

Fakta om "S" i ESG - så meget hjælper dit medlemskab af GLS-A

Medlemmer af GLS-A har en stor fordel når det kommer til afrapporteringen af deres sociale forhold i forhold til ESG. Det skyldes, at de via overenskomsterne allerede har forpligtet sig til en række forhold. Virksomheder skal afrapportere, hvorledes de opfylder grundlæggende menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder og kan blive stillet overfor krav om dokumentation.

- ✓ Løn
- ✓ Pension
- ✓ Arbejdstid
- ✓ Uddannelsesansvar
- ✓ Efteruddannelse
- ✓ Genebetalinger
- ✓ Søgnehelligdagsbetaling
- ✓ Barsel
- ✓ Retten til fritid
- ✓ Kontrol af forholdene
- ✓ Løn under sygdom
- ✓ Tillidsrepræsentanter



Se mere på esg.gls-a.dk

Lettere for overenskomstdækkede virksomheder i GLS-A

For virksomheder, der er omfattet af en GLS-A overenskomst gælder, at de allerede er forpligtet af regler omfattet af "S".

Overenskomstmæssig løn er særlig vigtig i forhold til vurdering af, hvad der kan betragtes som en rimelig løn, fordi der ikke er nogen lovgivning i Danmark, som fastlægger dette.

Lønnen i overenskomsterne er fastlagt ved kollektiv forhandling, som organiserede medarbejdere har mulighed for at acceptere eller forkaste ved afstemning. Den overenskomstmæssigt fastsatte løn er derfor det tætteste man kan komme på vurdering af begrebet "en rimelig løn", fordi et flertal af medarbejdere har stemt ja til de konkrete løn og arbejdsvilkår.



KONTROL

Overenskomsterne indeholder kontrolbestemmelser, som betyder, at virksomhederne er forpligtede til at lade udføre kontrol af de respektive faglige organisationer, som er part i overenskomsterne.

Det betyder også, at investorer kan have tillid til afrapportering på "S" i ESG rapporter, når det gælder løn og arbejdsvilkår.

Alene henvisning til overenskomstdækning i forhold til løn- og arbejdsvilkår i en ESG rapport vil være tilstrækkelig.



GLS-A

GLS-A
Agro Food Park 13
DK-8200 Aarhus N
T: +45 8740 3400
www.gls-a.dk
info@gl-s-a.dk