

# **ESRS S1**

## **EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE**

### Table des matières

---

<b>Objectif.....</b>	<b>4</b>
<b>Interaction avec d'autres ESRS .....</b>	<b>5</b>
<b>Exigences de publication .....</b>	<b>5</b>
<b>ESRS 2 Informations générales à publier .....</b>	<b>5</b>
<b>Stratégie.....</b>	<b>6</b>
○ <b>Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées .....</b>	<b>6</b>
○ <b>Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique .....</b>	<b>6</b>
<b><i>Gestion des incidences, risques et opportunités .....</i></b>	<b>7</b>
○ <b>Exigence de publication S1-1 — Politiques liées aux effectifs de l'entreprise .....</b>	<b>7</b>
○ <b>Exigence de publication S1-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants .....</b>	<b>9</b>
○ <b>Exigence de publication S1-3 — Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations.....</b>	<b>9</b>
○ <b>Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions .....</b>	<b>10</b>
<b><i>Métriques et cibles .....</i></b>	<b>11</b>
○ <b>Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives significatives, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités significatifs.....</b>	<b>11</b>
○ <b>Exigence de publication S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise.....</b>	<b>12</b>
○ <b>Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise .....</b>	<b>12</b>
○ <b>Exigence de publication S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social .....</b>	<b>13</b>
○ <b>Exigence de publication S1-9 — Métriques de diversité.....</b>	<b>14</b>
○ <b>Exigence de publication S1-10 — Salaires décents .....</b>	<b>14</b>
○ <b>Exigence de publication S1-12 — Personnes handicapées.....</b>	<b>15</b>
○ <b>Exigence de publication S1-13 — Métriques de la formation et du développement ....</b>	<b>15</b>
○ <b>Exigence de publication S1-14 — Métriques de santé et de sécurité .....</b>	<b>15</b>
○ <b>Exigence de publication S1-15 — Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.....</b>	<b>16</b>
○ <b>Exigence de publication S1-16 — Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) .....</b>	<b>17</b>
○ <b>Exigence de publication S1-17 — Cas, plaintes et incidences graves en matière de droit de l'homme .....</b>	<b>17</b>

<b>Appendice A: Exigences d'application .....</b>	<b>18</b>
<b><i>Objectif</i>.....</b>	<b>18</b>
<b><i>ESRS 2 Informations générales à publier</i> .....</b>	<b>19</b>
<b><i>Stratégie</i>.....</b>	<b>19</b>
○ Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées .....	19
○ Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités significatifs et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique .....	19
<b><i>Gestion des incidences, risques et opportunités</i> .....</b>	<b>20</b>
○ Exigence de publication S1-1 — Politiques liées aux effectifs de l'entreprise .....	20
○ Exigence de publication S1-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants .....	22
○ Exigence de publication S1-3 — Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations.....	24
○ Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches.....	25
<b><i>Métriques et cibles</i> .....</b>	<b>27</b>
○ Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des incidences importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités .....	27
○ Exigence de publication S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise .....	27
○ Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise .....	30
○ Exigence de publication S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social .....	31
○ Exigence de publication S1-9 — Métriques de diversité.....	33
○ Exigence de publication S1-10 — Salaires décents .....	33
○ Exigence de publication S1-11 — Protection sociale.....	34
○ Exigence de publication S1-12 — Personnes handicapées.....	34
○ Exigence de publication S1-13 — Métriques de la formation et du développement des compétences.....	34
○ Exigence de publication S1-14 — Métriques de santé et de sécurité .....	34
○ Exigence de publication S1-15 — Équilibre entre vie professionnelle et vie privée ....	36
○ Exigence de publication S1-16 — Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) .....	36
○ Exigence de publication S1-17 — Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme .....	38
<b>Appendice A.1: Exigences d'application concernant les informations à publier en lien avec ESRS 2.....</b>	<b>38</b>
<b>Appendice A.2: Exigences d'application concernant ESRS S1-1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise .....</b>	<b>40</b>
<b>Appendice A.3: Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les incidences significatives, approches visant à atténuer les risques significatifs et à saisir les</b>	

opportunités significatives concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches .....	41
Appendice A.4: Exigences d'application concernant ESRS S1-5 Cibles liées à la gestion des incidences négatives significatives, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités significatifs .....	43

## Objectif

---

1. La présente norme a pour objectif de préciser les exigences de publication qui permettront aux **utilisateurs** de la **déclaration relative à la durabilité** de comprendre les **incidences** importantes de l'entreprise sur **ses effectifs**, ainsi que les **risques** et **opportunités** importants connexes, notamment :
  - (a) la manière dont l'entreprise module **ses effectifs**, en termes d'incidences réelles et négatives, réelles ou potentielles ;
  - (b) toute **mesure** prise, et le résultat de ces mesures, pour prévenir, atténuer ou corriger les incidences négatives réelles ou potentielles, et pour faire face aux risques et aux possibilités ;
  - (c) la nature, le type et l'ampleur des risques et opportunités importants de l'entreprise qui sont liés à ses incidences et à ses **dépendances** en matière d'effectifs, et la manière dont l'entreprise les gère ; et
  - (d) les **effets financiers** sur l'entreprise sur les horizons à court, moyen et long terme des risques et opportunités importants découlant des incidences et des dépendances de l'entreprise à l'égard de ses effectifs.
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 toute incidence réelle et potentielle sur **ses effectifs** 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 d'effectifs de l'entreprise 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 **incidences**, ainsi que les **dépendances** de l'entreprise à l'égard de **ses effectifs**, peuvent créer des **risques** ou **opportunités** importants 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 des effectifs et aux niveaux supérieurs de l'encadrement peuvent avoir des incidences positives, telles que l'expansion de la réserve de main-d'œuvre qualifiée et l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise.
4. La présente norme couvre les **effectifs d'une entreprise**, qui s'entend comme incluant à la fois les personnes qui sont dans une relation de travail avec l'entreprise (« **salariés** ») et les personnes qui ne sont pas des salariés qui sont soit des personnes ayant un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants »), soit des personnes fournies par des entreprises exerçant principalement des « activités de travail » (code NACE N78). Voir l'exigence d'application 3 pour des exemples de personnes qui font partie des effectifs de l'entreprise. Les informations à publier en ce qui concerne les travailleurs externes n'affecte pas leur statut au titre du droit du travail applicable.
5. La présente norme ne couvre 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 **propre main-d'œuvre**, y compris les principales caractéristiques des **salariés** et des non-salariés qui en font partie. Cette description permet aux **utilisateurs** de comprendre la structure des **effectifs** 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 *Prescriptions générales*.
9. Il convient de lire la présente norme parallèlement à ESRS S2 *Travailleurs de la chaîne de valeur*, à ESRS S3 *Communautés concernées* et à ESRS S4 *Consommateurs et utilisateurs finals*.
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 mises en rapport avec les informations publiées sur les **effectifs** 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 intéressées***

---

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 personnes au sein de son propre personnel, y compris le respect de leurs droits de l'homme, éclairent sa stratégie et son modèle économique. Les **effectifs** de l'entreprise constituent un groupe clé de **parties intéressées** concernées.

### ***Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants 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 :
- (a) si et comment les incidences réelles et potentielles sur **ses effectifs**, telles qu'identifiées dans l'ESRS 2 IRO-1 *Description des processus de recensement et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants* : i) proviennent de la stratégie et des **modèles d'entreprise** de l'entreprise ou y sont liés, et ii) fournissent des éléments et contribuent à l'adaptation de la stratégie et du modèle économique de l'entreprise ; et
  - (b) à la relation entre les **risques** et les **opportunités** importants découlant des incidences et des **dépendances** à l'égard de ses effectifs et sa stratégie et son modèle d'entreprise.
14. Lorsqu'elle satisfait aux exigences du paragraphe 48, l'entreprise indique si toutes les personnes de ses effectifs qui peuvent être affectées de manière importante par l'entreprise sont incluses dans le champ d'application de ses informations au titre de l'ESRS 2. Ces **incidences** importantes incluent les incidences qui sont liées 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** de ses effectifs d'avoir des incidences importantes 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 de travail ;
  - (b) en cas d'incidences négatives importantes, une précision indiquant s'il s'agit soit i) d'incidences répandues 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'incidences liées à des **cas** ponctuels (par exemple, un accident industriel ou un déversement d'hydrocarbures) ;
  - (c) en cas d'incidences positives importantes, une description succincte des activités donnant lieu aux incidences positives, des types de salariés et de travailleurs externes parmi les effectifs concernés ou susceptibles d'être concernés par ces incidences positives ; l'entreprise peut également indiquer si les incidences positives se produisent dans certains pays ou certaines régions ;
  - (d) tout **risque** et toute opportunité importante pour l'entreprise découlant des incidences et des **dépendances à l'égard** de ses effectifs ;
  - (e) toute incidence importante sur **ses effectifs** susceptible de résulter de plans de transition visant à réduire les incidences négatives sur l'environnement et à réaliser des opérations plus écologiques et neutres pour le climat, y compris des informations sur les incidences sur les effectifs de l'entreprise des plans et des mesures de réduction des **émissions de carbone** de l'entreprise conformément aux accords internationaux. les incidences, 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 opérations présentant un risque **important** de **travail forcé** ou de travail obligatoire<sup>94</sup> en ce qui concerne :
- i. le type d'activité (usine, par exemple) ; où
  - ii. les pays ou zones géographiques dans lesquels les activités sont considérées comme présentant un risque ;
  - iii. les opérations présentant un risque important d'incidents de travail des enfants<sup>95</sup>, soit en ce qui concerne :
  - iv. le type d'activité (usine, par exemple) ; où
  - v. les pays ou zones géographiques dans lesquels les activités sont considérées comme présentant un risque.
15. Lorsqu'elle décrit les principaux types de personnes au sein de **ses effectifs** qui sont ou sont susceptibles d'être affectées négativement, sur la base de l'évaluation de l' **importance** relative figurant dans l'ESRS 2 IRO 1, l'entreprise indique si et comment elle a développé une compréhension de la manière dont les personnes présentant des caractéristiques particulières, celles qui travaillent dans des contextes particuliers ou celles qui exercent des activités particulières peuvent être plus exposées au risque de préjudice.
16. L'entreprise indique quels sont, le cas échéant, les risques et opportunités importants découlant des incidences et des **dépendances** à l'égard des personnes de **ses effectifs**, qui se rapportent à des groupes spécifiques de personnes (par exemple, des groupes d'âge particuliers ou des personnes travaillant dans une usine ou un pays donné) plutôt qu'à l'ensemble de ses effectifs (par exemple, une réduction générale des **salaires** ou une **formation** proposée à toutes les personnes de ses effectifs).

## **Gestion des incidences, risques et opportunités**

### **Exigence de publication S1-1 — Politiques liées aux effectifs de l'entreprise**

17. L'entreprise décrit les politiques qu'elle a adoptées pour gérer ses incidences importantes sur son propre personnel, ainsi que les risques et possibilités importants 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** des incidences importantes sur **ses effectifs**, ainsi que de politiques couvrant les incidences importantes, **les risques et les opportunités** liés à ses effectifs.
19. Les informations à publier exigées au paragraphe 17 contiennent les informations relatives aux **politiques** mises en place par l'entreprise pour gérer ses **incidences, risques et opportunités** importants liés à ses **effectifs** conformément à ESRS 2 MDR-P *Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité importantes*. En outre, l'entreprise précise si ces politiques couvrent certains groupes particuliers au sein de ses effectifs ou l'ensemble de ses effectifs.
20. L'entreprise décrit ses engagements en matière de droits de l'homme<sup>96</sup> qui concernent ses

<sup>94</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'indicateurs supplémentaires liés aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #13 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents de travail forcé ou obligatoire »).

<sup>95</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'indicateurs supplémentaires liés aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #12 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents de travail des enfants »).

<sup>96</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #9 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Opérations et fournisseurs présentant un risque »).

effectifs, 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<sup>97</sup>. Dans les informations qu'elle publie, elle se concentre sur les questions importantes ainsi que sur son approche générale concernant :

- (a) le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail, de ses effectifs ;
  - (b) l'interaction avec ses **effectifs** ; et
  - (c) les mesures visant à **remédier** et/ou à permettre de remédier aux incidences sur les droits de l'homme.
21. L'entreprise indique si et comment ses politiques en matière de main-d'œuvre 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<sup>98</sup>.
22. L'entreprise indique si ses politiques en matière de **main-d'œuvre** s'attaquent explicitement à la traite des êtres humains<sup>99</sup>, 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<sup>100</sup>.
24. L'entreprise indique :
- (a) 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 ;
  - (b) 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 ;
  - (c) si l'entreprise a pris des engagements stratégiques spécifiques en matière d'inclusion ou d'action positive en faveur des personnes appartenant à des groupes particulièrement exposés à un risque de vulnérabilité au sein de ses effectifs et, dans l'affirmative, quels sont ces engagements ; et
  - (d) 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.

---

important d'incidents de travail des enfants »).

<sup>97</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur obligatoire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #11 du tableau I de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables.

<sup>98</sup> 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 ne disposant pas de politiques de diligence 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.

<sup>99</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #11 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Absence de processus et de mesures de prévention de la traite des êtres humains »).

<sup>100</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #1 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Investissements dans des entreprises sans politique de prévention des accidents du travail »).



### ***Exigence de publication S1-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants***

---

25. **L'entreprise publie ses procédures générales de dialogue avec les personnes de ses effectifs et les représentants des travailleurs au sujet des incidences réelles et potentielles sur ses effectifs.**
26. L'objectif de cette obligation d'information est de permettre de comprendre comment l'entreprise s'engage, dans le cadre de son processus permanent de diligence raisonnée, avec des personnes de ses effectifs et des **représentants des travailleurs** au sujet des incidences importantes, réelles et potentielles, positives et/ou négatives qui les affectent ou sont susceptibles de les affecter, et si et comment les points de vue de ses propres travailleurs sont pris en compte dans les processus décisionnels de l'entreprise.
27. L'entreprise indique si et comment les perspectives de son **propre personnel éclairent** ses décisions ou activités visant à gérer les incidences réelles et potentielles sur ses propres effectifs. Elle explique notamment, le cas échéant :
  - (a) si l'interaction a lieu directement avec les effectifs de l'entreprise ou leurs représentants ;
  - (b) à quel(s) moment(s) l'interaction a lieu, le type d'interaction et sa fréquence ;
  - (c) la fonction et le rôle le plus élevé au sein de l'entreprise auxquels incombe la responsabilité opérationnelle de veiller à ce que cette interaction ait lieu et à ce que ses résultats étayent l'approche de l'entreprise ;
  - (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 ses effectifs, y compris une explication de la manière dont l'accord permet à l'entreprise de connaître les points de vue de ses effectifs ; et
  - (e) le cas échéant, la manière dont l'entreprise évalue l'efficacité de son interaction avec ses effectifs, 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 ses **effectifs** susceptibles d'être particulièrement vulnérables aux incidences et/ou marginalisés (par exemple, les travailleurs de sexe féminin, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés).
29. Si l'entreprise ne peut pas publier les informations requises ci-dessus parce qu'elle n'a pas adopté de processus général pour interagir avec ses **effectifs**, elle le signale. Elle peut indiquer un délai dans lequel elle entend mettre en place un tel processus.

### ***Exigence de publication S1-3 — Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations***

---

30. **L'entreprise décrit les procédures qu'elle a mises en place pour procéder ou coopérer à la réparation des incidences négatives sur ses effectifs avec lesquelles elle a un lien, ainsi que les canaux mis à leur disposition pour faire part de leurs préoccupations et demander d'y remédier.**
31. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre les moyens formels par lesquels les **effectifs** de l'entreprise peuvent faire connaître leurs préoccupations et leurs besoins directement à l'entreprise et par lesquels l'entreprise soutient la disponibilité de tels canaux (**mécanismes de traitement des plaintes**, par exemple) sur le lieu de travail, ainsi que la manière dont le suivi est assuré avec les personnes concernées en ce qui concerne les questions soulevées et l'efficacité de ces canaux.
32. L'entreprise décrit les procédures qu'elle a mises en place pour couvrir les questions définies au paragraphe 2 de la section « Objectif » en publiant les informations suivantes :
  - (a) son approche générale et les procédures visant à fournir des solutions ou à y contribuer lorsqu'elles ont causé ou contribué à une incidence négative importante sur les personnes de ses effectifs, y compris la question de savoir si et comment

- l'entreprise estime que la mesure corrective prévue est efficace ;
- (b) les canaux spécifiques éventuellement mis en place pour permettre aux **effectifs** de l'entreprise de lui faire part directement de leurs préoccupations ou de leurs besoins et de demander d'y remédier, 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<sup>101</sup> ; et
  - (d) les processus par lesquels l'entreprise soutient la disponibilité de ces canaux sur le lieu de travail de ses effectifs ; 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 intéressées** qui sont les **utilisateurs** auxquels ces canaux sont destinés.
33. L'entreprise indique si et comment elle estime que ses **effectifs** ont connaissance de ces structures ou procédures et leur font confiance pour faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins et demander d'y remédier. En outre, elle indique si elle a adopté des politiques pour protéger des représailles les personnes qui utilisent ces structures ou procédures, 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 mis en place de canal permettant de faire part des préoccupations ou n'encourage pas la disponibilité d'un tel canal sur le lieu de travail pour ses effectifs, elle le signale. Elle peut indiquer un délai dans lequel elle entend mettre en place un tel canal.

---

***Exigence de publication S1-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions***

---

35. **L'entreprise indique comment elle prend des mesures pour remédier aux incidences négatives et positives importantes, gérer les risques importants et exploiter les possibilités importantes liées à ses effectifs, ainsi que l'efficacité de ces mesures.**
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 effets importants négatifs sur ses effectifs ; et/ou
  - (b) créer des incidences positives importantes pour ses effectifs.
- Deuxièmement, elle doit permettre de comprendre la manière dont l'entreprise s'attaque aux risques importants et poursuit les possibilités importantes liées à ses effectifs.
37. L'entreprise fournit une description succincte des plans d'action et des ressources nécessaires à la gestion de ses incidences importantes, des risques et des opportunités liés à son propre personnel conformément aux actions et ressources de l'ESRS 2 MDR-A en ce qui concerne les questions de durabilité importante.
38. En ce qui concerne les **incidences** importantes sur ses **effectifs**, l'entreprise indique :
- (a) les actions prises, prévues ou en cours pour prévenir ou atténuer les incidences négatives importantes sur ses effectifs ;
  - (b) les mesures adoptées, s'il en est, pour **remédier** ou permettre de remédier à une incidence importante réelle ;
  - (c) les éventuelles actions ou initiatives supplémentaires qu'elle a engagées dans le but

---

<sup>101</sup> Ces informations étayent les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #5 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne 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»).

- premier de créer des incidences positives pour ses effectifs ; et
- (d) la manière dont elle suit et évalue l'efficacité de ces actions et initiatives en termes de résultats pour ses effectifs.
39. En ce qui concerne le paragraphe 36, l'entreprise décrit les processus par lesquels elle détermine quelles mesures sont nécessaires et appropriées pour faire face à une incidence négative réelle ou potentielle particulière sur ses propres effectifs.
40. En ce qui concerne les **risques et opportunités** importants, l'entreprise décrit :
- (a) les mesures prévues ou en cours pour atténuer les risques importants pour l'entreprise découlant de ses incidences et de ses **dépendances** en matière d'**effectifs**, et la manière dont elle mesure leur efficacité dans la pratique ; et
- (b) les mesures prévues ou en cours pour saisir les opportunités importantes de l'entreprise concernant ses effectifs.
41. L'entreprise indique si et comment elle veille à ce que ses pratiques ne causent pas ou n'exacerbent pas d'incidences négatives importantes sur ses **effectifs**, 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 incidences négatives importantes 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 incidences importantes, en fournissant des informations qui permettent aux **utilisateurs** de comprendre comment les incidences importantes sont gérées.

### **Métriques et cibles**

#### ***Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives significatives, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités significatifs***

---

44. **L'entreprise communique les cibles assorties d'échéances et axées sur les résultats qu'elle peut avoir fixées concernant :**
- (a) **la réduction des incidences négatives sur les effectifs de l'entreprise ; et/ou**
- (b) **la promotion des incidences positives sur les effectifs de l'entreprise ; et/ou**
- (c) **la gestion des risques et opportunités importants liés aux effectifs de l'entreprise.**
45. L'objectif de cette obligation d'information est de permettre de comprendre dans quelle mesure l'entreprise utilise des **objectifs** axés sur les résultats pour orienter et mesurer ses progrès dans la lutte contre ses incidences négatives importantes et/ou les effets positifs sur ses effectifs, et/ou dans la gestion des risques et opportunités importants liés à ses effectifs.
46. La description succincte des **objectifs** fixés pour gérer les **incidences** importantes, les **risques** et les **opportunités** liés aux **effectifs de l'entreprise** contient les exigences en matière d'information définies dans l'ESRS 2 MDR-T.
47. L'entreprise publie le processus de fixation des **objectifs**, y compris la question de savoir si et comment elle a directement collaboré avec ses propres **travailleurs ou avec des représentants des travailleurs dans les domaines** suivants :
- (a) la fixation de tels objectifs ;
- (b) suivre les performances de l'entreprise par rapport à ces cibles ; et
- (c) recenser les enseignements ou 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 l'ampleur et la nature des **incidences** 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 **métriques** quantitatives 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*, l'entreprise doit publier :
- (a) le nombre total de **salariés** en effectifs, ainsi que des ventilations par sexe et par pays pour les pays dans lesquels l'entreprise compte 50 salariés ou plus représentant au moins 10 % du nombre total de ses salariés.
  - (b) le nombre total en effectifs ou équivalents temps plein (ETP) :
    - i. des salariés permanents, ainsi que des ventilations par sexe ;
    - ii. 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 référence et le taux de rotation des salariés au cours de la période de référence.
  - (d) une description des méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données, l'entreprise précisant si les chiffres sont communiqués :
    - i. en effectifs ou en équivalents temps plein (ETP) (y compris une explication de la définition des ETP) ; et
    - ii. à la fin de la période de référence, en tant que moyenne de l'ensemble de la période de référence, 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 référence) ; et
  - (f) une référence croisée entre les informations visées au point a) ci-dessus et le nombre le plus représentatif dans les 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 communiquer, en effectifs ou en équivalents temps plein (ETP), les informations suivantes :
- (a) les **salariés** à temps plein, ainsi que des ventilations par sexe et par région ; et
  - (b) les salariés à temps partiel, ainsi que des ventilations par sexe et par région.

### **Exigence de publication S1-7 — Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise**

---

53. **L'entreprise décrit les principales caractéristiques des non-salariés de son propre 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 l'ampleur et la nature des **incidences** 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 **métriques** quantitatives 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** dans son personnel.

55. Les informations à publier en vertu du paragraphe 53 incluent :
- (a) le nombre total de personnes n'occupant pas de salariés dans la **propre main-d'œuvre** de l'entreprise, c'est-à-dire soit des personnes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants »), soit des personnes fournies par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78).
  - (b) une explication des méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données, l'entreprise précisant si le nombre de travailleurs externes est communiqué :
    - i. en effectifs ou en équivalents temps plein (ETP) (y compris une explication de la définition des ETP) ; et
    - ii. à la fin de la période de référence, en tant que moyenne de l'ensemble de la période de référence, 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 travailleurs externes faisant partie des **effectifs** de l'entreprise au cours de la période de référence ou entre la période de référence précédente et la période de référence 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 fournies par des entreprises exerçant principalement des activités professionnelles et d'autres types pertinents pour l'entreprise), leur relation avec l'entreprise et le type de travail qu'elles effectuent.
57. Lorsque les données ne sont pas disponibles, l'entreprise procède par estimation et le signale. Lorsque l'entreprise procède par estimation, elle décrit la base qu'elle a utilisée à cette fin.

### ***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) au niveau de l'établissement et au niveau européen.**
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 :
- (a) le pourcentage de tous ses **salariés** couverts par des **conventions collectives** ;
  - (b) dans l'Espace économique européen, s'il a conclu une ou plusieurs **conventions collectives** et, dans l'affirmative, le pourcentage global de ses **travailleurs** couverts par ces accords pour chaque pays dans lequel il occupe un emploi important, défini comme au moins 50 salariés par effectif représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés ; et
  - (c) 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** de son **propre 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** :
- (a) le pourcentage global de **salariés** couverts par les représentants des travailleurs, déclaré au niveau national pour chaque pays de l'EEE dans lequel l'entreprise occupe un emploi important ; et
  - (b) 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 Europe (SE) ou un comité de Societas Coopérative Europe (SCE).

#### **Exigence de publication S1-9 — Métriques 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 :
- (a) la répartition par sexe en nombre et en pourcentage au niveau de l'encadrement supérieur ; et
  - (b) la répartition des 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 **salaire décent**, conformément aux indices de référence applicables.
69. L'entreprise indique si tous ses **salariés** perçoivent un **salaire 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 **salaire décent** conformément aux indices de référence applicables, l'entreprise indique les pays dans lesquels ses salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable et le pourcentage de salariés percevant un salaire inférieur à l'indice de salaire 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 personnes qui ne font pas partie de 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 personnes qui ne font pas partie de 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 — Métriques de la formation et du 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 :
  - (a) le pourcentage de **salariés** ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du **développement** de leur carrière ; ces informations sont ventilées par sexe ;
  - (b) 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 personnes qui ne font pas partie de son personnel.

#### ***Exigence de publication S1-14 — Métriques 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 :

- (a) le pourcentage de ses effectifs 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 ;
- (b) Le nombre de décès<sup>102</sup> dus à des **accidents et maladies professionnels** ;
- (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 de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé<sup>103</sup>.

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 ses effectifs 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 — Métriques 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

<sup>102</sup> Ces informations étaient les besoins d'information 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 «ratio moyen pondéré d'accidents, de blessures et de décès» à l'annexe II, sections 1 et 2. Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car ils sont dérivés d'un indicateur supplémentaire relatif aux principales incidences négatives, tel que défini par l'indicateur # 2 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables («Taux d'accidents») et les administrateurs d'indices de référence pour la publication des facteurs ESG soumis au règlement (UE) 2020/1816, tels qu'ils sont définis par l'indicateur «ratio moyen pondéré d'accidents, de blessures, de décès» figurant aux sections 1 et 2 de l'annexe II.

<sup>103</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #3 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne 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»).



### **Exigence de publication S1-16 — Métriques 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 comprendre l'ampleur de tout écart de **rémunération** entre les femmes et les hommes faisant partie des **salariés** de l'entreprise ; et elle vise à donner un aperçu du niveau d'inégalité de rémunération au sein de l'entreprise et à indiquer s'il existe des inégalités salariales importantes.
97. Les informations à publier en vertu du paragraphe 95 incluent :
- (a) L'**écart de rémunération entre les femmes et les 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<sup>104</sup>.
  - (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)<sup>105</sup> ; 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 publier l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés ventilé par salaire de base ordinaire et 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 incidences graves en matière de droits de l'homme**

100. L'entreprise communique le nombre d'incidents et/ou de plaintes liés au travail et d'incidences graves en matière de droits de l'homme au sein de ses effectifs, ainsi que toute amende, sanction ou indemnisation importante infligée dans ce contexte pendant la période de référence.
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'incidences sur les droits de l'homme affectent ses effectifs.
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 **acteurs** internes et/ou externes tout au long des activités menées au cours de la période de référence. Cela inclut les cas de **harcèlement** en tant que forme de discrimination spécifique.

<sup>104</sup> Ces informations permettent de répondre aux besoins d'information: des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur obligatoire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #12 du tableau I de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Écart non ajustable de rémunération entre les hommes et les femmes »), des administrateurs d'indices de référence 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.

<sup>105</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #8 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Ratio de rémunération excessif des PDG »).

103. L'entreprise indique :

- (a) le nombre total d'incidents de **discrimination**, y compris le **harcèlement**, signalés au cours de la période de référence<sup>106</sup> ;
- (b) le nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux **effectifs** de l'entreprise de faire part de leurs 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 recensés 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 les effectifs de l'entreprise au cours de la période de référence, 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<sup>107</sup> ; et
- (b) le montant total des amendes, sanctions et indemnisations 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.

## Appendice A : Exigences d'application

---

Le présent appendice fait partie intégrante d'ESRS S1 *Effectifs 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

<sup>106</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #7 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Cas de discrimination »).

<sup>107</sup> Ces informations étaient les besoins d'information des acteurs des marchés financiers soumis au règlement (UE) 2019/2088, car elles sont dérivées d'un indicateur supplémentaire et obligatoire lié aux principales incidences négatives, tels que définis par l'indicateur #10 du tableau I et par l'indicateur #14 du tableau III de l'annexe I du règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission en ce qui concerne les règles de publication d'informations sur les investissements durables (« Violation des principes du Pacte mondial des Nations unies ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » et « Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits de l'homme »); et les besoins d'information des administrateurs d'indices de référence pour publier les facteurs ESG relevant du règlement (UE) 2020/1816, tels que définis par l'indicateur « Nombre de constituants de l'indice de référence faisant l'objet de violations sociales (nombre absolu et relatif divisé par toutes les composantes de l'indice de référence), tels que visés dans les traités et conventions internationaux, dans les principes des Nations unies et, le cas échéant, dans le droit national », à l'annexe 2, sections 1 et 2.

divulguer des informations sur d'autres questions ayant une incidence importante sur une période plus courte, par exemple des initiatives concernant la santé et la sécurité de ses effectifs pendant une pandémie.

- AR 2. L'aperçu des aspects sociaux au paragraphe 2 ne signifie pas que tous ces aspects doivent être déclarés pour chaque exigence de publication prévue par la présente norme. Elles fournissent plutôt une liste de questions dérivées des exigences d'information en matière de durabilité énoncées dans la directive 2013/34/UE que l'entreprise doit prendre en considération pour l'évaluation de l'**importance** relative de l'ESRS 2 concernant son **propre personnel** et, le cas échéant, déclarer comme des **incidences, risques et opportunités importants** relevant du champ d'application de la présente norme.
- AR 3. Relèvent, par exemple, du champ d'application des « **effectifs de l'entreprise** » :
- (a) Les contractants (personnes indépendantes) faisant partie des effectifs 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 travailleurs d'un tiers exerçant des « activités liées à l'emploi » incluent les personnes qui réalisent le même travail que les salariés, 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 intéressées**

---

- 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'incidences importantes sur ses effectifs, et si et comment le modèle et la stratégie d'entreprise sont adaptés pour faire face à ces incidences importantes.
- AR 5. Bien que la propre main-d'œuvre de l'entreprise puisse ne pas dialoguer avec l'entreprise au niveau de sa stratégie ou de son modèle d'entreprise, leur point de vue peut éclairer l'évaluation par l'entreprise de sa stratégie et de son modèle d'entreprise. 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 – Incidences, risques et opportunités significatifs et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique**

---

- AR 6. **Les incidences sur les effectifs de l'entreprise peuvent provenir de sa stratégie ou de son modèle d'entreprise de différentes manières.** Ainsi, les incidences peuvent concerner la proposition de valeur de l'entreprise (par exemple, la fourniture de produits ou de services au prix le plus bas, ou la fourniture rapide, d'une manière qui exerce une

pression sur les droits du travail dans le cadre de ses activités) ou la structure de ses coûts et son modèle de revenus (par exemple, le transfert du risque lié aux stocks vers les **fournisseurs**, avec des répercussions sur les droits du travail des personnes qui travaillent pour eux).

- AR 7. Les incidences sur les **effectifs** de l'entreprise qui découlent de sa stratégie et de son **modèle économique** peuvent également déboucher sur des **risques** importants pour l'entreprise. Par exemple, des risques émergent lorsque certains des effectifs 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 de **possibilités** pour l'entreprise peut résulter de la mise à disposition de possibilités pour la main-d'œuvre, 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 liés à l'exploitation de travailleurs peu qualifiés et peu rémunérés dans les régions d'approvisionnement où la protection de ces travailleurs est minime sont aussi exacerbés par les échos négatifs dans la presse et par le fait que les **consommateurs** recherchent désormais des biens durables ou issus d'une production plus éthique.
- AR 8. Des exemples de caractéristiques particulières des personnes de la **propre main-d'œuvre** de l'entreprise qui peuvent être prises en considération par l'entreprise lorsqu'elle répond au paragraphe 15 concernant des jeunes qui peuvent être plus susceptibles d'avoir des incidences 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 effectifs, 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** importants pourraient également survenir en raison de la **dépendance** de l'entreprise à l'égard de ses effectifs, lorsque des événements à faible probabilité mais à fort impact peuvent entraîner des **effets financiers** ; ce qui est par exemple le cas lorsqu'une pandémie a de graves incidences sur la santé des effectifs, 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 ses effectifs figurent le manque de travailleurs qualifiés, ou encore les décisions politiques ou la législation se répercutant sur ses propres opérations et ses **effectifs**.

## **Gestion des incidences, risques et opportunités**

### **Exigence de publication S1-1 — Politiques liées aux effectifs de l'entreprise**

---

- AR 10. L'entreprise détermine si les explications sur les changements importants apportés aux politiques adoptées au cours de l'année de référence (par exemple, les nouvelles attentes pour les filiales étrangères, les approches nouvelles ou supplémentaires concernant la diligence raisonnable et les mesures correctives) 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 **incidences** négatives sur les personnes de ses effectifs 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 **possibilités** 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 adoptée à l'égard des effectifs 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 communique une référence croisée précise permettant de retrouver les 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, considérer les politiques internes en matière d'approvisionnement responsable et l'alignement sur d'autres politiques pertinentes pour les effectifs de l'entreprise, 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 recense et lève les éventuels obstacles à la diffusion, tels que la traduction dans les langues concernées ou l'utilisation de 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 se produire en ce qui concerne les conditions de travail, notamment : 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 aborder ces domaines en particulier lorsqu'elle communique ses politiques et procédures sous-jacentes pour satisfaire à l'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 possibilités 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 d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants***

AR 18. Lorsqu'elle décrit la fonction ou le rôle assumant la responsabilité opérationnelle de cet engagement et/ou la responsabilité finale, l'entreprise peut indiquer s'il s'agit d'un rôle ou d'une fonction spécifique ou d'une partie d'un rôle ou d'une fonction plus large, et si des activités de renforcement des capacités ont été proposées pour aider le personnel à s'engager. 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 interactions, celles-ci peuvent avoir lieu, par exemple, i) au moment de la définition de l'approche en matière d'atténuation où ii) lors de l'évaluation de l'efficacité des mesures d'atténuation ;
- (b) en ce qui concerne le type d'interaction, il peut s'agir d'une participation, d'une consultation ou d'une information ;
- (c) en ce qui concerne la fréquence de l'interaction, l'entreprise peut indiquer si l'interaction 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 intéressées**, et expliquer si le résultat de l'interaction 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 à l'interaction.

- 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 ses **effectifs** ont façonné certaines de ses décisions ou activités, l'entreprise peut donner des exemples datant de la période de référence 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 ses effectifs, elle peut le signaler pour illustrer la manière dont ces accords lui permettent de connaître les points de vue de ces personnes.
- AR 23. Dans la mesure du possible, l'entreprise peut fournir des exemples de la période de référence pour illustrer la manière dont les points de vue de son **propre personnel** et de ses **représentants des travailleurs** ont éclairé les décisions ou activités spécifiques de l'entreprise.
- AR 24. Aux fins de la présente exigence de publication, l'entreprise considère les aspects suivants :
- (a) le type d'engagement (par exemple, information, consultation ou participation) et sa fréquence (par exemple, permanente, trimestrielle, annuelle) ;
  - (b) la manière dont le retour d'information est enregistré et intégré dans la prise de décision, et la manière dont les effectifs sont informés de l'influence qu'a eue leur retour d'information sur les décisions ;
  - (c) si les activités d'interaction ont 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 provenant desdites activités d'interaction sont centralisées ;
  - (d) les ressources (financières ou humaines, par exemple) allouées à l'interaction ; et
  - (e) la manière dont l'entreprise interagit avec ses effectifs et leurs **représentants** au sujet des incidences éventuelles sur ses **effectifs** 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. L'entreprise publie aussi les informations suivantes en ce qui concerne le paragraphe 24 sur la diversité :
- (a) la manière dont elle interagit avec les personnes en situation de vulnérabilité (par exemple, si elle adopte des approches spécifiques et accorde une attention particulière aux obstacles potentiels) ;
  - (b) la manière dont elle tient compte des obstacles potentiels à l'interaction avec ses effectifs (tels que les différences linguistiques et culturelles, les déséquilibres entre les hommes et les femmes et les déséquilibres de pouvoir, les divisions au sein d'une communauté ou d'un groupe) ;
  - (c) la manière dont elle fournit à ses effectifs des informations compréhensibles et accessibles au moyen de canaux de communication appropriés ;
  - (d) les éventuels conflits d'intérêts apparus parmi ses effectifs et la manière dont elle les a résolus ; et
  - (e) comment elle cherche à 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, ainsi qu'à la liberté de réunion pacifique et de manifestation.
- AR 26. L'entreprise peut également publier des informations sur l'efficacité des processus d'interaction avec ses **effectifs** datant des périodes de référence précédentes, et ce si elle a

évalué l'efficacité de ces processus ou en a tiré des enseignements au cours de la période de référence en cours. Les audits ou vérifications internes ou externes, les analyses d'impact, les systèmes de mesure, le retour d'information des **parties intéressées**, 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 — Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations***

---

- AR 27. Aux fins des obligations de l'exigence de publication ESRS S1-3, l'entreprise peut être guidée par le contenu des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et du guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, axé 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 les effectifs de l'entreprise ou ses représentants** peuvent faire part de leurs préoccupations quant aux incidences ou expliquer les besoins auxquels ils souhaiteraient que l'entreprise réponde. Il pourrait s'agir aussi bien de canaux mis en place directement par l'entreprise que de canaux mis à disposition par les entités au sein desquelles les effectifs de l'entreprise travaillent, en plus de tout autre mécanisme que l'entreprise pourrait utiliser pour mieux comprendre la gestion des incidences sur ses effectifs, 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 fournis 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 ses effectifs (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 **incidences** négatives).
- AR 30. L'entreprise examine si et comment les personnes qui, au sein de ses effectifs, peuvent être affectées et les **représentants de leurs travailleurs** sont en mesure d'accéder aux canaux au niveau de l'entreprise pour laquelle elles sont employées, ou pour lesquelles elles ont conclu un contrat de travail, en fonction de chaque **impact** important. Les lignes directes, les syndicats (si les effectifs sont syndiqués), 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 ses effectifs 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 effectifs 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 ses **effectifs** et à leurs **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 intéressées ?
  - (b) les canaux sont-ils communiqués et accessibles aux **parties intéressées** ?
  - (c) les canaux prévoient-ils une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif ?
  - (d) les canaux garantissent-ils aux **parties intéressées** un accès raisonnable aux



sources d'information, aux conseils et aux compétences ?

- (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 des canaux des enseignements pour l'apprentissage continu afin d'améliorer les canaux et de prévenir les incidences futures ?
- (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 incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches***

---

AR 33. Il peut prendre du temps pour comprendre les **incidences** négatives et la manière dont l'entreprise peut y être associée par l'intermédiaire de ses effectifs, ainsi que pour identifier les réponses appropriées et les mettre en pratique). Par conséquent, l'entreprise peut publier des informations sûres :

- (a) ses approches générales et particulières concernant le traitement des incidences négatives importantes ;
- (b) ses initiatives visant à favoriser des incidences positives importantes supplémentaires ;
- (c) la mesure dans laquelle elle a progressé dans ses efforts au cours de la période de référence ; et
- (d) ses objectifs en matière d'amélioration continuent.

AR 34. L'action appropriée peut varier selon que l'entreprise a une incidence importante 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 **incidences** négatives importantes sur ses effectifs qui se sont produites au cours de la période de référence peuvent également être liées à d'autres entités ou opérations 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 incidences. 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. Lorsque l'entreprise annonce sa participation à une initiative sectorielle ou multipartite dans le cadre de ses **actions** visant à remédier aux incidences négatives importantes, elle peut indiquer comment l'initiative et sa participation visent à remédier à l'incidence importante concernée. 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 incidences réelles et potentielles sur ses **effectifs** dans ses décisions de mettre fin à des **relations d'affaires**, et si et comment elle cherche à remédier aux incidences négatives 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 intéressées, 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 mesures prises par une entreprise et la gestion efficace des incidences. 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 procédures dont l'objectif premier est de produire des incidences positives pour les **effectifs** 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 procédures, l'entreprise peut communiquer :
- (a) des informations indiquant si et comment ses effectifs et leurs **représentants** jouent un rôle dans les décisions relatives à la conception et à la mise en œuvre de ces initiatives ou procédures ; et
  - (b) des informations sur les résultats positifs escomptés ou obtenus pour les effectifs de l'entreprise dans le cadre de ces initiatives ou procédures.
- 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 **effectifs** de l'entreprise spécifiquement visés par les **actions** que pour les communautés locales.
- AR 42. Lors de la divulgation des résultats positifs escomptés ou obtenus de ses **actions** pour les **effectifs de l'entreprise**, il convient d'établir une distinction entre la preuve de l'existence de certaines activités (par exemple, le fait que x nombre de personnes ont reçu une **formation** 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 incidences négatives sur ses effectifs 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 incidences 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** importants liés à ses **incidences** sur ses **effectifs** et à ses **dépendances** à l'égard de ceux-ci, l'entreprise peut tenir compte :
- (a) des risques liés aux incidences de l'entreprise sur ses effectifs, qui peuvent inclure les atteintes à son image de marque ou l'engagement de sa responsabilité juridique lorsqu'il est constaté que ses effectifs sont soumis au **travail forcé** ou au **travail des enfants** ;
  - (b) des risques liés aux dépendances de l'entreprise à l'égard de ses effectifs, qui peuvent inclure la perturbation des activités lorsqu'une rotation importante des salariés ou un manque de **développement** des compétences/de **formation** menacent les activités de l'entreprise ; et
  - (c) des opportunités liées aux incidences de l'entreprise sur ses effectifs, qui peuvent

inclure une différenciation sur le marché et un plus grand attrait aux yeux de la clientèle lorsque l'entreprise garantit une **rémunération** et des conditions décentes aux travailleurs externes.

- AR 45. Lorsqu'elle explique si les **dépendances** se transforment en **risques**, l'entreprise tient compte des évolutions extérieures.
- AR 46. Lorsqu'elle publie des **stratégies**, des **actions**, des ressources et des **objectifs** liés à la gestion des risques et **opportunités** importants, dans les cas où des risques et des opportunités découlent d'une **incidence** importante, l'entreprise peut recouper ses informations sur les politiques, les actions, les ressources et les objectifs liés à cet impact.
- AR 47. L'entreprise examine si et comment son ou ses processus de gestion des **risques** importants liés à ses effectifs sont intégrés dans son ou ses processus de gestion des risques existants.
- AR 48. Lorsqu'elle communique les ressources allouées à la gestion des incidences importantes, l'entreprise peut expliquer quelles fonctions internes participent à la gestion des incidences et quels types d'actions elle mène pour remédier aux incidences négatives et promouvoir les incidences positives.

### **Métriques et cibles**

#### ***Exigence de publication S1-5 — Cibles liées à la gestion des incidences importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités***

---

- AR 49. Lorsqu'elle publie les informations relatives aux **cibles** conformément au paragraphe 46, l'entreprise peut publier :
- (a) les résultats devant être obtenus dans la vie d'un certain nombre de ses **effectifs** ;
  - (b) la stabilité des **cibles** dans le temps au niveau des définitions et des méthodes, permettant la comparabilité au fil du temps ; et/ou
  - (c) 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 **objectifs** liés aux **risques** et aux **opportunités** peuvent être identiques ou distincts des objectifs liés aux incidences. Par exemple, un objectif visant à atteindre **des salaires adéquats** pour les non-salariés pourrait à la fois réduire les incidences 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 faire la distinction entre les **objectifs** à court, moyen et long terme couvrant le même engagement **politique**. 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 de livraison d'ici à 2030 et un objectif à court terme de réduction des **heures supplémentaires** des chauffeurs de livraison de x% tout en maintenant leurs revenus d'ici à 2024.
- AR 52. Lorsqu'elle modifie ou remplace une **cible** au cours de la période de référence, l'entreprise peut expliquer le changement en renvoyant celui-ci à des changements importants dans le **modèle d'entreprise** ou à des changements plus larges de la norme ou de la législation acceptée dont l'objectif est dérivé, afin de fournir des informations contextuelles conformément à l'ESRS 2 BP-2 Informations à fournir en rapport avec des circonstances spécifiques.

#### ***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»)<sup>108</sup> et la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil («directive sur l'information et la consultation»)<sup>109</sup> 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 les effectifs par sexe

Sexe	Nombre de salariés (effectifs)
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 du nombre de salariés 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 (effectifs)
Pays A	
Pays B	
Pays C	
Pays D	

Tableau 3 : Modèle de présentation des informations sur les salariés par type de contrat,

<sup>108</sup> 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).

<sup>109</sup> 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).

ventilées par sexe (effectifs ou ETP) (la distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel est facultative)

Période de référence				
FEMME	HOMME	AUTRES	NON COMUNIQUE	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 (effectifs ou ETP) (la distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel est facultative)

Période de référence		
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 référence donne des informations pour ce moment précis, sans refléter les fluctuations survenues au cours de la période de référence. La communication de ce nombre sous la forme de moyennes

concernant l'ensemble de la période de référence 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 pourrait indiquer un manque de sécurité de l'emploi pour les salariés, mais elle pourrait 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 travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise***

---

AR 61. Cette obligation de divulgation donne un aperçu de l'approche de l'entreprise en matière d'emploi, ainsi que de la portée 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 tant les contractants individuels fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise (« personnes indépendantes ») que les travailleurs mis à 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 l'entreprise n'emploie pas de travailleurs externes, cette exigence de publication n'est pas pertinente pour l'entreprise ; 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 la **déclaration** de durabilité.

AR 62. les contractants (personnes indépendantes) faisant partie des **effectifs** de l'entreprise, tels que : 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 fournir les travaux ou services directement sur le lieu de travail d'un client de l'organisation. Les personnes employées par un tiers et exerçant des «activités liées à l'emploi» qui travaillent sous la direction de l'entreprise sont notamment: 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** (les travailleurs qui ne font pas partie des effectifs de l'entreprise et qui sont déclarés en vertu d'ESRS S2) sont 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'une entité fournissant des équipements à l'entreprise qui, sur un ou plusieurs des lieux de travail de l'entreprise, réalisent des tâches de maintenance régulière sur l'équipement ainsi fourni (photocopieuses, par exemple), conformément au contrat conclu entre le fournisseur d'équipements 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 **travailleurs externes** faisant partie de ses **effectifs** à la dizaine la plus proche ou, lorsque le nombre de tels travailleurs 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 **travailleurs externes** faisant partie des **effectifs** de l'entreprise à la fin de la période de référence donne des informations pour ce moment précis, sans refléter les fluctuations survenues au cours de la période de référence. La communication de ce nombre sous la forme d'une moyenne concernant l'ensemble de la période de référence 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 référence ou par rapport à la période de référence 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 travailleurs externes au cours de la période de référence pourrait être due à un événement saisonnier. À l'inverse, une diminution du nombre de travailleurs externes par rapport à la période de référence 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 travailleurs externes n'a pas connu de fluctuations importantes au cours de la période de référence ou entre la période de référence précédente et la période de référence 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 :

Nombre de salariés couverts par des conventions collectives

100

Nombre de salariés

- AR 67. Les **salariés** faisant partie des **effectifs** 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 faisant partie des effectifs 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 emploie des effectifs importants (à savoir des effectifs d'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 %.

Nombre de salariés travaillant dans des établissements dans lesquels les  
salariés sont représentés par des représentants

10  
0

Nombre de salariés

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

	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
Taux de couverture	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 — Métriques 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 minimum est fixé conformément à la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil<sup>110</sup> 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** minimum 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 minimum 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 minimum national ou infranational établi par la législation ou la négociation collective ; où
  - 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 Waes, A Platform to Secure Living Waes in Supply Chainse»*), y compris les critères de référence applicables alignés sur la méthodologie Anke, 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.

---

<sup>110</sup> 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 ayant 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'incidence 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 — Métriques 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 d'effectifs indiqués pour les salariés 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 ; ainsi que
- (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 les effectifs totaux et 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 de la main-d'œuvre, l'entreprise peut définir des catégories d'employés raisonnables et significatives qui permettent aux **utilisateurs** des informations de comprendre différentes mesures de performance entre les catégories. L'entreprise peut classer ses effectifs en salariés exécutifs et salariés non exécutifs.

### ***Exigence de publication S1-14 — Métriques de santé et de sécurité***

---

AR 80. En ce qui concerne le paragraphe 88, point a), le pourcentage de **ses effectifs** qui est couverte par le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise est publié sur la base d'un décompte des effectifs plutôt que d'un équivalent 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

ceux résultant de **problèmes de santé liés au travail**.

## Accidents et maladies « professionnels » — Orientations

AR 83. Les **accidents du travail** 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 :

- (a) une crise cardiaque que subit un membre des effectifs au travail mais qui n'est pas liée au travail ;
- (b) un accident de voiture dont est victime un membre des effectifs 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
- (c) une crise d'épilepsie qui touche un membre des effectifs au 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 ». Citons par exemple les visites aux clients et leurs trajets de retour ; l'exécution de tâches professionnelles ; et le divertissement des clients dans le but de faire des affaires, de discuter ou de promouvoir l'entreprise (sous la direction 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 ce qui concerne le télétravail, les accidents et maladies qui surviennent pendant que le travailleur travaille chez lui sont liés au travail si, au moment de l'accident ou de la maladie, la personne exerçait des activités professionnelles depuis son domicile ; et si l'accident ou la maladie est directement lié à l'exécution de telles activités 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 étayée par l'avis d'un professionnel de la santé titulaire d'une licence ayant une **formation** et une expérience appropriées indiquant 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 **ses effectifs**, 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 d'heures travaillées indique le nombre d'accidents du travailleur 500 personnes travaillant à temps plein sur une période d'un an. À des fins de comparabilité, un taux de 1000 000 d'heures travaillées est également utilisé pour les entreprises employant 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 musculosquelettiques, 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 post-traumatique). 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 musculosquelettiques 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 référence. 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 référence chez d'anciens effectifs 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 considérable 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 — Métriques 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 référence en cours et, s'il avait été indiqué dans les rapports en matière de durabilité précédents, pour les deux périodes de référence 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 bénéfices 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, revenus 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 — Cas, plaintes et incidences 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, dont les résultats ont été passés en revue dans le cadre des procédures de réexamen interne ordinaire de la gestion ; ainsi que
- (d) les incidents ne faisant plus l'objet d'une action.

AR 104. Si l'entreprise compile les informations décrites sous AR 105, 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 correctives visent l'harceleur présumé et la victime présumée. Les mesures correctives 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) ; ainsi que
- (c) les mesures correctives prises à l'encontre de l'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 l'harceleur a déjà été sanctionné mais que son harcèlement ne cesse pas, une action 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 les **effectifs** de l'entreprise et que l'entreprise n'en conteste pas les circonstances, et toute autre incidence grave dont l'entreprise a connaissance.

AR 106. Outre les informations requises au paragraphe 104 ci-dessus, l'entreprise peut divulguer 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 touchées au cours de la période de référence.

### **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 *Effectifs 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.

<b>Aspects sociaux et droits de l'homme</b>	<b>Liste non exhaustive de facteurs à prendre en considération lors de l'évaluation de l'importance relative</b>
<b>Sécurité de l'emploi</b>	Pourcentage de salariés sous contrat temporaire, proportion de travailleurs externes par rapport aux salariés, protection sociale
<b>Temps de travail</b>	Pourcentage de salariés sous contrat à temps partiel ou « zéro heure », satisfaction des salariés à l'égard du temps de travail
<b>Salaires décents</b>	Définitions juridiques européennes, nationales ou locales des notions de « salaire décent », de « salaire adéquat », de « salaire équitable » et de « salaire minimal »
<b>Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation</b>	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
<b>Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion des effectifs couverts par des conventions collectives</b>	Pourcentage des effectifs de l'entreprise couverts par des conventions collectives, arrêts de travail
<b>Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	Congés familiaux, horaires de travail flexibles, accès à des services de garde d'enfants
<b>Santé et sécurité</b>	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
<b>Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</b>	Pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur et dans les effectifs, écart de rémunération entre les femmes et les hommes
<b>Formation et développement des compétences</b>	Quantité et répartition des formations, pourcentage de salariés faisant l'objet d'évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière

<b>Emploi et inclusion des personnes handicapées</b>	Pourcentage de mesures en faveur de l'emploi et de l'accessibilité pour les salariés handicapés
<b>Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</b>	Prévalence de la violence et du harcèlement
<b>Diversité</b>	Représentation des femmes et/ou de groupes ethniques ou de minorités dans les effectifs de l'entreprise. Pyramide des âges des effectifs de l'entreprise. Pourcentage de personnes handicapées faisant partie des effectifs de l'entreprise.
<b>Travail des enfants</b>	Types d'activités et zones géographiques exposés au risque de travail des enfants
<b>Travail forcé</b>	Types d'activités et zones géographiques exposés au risque de travail forcé

## **Appendice A.2: Exigences d'application concernant ESRS S1-1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise**

Le présent appendice fait partie intégrante de la partie ESRS 1 « Effectifs 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.

<b>Aspects sociaux et droits de l'homme</b>	<b>Exemples de politiques</b>
<b>Sécurité de l'emploi</b>	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
<b>Temps de travail</b>	Limitation des heures supplémentaires, des équipes longues et fractionnées, du travail de nuit et du week-end, planification adéquate des délais de réalisation
<b>Salaires décents</b>	Politique visant à garantir que tous les effectifs de l'entreprise perçoivent un salaire décent
<b>Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation</b>	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



<b>Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives</b>	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
<b>Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	Congés familiaux, horaires de travail flexibles, accès à des structures d'accueil de jour pour tous les salariés
<b>Santé et sécurité</b>	Couverture de tous les effectifs de l'entreprise par le système de gestion de la santé et de la sécurité
<b>Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</b>	Politique en faveur de l'égalité de genre et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
<b>Formation et développement des compétences</b>	Politique d'amélioration des compétences et des perspectives de carrière des salariés
<b>Emploi et inclusion des personnes handicapées</b>	Politique visant à rendre les lieux de travail accessibles aux personnes handicapées
<b>Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</b>	Politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail
<b>Diversité</b>	Politique d'inclusion (diversité ethnique, représentation de minorités) et discrimination positive
<b>Travail des enfants</b>	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
<b>Travail forcé</b>	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 incidences significatives, approches visant à atténuer les risques significatifs et à saisir les opportunités significatives concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches**

Le présent appendice fait partie intégrante de la partie ESRS 1 « Effectifs 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.

<b>Aspects sociaux et droits de l'homme</b>	<b>Exemples d'actions :</b>
<b>Sécurité de l'emploi</b>	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
<b>Temps de travail</b>	Rotation du travail posté, notification bien à l'avance du planning, réduction des heures supplémentaires excessives
<b>Salaires décents</b>	Négocier des salaires décents dans le cadre des conventions collectives, vérifier que les agences pour l'emploi versent un salaire décent
<b>Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation</b>	Inclusion de questions de durabilité supplémentaires dans le dialogue social, augmentation du nombre de réunions, augmentation des ressources allouées aux comités d'entreprise
<b>Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives</b>	Inclusion de questions de durabilité supplémentaires dans la négociation collective, augmentation des ressources allouées aux représentants des travailleurs
<b>Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	Élargir les droits aux congés familiaux et à des horaires de travail flexibles, augmenter l'offre de services d'accueil de jour
<b>Santé et sécurité</b>	Renforcer la formation en matière de santé et de sécurité, investir dans des équipements plus sûrs
<b>Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</b>	Cibler le recrutement et la promotion des femmes, réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au moyen de conventions collectives
<b>Formation et développement des compétences</b>	Audits des compétences, formations pour combler les déficits de compétences
<b>Emploi et inclusion des personnes handicapées</b>	Renforcer les mesures d'accessibilité
<b>Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</b>	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
<b>Diversité</b>	Formation à la diversité et à l'inclusion (y compris considérations d'ordre ethnique), recrutement ciblé de groupes sous-représentés
<b>Travail des enfants</b>	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

<b>Travail forcé</b>	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 incidences négatives significatives, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités significatifs**

Le présent appendice fait partie intégrante de la partie ESRS 1 « Effectifs 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.

<b>Aspects sociaux et droits de l'homme</b>	<b>Exemples de cibles</b>
<b>Sécurité de l'emploi</b>	Augmenter le pourcentage des effectifs bénéficiant de contrats de travail (en particulier <b>des contrats à durée</b> indéterminée) et d'une protection sociale
<b>Temps de travail</b>	Augmenter le pourcentage des effectifs bénéficiant d'horaires de travail flexibles
<b>Salaires décents</b>	Garantir que tous les effectifs de l'entreprise perçoivent un salaire décent
<b>Dialogue social/existence de comités d'entreprise/droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation</b>	Élargir le dialogue social à d'autres établissements et/ou pays
<b>Liberté d'association/négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives</b>	Augmenter le pourcentage des effectifs de l'entreprise bénéficiant des négociations collectives, <b>négocier des conventions</b> collectives pour les questions de durabilité
<b>Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	Étendre à un pourcentage plus élevé des effectifs de l'entreprise les mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
<b>Santé et sécurité</b>	Réduire le taux d'accidents et le temps de travail perdu à la suite d'accidents
<b>Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</b>	Augmenter le pourcentage de femmes dans les effectifs et dans l'encadrement supérieur, réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

<b>Formation et développement des compétences</b>	Augmenter le pourcentage de salariés participant à des formations et faisant l'objet d'évaluations régulières du développement de leurs compétences
<b>Emploi et inclusion des personnes handicapées</b>	Augmenter le pourcentage de personnes handicapées dans les effectifs de l'entreprise
<b>Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</b>	Élargir les mesures à tous les lieux de travail
<b>Diversité</b>	Augmenter le pourcentage de groupes sous-représentés dans les effectifs de l'entreprise et dans l'encadrement supérieur
<b>Travail des enfants</b>	Étendre les mesures de prévention de l'exposition des jeunes à un travail dangereux à un pourcentage plus élevé d'activités
<b>Travail forcé</b>	Étendre les mesures de prévention du travail des enfants à un plus grand nombre d'opérations