



AFEPA / Medef

Décryptage des ESRS S1 à S4 et G1

27 septembre 2023

Messages clé suite à l'acte délégué du 31 juillet

- CSRD/ESRS = outil de **mesure de la transition** (« targets » et « transition plans »)
- La CSRD devient le **pilier central de la transparence sur l'extra-financier**. Reprise du principe de matérialité à venir dans la finance durable (SFDR & Pilier III et Taxonomie).
- L'application des ESRS devra suivre le principe de **proportionnalité (<750 employés)**. On n'applique pas les ESRS de la même manière pour les grandes et petites entreprises.
- Allègements (shall→may) et périodes de transition proposées
- L'Europe cherche la plus grande **convergence avec les normes internationales** (ISSB, SEC, GRI) pour éviter un double reporting et rester leader

Structure des normes de durabilité tous secteurs (ESRS)

Adoptées par **acte délégué** le 31 juillet 2023; période de non objection jusqu'au 21 octobre renouvelable (21 décembre).

Normes transverses	ESRS 1 Principes généraux		ESRS 2 Informations générales à fournir : base de préparation, gouvernance, stratégie, analyse de matérialité, mesures et objectifs		
Environnement	ESRS E1 Changement climatique	ESRS E2 Pollution	ESRS E3 Eau et ressources marines	ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes	ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire
Social	ESRS S1 Employés	ESRS S2 Travailleurs au sein de la chaîne de valeur		ESRS S3 Communautés affectées	ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux
Gouvernance	ESRS G1 Conduite des affaires				

Vue d'ensemble ESRS S1 : Employés

Un standard inspiré des due diligence (UNGP et OECD guidelines)

Thèmes couverts: effectifs, conditions de travail, égalité des chances et droits humains

Informations générales

DR lié à SBM-2: Points de vue des **Parties prenantes** (Répétition SBM-2)

DR lié à SBM-3: Impacts, risques et opportunités sociaux matériels et leur interaction avec la stratégie et modèle d'affaires

- **Catégories d'employés impactés**
- **Types d'impact (yc travail forcé et des enfants par géographie)**
- **Impacts sociaux des plans de transition**

Management des IROs

DR S1-1: **Politiques** relatives aux employés

DR S1-2: Processus d'**engagement** avec les employés et leurs représentants au sujet des impacts

DR S1-3: Processus de remédiation des impacts et **canaux** pour partager les préoccupations des employés

DR S1-4: **Mesures prises** concernant les impacts matériels sur ses employés, et les risques et opportunités et efficacité de ces mesures

Mesures et Objectifs

DR S1-5: **Objectifs**

DR S1-6: Caractéristiques des **salariés**

DR S1-7: Caractéristiques des **travailleurs non-salariés**

DR S1-8: Couverture de la **négociation collective** et du dialogue social

DR S1-9: Indicateurs de **diversité**

DR S1-10: **Salaires adéquats**

DR S1-11: **Protection sociale**

DR S1-12: Personnes **handicapées**

DR S1-13: Indicateurs de **formation** et de développement des compétences

DR S1-14: Indicateurs de **santé et sécurité**

DR S1-15: Indicateurs **d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

DR S1-16: Indicateurs de rémunération (**écarts de rémunération**)

DR S1-17: **Plaintes et incidents** graves en matière de **droits humains**

- Note: Annexe de S1 proposant des exemples de politiques, actions et objectifs intéressants

ESRS S1 sur les Employés: quelques allègements

AUTORITÉ DES NORMES COMPTABLES

Définition Employés:

Employés avec un contrat de travail ainsi que les indépendants et les intérimaires (self-employed + employment activities)

- Informations sociales toutes soumises à analyse de matérialité
- Quelques allègements introduits en juin et juillet dans la version finale:
Informations devenues **optionnelles** (*shall* → *may*) :
 - Indicateurs sociaux relatifs aux travailleurs indépendants et intérimaires sauf pour SST
 - **Répartitions par pays des KPI sociaux** applicables aux entreprises ayant 50 employés ET au moins 10 % de leurs effectifs dans le pays
- Nombreuses dispositions d'application progressive ((à la fin de la présentation))

ESRS S1 : Employés

Zoom sur les informations relatives à la gestion des impacts, risques et opportunités (IROs)

- Informations sur la gestion des impact, risques et opportunités très inspirées des UN Guiding Principles et des OECD Guidelines et basées sur des descriptions de processus peu synthétiques
- S1-1: Description résumée **des politiques sociales**, en particulier sur:
 - le respect des droits humains conformément aux UNGP et OECD Guidelines,
 - le trafic d'êtres humains, le travail forcé et des enfants,
 - la prévention des accidents,
 - la discrimination et l'inclusion (origine ethnique, orientation sexuelle, religion, etc.)
- S1-2: Le processus détaillé de **dialogue avec les employés** (qui, quand, comment)
- S1-3: Le processus pour remédier aux impacts négatifs matériels et les **canaux** pour partager les préoccupations : l'absence de **mécanisme de gestion des plaintes**, le suivi de la résolution de ces réclamations, l'évaluation de la connaissance et de la confiance dans ces mécanismes par les employés
- S1-4: Description :
 - des **actions de prévention, maîtrise et remédiation** des impacts négatifs,
 - des initiatives positives pour les employés
 - du suivi de l'efficacité de ces actions notamment avec des objectifs
 - des ressources allouées
- Obligation de mentionner l'absence éventuelle de ces politiques et processus mais pas de communiquer un calendrier de mise en place
- S1-5: **Objectifs** en décrivant l'implication des employés et de leurs représentants

ESRS S1 : Employés

Zoom sur les effectifs yc les travailleurs non-salariés

Caractéristiques des effectifs (S1-6 & 7)

S1-6: Employés: nombre total d'employés (effectifs), répartition par genre (H/F) et par pays pour les pays comptant >50 employés **ET au moins 10 % de leurs effectifs dans le pays** + connectivité avec états financiers

ETP ou effectif* des :

- employés permanents, employés temporaires, employés sans garantie d'heures, (répartition par genre, **optionnel par région****)
- **Optionnel: employés à temps plein, employés à temps partiel (avec répartition par genre et par région**)**

Turnover des employés (nombre de tous les départs et taux*)

S1-7: nombre de travailleurs non-salariés parmi les employés (travailleurs indépendants et intérimaires, notion de mise à disposition);

- **Optionnel: types de non-salariés les plus courant, relation avec l'entreprise, type de travail qu'ils effectuent;**
- estimation possible;

- Définition des ETP, effectifs, et dénominateur turnover libre mais à publier
- Région : pays, ville ou zone géographique mondiale

ESRS S1 : Employés

Zoom sur les indicateurs de performance sociaux

KPIs sociaux (S1-8 à 12)

S1-8: Négociation collective : % des employés couverts par des accords.

Si l'entreprise dispose d'une ou plusieurs convention(s) collective(s), le % de couverture de ces conventions pour chaque pays >50 employés **ET >10% des effectifs** (et par région hors Espace Economique Européen).

Pour les employés non couverts, description optionnelle de la négociation des conditions de travail.

Dialogue social: % des employés couverts par des représentants du personnel par pays significatif et existence d'un accord pour la représentation par un Comité d'Entreprise Européen

S1-9: Diversité :

- Répartition par genre dans l'encadrement: nombre et % (définition libre, 2 niveaux sous gouvernance préconisés)
- Répartition par tranche d'âge: moins de 30, 30-50, et +50 ans

S1-10: Salaires adéquats (nouveau)

- Indiquer si tous les employés reçoivent un salaire adéquat (salaire mini ou 50% du salaire brut moyen national hors EU)
- Sinon, indiquer les pays avec des salaires inférieurs et les % de salariés concernés (**option pour les non-salariés**)

S1-11: Protection sociale

- Indiquer si tous les employés sont couverts par la protection sociale: maladie, chômage, accident, maternité, retraite
- Sinon, indiquer les pays dans lesquels les travailleurs ne bénéficient pas d'une protection sociale et, pour chacun d'eux, le type d'employés concernés

S1-12: Personnes en situation de handicap

% de personnes en situation de handicap au sein des employés (sous réserve de restrictions légales concernant la collecte)

Option: répartition par genre (H/F)

ESRS S1 : Employés

Zoom sur les négociations collectives et le dialogue social

- Tableau de reporting sur la couverture des négociations collectives et du dialogue social avant et après simplification:

Table 1: Reporting template for collective bargaining coverage and social dialogue

	Collective Bargaining Coverage			Social dialogue
Coverage Rate	Employees – EEA (for countries with >50 empl.)	Non-employee workers – EAA (for countries with >50 empl.)	Own workforce – Non-EEA (estimate for regions with >50 empl.)	Workplace representation (EEA only) (for countries with >50 empl.)
0-19%			Region A	
20-39%	Country A	Country A	Region B	
40-59%	Country B	Country B		Country A
60-79%				Country B
80-100%				

	Collective Bargaining Coverage		Social dialogue
Coverage Rate	Employees – EEA (for countries with >50 empl. representing >10% total empl.)	Employees – Non-EEA (estimate for regions with >50 empl. representing >10% total empl.)	Workplace representation (EEA only) (for countries with >50 empl. representing >10% total empl.)
0-19%		Region A	
20-39%	Country A	Region B	

ESRS S1 : Employés

Zoom sur les KPIs sociaux

AUTORITÉ DES NORMES COMPTABLES

- En tout, seulement 3 nouveaux sujets par rapport à l'article 225: salaires décents, pay gaps, équilibre vie privée/vie pro

KPIs sociaux (S1-13 à 17)

S1-13: Formation et développement des compétences

- % des employés ayant participé à des évaluations régulières de performance et de carrière par genre
- Nombre moyen d'heures de formation par personne et par genre (**optionnel: par catégorie d'employés pour les 2 KPI**)

S1-14: Indicateurs de santé et de sécurité (Employés et travailleurs non salariés)

- % d'employés couverts par le système de management de santé et sécurité
- Nombre de décès suite à des accidents de travail (yc travailleurs sur site)
- Nombre et taux d'accidents du travail et nombre de cas de maladies professionnelles enregistrés (**option: non-salariés**)
- Nombre de jours perdus dû à des blessures, décès et maladies liés au travail (**option: non-salariés**)

S1-15: Équilibre vie professionnelle et vie privée (**nouveau**)

- % d'employés autorisés à prendre des congés pour raisons familiales
- % d'employés ayant pris des congés pour raisons familiales (répartition par genre)

S1-16: Indicateurs d'écart de rémunération (**nouveau**)

- Écart de rémunération H/F (**Option: par catégorie d'employés, par pays et par type de rémunération**)
- Ratio entre la rémunération totale annuelle de l'individu le mieux rémunéré et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés (option: ajusté pour la différence de pouvoir d'achat)

S1-17: Impacts et incidents graves en matière de droits de l'Homme

- Nombre de plaintes remontées par les mécanismes d'alerte (pour les employés)
- Nombre total d'incidents de discrimination et d'harcèlement
- Montant total d'amendes, pénalités, indemnités pour dommages
- Nombre et montant des incidents graves sur les droits de humains (travail forcé et des enfants, trafic d'êtres humains)

ESRS S2 (Travailleurs au sein de la chaîne de valeur), S3 (Communautés affectées), S4 (Consommateurs et utilisateurs finaux)

AUTORITÉ DES NORMES COMPTABLES

- Informations sur la gestion des impact, risques et opportunités très inspirées des UN Guiding Principles et des OECD Guidelines et basées sur des descriptions de processus peu synthétiques

3 standards identiques appliqués aux différentes parties prenantes sans indicateurs

Informations générales



DR lié à SBM-2: Points de vue et intérêts des **parties prenantes** (Répétition SBM-2)

DR lié à SBM-3: Impacts, risques et opportunités sociaux matériels et leur interaction avec la stratégie et modèle(s) d'affaires de l'entreprise

- **Catégories de travailleurs impactés et où dans la chaîne de valeur**
- **Géographies concernées**

Management des IROs



DR S2-1: **Politiques** relatives aux travailleurs au sein de la chaîne de valeur/communautés affectées/consommateurs et utilisateurs finaux

DR S2-2: Processus d'**engagement** avec () au sujet des impacts

DR S2-3: Processus de remédiation aux impacts négatifs et canaux permettant () de partager leurs préoccupations

DR S2-4: **Mesures prises** concernant les impacts matériels (), et approches afin d'**atténuer** les risques et saisir les opportunités matérielles, et efficacité de ces mesures

Mesures et Objectifs



DR S2-5: **Objectifs** en matière de gestion des impacts négatifs matériels, de promotion des impacts positifs et de gestion des risques et opportunités matériels

ESRS S2 (Travailleurs au sein de la chaîne de valeur), S3 (Communautés affectées), S4 (Consommateurs et utilisateurs finaux)

- S'applique lorsque les impacts matériels et/ou des risques et opportunités matériels ont été identifiés lors de l'**analyse de matérialité**
- Avec une période d'application progressive de 2 ans pour les entreprises <750 employés
- Même structure pour ESRS S2; S3; S4
- Management des IROs: Même structure que pour S1 – sous contrôle de la due diligence
- DRs principalement portés sur les politiques et processus, 1 DR général sur les objectifs
- Communautés affectées: spécification des communautés indigènes, voisines des sites, minerais de conflit
- Consommateurs et utilisateurs finaux: produits dangereux, données personnelles

S2-1
Politiques qui couvrent la gestion des impacts matériels

S2-2
Procédures d'engagement avec les parties prenantes concernées par les impacts

S2-3
Procédures de remédiation aux impacts négatifs et canaux afin de partager les préoccupations

S2-4
Prendre des mesures concernant les impacts matériels, approches visant à atténuer les risques et opportunités matériels, efficacité de ces mesures

S2-5
Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

Allègements et dispositions d'application progressive pour les standards sociaux

1 Application progressive

- Pour toutes les entreprises : **transition d'1 an pour 7 indicateurs sociaux** sur 11 (non employee workers, dialogue social et accords collectifs hors EEA, protection sociale, % handicapés, formation, SST maladies pro et jours perdus, équilibre vie pro/vie privée)
- Pour les entreprises de moins de 750 employés : possibilité de ne pas reporter **ESRS S1** pendant 1 an, ainsi que **ESRS S2, S3 et S4** pendant 2 ans

2 Réduction des exigences

- Informations devenues **optionnelles** (*shall* → *may*) : temps plein/partiel et leurs répartitions, répartitions par région des effectifs permanents/temporaires/sans garantie d'heures, indicateurs sociaux pour les travailleurs non salariés, rémunérations, évaluations et formations par catégories d'employés, handicapés par genre
- **Répartitions par pays des KPI sociaux** applicables aux entreprises ayant 50 employés ET au moins 10 % de leurs effectifs dans le pays

ESRS G1: Conduite des affaires

- G1-1: Culture d'entreprise et **politiques** de conduite des affaires, protection des lanceurs d'alerte, bien être animal, investigation des incidents, formation
- G1-2: Relations avec les **fournisseurs**, délais de paiement, critères ESG
- G1-3: **Prévention et détection** de la **corruption**, procédures et organisation, gouvernance, % des fonctions à risque formées

G1-4 Incidents de corruption

- Nombre de condamnations et montant des amendes pour violation des lois anti-corruption
- **Optionnel: Nombre et nature des incidents confirmés de corruption;**
- **Nombre d'incidents confirmés dans lesquels des employés ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour des faits de corruption**
- **Nombre d'incidents confirmés relatifs à des contrats avec des partenaires commerciaux**
- **Détails des affaires judiciaires publiques**

G1-5 Activités d'influence politique et de lobbying

- Représentant(s) responsable(s) de la supervision de ces activités au sein de la gouvernance;
- Contributions politiques financières et en nature agrégées par pays ou zone géographique, le cas échéant, ainsi que par type de bénéficiaire;
- Principaux thèmes couverts
- Registres de transparence
- Embauches de responsables ayant occupé des postes de politique publique dans les 2 ans

G1-6 Pratiques de paiement

- Délai moyen de paiement d'une facture en nombre de jours
- Délais de paiement standards en nombre de jours par catégorie de fournisseurs et pourcentage de ces paiements alignés sur ces délais standards
- Nombre de procédures judiciaires pour retard de paiement.