



Frågor och svar om EU-lagförslaget "Corporate Sustainability Due Diligence"

April 2022

Vilka företag kommer omfattas av lagen?

Direktivet kommer att beröra företag i tre kategorier; mycket stora företag (över 500 anställda och 150 MEUR nettoomsättning), stora företag (över 250 anställda och 40 MEUR nettoomsättning) och inom särskilda högrisk-sektorer och vissa icke-europeiska bolag. Mer i detalj kommer direktivet att gälla för företag som är upprättade i enlighet med nationell lagstiftning och som uppfyller ett av de följande kriterierna:

Direktivet ska tillämpas på företag:

1. Som bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som uppfyller ett av följande villkor:
 - a. Mycket stora företag: Detta innebär företag som i genomsnitt hade mer än 500 anställda och en global nettoomsättning på över 150 MEUR under det senaste räkenskapsår för vilket årsredovisning har upprättats.
 - b. Stora företag: Detta innebär företag som inte nådde tröskelvärdena i led a, men hade i genomsnitt mer än 250 anställda och en global nettoomsättning på mer än 40 MEUR under det senaste räkenskapsår för vilket årsredovisning har upprättats, förutsatt att minst 50 % av denna nettoomsättning genererades inom en eller flera av följande sektorer:
 - i. Tillverkning av textilier, läder och liknande produkter (inbegripet skodon) och partihandel med textilier, kläder och skodon.
 - ii. Jordbruk, skogsbruk, fiske (inklusive vattenbruk), tillverkning av livsmedel och partihandel med jordbruksråvaror, levande djur, trä, livsmedel och drycker.
 - iii. Utvinning av mineraltillgångar oavsett var de utvinns (inklusive råolja, naturgas, kol, brunkol, metaller och metallmalm samt alla andra ickemetalliska mineraler och stenbrottsprodukter), tillverkning av basmetallprodukter, andra icke-metalliska mineraliska produkter och metallvaror (utom maskiner och utrustning) samt partihandel med mineralresurser, basprodukter och mellanprodukter av mineral (inklusive metaller och metallmalm, byggmaterial, bränslen, kemikalier och andra mellanprodukter).



2. Som bildats i enlighet med ett tredjelandets lagstiftning och som uppfyller ett av följande villkor:
 - a. Det genererade en nettoomsättning på mer än 150 MEUR i unionen under det räkenskapsår som föregick det senaste räkenskapsåret,
 - b. Det genererade en nettoomsättning på mer än 40 MEUR men högst 150 MEUR i unionen under det räkenskapsår som föregick det senaste räkenskapsåret, förutsatt att minst 50 % av dess globala nettoomsättning genererades inom en eller flera av de sektorer som anges ovan.

Varför exkluderas små och medelstora företag från lagstiftningen?

Små och medelstora företag är exkluderade från den direkta appliceringen av lagen. Resonemanget bakom att exkludera små och medelstora företag (SMEs) från direktivet är den relativt stora administrativa och finansiella bördan dessa företag skulle ha för att inrätta och genomföra förfarande för tillbörlig aktsamhet (due diligence). Enligt direktivets resonemang har dessa företag generellt inte befintliga mekanismer, nödvändig spetskunskap eller specialutbildad personal för att tillämpa tillbörlig aktsamhet. Där gäller alltså proportionalitetsprincipen, eftersom ”kostnaden för att tillämpa tillbörlig aktsamhet skulle bli oproportionerligt stor”. EU-kommissionen öppnar upp för möjligheten att inkludera SMEs i lagförslaget på sikt.

SMEs skulle ändå med stor sannolikhet omfattas av lagförslaget genom kravet på ”contractual cascading”, vilket förutsätter att stora bolag kommer att använda kontrakt för att sprida/kräva att deras affärspartners (varav många kommer att vara SMEs) följer innehållet i lagen.

Vilka mänskliga rättigheter omfattas?

Direktivet inkluderar en bilaga med ett antal rättigheter och termer. Bilagan innehåller ett kapitel om kränkningar av mänskliga rättigheter och förbud inkluderade i överenskommelser om mänskliga rättigheter. Det här kapitlet inkluderar en lista på kränkningar såsom t.ex. människors rätt att disponera ett områdes naturresurser och att inte berövas sitt uppehälle, rätten till goda arbetsvillkor, inklusive skälig lön, ett anständigt liv, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, en rimlig arbetsvecka, förbud mot barnarbete, tvångsarbete etc.

Vidare inkluderar bilagan ett kapitel om mänskliga rättigheter och grundläggande frihetskonventioner som t.ex. Den Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, ILO:s kärnkonventioner) samt konventioner och rättsliga dokument för skydd av sårbara grupper (som t.ex. Barnkonventionen, Rasdiskrimineringskonventionen, Förklaringen om personers rättigheter tillhörande nationella eller etniska, religiösa och språkliga minoriteter,



Urfolksdeklarationen och Kvinnokonventionen etc.). Alla civila, politiska och ekonomiska rättigheter samt sociala och kulturella rättigheter, och arbetsrättsliga aspekter inskrivna i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet, ILO:s trepartsdeklaration om multinationella företag och den sociala politiken och kärnkonventioner; samt rättigheter för sårbara grupper (minoriteter, kvinnor, barn, urfolk samt personer med funktionsnedsättning.)

Det är oklart om listan kommer att fyllas på eller innehålla minimikrav. Troligtvis är det en lista på minimikrav, och att länder kommer att ersätta listan med nationellt skydd för mänskliga rättigheter.

Hur förväntas företag agera i konfliktkänsliga situationer, eller andra högrisk-kontexter?

Direktivet omnämmer inga specifika kontexter som särskilt anses utgöra högrisk. Det kan förväntas att betydande påverkan på mänskliga rättigheter eller konfliktkänsliga områden alltid skulle betraktas som allvarliga, väsentliga eller signifikanta risksituationer, och därmed inkluderas i en analys av mänskliga rättigheter.

Vilket ansvar har styrelse och ledning?

Artikel 25 förelägger en aktsamhetsplikt för hållbarhet. Enligt Artikel 25 i direktivet måste företagsledningen ta hänsyn till vilka konsekvenser deras beslut kan ha utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Det inkluderar mänskliga rättigheter, klimatförändringar och miljömässiga konsekvenser på kort, medellång och långt sikt. Ledningen är också ansvarig för att införa och se över bolagets direkta handlingar inom due diligence och i synnerhet due diligence-policyn, med hänsyn till relevant information från intressenter och organisationer inom civilsamhället. Ledningen rapporterar till styrelsen. Kravet att ta i beaktande input från intressenter är vagt formulerat, precis som andra referenser gällande konsultation med sina intressenter. Det är därför oklart vad detta kommer innebära i praktiken, men det skulle till exempel kunna betyda att policyn måste ta i beaktande de risker och den påverkan som har kommit upp i dialogen med intressenter som allvarliga eller betydande för det företaget.

Frågan är huruvida detta förhållandevis vaga krav gällande styrelse och ledning, kommer att innebära någon stor skillnad i praktiken. För att garantera att den här artikeln blir effektiv, måste det finnas en tydlig formulering i texten gällande hur styrelsens ansvarsutkrävande ska garanteras. En utmaning är att formuleringen av artikel 25 lämnar stort utrymme för stater att tolka innebörden av artikeln på ett omfattande eller mer begränsande sätt.

Artikel 25 innehåller inget personligt ansvar för styrelseledamöter.



Due diligence: Vad måste företag göra?

Bolag måste adressera sin faktiska och potentiella allvarliga påverkan på mänskliga rättigheter (och miljö). Det måste de göra i relation till sin egen verksamhet, verksamheten bland sina leverantörer och genom hela värdekedjan där verksamheten utförs genom parter med vilka bolaget har en etablerad affärsrelation.

De åtgärder som bolag måste åta sig i form av due diligence är de följande:

- ✓ Anta en due diligence policy och integrera due diligence i alla sina relevanta policyer
- ✓ Identifiera faktiskt och potentiell allvarlig påverkan
- ✓ Förebygga och lindra potentiell allvarlig påverkan
- ✓ Få ett slut på allvarlig påverkan och minimera dess utsträckning
- ✓ Etablera och bibehålla en klagomålsmekanism
- ✓ Övervaka effektiviteten av policy och åtgärder gällande due diligence
- ✓ Kommunicera publikt om due diligence

Termen “etablerade affärsrelationer” är ett nytt uttryck (jämfört med FN:s vägledande principer), och definieras som en affärsrelation, direkt eller indirekt, som är, eller som har intentionen att vara varaktig, baserat på intensitet eller långsiktighet, och som inte representerar någon försumbar eller underordnad roll av värdekedjan. Detta skulle i praktiken innebära att bolag ska prioritera att adressera risker för mänskliga rättigheter i den här typen av affärsrelationer. Det här uttrycket introduceras och bör ses som ett försök att ersätta den tidigare skrivelsen (i FN-principerna) som avkräver bolag att prioritera den mest allvarliga påverkan på mänskliga rättigheter först. Utifrån ett MR-perspektiv är det här en motgång eftersom det är ett till synes, i den här kontexten, förhållandes otydligt fokus på långvariga affärsrelationer som skulle kunna komma att ersätta de guidande principerna på hur man prioriterar sina ansträngningar. Flera intressenter har också utmanat den här skrivelsen.

När ett bolag väl har identifierat sin påverkan på mänskliga rättigheter förväntas det förebygga, mildra framtida påverkan, få ett slut på allvarlig påverkan och minimera dess utsträckning. En nyckelkomponent i den här kontexten inkluderar användandet av kontrakt som ett verktyg för att påverka affärspartners att agera ansvarsfullt. Begreppet ”contractual cascading” innebär ett ansvar för direkta partners att i sin tur driva på för kontraktsmässiga krav framledes till sina kontraktspartners i samma värdekedja.



Vad finns det för krav på kommunikation och transparens?

Bolag kommer att ha en skyldighet att rapportera på ämnen som täcks av direktivet, genom att publicera ett årligt utlåtande på sin hemsida. Det finns ett direkt och ett indirekt krav på transparens i form av att bolag förväntas samarbeta med statliga tillsynsmyndigheter, och med intressenter, där detta anses relevant.

Gottgörelse: Vad säger lagförslaget om offers rätt till gottgörelse?

När kränkningar av mänskliga rättigheter har ägt rum, har offer rätt till, och behov av, effektiv gottgörelse. Gottgörelse för en kränkning av mänskliga rättigheter begränsas inte till ekonomisk kompensation, utan kan inkludera andra former av gottgörelse. Lämplig gottgörelse skall också ta i beaktande den drabbade intressentens behov, tankar och önskemål. Inom folkrätten, och i synnerhet FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, betonas rätten till gottgörelse för drabbade intressenter.

Gottgörelse behöver inte enbart utgöras av ekonomisk ersättning utan kan också innebära en ursäkt, terapi, ett nytt jobb eller liknande. Det föreslagna direktivet innehåller ingen precisering av vad gottgörelse innebär, utan ger som främsta exempel just ekonomisk kompensation. Det finns en bestämmelse om civilrättsligt ansvar ämnad att underlätta effektiv gottgörelse i nationell domstol.

Företag är enligt EU-direktivet skyldiga att tillhandahålla en klagomålsmekanism. Dock behöver företag inte ha en gottgörelsemekanism vilket är ett krav enligt FN-principerna. En gottgörelsemekanism är en mer robust mekanism som inte bara tar emot klagomål (vilket ofta är ett av de primära syftena med en klagomålsmekanism) men som även möjliggör gottgörelse för offer genom både process och utfall baserade på principer för mänskliga rättigheter (rättvisa, tillgänglighet, effektivitet, delaktighet etc.)

Hur kan bolag hållas ansvariga för kränkningar av mänskliga rättigheter?

Direktivet anstiftar civilrättsligt ansvar då ett bolag misslyckas att utföra due diligence som resulterar i kränkningar av mänskliga rättigheter. Bolag borde kunna hållas ansvariga för skada om de misslyckas med att följa due diligence-kraven att förebygga, mildra och få ett slut på skada, eller där skada sker. Direktivet föreslår en "god tro-klausul", där bolag endast ska kunna få lättnad från ansvar där det kan antas att deras ansträngningar har gjort skillnad. Omvänt; om ett bolag från början vet att deras due diligence-åtgärder inte kommer att ändra risken för människor ändå, kommer det inte att kunna använda detta som argument för att avskriva sig ansvar.

Vem ska granska och följa upp bolagens arbete?

Medlemsstater ska överlåta ansvar till tillsynsmyndigheter att säkerställa compliance med bestämmelserna i direktivet. Dessa tillsynsmyndigheter har flera verktyg för att följa upp på företags due diligence-ansträngningar, inklusive införande av sanktioner, utkrävande av svar på efterfrågan etc.



När kommer lagen träda i kraft?

Även om ambitionerna fortsätter att vara höga, så är det i praktiken oklart. 2022 kommer fortsätta med intensiva förhandlingar om innehållet i direktivet inom EU-institutioner. När förslaget är godkänt kommer det att träda i kraft som ett direktiv och kräva att stater implementerar det i sin nationella lagstiftning. När direktivet träder i kraft kommer medlemsstater ha två år på sig att anta och publicera de regelmässiga och administrativa föreskrifterna som behövs för att vara i enlighet med bestämmelserna i direktivet.

Därför verkar det troligast att direktivet som tidigast träder i kraft i nationell lagstiftning 2025.

Vilka svagheter och kryphål finns i lagförslaget?

Se Fair Actions och andra civilsamhällesorganisationers [synpunkter på förslaget här](#).