

Allt du behöver veta om
**CSR-REDOVISNING
INOM EU**



Introduktion	3
Vad är CSR-lagar för något?	4
Vilka nyckeltal ska vi mäta för att vara säkra på att vi följer CSR-reglerna?	7
Vad kan HR göra för att förbättra ESG- och CSR-arbetet i sina organisationer?	10
På vilket sätt förbättrar ESG-programmen och CSR-lagarna företaget?	11
Hur förbereder man sig för CSR-redovisning?	12
Efterlevnad inom CSR-redovisning i framtiden	13
Möt Bob	14

Introduktion

Ett nytt begrepp är på modet: **CSR** (Corporate Social Responsibility) – företags samhällsansvar. Kanske känner du till det närbesläktade begreppet ESG (Environmental, Social and Governance).

Detta kretsar kring frågor som rör miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning. Många moderna företag investerar i (eller planerar att investera i) ESG, särskilt som det står högt upp på prioriteringslistan för dagens konsumenter (och unga yrkesutövare inom **Gen Z**).

Ny lagstiftning, som till följd av den ”nya gröna given” träder i kraft i EU i januari 2025, har gjort att CSR har hamnat överst på prioriteringslistan för företag som bedriver någon form av verksamhet i denna region.

Dessa nya lagar kräver att företagen redovisar hur man arbetar med olika frågor som rör hållbar miljö och social hållbarhet, från koldioxidavtryck till de åtgärder man aktivt vidtar för att skapa en socialt ansvarstagande och rättvis arbetsmiljö för sina anställda.

Ansvaret för att hantera dessa nya redovisningsdirektiv, särskilt delarna som avser socialt ansvarstagande, hamnar på HR:s bord – men att noggrant läsa igenom tusentals sidor juridisk text kan vara krävande, till och med när man får stöd av företagets jurister.

I den här guiden kommer vi att gå igenom det viktigaste i de senaste CSR-lagarna och vad du behöver veta för att göra ditt företag redo.

Även om HR-systemen inte är till särskilt stor nytta när det gäller redovisning av koldioxidutsläpp och andra miljöaspekter kan HR samarbeta med andra avdelningar, som juridik, IT och ekonomi, och upprätta nya redovisningsprocesser för de olika delarna i direktiven.



Vad är CSR-lagar för något?

CSR-initiativen började som frivilliga insatser. Framsynta företag tog till sig synsättet, och genom självreglering och egna företagspolicyer ville man skapa positiva sociala effekter.

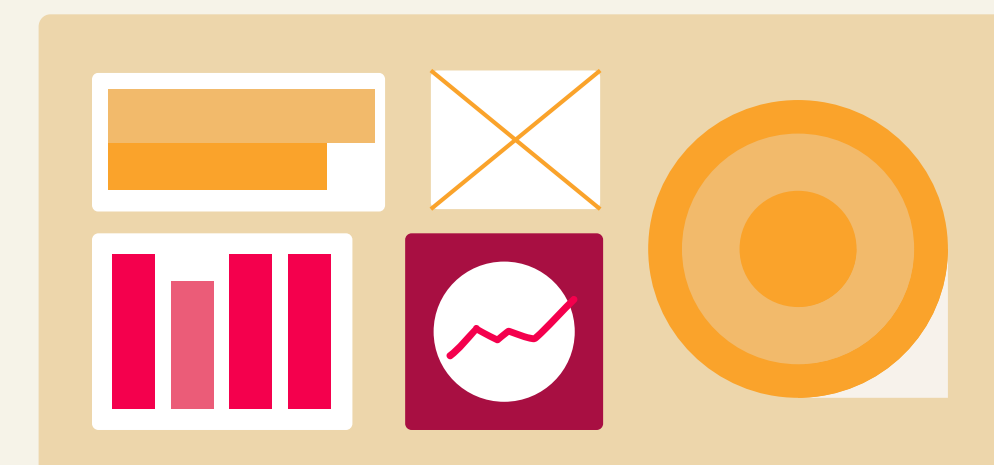
Med tiden har de frivilliga CSR-initiativen blivit till lagar som kräver att företagen redovisar sina ESG-aktiviteter enligt de normer som gäller för hållbarhetsredovisning.

EU:s CSRD

Direktivet om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD) är ny lagstiftning som tillkommit i EU. EU-direktivet kräver att alla företag med närvaro i regionen måste redovisa sina ESG-initiativ om det har:

- En nettoomsättning på 40 miljoner euro eller mer
- 20 miljoner euro eller mer i tillgångar
- Fler än 250 anställda

Även om företaget inte enbart är baserat i EU kräver CSRD-lagarna ändå att företaget redovisar sina ESG-initiativ om moderbolaget har sitt säte utanför EU och intäkterna i de EU-baserade dotterbolagen uppgår till 150 miljoner euro eller mer.



Miljöredovisning inom EU

Om ditt företag är baserat (eller bedriver verksamhet) i EU kommer förmodligen er miljöredovisning inom ramen för CSRD att behöva visa hur era åtgärder och policyer har en positiv eller lindrande effekt på miljöfaktorer som:

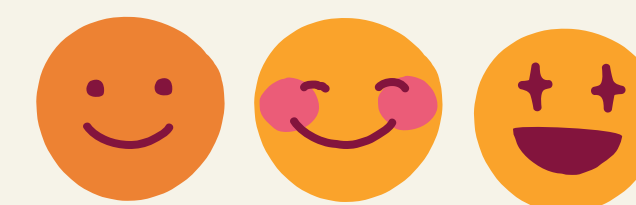
- Klimatförändringarna
- Föroreningar, som koldioxidutsläpp
- Vatten och havsresurser
- Biologisk mångfald och ekosystemet
- Resursanvändning och cirkulär ekonomi



Social redovisning inom EU

Om du eller någon av dina kollegor är baserade inom EU ställer det nya direktivet krav på att du lämnar in en social redovisning som innefattar ett brett spektrum av faktorer. **Du kan använda ändamålsenlig HR-tech för att redovisa följande efterfrågade uppgifter:**

- Mångfald, jämlikhet och inkludering hos personalen
- Hur policyer, lönesättning och förmåner påverkar era medarbetare på olika avdelningar och arbetsplatser – inklusive anställda som distansarbetar jämfört med de som hybridarbetar eller arbetar på plats samt personer med olika bakgrund, identitet, anställningstid, senioritet och befattning
- Hur företagets policyer, handlingssätt eller produkter kan ha en positiv eller negativ inverkan på samhället i stort
- Hur **företagets policyer**, handlingssätt eller produkter kan ha en positiv eller negativ inverkan på enskilda konsumenter
- Åtgärder som ni vidtar för att mildra eventuella negativa effekter för konsumenter och samhälle



Redovisning av bolagsstyrning inom EU

Om du är baserad i EU, eller om någon i ditt företag är det, ställer CSRD även krav på att du lämnar in en redovisning av er bolagsstyrning. Denna är främst fokuserad på ansvarsfullt företagande, alltså ett åtagande att bedriva verksamheten på ett etiskt och socialt ansvarsfullt sätt. CSRD-lagarna kräver även att företagen lämnar redovisning kring vissa kriterier, som:

- Eventuella initiativ som ni har tagit för att motverka korrupktion och mutbrott
- Etiska principprogram som finns på ditt företag

Genom att redovisa den här informationen öppet och transparent visar du att ditt företag följer lagar och tar ansvar för verksamheten, vilket skapar förtroende hos andra EU-företag och hos era intressenter, medarbetare, kunder och samhället i stort.



Vilka nyckeltal ska vi mäta för att vara säkra på att vi följer CSR-reglerna?

Den viktigaste frågan här är: Vilka data måste företag redovisa vid CSR-revisioner?

Som HR-medarbetare kan du nyttja de HR-data som du använder dagligen – och låta **HR-systemet** göra grovjobbet för att redovisa företagets policyer, sociala program och program för bolagsstyrning.

HR-teamen kan använda HR-data för att redovisa olika nyckeltal som speglar de faktiska förändringar av arbetsmiljön som ni gör och vilken direkt inverkan dessa har på medarbetarnas arbetstillfredsställelse och yrkesutveckling.

Här kommer några exempel på nyckeltal som kan hjälpa till att klara av kraven i en CSRD-revision.

Uppgifter om era medarbetare

CSR-revisioner kräver att HR-teamen tar med vissa uppgifter om medarbetarna i sina redovisningar. Det kan handla om antalet **fast anställda, visstidsanställda och timanställda**, hur dessa fördelar sig baserat på **kön** och hur stor **personalomsättningen** har varit under redovisningsperioden.

Uppgifter om olika anställningsformer

Om du är baserad inom EU kräver CSR- och CSRD-revisionerna att du anger uppgifter om olika anställningsformer i din redovisning, exempelvis hur många personer som är **visstidsanställda, heltidsanställda** eller **deltidsanställda**.

Uppgifter om fackförbund och kollektivavtal

Kom ihåg att ta med uppgifter om fackförbund och kollektivavtal som berör anställda på ditt företag, exempelvis antal **anställda som är fackanslutna** eller **omfattas av kollektivavtal** från fackförbund eller fackföreningar.

Uppgifter om mångfald på företaget

CSR-lagarna kräver även att du tar med information om företagets mångfald i redovisningen. Detta kan vara uppgifter om andelen anställda **med funktionshinder fördelat på kön, könsfördelning (i antal och procent) i högsta ledningen** och **åldersfördelning** för alla anställda.

Information om lönenivåer och rättvisa löner

Lagarna kräver att företagen tar med information om lönenivåer och **rättvisa löner** i ESG-redovisningen. Nyckeltal för det här

kravet innefattar **lönegap fördelat på kön** och de åtgärder som företaget vidtagit för att säkerställa att medarbetarna får en rättvis lön.

Välbefinnande och socialt skyddsnät

CSR-lagarna kräver också att företagen ska redovisa uppgifter om program som riktar sig till medarbetarnas välbefinnande och sociala skyddsnät, exempelvis **policyer avseende föräldraledighet, semesterledighet, sjukledighet och pension**.

Utbildning, kompetensutveckling och personlig utveckling

CSR-revisionerna ställer krav på företagen att redovisa **andelen anställda (i procent)** som deltar i utbildning, kompetensutveckling och yrkesutveckling i förhållande till olika befattningar, kön och kategorier – till exempel enskilda medarbetare jämfört med chefer.

Arbetsmiljösäkerhet

Säker arbetsmiljö är ett annat område som CSR-lagarna prioriterar i fråga om redovisningskrav. När ni förbereder er inför en revision är det viktigt att ni är uppriktiga och öppna kring de särskilda åtgärder som ni vidtar för att säkerställa att ni skapar en trygg, trivsamt och hälsosamt miljö för era medarbetare.

Till revisionerna kan ni även behöva ange uppgifter om antal arbetsrelaterade olyckor, förekomst av ohälsa, dödsolyckor eller förlorade arbetsdagar till följd av arbetsskador där en dålig arbetsmiljö varit den direkta orsaken.

Åtgärder för balans mellan arbetsliv och privatliv

Åtgärder för balans mellan arbetsliv och privatliv kan tyckas kvalitativa vid första ögonkastet, men här finns en hel del kvantitativa data att föra in i företagsredovisningen. Det kan handla om kriterier som **andelen anställda som har rätt att ta ut ledighet av familjescäl**. Du kan även **dela upp dessa data utifrån kön** för att säkerställa att ledigheten är rättvist fördelad.

Redovisning av mänskliga rättigheter

En annan viktig fråga som CSR-lagarna kräver redovisning om är hanteringen av mänskliga rättigheter på ditt företag. Genom att lyfta fram de proaktiva åtgärder som ni har vidtagit för att se till att er arbetsplats är diskrimineringsfri visar ni er målmedvetenhet i att skapa en trygg och inkluderande miljö. Åtgärderna kan innefatta att dokumentera alla **förekomster av diskriminering** – exempelvis trakasserier – men också **böter, bestraffningar eller skador** till följd av brott mot de mänskliga rättigheterna under redovisningsperioden.



Vad kan HR göra för att förbättra ESG- och CSR-arbetet i sina organisationer?

Ett betydande sätt att förbättra ESG- och CSR-arbetet i din organisation är att introducera **initiativ för hållbar miljö och grön programplanering**, som att implementera gröna leverantörskedjor, börja använda hållbara utvecklingsmetoder och minska avfall.

En annan metod är att aktivt medverka i **initiativ för mänskliga rättigheter**, exempelvis tillhandahålla gratistjänster till missgynnade grupper och på så sätt visa socialt ansvarstagande.

Att introducera **initiativ för samhällsengagemang** i organisationen genom att använda volontärprogram som stöttar lokalsamhället, som volontärdagar för anställda, är ett annat sätt att säkerställa att din organisation bidrar till samhället på ett positivt sätt.

Att prioritera **medarbetarnas välbefinnande** är en annan avgörande faktor när ni vill förbättra ert ESG- och CSR-arbete i

organisationen, oavsett om det gäller åtgärder som ger stora fördelar för den psykiska och fysiska hälsan, främjar en jämlik arbetsmiljö som är fri från diskriminerande inslag som lönegap mellan könen, eller leder till en god **balans mellan arbetsliv och privatliv**.

Att skänka pengar till välgörenhet är också ett utmärkt sätt att ge något tillbaka, antingen genom att skapa en egen välgörenhetsförening internt eller stötta befintliga organisationer.

Dessa initiativ hjälper er inte bara att nå ESG-målen och förbereda er inför CSR-revisionerna, utan de visar också vilken betydelse HR-ledda, medarbetarorienterade företagsstrategier har. De visar alla intressenter – från högsta ledningen och styrelsen till enskilda medarbetare – betydelsen av att prioritera personalen och hur avgörande HR och den HR-tech du använder för att få allting gjort är för att företaget ska bli framgångsrikt.

På vilket sätt förbättrar ESG-programmen och CSR-lagarna företaget?

Att göra stort väsen av era robusta ESG-program är bra för affärerna och skapar en positiv image av varumärket som välvilligt tas emot av era medarbetare, potentiella kandidater, investerare och kunder. Dagens konsumenter prioriterar ESG-frågor i allt högre grad, inte minst då sådana som rör klimatförändring och social rättvisa har intagit en central roll.

Att integrera bästa praxis för CSR samt ESG-initiativ i er företagskultur och övergripande företagsstrategi är ett utmärkt sätt att visa ert fokus på hållbara och etiska handlingssätt. Er varumärkesimage som ett socialt medvetet företag kan hjälpa till att få fler kunder och förbättra vinstresultatet.

Den bidrar även till att skapa en robust företagskultur med en sund miljö som attraherar och behåller de bästa talangerna, särskilt de yngre medarbetarna som känner (och visar) extra stort engagemang för ESG- och CSR-insatser.

Att investera i ESG-initiativ handlar alltså inte bara om att göra något bra – det är också ett strategiskt drag som ger fördelar överallt i hela företaget.



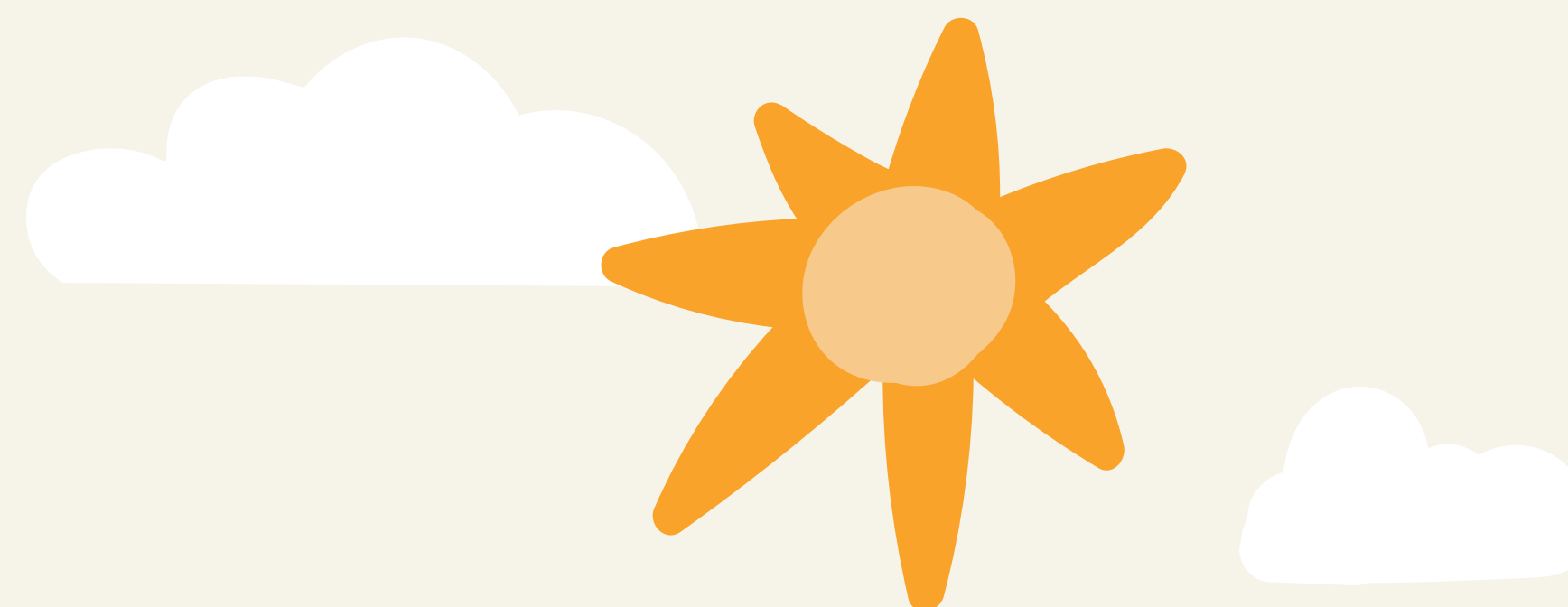
Hur förbereder man sig för CSR-redovisning?

Nu när du har fått all den här informationen är det dags att skrida till verket. Här kommer en praktisk checklista som hjälper dig att förbereda dig för organisationens CSR-redovisning:

- ✓ **Prata med rätt personer.** Det här är första steget för att lyckas med ESG- och CSR-arbetet. Allt handlar om samarbete. Prata med dina kollegor inom ekonomi, IT och **mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet** m.fl. för att samla in CSR-redovisningsdata från olika källor, skapa effektiva arbetsflöden och bestämma vem som ska ansvara för vad.
- ✓ **Bestäm nyckeltal och börja mäta.** Följ utvecklingen mot målen för att säkerställa att redovisningen är korrekt och komplett.
- ✓ **Utnyttja HR-tech.** Använd ett HR-system för att klara CSR-revisionen och slippa en massa manuellt arbete och de där hemska Excel-filerna. Dina HR-team och chefer

kan spara mycket tid när du använder HR-systemets verktyg för automatiserad datainsamling, textanalys och rapportgenerering.

- ✓ **Börja samla in data tidigt.** Att börja så snart som möjligt hjälper dig att hålla tidsplanen. Deadlines närmar sig snabbt och bästa praxis är att kontinuerligt hålla koll året runt, så att du aldrig behöver stressa inför en deadline.



Efterlevnad inom CSR-redovisning i framtiden

Du kan använda de nya CSR-lagarna till att skapa en mer trivsamt och rättvis arbetsmiljö som värdesätter och belönar allas insatser.

Även om det åligger HR-avdelningarna att hantera bördan av allt mer komplexa data till följd av att initiativen utvecklas kan du samtidigt lita till de robusta och moderna **HR-plattformarna** som hjälper dig att samarbeta med olika avdelningar, att optimera dina redovisningsprocesser för att bibehålla träffsäkerhet och effektivitet och att fortsätta vara tillmötesgående och socialt ansvarstagande.

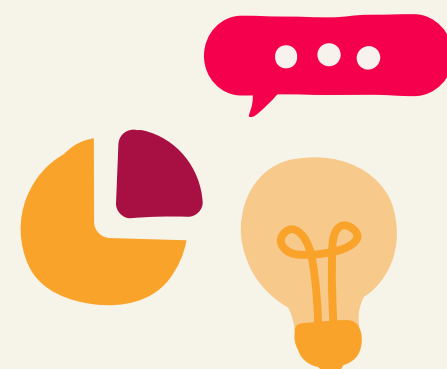
Genom att anamma ESG och CSR kommer ni inte bara uppfylla lagkraven – ert varumärke kommer också ge ett mer positivt intryck, ni kommer att attrahera de bästa talangerna, generera mer hållbar utveckling och säkerställa att alla era medarbetare jobbar i en trygg, hänsynsfull och givande miljö.



Möt Bob

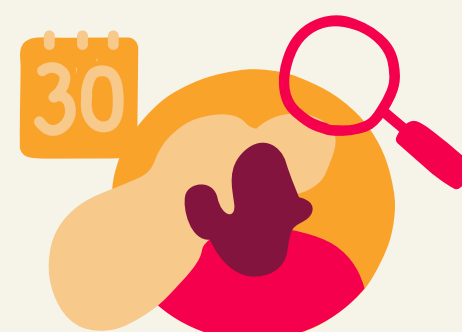
Vi på HiBob har byggt en modern HR-plattform som är utformad för att passa moderna affärsverksamheter – idag och i framtiden.

Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, en plattform som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.



För chefer

Den förser cheferna med data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och optimera processer.



För HR

Den **automatiserar** många standardprocesser, den ger bättre översikt över verksamheten och den samlar alla HR-data i en trygg och användarvänlig miljö.



För medarbetare

Den förser dem med de verktyg och den information de behöver för att känna sig delaktiga, utvecklas och växa under resan gång.



Bob kommer inom kort även kunna användas till att främja kommunikation, samarbete och delaktighet, vilket skapar större engagemang, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.

Nu är tiden inne att fatta smartare beslut om era anställda och er organisation

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på contact@hibob.com

BOKA EN DEMO



NEW YORK

275 7th Ave,
New York,
NY 10001

AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,
1017 HL Amsterdam
Nederländerna

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848

LISSABON

Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon, Portugal

BERLIN

Factory Berlin Mitte,
Rheinsberger Strasse
76/77, 10115, Berlin

SYDNEY

Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000

LONDON

The Buckley Building,
49 Clerkenwell Green,
London EC1R 0EB