

Η κοινωνική διάσταση της οδηγίας CSRD για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες και τα ανθρώπινα δικαιώματα



Βασιλική Ο. Αθανασάκη
Μέλος ΑΛΛΗΛΟΝ

Δρ. Βασιλική Αθανασάκη, ΔΝ (ΕΚΠΑ), Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια Νομικής Σχολής ΑΠΘ, τ. Υπότροφος ΙΚΥ, Ερευνήτρια Έδρας Jean Monnet στην Ευρωπαϊκή Φορολογική Πολιτική και Διοίκηση, Μέλος ΣΕΠ Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

[Dr. Vasiliki \(Iliia\) Athanasaki, PhD, Post-doc | LinkedIn](#)

Περίληψη

Το άρθρο εστιάζει στην κοινωνική διάσταση της νέας Οδηγίας CSRD για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις υπόχρεες εταιρείες και ειδικότερα στις γνωστοποιήσεις στις οποίες πρέπει να προβαίνουν αυτές ειδικά ως προς τα ζητήματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το άρθρο αναφέρεται ειδικότερα στα νέα Ευρωπαϊκά Πρότυπα Αναφοράς Βιωσιμότητας (ESRS) που εισάγει η CSRD ως προς τον άξονα της κοινωνίας με ιδιαίτερη έμφαση στην επίπτωση στους εργαζομένους της, στους συμμετέχοντες στην αλυσίδα αξίας, στους καταναλωτές και τους τελικούς χρήστες των προϊόντων και υπηρεσιών αλλά και στις διάφορες κοινότητες που θίγονται ή επηρεάζονται, ήτοι στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2464 για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014, της οδηγίας 2004/109/ΕΚ, της οδηγίας 2006/43/ΕΚ και της οδηγίας 2013/34/ΕΕ, όσον αφορά την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες ("Corporate Sustainability Reporting Directive" ή "CSRD") είναι μία νέα Οδηγία, η οποία αναμένεται να αντικαταστήσει την ισχύουσα οδηγία (ΕΕ) 2014/95 για τη μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση ("Non-financial Reporting Directive" ή "NFRD"). Η CSRD, την οποία τα κράτη-μέλη έχουν προθεσμία να ενσωματώσουν μέχρι τις 6 Ιουλίου 2024, προβλέπει ότι οι υπόχρεες εταιρείες πρέπει να υποβάλλουν εκθέσεις βιωσιμότητας με εκτεταμένες πληροφορίες ως προς τα ζητήματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνία και την εταιρική διακυβέρνηση. Περαιτέρω, προβλέπει την υιοθέτηση των Ευρωπαϊκών Πρότυπα Αναφοράς Βιωσιμότητας ("European Sustainability Reporting Standards" ή "ESRS") για την κατάρτιση των εκθέσεων βιωσιμότητας, ενώ παράλληλα επεκτείνει σημαντικά το πεδίο εφαρμογής της NFRD, καθώς πλέον περιλαμβάνονται στη ρυθμιστική εμβέλεια της νέας οδηγίας ακόμα και εταιρείες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και εισηγμένες μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές και πλαίσια για την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά, την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τη βιώσιμη ανάπτυξη, μεταξύ των οποίων οι

Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, οι κατευθυντήριες αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ σχετικά με τη δέουσα επιμέλεια για την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά και συναφείς τομεακές κατευθυντήριες γραμμές, το Παγκόσμιο Συμβόλαιο, η τριμερής δήλωση αρχών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και την κοινωνική πολιτική, το πρότυπο ISO 26000 για την εταιρική ευθύνη και οι αρχές του ΟΗΕ για υπεύθυνες επενδύσεις¹.

Σύμφωνα με την CSRD, τα πρότυπα υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας προσδιορίζουν τις πληροφορίες που πρέπει να δημοσιοποιούν οι επιχειρήσεις, μεταξύ άλλων, σχετικά με τους ακόλουθους κοινωνικούς παράγοντες και παράγοντες ανθρωπίνων δικαιωμάτων:

i) την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες για όλους, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων και της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, της κατάρτισης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, της απασχόλησης και της ένταξης ατόμων με αναπηρία, των μέτρων κατά της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, και της διαφορετικότητας.

ii) τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της ασφαλούς απασχόλησης, του χρόνου εργασίας, των επαρκών μισθών, του κοινωνικού διαλόγου, της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, της ύπαρξης συμβουλίων εργαζομένων, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, συμπεριλαμβανομένης της αναλογίας των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, των δικαιωμάτων ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και της υγείας και ασφάλειας

iii) τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών, των δημοκρατικών αρχών και των προτύπων που θεσπίζονται στον Διεθνή Χάρτη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και σε άλλες βασικές συμβάσεις των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, μεταξύ δε άλλων στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, στη Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των αυτοχθόνων λαών, στη διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα εργασίας και στις θεμελιώδεις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας², στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών³, στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη⁴ και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁵.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα ESRS περιλαμβάνουν, πέραν των περιβαλλοντικών και των προτύπων διακυβέρνησης και επιχειρηματικής συμπεριφοράς, συγκεκριμένα κοινωνικά πρότυπα που αφορούν το εργατικό δυναμικό των εταιρειών (ESRS S1), τους εργαζομένους στην αλυσίδα αξίας (ESRS S2), τους καταναλωτές και τελικούς χρήστες (ESRS S3) και τις πληγείσες κοινότητες (ESRS S4).

Στο πλαίσιο αυτό, οι υπόχρεες εταιρείες θα πρέπει να αποκαλύπτουν

τις πολιτικές τους ως προς το εργατικό τους δυναμικό, τις διαδικασίες για την επανόρθωση του αρνητικού αντικτύπου αυτών στους εργαζομένους τους, την προσέγγισή τους για την αναχαίτιση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν και την αξιοποίηση των ευκαιριών που τους παρουσιάζονται σε σχέση με τους υπαλλήλους τους, τις σχετικές δράσεις που αναλαμβάνουν και την αλληλεπίδραση των βασικών συνεπειών, των ευκαιριών και των κινδύνων με την επιχειρηματική στρατηγική και τα επιχειρηματικά μοντέλα της εκάστοτε εταιρείας. Ειδικότερα, ως προς το εργατικό δυναμικό, οι εταιρείες θα πρέπει να αποκαλύπτουν πληροφορίες για τα χαρακτηριστικά των υπαλλήλων τους, τον κοινωνικό διάλογο, την ποικιλομορφία και τους σχετικούς δείκτες αυτής, την επάρκεια των μισθών και την κοινωνική προστασία. Πέραν αυτών, οι εταιρείες θα αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με τα πρόσωπα με αναπηρίες, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, τους δείκτες υγιεινής και ασφάλειας, την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής (work-life balance) και το χειρισμό παραπόνων και καταγγελιών για περιστατικά παραβιάσεων. Υπό το πρίσμα των ως άνω, παρουσιάζονται παράγοντες που αφορούν στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, στην ισότητα των φύλων στην εργασία, στην ελευθερία του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι, στις συνθήκες εργασίας, στην απαγόρευση της παιδικής και της καταναγκαστικής εργασίας, καθώς επίσης και σε ζητήματα προστασίας της ιδιωτικότητας⁶.

Περαιτέρω, τα εν λόγω ζητήματα αποτελούν με τις αναγκαίες προσαρμογές αντικείμενο γνωστοποιήσεων στις εκθέσεις βιωσιμότητας των εταιρειών και για τους εργαζομένους ανάντη και κατόντη της αλυσίδας αξίας (value chain) της εκάστοτε υπόχρεης εταιρείας αλλά και για τις πληγείσες κοινότητες και για τους καταναλωτές και τελικούς χρήστες των πωλούμενων προϊόντων ή παρεχόμενων υπηρεσιών. Παράλληλα, καταλυτικό ρόλο εν προκειμένω ασκούν γνωστοποιήσεις που άπτονται της ελευθερίας της έκφρασης, της πρόσβασης σε ποιοτικές πληροφορίες, της προσωπικής ασφάλειας, περιλαμβανομένης της προστασίας των παιδιών που αποτελούν μία ιδιαίτερα ευαίσθητη κοινωνική ομάδα, της κοινωνικής συμπερίληψης, που συνίσταται στην αποφυγή των διακρίσεων και στην ισότιμη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, των υπεύθυνων πρακτικών προώθησης (marketing practices), αλλά ακόμα και των πολιτιστικών δικαιωμάτων, του δικαιώματος αυτοπροσδιορισμού, της επάρκειας στέγης, τροφής και νερού και της ασφάλειας. Παρατηρείται ότι οι γνωστοποιήσεις των εταιρειών για θέματα βιωσιμότητας στον κοινωνικό άξονα του τρίπτυχου ESG για το περιβάλλον, την κοινωνία και τη διακυβέρνηση άπτεται τόσο των ατομικών και κοινωνικών όσο και των πολιτικών και των πολιτιστικών δικαιωμάτων του ανθρώπου, ήτοι προσλαμβάνουν ένα ιδιαίτερα ευρύ περιεχόμενο⁷.

Είναι δε ιδιαίτερα σημαντικό ότι πλέον με την CSRD δίδεται ιδιαίτερη έμφαση, πέρα από τον περιβαλλοντικό παράγοντα, που μέχρι σήμερα φαινόταν να έχει κατά κάποιο τρόπο την προτεραιότητα, λόγω και των δριμύτατων πιέσεων που ασκεί στον πλανήτη η κλιματική αλλαγή και η συνακόλουθη υποβάθμιση του περιβάλλοντος, και στον παράγοντα της κοινωνίας και της διακυβέρνησης των εταιρειών. Η κοινωνική παράμετρος του τρίπτυχου ESG συνίσταται προεχόντως στον αντίκτυπο των λειτουργιών και της δραστηριότητας των

εταιρειών στην κοινωνία, στους εργαζομένους και στους καταναλωτές, ήτοι στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και τις επιμέρους υποομάδες που το συναπαρτίζουν. Μία τέτοια εξέλιξη εγκαινιάζει αναντίρρητα μία νέα εποχή για το παγκόσμιο οικονομικό και χρηματοοικονομικό περιβάλλον.

¹ Βλ. Προϊόνιο Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2464.

² Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ή Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) είναι μια οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών, ήτοι ένας τριμερής οργανισμός που από το 1919 συγκεντρώνει κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενους 187 κρατών μελών. Η ΔΟΕ εκπόνησε ένα σύνολο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία το 1998 και προχώρησε την κατάρτιση εκατόν ενενήντα (190) συμβάσεων, από τις οποίες προκύπτουν οι πέντε θεμελιώδεις αρχές των εργασιακών δικαιωμάτων.

³ Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών («ΕΣΔΑ») προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα των ανθρώπων σε χώρες που ανήκουν στο Συμβούλιο της Ευρώπης. Και τα σαράντα επτά (47) κράτη μέλη του Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Ηνωμένου Βασιλείου, έχουν υπογράψει τη Σύμβαση.

⁴ Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης είναι μια συνθήκη του Συμβουλίου της Ευρώπης που εγγυάται τα θεμελιώδη κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα ως αντίστοιχη της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η οποία αναφέρεται στα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα. Εγγυάται ένα ευρύ φάσμα καθημερινών ανθρωπίνων δικαιωμάτων που σχετίζονται με την απασχόληση, τη στέγαση, την υγεία, την εκπαίδευση, την κοινωνική προστασία και την πρόνοια.

⁵ Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης συγκεντρώνει τις σημαντικότερες προσωπικές ελευθερίες και δικαιώματα που απολαμβάνουν οι πολίτες της ΕΕ σε ένα νομικά δεσμευτικό έγγραφο. Ο Χάρτης διακηρύχθηκε το 2000 και τέθηκε σε ισχύ ως νομικά δεσμευτικό έγγραφο τον Δεκέμβριο του 2009 μαζί με τη Συνθήκη της Λισαβόνας.

⁶ Βλ. Sigurt Vitols, Draft ESRS S1 Own workforce, EFRAG, <https://www.efrag.org/lab6?AspxAutoDetectCookieSupport=1> (ανάκτηση την 5/1/2024).

⁷ Βλ. Joanne Houston, Draft ESRS S2 Workers in the value chain, S3 Affected communities, S4 Consumers and end-users, EFRAG, <https://www.efrag.org/lab6?AspxAutoDetectCookieSupport=1> (ανάκτηση την 5/1/2024).

