur d'éventuels écarts de **salaires** entre femmes et hommes parmi les **salariés** de l'entreprise, et à donner un aperçu du niveau d'inégalité de rémunération au sein de l'entreprise, en indiquant s'il existe des inégalités salariales importantes.

⁽⁹⁶⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 3 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies»).

97. Les informations à publier en vertu du paragraphe 95 incluent:
- a) l'**écart de rémunération** entre *femmes et hommes* désigne la différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés hommes et femmes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes ⁽⁹⁷⁾.
 - b) le ratio de **rémunération annuelle totale** de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les **salariés** (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée) ⁽⁹⁸⁾; et
 - c) le cas échéant, toute information contextuelle nécessaire pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées, ainsi que les autres modifications apportées aux données sous-jacentes qui doivent être prises en considération.
98. L'entreprise peut fournir une ventilation de l'**écart de rémunération entre les hommes** et les femmes, tel que défini au paragraphe 97, point a), par catégorie de salariés et/ou par pays/secteur. L'entreprise peut également indiquer l'écart de rémunération entre femmes et hommes par catégories de salariés, suivant une ventilation selon le salaire de base ordinaire et les composantes complémentaires ou variables.
99. En ce qui concerne le paragraphe 97, point b), l'entreprise peut déclarer ce chiffre corrigé pour tenir compte des différences de pouvoir d'achat entre pays, auquel cas elle communique la méthode utilisée pour le calcul.

Exigence de publication S1-17 — Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

100. **L'entreprise communique le nombre d'incidents et/ou de plaintes liés au travail et d'impacts graves en matière de droits de l'homme au sein de son personnel, ainsi que toute amende, sanction ou indemnisation imposée dans ce contexte pendant la période de reporting.**
101. L'objectif de cette obligation de divulgation est de permettre de comprendre dans quelle mesure les **incidents liés au travail** et les cas graves d'**impacts** sur les droits de l'homme affectent son **personnel**.
102. Les informations à publier en vertu du paragraphe 100 incluent, sous réserve des règles applicables en matière de protection de la vie privée, les **cas de discrimination au travail** fondés sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, ou d'autres formes pertinentes de discrimination impliquant des **parties prenantes** internes et/ou externes tout au long des activités menées au cours de la période de reporting. Cela inclut les cas de **harcèlement** en tant que forme de discrimination spécifique.
103. L'entreprise indique:
- a) le nombre total d'incidents de **discrimination**, y compris le **harcèlement**, signalés au cours de la période de reporting ⁽⁹⁹⁾;

⁽⁹⁷⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur obligatoire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 12 du tableau 1 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Écart non ajustable de rémunération entre les hommes et les femmes»), et elles répondent aux besoins d'information des administrateurs d'indices de référence tenus de publier les facteurs ESG relevant du règlement (UE) 2020/1816, conformément à l'indicateur «Écart de rémunération moyen pondéré entre les femmes et les hommes» figurant à l'annexe II, sections 1 et 2.

⁽⁹⁸⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 8 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Ratio de rémunération excessif des PDG»).

⁽⁹⁹⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 7 du tableau 3 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Cas de discrimination»).

- b) le nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant au **personnel** de l'entreprise de faire part de ses préoccupations (y compris les **mécanismes de réclamation**) et, le cas échéant, auprès des points de contact nationaux pour les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en lien avec les questions définies au paragraphe 2 de la présente norme, à l'exclusion des cas déjà communiqués au point a) ci-dessus;
 - c) le montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des **incidents** et plaintes mentionnés ci-dessus, ainsi qu'un rapprochement entre ces montants d'argent et le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers; et
 - d) le cas échéant, les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées.
104. L'entreprise communique les informations suivantes en ce qui concerne les **incidents** graves constatés en matière de droits de l'homme (**travail forcé**, traite des êtres humains ou **travail des enfants**, par exemple):
- a) le nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant le personnel de l'entreprise au cours de la période de reporting, l'entreprise précisant le nombre de cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Si aucun incident de ce type ne s'est produit, l'entreprise l'indique ⁽¹⁰⁰⁾; et
 - b) le montant total des amendes, sanctions et indemnités résultant des cas décrits au point a) ci-dessus, et un rapprochement entre les montants ainsi déclarés et le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers.

⁽¹⁰⁰⁾ Ces informations répondent aux besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles découlent d'un indicateur supplémentaire obligatoire relatif aux principaux impacts négatifs, qui correspond à l'indicateur n° 10 du tableau 1 de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission concernant les règles en matière de publication d'informations sur les investissements durables («Violations des principes du pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales» et «Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits de l'homme»); et elles répondent aux besoins d'information des administrateurs d'indices de référence tenus de publier les facteurs ESG relevant du règlement (UE) 2020/1816, comme indiqué par l'indicateur «Nombre de composantes de l'indice de référence connaissant des violations sociales (en nombre absolu et en proportion du nombre total des composantes de l'indice de référence), telles que visées dans les traités et conventions internationaux, les principes des Nations unies ou, le cas échéant, le droit national» visé aux sections 1 et 2 de l'annexe II.

Appendice A

Exigences d'application

Le présent appendice fait partie intégrante d'ESRS S1 *Personnel de l'entreprise*. Il décrit la façon d'appliquer les exigences de publication visées dans la présente norme et fait autorité au même titre que les autres parties de la présente norme.

Objectif

- AR 1. Outre les questions énumérées au paragraphe 2, l'entreprise peut également envisager de divulguer des informations sur d'autres questions ayant un impact matériel sur une période plus courte, par exemple des initiatives concernant la santé et la sécurité de son **personnel** pendant une pandémie.
- AR 2. L'aperçu de questions sociales figurant au paragraphe 2 ne signifie pas que chaque rubrique de la présente norme portant sur une exigence de publication doit contenir des informations sur toutes ces questions. Il constitue plutôt une liste d'enjeux, tirés des exigences d'information en matière de durabilité énoncées dans la directive 2013/34/UE, que l'entreprise doit prendre en considération pour effectuer l'évaluation de la **matérialité** prévue par l'ESRS 2 en ce qui concerne son **personnel** et, le cas échéant, déclarer en tant qu'**impacts, risques ou opportunités** matériels suivant la présente norme.
- AR 3. Relèvent, par exemple, de la notion de «**personnel de l'entreprise**»:
- a) les contractants (travailleurs indépendants) assimilés au **personnel** de l'entreprise, tels que:
 - i) les contractants engagés par l'entreprise pour réaliser un travail qui serait normalement exécuté par un **salarié**;
 - ii) les contractants engagés par l'entreprise pour réaliser un travail sur un lieu public (sur une route ou dans la rue, par exemple);
 - iii) les contractants engagés par l'entreprise pour fournir les travaux ou services directement sur le lieu de travail d'un client de l'entreprise;
 - b) les personnes mises à disposition par un tiers exerçant des «activités liées à l'emploi» incluent par exemple les personnes qui réalisent le même travail que les salariés de l'entreprise, telles que:
 - i) les personnes qui remplacent des salariés temporairement absents (pour cause de maladie, de vacances, de congé parental, etc.);
 - ii) les personnes qui réalisent des tâches supplémentaires par rapport aux salariés ordinaires;
 - iii) les personnes détachées temporairement depuis un autre État membre de l'UE pour travailler pour l'entreprise («travailleurs détachés»).

ESRS 2 Informations générales à publier*Stratégie***Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties prenantes**

- AR 4. L'ESR 2 SBM-2 impose à l'entreprise de comprendre si et comment elle tient compte du rôle que sa stratégie et son modèle économique peuvent jouer dans la création, l'exacerbation ou l'atténuation d'**impacts** matériels sur son **personnel**, et si et comment le modèle et la stratégie d'entreprise sont adaptés pour faire face à ces impacts matériels.
- AR 5. Même si les membres du **personnel** d'une entreprise ne dialoguent pas nécessairement avec celle-ci en ce qui concerne sa stratégie ou son **modèle économique**, leur point de vue peut éclairer l'évaluation par l'entreprise de sa stratégie et de son modèle économique. L'entreprise prend en considération les points de vue des représentants des travailleurs, le cas échéant, pour satisfaire à cette obligation d'information.

Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

- AR 6. Les **impacts** sur le **personnel de l'entreprise** peuvent provenir de sa stratégie ou de son **modèle économique** de différentes manières. Ces impacts peuvent par exemple être liés à la proposition de valeur de l'entreprise (comme la fourniture au prix le plus bas, ou la livraison ultrarapide, de produits ou de services, selon des méthodes qui pèsent sur les droits du travail dans le cadre de ses activités) ou à la structure de ses coûts et à son modèle de revenus (le transfert du risque d'inventaire vers les **fournisseurs**, par exemple, peut avoir des répercussions sur les droits du travail des personnes qu'ils emploient).
- AR 7. Les impacts sur le **personnel** de l'entreprise qui découlent de sa stratégie et de son **modèle économique** peuvent également déboucher sur des **risques** matériels pour l'entreprise. Par exemple, des risques existent si des membres du personnel de l'entreprise sont exposés au risque de **travail forcé** et que l'entreprise importe des produits dans des pays dans lesquels la loi autorise la saisie des marchandises importées soupçonnées d'être liées au travail forcé. Un exemple d'**opportunités** pour l'entreprise peut découler d'opportunités qu'elle offre à son personnel, telles que la création d'emplois et la mise à niveau des compétences dans le contexte d'une «transition juste». Autre exemple: dans le contexte d'une pandémie ou d'une autre crise sanitaire grave, l'entreprise, qui s'appuie éventuellement sur une main-d'œuvre externe n'ayant pas ou presque pas accès aux soins de santé et aux prestations de santé, peut être confrontée à de graves risques pour ses activités et leur continuité, les travailleurs n'ayant d'autre choix que de continuer à travailler pendant leur maladie, ce qui aggrave davantage encore la propagation de la maladie et provoque d'importantes ruptures de la **chaîne d'approvisionnement**. Les risques pour la réputation et les opportunités économiques de l'entreprise liés à l'exploitation de travailleurs peu qualifiés et peu rémunérés, dans des zones d'approvisionnement où le niveau de protection des travailleurs est minime, sont aussi renforcés par le contrecoup médiatique et par le fait que les **consommateurs** se tournent de plus en plus vers des biens plus durables ou issus d'une production plus éthique.
- AR 8. Des exemples de caractéristiques particulières des personnes du **personnel** de l'entreprise qui peuvent être prises en considération par l'entreprise lorsqu'elle répond au paragraphe 15 concernent des jeunes qui peuvent être plus susceptibles d'avoir des impacts sur leur développement physique et mental, ou des femmes dans un contexte où les femmes font l'objet d'une discrimination systématique dans les conditions de travail, ou les migrants dans un contexte où le marché de l'offre de main-d'œuvre est mal réglementé et où les travailleurs sont régulièrement facturés des frais de recrutement. Pour certains membres du personnel, la nature même de l'activité qu'ils sont amenés à exercer peut les exposer à un risque (par exemple, les personnes devant manipuler des produits chimiques ou utiliser certains équipements, ou les personnes faiblement rémunérées ayant un contrat «zéro heure»).
- AR 9. En ce qui concerne le paragraphe 16, des **risques** matériels peuvent aussi résulter de la **dépendance** de l'entreprise à l'égard de **son personnel**, dans le cas d'événements peu probables mais à fort impact pouvant avoir des **effets financiers**, par exemple dans le cas d'une pandémie mondiale nuisant gravement à la santé du personnel et entraînant ainsi des perturbations majeures de la production et de la distribution. Parmi les autres exemples de risques liés à la dépendance de l'entreprise à l'égard de son personnel figurent le manque de travailleurs qualifiés, ou encore les décisions politiques ou législations qui touchent ses propres activités et son **personnel**.

Gestion des impacts, risques et opportunités

Exigence de publication S1-1 — Politiques concernant le personnel de l'entreprise

- AR 10. L'entreprise détermine si des explications sur les changements importants apportés aux politiques adoptées au cours de l'année de référence (nouvelles attentes pour les filiales étrangères, approches nouvelles ou supplémentaires concernant la vigilance raisonnable et les mesures de réparation, par exemple) constituent des informations contextuelles pour les utilisateurs, et peut publier ces explications. Il s'agit notamment de politiques et d'engagements de l'entreprise visant à prévenir ou à atténuer les **risques** et les **impacts** négatifs sur les membres de son personnel de la réduction des **émissions** de carbone et de la transition vers des opérations plus écologiques et neutres pour le climat, ainsi qu'à offrir à la main-d'œuvre des **opportunités** telles que la création d'emplois et la mise à niveau des compétences, y compris des engagements explicites en faveur d'une «transition juste».

- AR 11. Les **politiques** peuvent prendre la forme d'une politique autonome concernant le personnel de l'entreprise ou faire partie d'un document plus général, tel qu'un code de déontologie, ou d'une politique globale en matière de durabilité dont la publication par l'entreprise a déjà été faite en vertu d'une autre ESRS. Dans de tels cas, l'entreprise renvoie, par une référence précise, aux aspects de ses politiques qui satisfont aux obligations de la présente exigence de publication.
- AR 12. Lorsqu'elle publie des informations relatives à l'alignement de ses politiques sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, l'entreprise tient compte du fait que ces principes directeurs font référence à la charte internationale des droits de l'homme, à savoir la déclaration universelle des droits de l'homme et les deux pactes qui la mettent en œuvre, ainsi qu'à la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et aux conventions fondamentales qui la sous-tendent, et peut faire état de l'alignement sur ces instruments.
- AR 13. Lorsqu'elle explique la manière dont les politiques tournées vers l'extérieur sont intégrées, l'entreprise peut par exemple mentionner des politiques internes d'approvisionnement responsable, et un alignement sur d'autres politiques concernant son personnel, par exemple en ce qui concerne le travail forcé. En ce qui concerne les codes de conduite des fournisseurs dont l'entreprise peut disposer, elle indique s'ils contiennent des dispositions relatives à la sécurité des travailleurs, y compris le travail précaire (c'est-à-dire le recours à des travailleurs sous contrat de courte durée ou à durée déterminée, les travailleurs employés par l'intermédiaire de tiers, la sous-traitance à des tiers ou le recours à des travailleurs informels), la traite des êtres humains, le recours au travail forcé ou au travail des enfants, et si ces dispositions sont pleinement conformes aux normes applicables de l'OIT.
- AR 14. L'entreprise peut illustrer la manière dont elle communique ses politiques aux personnes, aux catégories de personnes ou aux entités auxquelles ces politiques s'adressent, soit parce qu'elles sont censées les mettre en œuvre (c'est le cas, par exemple, des **salariés**, des contractants et des **fournisseurs** de l'entreprise), soit parce qu'elles sont directement concernées par leur mise en œuvre (c'est le cas, par exemple, du personnel de l'entreprise et des investisseurs). Elle peut indiquer les outils et canaux de communication qu'elle utilise (dépliants, bulletins d'information, sites internet spécialisés, médias sociaux, interactions en face à face, contacts avec les représentants des travailleurs, par exemple) en vue de garantir l'accessibilité de ses **politiques** et de permettre à différents publics d'en comprendre les implications. L'entreprise peut également expliquer comment elle identifie et lève d'éventuels obstacles à la diffusion, par exemple grâce à une traduction dans les langues concernées ou à des représentations graphiques.
- AR 15. Une **discrimination** dans l'emploi et la profession se produit lorsqu'une personne est traitée différemment ou de manière moins favorable qu'une autre en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à son mérite ou à des exigences inhérentes au poste occupé. Ces caractéristiques sont communément définies dans les législations nationales. Outre les motifs mentionnés dans l'exigence de publication, l'entreprise considère les autres motifs de discrimination interdits par la législation nationale.
- AR 16. Une **discrimination** peut se produire dans toute une série d'activités liées au travail. Il s'agit notamment de l'accès à l'emploi, à des professions particulières, à la **formation**, à l'orientation professionnelle et à la sécurité sociale. En outre, une discrimination peut s'exercer au niveau du contrat et des conditions de travail, par exemple en ce qui concerne le recrutement, la rémunération, les heures de travail et de repos, les congés payés, la protection de la maternité, la sécurité de l'emploi, les affectations, l'évaluation des performances et l'avancement, les possibilités de formation, les perspectives de promotion, la sécurité et la santé au travail, la cessation de l'emploi. L'entreprise peut traiter ces différents domaines lorsqu'elle décrit ses politiques et procédures en réponse à cette exigence de publication.

AR 17. L'entreprise peut indiquer si elle:

- a) dispose de politiques et de procédures qui font des qualifications, des compétences et de l'expérience la base du recrutement, du placement, de la **formation** et de l'avancement à tous les niveaux, tout en tenant compte du fait que certaines personnes peuvent avoir plus de difficultés que d'autres à acquérir ces qualifications, compétences et expériences;
- b) assigne à l'encadrement supérieur la responsabilité d'assurer l'**égalité de traitement** et l'égalité des **chances** en matière d'emploi, d'élaborer des politiques et des procédures claires à l'échelle de l'entreprise pour orienter les pratiques en matière d'emploi et d'établir un lien entre la progression et les performances souhaitées dans ce domaine;
- c) dispense au personnel une formation sur les politiques et pratiques en matière de **non-discrimination**, en mettant particulièrement l'accent sur l'encadrement intermédiaire et supérieur afin de sensibiliser et d'aborder les stratégies de résolution visant à prévenir et à combattre les discriminations systémiques et accessoires;
- d) procède à des adaptations de l'environnement physique afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, des clients et des autres visiteurs handicapés;
- e) évalue si les exigences du poste ont été définies d'une manière qui pourrait systématiquement désavantager certains groupes;
- f) tient à jour des registres de recrutement, de formation et de promotion qui donnent une vue transparente des opportunités offertes aux **salariés** et de leur progression au sein de l'entreprise;
- g) met en place des procédures de traitement des plaintes, de traitement des recours et de recours pour les travailleurs (en particulier dans le cadre des négociations et des conventions collectives) lorsque des discriminations sont constatées, et être attentif aux structures formelles et aux questions culturelles informelles susceptibles d'empêcher les salariés de faire part de leurs préoccupations et de leurs griefs; et
- h) dispose de programmes visant à promouvoir l'accès au développement des compétences.

Exigence de publication S1-2 — Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

AR 18. Lorsqu'elle décrit la fonction ou le rôle assumant la responsabilité opérationnelle et/ou la responsabilité finale de ce dialogue, l'entreprise peut indiquer s'il s'agit d'un rôle ou d'une fonction à part entière, ou bien d'une partie d'un rôle ou d'une fonction plus large, et si des mesures de renforcement des capacités ont été proposées pour aider le personnel à entretenir ce dialogue. Si elle n'est pas en mesure de spécifier un tel rôle ou une telle fonction, elle peut le signaler. L'entreprise peut également s'acquitter de cette exigence de publication en renvoyant aux informations publiées conformément à ESRS 2 GOV-1 *Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance*.

AR 19. Lorsqu'elle prépare les informations à publier en vertu du paragraphe 27, points b) et c), l'entreprise peut s'inspirer des exemples suivants:

- a) en ce qui concerne le calendrier des dialogues, ceux-ci peuvent avoir lieu, par exemple, i) au moment de la définition de l'approche en matière d'atténuation ou ii) lors de l'évaluation de l'efficacité des mesures d'atténuation;
- b) en ce qui concerne le type de dialogue, il peut s'agir d'une participation, d'une consultation ou d'une action d'information;
- c) en ce qui concerne la fréquence du dialogue, l'entreprise peut indiquer si le dialogue a lieu régulièrement, à certains stades d'un projet ou d'un processus commercial (par exemple lorsqu'une nouvelle saison de récolte commence ou lorsqu'une nouvelle chaîne de production est mise en service), ou en réponse à des exigences légales et/ou à des demandes des **parties prenantes**, et expliquer si le résultat du dialogue est intégré dans les processus décisionnels de l'entreprise; et

- d) en ce qui concerne le rôle auquel incombe la responsabilité opérationnelle, l'entreprise peut indiquer si elle exige du personnel concerné qu'il possède des compétences spécifiques, ou si ce personnel bénéficie d'une **formation** ou d'un renforcement des capacités de sa part pour participer au dialogue.
- AR 20. Les accords-cadres mondiaux servent à établir une relation permanente entre une entreprise multinationale et une Fédération de l'Union mondiale afin de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle exerce ses activités.
- AR 21. Pour illustrer la manière dont les points de vue de son **personnel** ont éclairé certaines de ses décisions ou activités, l'entreprise peut donner des exemples datant de la période de reporting en cours.
- AR 22. Lorsque l'entreprise a conclu des accords avec des syndicats ou des comités d'entreprise nationaux, européens ou internationaux portant sur les droits de membres de son personnel, elle peut le signaler pour illustrer la manière dont ces accords lui permettent de connaître les points de vue de ces personnes.
- AR 23. Lorsque cela est possible, l'entreprise peut fournir des exemples tirés de la période de reporting pour illustrer la manière dont les points de vue de son **personnel** et des **représentants de celui-ci** ont éclairé certaines de ses décisions ou activités.
- AR 24. Aux fins de la présente exigence de publication, l'entreprise considère les aspects suivants:
- le type de dialogue (par exemple, information, consultation ou participation) et sa fréquence (par exemple, permanente, trimestrielle, annuelle);
 - la manière dont les retours d'information sont enregistrés et intégrés dans la prise de décision, et la manière dont les membres du personnel sont informés de l'influence qu'ont eue leurs retours d'information sur les décisions;
 - si le dialogue a lieu au niveau de l'organisation ou à un niveau inférieur, par exemple au niveau d'un **site** ou d'un projet, et, dans ce dernier cas, la manière dont les informations qui en découlent sont centralisées;
 - les ressources (financières ou humaines, par exemple) allouées à ce dialogue; et
 - la manière dont l'entreprise dialogue avec les membres de son personnel et leurs **représentants** au sujet des impacts éventuels sur son **personnel** de la réduction des **émissions** de carbone et de la transition vers des activités plus écologiques et neutres pour le climat, en particulier les restructurations, les pertes ou créations d'emplois, la formation et la reconversion ou le perfectionnement professionnels, l'égalité entre les hommes et les femmes et l'équité sociale, ainsi que la santé et la sécurité.
- AR 25. En ce qui concerne le paragraphe 24 sur la diversité, l'entreprise peut aussi indiquer:
- comment elle dialogue avec les personnes en situation de vulnérabilité (par exemple, si elle adopte des approches spécifiques et accorde une attention particulière à d'éventuels obstacles);
 - comment elle tient compte d'éventuels obstacles au dialogue avec son personnel (tels que les différences linguistiques et culturelles, les déséquilibres entre hommes et femmes et les déséquilibres de pouvoir, les divisions au sein d'une communauté ou d'un groupe);
 - comment elle fournit à son personnel des informations compréhensibles et accessibles, au moyen de canaux de communication appropriés;
 - les conflits d'intérêts qui ont pu exister au sein de son personnel, et la manière dont elle les a résolus; et
 - comment elle s'efforce de respecter les droits de l'homme de toutes les parties prenantes concernées, par exemple leurs droits au respect de la vie privée, à la liberté d'expression et à la liberté de réunion pacifique et de manifestation.

AR 26. L'entreprise peut également publier des informations sur l'efficacité des processus de dialogue menés avec son **personnel** lors de périodes de reporting précédentes, et ce si elle a évalué l'efficacité de ces processus ou en a tiré des enseignements au cours de la période de reporting en cours. Les audits ou vérifications internes ou externes, les analyses d'impact, les systèmes de mesure, le retour d'information des **parties prenantes**, les **mécanismes de réclamation**, les notations de performance externes et l'évaluation comparative sont des exemples de processus utilisés pour évaluer l'efficacité.

Exigence de publication S1-3 — Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

AR 27. Aux fins des obligations de l'exigence de publication ESRS S1-3, l'entreprise peut s'appuyer sur le contenu des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que du guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, qui sont axés sur les **mécanismes de réparation** et de **réclamation**.

AR 28. Parmi les moyens permettant de faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins figurent les **mécanismes de traitement** des plaintes, les lignes directes, les syndicats (où les **travailleurs sont syndiqués**), les **comités d'entreprise**, les **processus de dialogue ou d'autres moyens par lesquels le personnel de l'entreprise ou ses représentants** peuvent faire part de leurs préoccupations quant aux impacts ou expliquer les besoins auxquels ils souhaiteraient que l'entreprise réponde. Il peut s'agir aussi bien de canaux mis en place directement par l'entreprise que de canaux que les entités mettent à disposition sur le lieu de travail de leur personnel, en plus de tout autre mécanisme que l'entreprise peut utiliser pour mieux appréhender la gestion des impacts sur son personnel, comme les audits de conformité. Lorsque, aux fins de la présente exigence, l'entreprise se fonde uniquement sur les informations relatives à l'existence de tels canaux fournies par ses **relations d'affaires**, elle peut le signaler.

AR 29. Les mécanismes de tiers pourraient inclure ceux gérés par le gouvernement, les ONG, les associations professionnelles et d'autres initiatives collaboratives. L'entreprise peut indiquer si ces informations sont accessibles à l'ensemble de son personnel (ou **aux représentants des travailleurs** ou, en leur absence, aux personnes ou organisations agissant en leur nom ou qui sont autrement en mesure d'avoir connaissance des **impacts négatifs**).

AR 30. L'entreprise examine si et comment, pour chaque **impact** matériel, les membres de son **personnel** susceptibles d'être affectés, ainsi que les **représentants de son personnel**, peuvent accéder aux canaux existants au niveau de l'entreprise qui les emploie, ou pour laquelle ils travaillent sous contrat. Les lignes directes (hotlines), les syndicats (si des membres du personnel y sont affiliés), les comités d'entreprise ou d'autres **mécanismes de réclamation** gérés par l'entreprise concernée ou par un tiers sont des exemples de canaux pertinents.

AR 31. Lorsqu'elle explique si et comment elle sait que les membres de son personnel ont connaissance de ces canaux et leur font confiance, l'entreprise peut fournir des données pertinentes et fiables sur l'efficacité de ces canaux du point de vue des personnes concernées. Elle peut ainsi utiliser des enquêtes menées auprès des membres de son personnel qui ont utilisé ces canaux sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus et de ses résultats.

AR 32. Lorsqu'elle décrit l'efficacité des canaux permettant à son **personnel** et à ses **représentants** de faire part de leurs préoccupations, l'entreprise peut s'inspirer des questions ci-après, fondées sur les «critères d'efficacité pour les **mécanismes de réclamation** non judiciaires» définis dans les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment le principe 31. Les considérations qui suivent peuvent s'appliquer à des canaux individuels ou à un ensemble de canaux:

- a) les canaux sont-ils légitimes en ce qu'ils répondent de leur bon déroulement et suscitent la confiance des parties prenantes?
- b) les canaux sont-ils communiqués et accessibles aux **parties prenantes**?

- c) les canaux prévoient-ils une procédure claire et connue, assortie d'un calendrier indicatif?
- d) les canaux garantissent-ils aux **parties prenantes** un accès raisonnable à des sources d'information, de conseil et d'expertise?
- e) les canaux sont-ils transparents en ce qu'ils fournissent des informations suffisantes aux plaignants et, le cas échéant, répondent aux intérêts publics?
- f) les résultats obtenus par l'intermédiaire des canaux sont-ils compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus?
- g) l'entreprise tire-t-elle de ces canaux des enseignements pour un apprentissage permanent visant à les améliorer et à prévenir de futurs impacts?
- h) l'entreprise met-elle l'accent sur le dialogue avec les plaignants en tant que moyen de trouver des solutions convenant à chacun, plutôt que de chercher à résoudre unilatéralement le problème?

Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

AR 33. Cela peut prendre du temps pour comprendre les **impacts** négatifs et la manière dont l'entreprise peut y être associée par l'intermédiaire de son **personnel**, ainsi que pour identifier les réponses appropriées et les mettre en pratique). Par conséquent, l'entreprise peut publier des informations sur:

- a) ses approches générales et particulières concernant le traitement des impacts négatifs matériels;
- b) ses initiatives pour contribuer à obtenir des impacts matériels positifs supplémentaires;
- c) la mesure dans laquelle elle a progressé dans ses efforts au cours de la période de reporting; et
- d) ses objectifs en matière d'amélioration continue.

AR 34. L'action appropriée peut varier selon que l'entreprise a un impact matériel ou y contribue, ou si elle est impliquée parce qu'elle est directement liée à ses activités, produits ou services dans le cadre d'une relation d'affaires.

AR 35. Étant donné que les **impacts** négatifs matériels qui ont touché son **personnel** au cours de la période de reporting peuvent également être liés à d'autres entités ou activités échappant à son contrôle direct, l'entreprise peut indiquer si et comment elle cherche à utiliser son effet de levier dans ses **relations commerciales** pour gérer ces impacts. Elle peut par exemple recourir à un **levier** commercial (par exemple, en faisant appliquer des exigences contractuelles dans ses relations d'affaires ou en mettant en œuvre des incitations), à d'autres formes de levier dans le cadre de sa relation (telles que la **formation** ou le renforcement des capacités en matière de droits des travailleurs des entités avec lesquelles l'entreprise entretient des relations d'affaires) ou à un levier collaboratif avec des pairs ou d'autres acteurs (notamment des initiatives en faveur d'un recrutement responsable ou de **salaires décents** pour les travailleurs).

AR 36. Si l'entreprise annonce sa participation à une initiative sectorielle ou multipartite dans le cadre de ses **actions** visant à remédier à des impacts négatifs matériels, elle peut indiquer comment cette initiative, et sa propre participation, entendent remédier à l'impact matériel concerné. Elle peut communiquer, dans le cadre d'ESRS S1-5, les **cibles** pertinentes fixées par l'initiative et les progrès accomplis dans leur réalisation.

AR 37. Lorsque l'entreprise indique si et comment elle tient compte des impacts réels et potentiels sur son **personnel** dans ses décisions de mettre fin à des **relations d'affaires**, et si et comment elle cherche à remédier aux impacts négatifs qui pourraient résulter d'une telle résiliation, elle peut donner des exemples.

- AR 38. Les audits ou vérifications internes ou externes, les procédures judiciaires et/ou les décisions de justice connexes, les analyses d'impact, les systèmes de mesure, le retour d'information des parties prenantes, les **mécanismes de réclamation**, les notations de performance externes et l'évaluation comparative sont des exemples de processus utilisés pour évaluer l'efficacité des **actions**.
- AR 39. L'établissement de rapports sur l'efficacité vise à permettre de comprendre les liens entre les actions d'une entreprise et la gestion efficace des impacts. L'entreprise peut communiquer, à titre d'informations supplémentaires, des données montrant une diminution du nombre de **cas** recensés.
- AR 40. En ce qui concerne les initiatives ou processus dont l'objectif premier est de produire des impacts positifs pour les membres du **personnel** de l'entreprise sur la base de leurs besoins, et en ce qui concerne les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces initiatives ou processus, l'entreprise peut communiquer:
- des informations indiquant si et comment son personnel et les **représentants de son personnel** jouent un rôle dans les décisions relatives à la conception et à la mise en œuvre de ces initiatives ou processus; et
 - des informations sur les résultats positifs escomptés ou obtenus pour le personnel de l'entreprise dans le cadre de ces initiatives ou processus.
- AR 41. L'entreprise peut expliquer si de telles initiatives sont également conçues pour appuyer la réalisation d'un ou de plusieurs objectifs de développement durable (ODD). Par exemple, une entreprise qui s'engage en faveur de l'ODD 8 «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» peut chercher activement à éliminer le **travail forcé** ou obligatoire ou à améliorer les niveaux de productivité de ses activités menées dans des pays en développement grâce à des mises à niveau technologiques et à la **formation** de la main-d'œuvre locale, ce qui peut être bénéfique tant pour les membres de son **personnel** spécifiquement visés par ces **actions** que pour les communautés locales.
- AR 42. Lors de la divulgation des résultats positifs escomptés ou obtenus de ses **actions** pour le **personnel de l'entreprise**, il convient d'établir une distinction entre la preuve de l'existence de certaines activités (par exemple, le fait que x personnes ont reçu une **formation** à la culture financière) des preuves des résultats réels pour les personnes concernées (par exemple, le fait que x personnes déclarent être en mesure de mieux gérer leur rémunération et le budget de leur ménage).
- AR 43. Si l'entreprise a pris des mesures pour atténuer les impacts négatifs sur son personnel de la transition vers une économie plus verte et neutre pour le climat, telles que la **formation** et la reconversion professionnelles, les garanties en matière d'emploi et, en cas de réduction de l'échelle ou de licenciement massif, des mesures telles que des conseils en matière d'emploi, un accompagnement professionnel, des placements internes à l'entreprise et des plans de retraite anticipée, l'entreprise publie ces mesures. Sont aussi concernées les actions liées au respect de la réglementation en vigueur. L'entreprise peut mettre en évidence les évolutions externes actuelles et/ou attendues qui influencent le fait que **les dépendances** se transforment en **risques**. Elle considère notamment les impacts susceptibles de découler de la transition vers des activités plus écologiques et neutres pour le climat.
- AR 44. Lorsque l'entreprise communique les **risques** et **opportunités** matériels liés à ses **impacts** sur son **personnel** et à ses **dépendances** à l'égard de celui-ci, l'entreprise peut tenir compte:
- des risques liés aux impacts de l'entreprise sur son personnel, qui peuvent inclure les atteintes à sa réputation ou l'engagement de sa responsabilité légale, s'il s'avère que des membres de son personnel sont soumis au **travail forcé** ou au **travail des enfants**;
 - des risques liés aux dépendances de l'entreprise à l'égard de son personnel, qui peuvent inclure la perturbation de ses activités, lorsqu'une rotation importante des salariés ou un manque de **développement** des compétences/de **formation** menacent les activités de l'entreprise;

- c) des opportunités liées aux impacts de l'entreprise sur son personnel, qui peuvent consister dans le fait que l'entreprise se distingue des autres sur le marché et attire davantage la clientèle parce qu'elle garantit une **rémunération** et des conditions décentes aux non-salariés qu'elle fait travailler.

- AR 45. Lorsqu'elle explique si des liens de **dépendance** se transforment en **risques**, l'entreprise tient compte des évolutions extérieures.
- AR 46. Lorsqu'elle décrit les **stratégies**, **actions**, ressources et **cibles** liées à sa gestion des risques et **opportunités** matériels, pour les risques et opportunités qui découlent d'un **impact** matériel, l'entreprise peut utiliser des renvois et références croisées pour communiquer sur ses politiques, actions, ressources et cibles liées à cet impact.
- AR 47. L'entreprise examine si et comment son ou ses processus de gestion des **risques** matériels liés à son personnel sont intégrés dans son ou ses processus de gestion des risques existants.
- AR 48. Lorsqu'elle communique les ressources allouées à la gestion des impacts matériels, l'entreprise peut expliquer quelles fonctions internes participent à la gestion des impacts et quels types d'actions elle mène pour remédier aux impacts négatifs et promouvoir les impacts positifs.

Indicateurs et cibles

Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des impacts matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités

- AR 49. Lorsqu'elle publie les informations relatives à ses **cibles** conformément au paragraphe 44, l'entreprise peut publier:
- les résultats devant être obtenus dans la vie d'un certain nombre de membres de son **personnel**;
 - la stabilité des **cibles** dans le temps au niveau des définitions et des méthodes, permettant la comparabilité au fil du temps; et/ou
 - les normes ou engagements sur lesquels se fondent les cibles (par exemple, codes de conduite, politiques d'approvisionnement, cadres globaux ou codes sectoriels).
- AR 50. Les **cibles** liées aux **risques** et aux **opportunités** peuvent être identiques aux cibles liées aux impacts, ou en être distinctes. Par exemple, un objectif visant à atteindre **des salaires adéquats** pour les non-salariés pourrait à la fois réduire les impacts sur ces personnes et réduire les risques commerciaux associés en termes de qualité et de fiabilité de leur production.
- AR 51. L'entreprise peut également établir une distinction entre les **cibles** se rapportant à un même **engagement stratégique** selon qu'il s'agit de cibles à court, à moyen ou à long terme. Par exemple, l'entreprise peut avoir un objectif à long terme de réduction de 80 % des **incidents** de santé et de sécurité affectant ses chauffeurs-livreurs d'ici à 2030 et un objectif à court terme de réduction de x %, avant la fin 2024, de leurs **heures supplémentaires**, sans perte de revenu.
- AR 52. Lorsqu'elle modifie ou remplace une **cible** au cours de la période de reporting, l'entreprise peut expliquer le changement en renvoyant celui-ci à des changements importants dans son **modèle économique** ou à des changements généraux apportés à la législation ou à la norme communément admise dont provient cette cible, afin de fournir des informations contextuelles conformément à l'ESRS 2 BP-2 Informations Publication d'informations relatives à des circonstances particulières.

Exigence de publication S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise

AR 53. Cette obligation de publication d'informations couvre tous **les membres du personnel** qui effectuent des travaux pour l'une quelconque des entités de l'entreprise incluses dans ses informations en matière de durabilité.

AR 54. La ventilation des **salariés** par pays donne un aperçu de la répartition des activités entre les pays. Le nombre de salariés dans chaque pays est également un élément déclencheur essentiel pour de nombreux droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs et des représentants des travailleurs, tant dans l'acquis de l'Union en matière de droit du travail [par exemple la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil («directive sur les comités d'entreprise européens») ⁽¹⁰¹⁾ et la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil («directive sur l'information et la consultation») ⁽¹⁰²⁾] que dans le droit national (par exemple, le droit de créer un comité d'entreprise ou d'avoir une représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration). La ventilation des salariés par sexe et par type de relation de travail donne un aperçu de la représentation des hommes et des femmes dans l'ensemble de l'entreprise. En outre, la ventilation des salariés par région donne un aperçu des variations régionales. Une région peut désigner un pays ou un autre territoire géographique, comme une région à l'intérieur d'un pays ou un sous-continent.

AR 55. L'entreprise publie les informations requises au moyen des tableaux ci-après.

Tableau 1

Modèle de présentation des informations sur l'effectif salarié par sexe

Égalité entre les hommes et les femmes	Nombre de salariés (effectif)
Masculin	
Féminin	
Autres	
Non déclaré	
Total salariés	

Dans certains États membres, les personnes ont la possibilité de s'enregistrer légalement comme appartenant à un troisième sexe, souvent neutre, correspondant à la qualification «autre» dans le tableau ci-dessus. Toutefois, si l'entreprise divulgue des données sur les **salariés** lorsque cela n'est pas possible, elle peut l'expliquer et indiquer que l'autre catégorie n'est pas applicable.

Tableau 2

Modèle de présentation de l'effectif salarié dans les pays où l'entreprise compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés

Pays	Nombre de salariés (effectif)
Pays A	
Pays B	

⁽¹⁰¹⁾ Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28).

⁽¹⁰²⁾ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne — Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

Pays C	
Pays D	

Tableau 3

Modèle de présentation des informations sur les salariés par type de contrat, ventilées par sexe (effectif ou ETP)
(la distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel est facultative)

[Période de reporting]				
FEMME	HOMME	AUTRES	NON COMMUNIQUÉ	TOTAL
Nombre de salariés (effectif/ETP)				
Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)				
Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)				
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif/ETP)				
Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)				
Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)				
* Sexe tel que spécifié par les salariés eux-mêmes.				

Tableau 4

Modèle de présentation des informations sur les salariés par type de contrat, ventilées par région (effectif ou ETP)
(la distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel est facultative)

[Période de reporting]		
RÉGION A	RÉGION B	TOTAL
Nombre de salariés (effectif/ETP)		
Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)		
Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)		
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif/ETP)		
Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)		
Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)		

- AR 56. Les définitions de «**salarié** permanent», «salarié temporaire», «salarié au nombre d'heures non garanti», «salarié à temps plein» et «salarié à temps partiel» diffèrent d'un pays à l'autre. Si l'entreprise emploie des salariés dans plusieurs pays, elle applique les définitions de la législation nationale des pays dans lesquels les salariés se trouvent pour calculer les données au niveau national. Elle additionne ensuite les données au niveau national pour obtenir les nombres totaux, sans tenir compte des différences entre les définitions des législations nationales. Les salariés au nombre d'heures non garanti sont employés par l'entreprise sans qu'il leur soit garanti un nombre minimal ou fixe d'heures de travail. Ils peuvent être tenus de fournir les heures de travail requises, mais l'entreprise n'est pas contractuellement tenue de leur garantir un nombre minimal ou fixe d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois. Les salariés occasionnels, les salariés sous contrat «zéro heure» et les salariés de garde, notamment, relèvent de cette catégorie.
- AR 57. L'indication du nombre de **salariés** à la fin de la période de reporting donne des informations pour ce moment précis, sans refléter les fluctuations survenues au cours de la période de reporting. La communication de ce nombre sous la forme de moyennes concernant l'ensemble de la période de reporting reflète les fluctuations survenues au cours de cette période.
- AR 58. Il est peu probable que des données quantitatives, telles que le nombre de **salariés** temporaires ou à temps partiel, soient suffisantes à elles seules. Par exemple, une proportion élevée de salariés temporaires ou à temps partiel peut indiquer un manque de sécurité de l'emploi pour les salariés, mais elle peut aussi indiquer une flexibilité du lieu de travail en ce que les salariés peuvent opter volontairement pour des contrats de travail temporaire ou à temps partiel. Pour cette raison, l'entreprise est tenue de publier des informations contextuelles afin d'aider les **utilisateurs** à interpréter les données. Elle peut expliquer les raisons de l'emploi temporaire. Par exemple, elle peut recruter des salariés pour accomplir des travaux dans le cadre d'un projet ou d'un événement temporaire ou saisonnier. La pratique courante consistant à proposer un contrat temporaire (d'une durée de six mois, par exemple) aux nouveaux salariés avant toute offre d'emploi permanent est un autre exemple. L'entreprise peut également expliquer pourquoi elle propose des contrats au nombre d'heures non garanti.
- AR 59. Pour calculer le taux de rotation de ses salariés, l'entreprise calcule le nombre total de **salariés** qui ont quitté leur emploi volontairement ou en raison d'un licenciement, d'un départ à la retraite ou d'un décès en cours d'emploi. L'entreprise utilise ce nombre comme numérateur pour calculer le taux de rotation des salariés et peut déterminer le dénominateur utilisé pour ce calcul. En outre, elle décrit sa méthode.
- AR 60. Lorsque les données ne sont pas disponibles pour des informations détaillées, l'entreprise procède par estimation pour le nombre de ses salariés ou les taux, conformément à ESRS 1, et signale clairement quand elle a procédé de la sorte.

Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise

- AR 61. Cette obligation de publication donne un aperçu de l'approche de l'entreprise en matière d'emploi, ainsi que du périmètre et de la nature des impacts découlant de ses pratiques d'emploi. Elle fournit également des informations contextuelles qui permettent de comprendre les informations communiquées dans le cadre d'autres exigences de publication. Elle couvre aussi bien les contractants individuels qui travaillent pour l'entreprise («travailleurs indépendants») que les travailleurs mis à sa disposition par des entreprises exerçant principalement des «activités liées à l'emploi» (code NACE N78). Si toutes les personnes travaillant pour l'entreprise sont des **salariés** et si l'entreprise ne compte pas de non-salariés assimilés à son personnel, cette exigence de publication ne la concerne pas; néanmoins, l'entreprise peut indiquer ce fait lorsqu'elle divulgue les informations requises par l'obligation d'information DR S1-6 en tant qu'informations contextuelles, étant donné que ces informations peuvent être pertinentes pour les **utilisateurs** de son **état de durabilité**.

- AR 62. Les contractants (travailleurs indépendants) assimilés au **personnel** de l'entreprise, incluent par exemple: les contractants engagés par l'entreprise pour réaliser un travail qui serait normalement exécuté par un salarié; les contractants engagés par l'entreprise pour réaliser un travail sur un lieu public (sur une route ou dans la rue, par exemple); et les contractants engagés par l'entreprise pour travailler ou fournir un service dans les locaux mêmes d'un client de l'organisation. Les personnes qui sont mises à disposition par un tiers exerçant des «activités liées à l'emploi» et qui travaillent sous la direction de l'entreprise incluent par exemple: les personnes qui réalisent le même travail que les salariés, telles que les personnes qui remplacent des salariés temporairement absents (pour cause de maladie, de vacances, de congé parental, etc.); les personnes qui réalisent des tâches ordinaires sur le même site que les salariés; et les travailleurs détachés temporairement depuis un autre État membre de l'UE pour travailler pour l'entreprise («travailleurs détachés»). Les **travailleurs de la chaîne de valeur** (travailleurs qui ne sont donc pas assimilés au personnel de l'entreprise et sont déclarés en vertu d'ESRS S2) incluent notamment: les travailleurs d'un **fournisseur** ayant conclu un contrat avec l'entreprise qui opèrent dans les locaux de ce fournisseur en appliquant les méthodes de travail de celui-ci; les travailleurs d'une entité «en aval» qui achète des biens ou des services à l'entreprise; et les travailleurs d'un fournisseur d'équipements de l'entreprise qui, dans un ou plusieurs des locaux de celle-ci, effectuent des tâches de maintenance régulière sur l'équipement ainsi fourni (photocopieuses, par exemple), conformément au contrat conclu entre ce fournisseur et l'entreprise.
- AR 63. Si l'entreprise n'est pas en mesure de communiquer des chiffres exacts, elle procède par estimation conformément aux dispositions d'ESRS 1 pour communiquer le nombre de membres de son **personnel** qui ne sont pas **salariés**, en l'arrondissant à la dizaine la plus proche ou, si ce nombre est supérieur à 1 000, à la centaine la plus proche, et communique des explications à ce sujet. En outre, elle désigne clairement les informations qui découlent de données réelles et celles qui résultent d'estimations.
- AR 64. L'indication du nombre de **non-salariés** assimilés au **personnel** de l'entreprise à la fin de la période de reporting donne des informations pour ce moment précis, sans refléter les fluctuations survenues au cours de cette période. La communication de ce nombre sous la forme d'une moyenne concernant l'ensemble de la période de reporting reflète les fluctuations survenues au cours de cette période et peut donner des informations plus utiles et plus pertinentes pour les **utilisateurs**.
- AR 65. Les informations publiées par l'entreprise permettent aux **utilisateurs** de comprendre comment le nombre de **non-salariés** travaillant au sein de son **propre personnel** varie au cours de la période de reporting ou par rapport à la période de reporting précédente (c'est-à-dire si ce nombre a augmenté ou diminué). L'entreprise peut également indiquer les raisons des fluctuations. Par exemple, une augmentation du nombre de non-salariés au cours de la période de reporting pourrait être due à un événement saisonnier. À l'inverse, une diminution du nombre de non-salariés par rapport à la période de reporting précédente pourrait être due à l'achèvement d'un projet temporaire. Si l'entreprise fait état de fluctuations, elle explique également quels critères elle a utilisés pour déterminer quelles fluctuations publier. Si le nombre de non-salariés n'a pas connu de fluctuations importantes au cours de la période de reporting ou entre la période de reporting précédente et la période de reporting en cours, l'entreprise peut le signaler.

Exigence de publication S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social

Couverture des négociations collectives

- AR 66. Le pourcentage de **salariés** couverts par des **conventions collectives** est calculé à l'aide des formules suivantes:

$$\frac{\text{Nombre de salariés couverts par des conventions collectives}}{\text{Nombre de salariés}} \times 100$$

AR 67. Les **salariés** assimilés au **personnel** de l'entreprise qui sont couverts par des **conventions collectives** sont les travailleurs auxquels l'entreprise est tenue d'appliquer la convention collective. Dès lors, si aucun salarié n'est couvert par une convention collective, le pourcentage déclaré est nul. Les salariés assimilés au personnel de l'entreprise qui sont couverts par plus d'une convention collective ne sont à comptabiliser qu'une seule fois.

AR 68. Cette exigence ne vise pas à obtenir le pourcentage de **salariés** représentés par un comité d'entreprise ou appartenant à un syndicat, lequel peut être différent. Le pourcentage de salariés couverts par des **conventions collectives** peut être supérieur au pourcentage de salariés syndiqués lorsque les conventions collectives s'appliquent à la fois aux adhérents et aux non-adhérents. Il arrive aussi que le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives soit inférieur au pourcentage de salariés syndiqués. Tel peut être le cas lorsqu'il n'existe pas de conventions collectives ou lorsque les conventions collectives ne couvrent pas tous les salariés syndiqués.

Dialogue social

AR 69. Pour calculer les informations requises en vertu du paragraphe 63, point a), l'entreprise indique dans quels pays de l'Espace économique européen (EEE) elle compte un nombre significatif de salariés (à savoir au moins 50 salariés, représentant au moins 10 % du nombre total de ses salariés). Pour ces pays, elle indique le pourcentage de **salariés** dans ce pays dans des établissements où les travailleurs sont représentés par des **représentants des travailleurs**. On entend par «établissement» tout lieu d'opérations où l'entreprise exerce de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens. On peut citer, par exemple: une usine, une succursale d'une chaîne de vente au détail ou le siège d'une entreprise. Pour les pays dans lesquels l'entreprise ne compte qu'un seul établissement, le pourcentage à communiquer est soit 100 %, soit 0 %.

$$\frac{\text{Nombre de salariés travaillant dans des établissements comptant des représentants du personnel}}{\text{Nombre de salariés}} \times 100$$

AR 70. Les informations requises en vertu de la présente exigence de publication sont déclarées comme suit:

Tableau 1

Modèle de déclaration concernant la couverture des négociations collectives et le dialogue social

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés — EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
0-19 %		Région A	
20-39 %	Pays A	Région B	
40-59 %	Pays B		Pays A
60-79 %			Pays B
80-100 %			

Exigence de publication S1-9 — Indicateurs de diversité

AR 71. Lorsqu'elle prépare les informations à publier concernant la mixité hommes-femmes au niveau de l'encadrement supérieur, l'entreprise applique la notion d'«encadrement supérieur» définie en tant que niveau inférieur d'un ou deux niveaux à celui des organes d'administration et de surveillance, sauf si cette notion a déjà été définie dans le cadre des activités de l'entreprise et diffère de la définition qui vient d'être donnée. Si tel est le cas, l'entreprise peut appliquer sa propre définition de la notion d'«encadrement supérieur», pour autant qu'elle le signale et communique sa propre définition.

Exigence de publication S1-10 — Salaires décents

AR 72. Le salaire le plus bas est calculé pour la catégorie de rémunération la plus basse, à l'exclusion des stagiaires et des apprentis. Il doit être fondé sur le salaire de base majoré de tout complément fixe garanti à tous les **salariés**. Le salaire le plus bas est considéré séparément pour chaque pays dans lequel l'entreprise exerce ses activités, sauf en dehors de l'EEE, lorsque le salaire décent ou minimal pertinent est défini au niveau infranational.

AR 73. L'indice de référence des **salaires décents** à utiliser aux fins de la comparaison du salaire le plus bas n'est pas inférieur:

- a) dans l'EEE: le salaire minimal est fixé conformément à la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁰³⁾ relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Au cours de la période précédant l'entrée en application de la directive (UE) 2022/2041, lorsqu'aucun **salaire** minimal applicable n'est fixé par la législation ou par des négociations collectives dans un pays de l'EEE, l'entreprise utilise un **salaire de référence adéquat** qui n'est pas inférieur au salaire minimal dans un pays voisin ayant un statut socio-économique similaire ou qui n'est pas inférieur à une norme internationale de référence commune telle que 60 % du salaire médian du pays et 50 % du salaire moyen brut.
- b) en dehors de l'EEE:
 - i) le niveau de salaire établi dans toute législation internationale, nationale ou infranationale existante, les normes officielles ou les conventions collectives, sur la base d'une évaluation d'un niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent;
 - ii) si aucun des instruments visés au point i) n'existe, un salaire minimal national ou infranational établi par la législation ou une **négociation collective**; ou
 - iii) si aucun des instruments visés aux points i) ou ii) n'existe, un indice de référence qui satisfait aux critères définis par l'initiative pour le commerce durable (IDH) («Roadmap on Living Wages, A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains»), y compris les critères de référence applicables alignés sur la méthode Anker, ou fournis par la Fondation pour les indicateurs de salaire ou le réseau pour des salaires équitables, à condition que la primauté de la négociation collective pour l'établissement des conditions de travail et d'emploi soit garantie.

AR 74. La directive (UE) 2022/2041 relative à des **salaires** minimaux adéquats dans l'Union européenne fait référence à la fois à des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international, telles que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, et/ou à des valeurs de référence indicatives utilisées au niveau national. Les données relatives aux valeurs indicatives de 60 % du salaire médian brut national ou de 50 % du salaire moyen brut national peuvent être obtenues à partir de l'enquête européenne sur les forces de travail.

⁽¹⁰³⁾ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

Exigence de publication S1-11 — Protection sociale

AR 75. **La protection sociale** désigne toutes les mesures qui donnent accès aux soins de santé et à l'aide au revenu en cas d'événements de vie difficiles tels que la perte d'un emploi, la maladie et le besoin de soins médicaux, l'accouchement et l'éducation d'un enfant, ou la retraite et le besoin d'une pension.

Exigence de publication S1-12 — Personnes handicapées

AR 76. Lorsqu'elle publie les informations requises au paragraphe 77 en ce qui concerne des **personnes handicapées**, l'entreprise communique toutes les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées (méthode). Elle fournit par exemple des informations sur l'impact des différentes définitions juridiques de la notion de «personne handicapée» dans les différents pays dans lesquels elle exerce ses activités.

Exigence de publication S1-13 — Indicateurs de la formation et du développement des compétences

AR 77. Un examen régulier des performances est défini comme un examen fondé sur des critères connus du salarié et de son supérieur, entrepris avec la connaissance du salarié au moins une fois par an. Elle peut comprendre une évaluation effectuée par le supérieur direct du travailleur, par ses pairs ou par un plus large éventail de **salariés**. Le service des ressources humaines peut également y participer. Aux fins de la publication des informations requises au paragraphe 83, point a), l'entreprise utilise le nombre de salariés indiqué en vertu de l'exigence de publication ESRS S1-6 au dénominateur pour calculer:

- a) le nombre/la proportion d'évaluations des performances par salarié; et
- b) le nombre d'évaluations par rapport au nombre d'évaluations convenu par l'encadrement.

AR 78. Pour communiquer le nombre moyen requis au paragraphe 83, point b), l'entreprise effectue le calcul suivant: nombre total d'heures de **formation** proposées et suivies par les **salariés** par catégorie de genre divisé par le nombre total de salariés par catégorie de genre. Pour la moyenne des formations totales et la moyenne par sexe, l'entreprise utilise l'effectif salarié total et l'effectif salarié par sexe indiqués en vertu de l'exigence de publication ESRS S1-6.

AR 79. Les catégories de **salariés** reflètent le niveau (encadrement supérieur, encadrement intermédiaire, etc.) ou la fonction (rôle technique, administratif, de production, etc.). Cette information est tirée du système des ressources humaines de l'entreprise. Lors de la catégorisation des membres de son personnel, l'entreprise définit des catégories raisonnables et significatives de salariés, qui permettent aux **utilisateurs** des informations de comprendre différentes mesures de performance entre les catégories. L'entreprise peut classer son personnel en salariés exécutifs et salariés non exécutifs.

Exigence de publication S1-14 — Indicateurs de santé et de sécurité

AR 80. En ce qui concerne le paragraphe 88, point a), le pourcentage de membres de son **personnel** qui sont couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise est publié en termes d'effectif plutôt que d'équivalents temps plein.

AR 81. En ce qui concerne le paragraphe 90, lorsqu'un audit interne ou une certification externe a été mené pour le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise ou certaines parties de celui-ci, l'entreprise peut le signaler et communiquer les normes sous-jacentes de cet audit/cette certification, selon le cas, ou peut indiquer l'absence d'un tel audit/d'une telle certification.

AR 82. Les décès peuvent être déclarés séparément pour ceux résultant d'accidents du travail et ceux résultant de **problèmes de santé liés au travail**.

Accidents et maladies «professionnels» — Orientations

- AR 83. Les **accidents du travail** et les **problèmes de santé liés au travail** résultent de l'exposition à des risques au travail. Néanmoins, d'autres types d'**incidents** qui ne sont pas liés au travail en soi peuvent se produire. Par exemple, les incidents suivants ne sont généralement pas considérés comme étant liés au travail, sauf disposition contraire dans la législation nationale applicable:
- une crise cardiaque qui touche un membre de son personnel lors de son travail, mais qui n'est pas liée au travail;
 - un accident de voiture dont est victime un membre du personnel se rendant à son travail ou en revenant (lorsque le déplacement ne fait pas partie du travail et que le transport n'a pas été organisé par l'entreprise); et
 - une crise d'épilepsie qui touche un membre de son personnel lors de son travail, mais qui n'est pas liée au travail.
- AR 84. En ce qui concerne les déplacements professionnels, les accidents et maladies qui surviennent pendant le déplacement d'une personne sont liés au travail si, au moment de l'accident ou de la maladie, la personne exerçait des activités professionnelles «dans l'intérêt de l'employeur». Il peut s'agir par exemple de trajets effectués pour rendre visite à des clients, retour compris; de l'exécution de tâches professionnelles; ou d'activités de divertissement partagées avec des clients dans le but de faire des affaires, de discuter ou de promouvoir l'entreprise (sur instruction de l'employeur). Si l'entreprise est responsable des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, les **incidents** se produisant pendant de tels déplacements sont considérés comme étant liés au travail. Néanmoins, les incidents survenant pendant des déplacements qui ne relèvent pas de la responsabilité de l'entreprise (c'est-à-dire les déplacements réguliers entre le domicile et le lieu de travail) peuvent être communiqués séparément, à condition que l'entreprise dispose de données les concernant pour l'ensemble de l'entreprise.
- AR 85. En cas de télétravail, des accidents et maladies sont considérés comme liés au travail si, au moment où ils surviennent, la personne travaille de chez elle, et si l'accident ou la maladie sont directement liés à ce travail, plutôt qu'à l'environnement ou au cadre général du domicile.
- AR 86. En ce qui concerne les maladies mentales, une telle maladie est considérée comme étant liée au travail si elle a été notifiée volontairement par la personne concernée et si elle est confirmée par l'avis d'un professionnel de la santé diplômé, ayant une **formation** et une expérience appropriées, qui atteste que la maladie est liée au travail.
- AR 87. Les problèmes de santé résultant, par exemple, du tabagisme, de la consommation de stupéfiants, de l'abus d'alcool, de l'inactivité physique, de régimes alimentaires malsains et de facteurs psychosociaux sans rapport avec le travail ne sont pas considérés comme étant liés au travail.
- AR 88. Les maladies professionnelles ne sont pas considérées comme des **accidents du travail**, mais sont couvertes par les **problèmes de santé liés au travail**.

Orientations sur le calcul du taux des accidents du travail

- AR 89. Pour calculer le taux d'accidents du travail, l'entreprise divise le nombre de cas par le nombre total d'heures travaillées par les membres de son **personnel**, qu'elle multiplie par 1 000 000. Ces taux représentent donc le nombre de cas par million d'heures travaillées. Un taux basé sur 1 000 000 heures travaillées indique le nombre d'accidents du travail pour 500 membres du personnel travaillant à temps plein sur une période d'un an. À des fins de comparabilité, un taux basé sur 1 000 000 heures travaillées sera également utilisé pour les entreprises dont le personnel compte moins de 500 personnes.
- AR 90. Si l'entreprise n'est pas en mesure de calculer directement le nombre d'heures travaillées, elle peut l'estimer sur la base des heures de travail normales ou ordinaires, en tenant compte des droits à des périodes d'absence rémunérée du travail (congrés payés, congés de maladie payés ou jours fériés, par exemple), pour autant qu'elle l'explique dans les informations qu'elle publie.

AR 91. L'entreprise inclut les décès dus à des accidents du travail dans le calcul du nombre et du taux d'accidents du travail comptabilisables.

Orientations sur les maladies professionnelles comptabilisables

AR 92. Les maladies professionnelles peuvent inclure des troubles de santé aigus, récurrents et chroniques causés ou exacerbés par des conditions ou des pratiques de travail. Il s'agit notamment des troubles musculo-squelettiques, des maladies cutanées et respiratoires, des tumeurs malignes, des maladies causées par des agents physiques (telles que la perte auditive due au bruit ou les maladies provoquées par des vibrations) et des maladies mentales (telles que l'anxiété ou un stress posttraumatique). Dans le cadre des informations à publier, l'entreprise inclut au minimum les cas mentionnés dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT.

AR 93. Aux fins de la présente norme, les troubles musculo-squelettiques liés au travail relèvent des maladies professionnelles (et non des accidents du travail).

AR 94. Les cas à déclarer au paragraphe 88, point d), concernent des cas de maladie professionnelle notifiés à l'entreprise ou identifiés par l'entreprise au moyen d'une surveillance médicale, au cours de la période de reporting. Les maladies professionnelles peuvent être notifiées à l'entreprise par les personnes concernées, par des agences d'indemnisation ou par des professionnels de la santé. Les informations à publier peuvent inclure les maladies professionnelles décelées au cours de la période de reporting chez d'anciens membres du personnel de l'entreprise.

Orientations sur le nombre de jours perdus

AR 95. L'entreprise comptabilise le nombre de jours perdus en y incluant les premier et dernier jours complets d'absence. Il convient de tenir compte des jours calendaires aux fins du calcul; les jours pendant lesquels la personne concernée n'est pas censée travailler (par exemple, week-ends, jours fériés) ne sont donc pas considérés comme des jours perdus.

Exigence de publication S1-15 — Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

AR 96. Le congé familial comprend le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant prévu par la législation nationale ou les conventions collectives. Aux fins de la présente norme, ces concepts sont définis comme suit:

- a) congé de maternité (également appelé «congé de grossesse»): un congé du travail protégé pour les femmes directement au moment de l'accouchement (ou, dans certains pays, de l'adoption);
- b) congé de paternité: un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
- c) congé parental: un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci, tel que défini par chaque État membre;
- d) congé d'aidant: un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave, telle qu'elle est définie par chaque État membre.

AR 97. En ce qui concerne le paragraphe 93, point a), les salariés ayant droit à un congé familial sont ceux qui sont couverts par des règlements, des politiques organisationnelles, des accords, des contrats ou des **conventions collectives** prévoyant des droits à des congés familiaux, qui ont déclaré leurs droits à l'entreprise ou pour lesquels l'entreprise a connaissance de ces droits.

Exigence de publication S1-16 — Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

Écart de rémunération

AR 98. Lorsqu'elle prépare les informations requises au paragraphe 97, point a), concernant l'écart de **rémunération** entre les femmes et les hommes, l'entreprise procède comme suit:

- a) elle inclut le niveau de rémunération horaire brute de tous les **salariés**; et
- b) elle applique la formule suivante pour calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes:

$$\frac{\text{Niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes} - \text{niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés femmes}}{\text{Niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes}} \times 100$$

AR 99. Lorsqu'elle publie les informations requises au paragraphe 97, point a), l'entreprise communique toutes les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées (méthode). Elle peut aussi communiquer des informations relatives à l'influence exercée par des facteurs objectifs, tels que le type de travail et le pays d'emploi, sur l'écart de **rémunération** entre les femmes et les hommes.

AR 100. L'écart de **rémunération** entre les femmes et les hommes est communiqué pour la période de reporting en cours et, s'il avait été indiqué dans les rapports en matière de durabilité précédents, pour les deux périodes de reporting précédentes.

Ratio de rémunération totale

AR 101. Lorsqu'elle prépare les informations requises au paragraphe 97, point b), l'entreprise:

- a) inclut tous les **salariés**;
- b) tient compte, en fonction de ses politiques de rémunération, de l'ensemble des éléments suivants:
 - i) le salaire de base, c'est-à-dire la somme de la rémunération en espèces garantie, à court terme et non variable;
 - ii) les prestations en espèces, c'est-à-dire la somme du salaire de base et des indemnités, primes et commissions en espèces, de la participation en espèces aux bénéficiaires et des autres formes de rétribution en espèces variables;
 - iii) les prestations en nature, telle que les voitures, les assurances maladie privées, les assurances vie, les programmes de bien-être; et
 - iv) la rémunération directe, c'est-à-dire la somme des prestations en espèces, des prestations en nature et de la juste valeur totale de toutes les incitations annuelles à long terme (par exemple, les attributions d'options sur actions, les actions ou parts restreintes, les actions ou parts liées aux performances, les actions fantômes, les droits à l'appréciation des actions et les dotations en espèces à long terme).
- c) applique la formule suivante pour calculer le ratio de la **rémunération annuelle totale**:

$$\frac{\text{Rémunération annuelle totale pour la personne la mieux payée de l'entreprise}}{\text{Niveau médian de rémunération annuelle totale (à l'exclusion de l'individu le mieux payé)}}$$

AR 102. Pour illustrer les informations contextuelles, l'entreprise peut fournir une explication qui aide à comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées (méthode). Il est possible que des données quantitatives, telles que le ratio de la **rémunération annuelle totale**, ne soient pas suffisantes à elles seules pour comprendre les différences entre les **rémunérations** et leurs causes. Ainsi, le ratio de rémunération peut être influencé par la taille de l'entreprise (par exemple, chiffre d'affaires ou nombre de **salariés**), son secteur, sa stratégie en matière d'emploi (par exemple, dépendance à l'égard de travailleurs contractants ou de salariés à temps partiel, degré élevé d'automatisation) ou la volatilité d'une devise.

Exigence de publication S1-17 — Incidents, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme

AR 103. Outre les informations requises en vertu des paragraphes 103 et 104, l'entreprise peut communiquer l'état d'avancement des incidents et/ou des plaintes et des mesures prises en faisant référence aux éléments suivants:

- a) les incidents examinés par l'entreprise;
- b) les plans de réparation en cours de mise en œuvre;
- c) les plans de réparation qui ont été mis en œuvre et dont les résultats ont fait l'objet d'une revue managériale classique; et
- d) les incidents ne faisant plus l'objet d'une action.

AR 104. Si l'entreprise compile les informations décrites sous AR 103, elle tient compte des éléments suivants:

- a) un **incident** ne fait plus l'objet d'une action s'il est résolu, si l'affaire est terminée ou si aucune autre action n'est requise par l'entreprise. Un incident pour lequel plus aucune autre action n'est requise peut être, par exemple, une plainte qui a été retirée ou un cas dont les circonstances sous-jacentes à l'origine de l'incident n'existent plus;
- b) les mesures de réparation visent le harceleur présumé et la victime présumée. Les mesures de réparation prises à l'égard de la victime peuvent consister à proposer de lui payer des séances de consultation, à lui offrir un congé payé, à lui restituer des jours de maladie ou de congé si elle a encouru des dépenses en raison du **harcèlement** (si elle a utilisé des jours de maladie ou de congé, par exemple);
- c) les mesures de réparation prises à l'encontre du harceleur peuvent consister à lui adresser un avertissement verbal et/ou écrit, à l'obliger à suivre des séances de lutte contre le harcèlement, à l'envoyer à un séminaire approprié, à le sensibiliser au harcèlement ou à le **former** à la prévention du harcèlement. Une suspension sans **rémunération** peut également être une option. Si le harceleur a déjà été sanctionné mais que son harcèlement ne cesse pas, une mesure disciplinaire plus sévère peut s'imposer.

AR 105. Les **incidents** graves en matière de droits de l'homme incluent les procédures judiciaires, les plaintes formelles déposées par l'intermédiaire des mécanismes de réclamation de l'entreprise ou de tiers, les allégations graves publiées dans des rapports publics ou dans la presse, lorsque celles-ci concernent le **personnel** de l'entreprise et que l'entreprise n'en conteste pas les circonstances, et tout autre impact grave dont l'entreprise a connaissance.

AR 106. Outre les informations requises au paragraphe 104 ci-dessus, l'entreprise peut indiquer le nombre d'**incidents** graves en matière de droits de l'homme dans le cadre desquels elle a joué un rôle visant à obtenir **réparation** pour les personnes affectées au cours de la période de reporting.

Appendice A.1

Exigences d'application concernant les informations à publier en lien avec ESRS 2

Le présent appendice fait partie intégrante d'ESRS S1 *Personnel de l'entreprise*. Il décrit la façon d'appliquer les exigences de publication ESRS 2 visées dans la présente norme et fait autorité au même titre que les autres parties de la présente norme. Il contient une liste non exhaustive de facteurs que l'entreprise doit prendre en considération lorsqu'elle se conforme à ESRS 2 SBM-2 et à ESRS 2 SBM-3. Le présent appendice ne fournit pas de définitions des termes mentionnés ci-dessous. Tous les termes définis figurent à l'annexe II: Acronymes et glossaire des termes.

Aspects sociaux et droits de l'homme	Liste non exhaustive de facteurs à prendre en considération pour l'évaluation de la matérialité
Sécurité de l'emploi	Pourcentage de salariés sous contrat temporaire, proportion de non-salariés par rapport aux salariés, protection sociale
Temps de travail	Pourcentage de salariés sous contrat à temps partiel ou «zéro heure», satisfaction des salariés à l'égard du temps de travail
Salaires décents	Définitions juridiques européennes, nationales ou locales des notions de «salaire décent», de «salaire adéquat», de «salaire équitable» et de «salaire minimal»
Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation	Ampleur de la représentation sur le lieu de travail, au niveau transfrontière et au niveau du conseil d'administration par l'intermédiaire de syndicats et/ou de comités d'entreprise
Liberté d'association/négociation collective, y compris le taux de personnel couvert par des conventions collectives	Pourcentage du personnel de l'entreprise qui est couvert par une convention collective, arrêts de travail
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Congés familiaux, horaires de travail flexibles, accès à des services de garde d'enfants
Santé et sécurité	Couverture par le système de gestion de la santé et de la sécurité, taux de décès, accidents non mortels, maladies professionnelles, jours de travail perdus
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur et dans le personnel, écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Formation et développement des compétences	Quantité et répartition des formations, pourcentage de salariés faisant l'objet d'évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière
Emploi et inclusion des personnes handicapées	Pourcentage de mesures en faveur de l'emploi et de l'accessibilité pour les salariés handicapés
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Prévalence de la violence et du harcèlement
Diversité	Représentation des femmes et/ou de groupes ethniques ou de minorités dans le personnel de l'entreprise. Pyramide des âges du personnel de l'entreprise. Pourcentage de personnes handicapées au sein du personnel de l'entreprise.
Travail des enfants	Types d'activités et zones géographiques exposés au risque de travail des enfants
Travail forcé	Types d'activités et zones géographiques exposés au risque de travail forcé

Appendice A.2

Exigences d'application concernant ESRS S1-1 Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Le présent appendice fait partie intégrante de la partie ESRS 1 «Personnel de l'entreprise» et fait autorité au même titre que les autres parties de la présente norme. Elle facilite l'application des obligations de l'exigence de publication ESRS S1-1 pour les aspects sociaux et les droits de l'homme au moyen d'exemples d'informations à publier.

Aspects sociaux et droits de l'homme	Exemples de politiques
Sécurité de l'emploi	Politique de non-licenciement, limites au renouvellement des contrats temporaires, fourniture par l'employeur d'une protection sociale si la couverture offerte par l'État est insuffisante
Temps de travail	Limitation des heures supplémentaires, des équipes longues et fractionnées, du travail de nuit et du week-end, planification adéquate des délais de réalisation
Salaires décents	Politique visant à assurer un salaire décent à tous les membres du personnel de l'entreprise
Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation	Politique visant à promouvoir le dialogue social, information et consultation régulières des représentants des travailleurs, consultation avant toute décision finale sur des questions liées à l'emploi
Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives	Non-ingérence dans la formation et le recrutement des syndicats (y compris l'accès des syndicats aux entreprises), négociation de bonne foi, congé suffisant pour les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, facilités et protection contre les licenciements pour les représentants des travailleurs, absence de discrimination des membres syndicaux et des représentants des travailleurs
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Congés familiaux, horaires de travail flexibles, accès à des structures d'accueil de jour pour tous les salariés
Santé et sécurité	Couverture de tout le personnel de l'entreprise par le système de gestion de la santé et de la sécurité
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Politique en faveur de l'égalité de genre et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Formation et développement des compétences	Politique d'amélioration des compétences et des perspectives de carrière des salariés
Emploi et inclusion des personnes handicapées	Politique visant à rendre le lieu de travail accessible aux personnes handicapées
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail
Diversité	Politique d'inclusion (diversité ethnique, représentation de minorités) et discrimination positive
Travail des enfants	Politique visant à détecter les cas de travail des enfants, à déceler l'exposition des jeunes travailleurs à un travail dangereux et à prévenir le risque d'exposition
Travail forcé	Politique visant à détecter les cas de travail forcé et à réduire le risque de travail forcé

Appendice A.3

Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Le présent appendice fait partie intégrante de la partie ESRS 1 «Personnel de l'entreprise» et fait autorité au même titre que les autres parties de la présente norme. Il facilite l'application des obligations de l'exigence de publication ESRS S1-4 pour les aspects sociaux et les droits de l'homme au moyen d'exemples d'informations à publier.

Aspects sociaux et droits de l'homme	Exemples d'actions
Sécurité de l'emploi	Proposer des contrats à durée indéterminée aux salariés sous contrat temporaire, mettre en œuvre des plans de protection sociale en cas de couverture insuffisante de l'État
Temps de travail	Rotation du travail posté, notification bien à l'avance du planning, réduction des heures supplémentaires excessives
Salaires décents	Négocier des salaires décents dans le cadre des conventions collectives, vérifier que les agences pour l'emploi versent un salaire décent
Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation	Inclusion de questions de durabilité supplémentaires dans le dialogue social, augmentation du nombre de réunions, augmentation des ressources allouées aux comités d'entreprise
Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives	Inclusion de questions de durabilité supplémentaires dans la négociation collective, augmentation des ressources allouées aux représentants des travailleurs
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Élargir les droits aux congés familiaux et à des horaires de travail flexibles, augmenter l'offre de services d'accueil de jour
Santé et sécurité	Renforcer la formation en matière de santé et de sécurité, investir dans des équipements plus sûrs
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Cibler le recrutement et la promotion des femmes, réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au moyen de conventions collectives
Formation et développement des compétences	Audits des compétences, formations pour combler les déficits de compétences
Emploi et inclusion des personnes handicapées	Renforcer les mesures d'accessibilité
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Améliorer les mécanismes de traitement des plaintes, augmenter les sanctions concernant les actes de violence et de harcèlement, former l'encadrement en matière de prévention
Diversité	Formation à la diversité et à l'inclusion (y compris considérations d'ordre ethnique), recrutement ciblé de groupes sous-représentés
Travail des enfants	Mesures de vérification de l'âge, partenariats avec des organisations pour éliminer le travail des enfants, mesures de lutte contre les pires formes de travail des enfants
Travail forcé	Mesures garantissant le libre consentement à l'emploi sans menace de sanction, les contrats dans un langage compréhensible, la liberté de mettre fin à l'emploi sans pénalité, les mesures disciplinaires ne devraient pas obliger le travail, le libre consentement aux heures supplémentaires, la liberté de circulation (y compris pour quitter le lieu de travail), le traitement équitable des travailleurs migrants, le contrôle des agences pour l'emploi.

Appendice A.4

Exigences d'application concernant ESRS S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Le présent appendice fait partie intégrante de la partie ESRS 1 «Personnel de l'entreprise» et fait autorité au même titre que les autres parties de la présente norme. Il facilite l'application des obligations de l'exigence de publication ESRS S1-5 pour les aspects sociaux et les droits de l'homme au moyen d'exemples d'informations à publier.

Aspects sociaux et droits de l'homme	Exemples de cibles
Sécurité de l'emploi	Augmenter le pourcentage le personnel bénéficiant de contrats de travail (en particulier des contrats à durée indéterminée) et d'une protection sociale
Temps de travail	Augmenter le pourcentage le personnel bénéficiant d'horaires de travail flexibles
Salaires décents	Assurer un salaire décent à tous les membres du personnel de l'entreprise
Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation	Élargir le dialogue social à d'autres établissements et/ou pays
Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives	Augmenter le pourcentage le personnel de l'entreprise bénéficiant des négociations collectives, négocier des conventions collectives pour les questions de durabilité
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Étendre à un pourcentage plus élevé du personnel de l'entreprise les mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
Santé et sécurité	Réduire le taux d'accidents et le temps de travail perdu à la suite d'accidents
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Augmenter le pourcentage de femmes dans le personnel et dans l'encadrement supérieur, réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Formation et développement des compétences	Augmenter le pourcentage de salariés participant à des formations et faisant l'objet d'évaluations régulières du développement de leurs compétences
Emploi et inclusion des personnes handicapées	Augmenter le pourcentage de personnes handicapées dans le personnel de l'entreprise
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Élargir les mesures à tous les lieux de travail
Diversité	Augmenter le pourcentage de groupes sous-représentés dans le personnel de l'entreprise et dans l'encadrement supérieur
Travail des enfants	Étendre les mesures de prévention de l'exposition des jeunes à un travail dangereux à un pourcentage plus élevé d'activités
Travail forcé	Étendre les mesures de prévention du travail des enfants à un plus grand nombre d'opérations