

Evovias ledelsesredskaber og match med relevante ESG standarder

Medarbejderdialog

MUS	
Løbende 1:1	
Team Dialog	
Onboarding	
Offboarding	

Kompetencer

Kompetence- spindelvæv	
Kompetence- udvikling	
360 graders lederevaluering	

Trivsel & Arbejdsmiljø

Arbejdsplads- vurdering (APV)	
Survey	
Hændelser	
Sygefraværs- dialog	

Sociale Forhold (S) - STANDARD ESRS S1: Egen arbejdsstyrke				
Kilde: EFRAG - List of ESRS Datapoints (excel)				
ESRS-paragraf	ESRS-handling	Evovia digitale redskaber, som understøtter dette...		
S1-1-23	Arbejdsskadeforebyggelsespolitik eller -styresystem.			
S1-1-17a	Politikker og procedurer, som gør kvalifikationer, færdigheder og erfaring til grundlaget for rekruttering, placering, uddannelse og advancement, er på plads.			
S1-1-17f	<i>At holde ajourførte optegnelser om rekruttering, træning og forfremmelse, der giver en gennemsigtig oversigt over muligheder for medarbejdere og deres udvikling.</i>	<i>Evovias giver overblik for lederen og den enkelte medarbejder, men ikke direkte gennemsigtighed, som det er nu.</i>		
S1-1-17g	Har etableret klageprocedurer for at håndtere klager, behandle appeller mv.			
S1-1-17h	Har programmer til at fremme adgang til kompetenceudvikling.			
S1-2-27	Afklaring af hvorvidt og hvordan egen arbejdsstyrkes perspektiver inddrages i beslutninger eller aktiviteter med henblik på at håndtere reelle og potentielle påvirkninger.			
S1-2-27a	Involvering af egen arbejdsstyrke eller deres repræsentanter.			
S1-2-27b	Afklaring af tidspunktet for inddragelse, typen af inddragelse og hyppigheden af inddragelse.			
S1-2-27c	Afklaring af hvem der har det operationelle ansvar for at sikre, at en inddragelse finder sted, og at virksomhedens tilgang synliggøres i resultaterne.	Understøttes generelt, idet oprettelse i Evovia kræver at organisationsstrukturen og ansvaret er på plads.		
S1-2-27e	Afklaring af hvordan effektiviteten af inddragelse af egen arbejdsstyrke vurderes.			
S1-2-28	Afklaring af de skridt, der er taget for at opnå indsigt i perspektiver hos medarbejdere, som kan være særligt sårbare over for påvirkninger og/eller marginaliserede.	Understøttes generelt. Dette gøres for alle medarbejdere og ikke kun særligt sårbare.		
S1-2-29	Afklaring af tidsrammen for vedtagelse af en generel proces til at inddrage egen arbejdsstyrke, hvis virksomheden ikke allerede har vedtaget en sådan proces.	Evovia understøtter fastsættelse af tidsramme og overholdelse af den.		

Sociale Forhold (S) - STANDARD ESRS S1: Egen arbejdsstyrke

Kilde: EFRAG - List of ESRS Datapoints (excel)

ESRS-paragraf	ESRS-handling	Evovia digitale redskaber, som understøtter dette...			
S1-2-AR25a	Afklaring af hvordan virksomheden inddrager personer i risiko eller i sårbare situationer.				
S1-3-32b	Afklaring af specifikke kanaler, så egen arbejdsstyrke kan rejse bekymringer eller behov direkte til virksomheden og få dem adresseret.				
S1-3-32c	Mekanismer til håndtering af klager eller utilfredshed relateret til medarbejderspørgsmål.				
S1-3-32e	Afklaring af hvordan rejste problemer og spørgsmål bliver fulgt op på og overvåget, samt hvordan effektiviteten af kanaler til dette sikres.	Evovia har automatisk logning og der er mulighed for oversigt over samt opfølgning på aftaler.			
S1-3-33	Afklaring af hvorvidt og hvordan det vurderes, at egen arbejdsstyrke er klar over og har tillid til strukturer eller processer til at rejse deres bekymringer eller behov og få dem adresseret.	Understøttes generelt, idet Evovia er transparent (hvem der læser med). Der er mulighed for fortrolighed og anonymitet samt inddragelse af HR.			
S1-4-37	Handlingsplaner og ressourcer til at håndtere væsentlige påvirkninger, risici og muligheder relateret til sin egen arbejdsstyrke.				
S1-4-38a	Beskrivelse af handlinger, der er blevet taget, planlagt eller er igangsat for at forebygge eller mindske negative påvirkninger på egen arbejdsstyrke.				
S1-4-38b	Afklaring af hvorvidt og hvordan der er blevet truffet handlinger for at tilvejebringe eller afhjælpe i forbindelse med reelle væsentlige påvirkninger.				
S1-4-38d	Beskrivelse af hvordan effektiviteten af handlinger og initiativer til at levere resultater for egen arbejdsstyrke identificeres og vurderes.				
S1-4-39	Beskrivelse af processen, som identificerer hvilke handlinger der er nødvendige og en passende respons på specifikke reelle eller potentielle negative påvirkninger af egen arbejdsstyrke.				
S1-4-40a	Beskrivelse af hvilke handlinger der er planlagt eller igangsat for at mindske væsentlige risici, der opstår på grund af påvirkninger og afhængigheder af egen arbejdsstyrke, samt hvordan effektiviteten identificeres.				
S1-4-40b	Beskrivelse af de handlinger, der er planlagt eller igangsat for at forfølge væsentlige muligheder i relation til egen arbejdsstyrke.				

Sociale Forhold (S) - STANDARD ESRS S1: Egen arbejdsstyrke				
Kilde: EFRAG - List of ESRS Datapoints (excel)				
ESRS-paragraf	ESRS-handling	Evovia digitale redskaber, som understøtter dette...		
S1-4-41	Afklaring af hvorvidt og hvordan det sikres, at egne praksisser ikke forårsager eller bidrager til væsentlige negative påvirkninger på egen arbejdsstyrke.			
S1-4-AR33a	Afklaring af generelle og specifikke procedure til at adressere væsentlige negative påvirkninger.			
S1-4-AR33b	Afklaring af initiativer rettet mod at bidrage til yderligere væsentlige positive påvirkninger.			
S1-4-AR33c	Afklaring af hvor langt virksomheden er kommet i sine bestræbelser i løbet af rapporteringsperioden.			
S1-4-AR33d	Afklaring af mål for fortsat forbedring.			
S1-4-AR40a	<i>Afklaring af hvorvidt og hvordan medarbejdere og deres repræsentanter spiller en rolle i beslutninger vedrørende design og implementering af programmer eller processer, hvis primære mål er at levere positive virkninger for medarbejderne.</i>	Evovia understøtter dette indirekte ved at levere data og synliggøre inddragelser.		
S1-4-AR40b	Information om planlagte eller opnåede positive resultater af programmer eller processer for egen arbejdsstyrke.			
S1-4-AR48	<i>Informationen om de foranstaltninger, der er truffet for at mindske negative påvirkninger for medarbejderne, som opstår i forbindelse med overgangen til en grønnere, klimaneutral økonomi.</i>			
S1-5-47c	Afklaring af hvorvidt og hvordan egen arbejdsstyrke eller deres repræsentanter blev direkte inddraget i identifikation af læringer eller forbedringer.			
S1-5-AR49b	Information om definitioner og metoder for at muliggøre sammenligning af mål og stabilitet over tid.	Evovias rapportudtræk og processtatistik muliggør dette.		
S1-13-83a	Procentdel af medarbejdere, der har deltaget i regelmæssige vurderinger af præstations- og karriereudvikling.	Evovias rapportudtræk og processtatistik muliggør dette.		
S1-14-88a	<i>Procentdelen af personer i egen arbejdsstyrke, som er omfattet af et sundheds- og sikkerhedsstyringssystem baseret på lovgivningsmæssige krav og/eller anerkendte standarder eller retningslinjer.</i>	Evovia understøtter helt eller delvist dette.		
S1-14-88b	Antal dødsfald i egen arbejdsstyrke som følge af arbejdsskader og arbejdsbetinget påvirkning af helbred hos medarbejdere.			

Sociale Forhold (S) - STANDARD ESRS S1: Egen arbejdsstyrke

Kilde: EFRA G - List of ESRS Datapoints (excel)

ESRS-paragraf	ESRS-handling	Evovia digitale redskaber, som understøtter dette...			
	Antal dødsfald som følge af arbejdsskader og arbejdsbetinget påvirkning af helbred hos andre, der arbejder på virksomheden.				
S1-14-88c	Antal registrerede arbejdsulykker i egen arbejdsstyrke.				
	Hyppeghed af registrerbare arbejdsulykker i egen arbejdsstyrke.				
S1-14-88d	Antal tilfælde af registreret arbejdsrelateret påvirkning af helbred hos medarbejdere.				
	Antal tabte arbejdsdage på grund af arbejdsskader og dødsfald som følge af arbejdsulykker og arbejdsbetinget påvirkning af helbred for ikke-ansatte.				
S1-17-103a	Antallet af diskriminationshændelser.				
S1-17-103b	Antallet af klager indgivet gennem kanaler, som personer i egen arbejdsstyrke kan bruge til at rejse bekymringer.				
S1-17-103d	Afklaring af kontekstuel information, der er nødvendig for at forstå data og hvordan data er blevet sammensat (arbejdsrelaterede klager, hændelser og klager relateret til sociale og menneskerettighedsspørgsmål).				
S1-17-104a	Antallet af alvorlige menneskerettighedsproblemer og hændelser forbundet med egen arbejdsstyrke.				
	Antallet af alvorlige menneskerettighedsproblemer og hændelser forbundet med egen arbejdsstyrke, som følge af manglende overholdelse af FN's vejledende principper og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.				
	Ingen alvorlige menneskerettighedsproblemer eller hændelser forbundet med egen arbejdsstyrke er forekommet.				
S1-17-AR103	Afklaring af status for hændelser og/eller klager samt de trufne handlinger.				

Ledelse (G) - STANDARD ESRS G1: Ledelse				
Kilde: EFRAG - List of ESRS Datapoints (excel)				
ESRS-paragraf	ESRS-handling	Evovia redskaber, som understøtter dette...		
G1-1-9	Beskrivelse af hvordan virksomheden etablerer, udvikler, fremmer og evaluerer sin virksomhedskultur.	Evovias leverer elementer, som kan bruges i et årshjul og dokumentere handlinger.		
G1-1-10a	Beskrivelse af mekanismerne til at identificere, rapportere og undersøge bekymringer vedrørende ulovlig adfærd eller adfærd, der er i modstrid med virksomhedens adfærdskodeks eller lignende interne regler.	Evovia understøtter rapportering og dokumentation med mulighed for anonymitet.		
G1-1-10c	Afklaring af sikkerhedsforanstaltninger ved rapportering af uregelmæssigheder, herunder beskyttelse af whistleblowere.			
G1-1-10e	<i>Virksomheden er forpligtet til at undersøge hændelser vedrørende virksomhedens adfærd hurtigt, uafhængigt og objektivt.</i>			
G1-1-10g	<i>Information om politik for træning inden for organisationen vedrørende forretningsmæssig adfærd.</i>	Evovias redskaber understøtter dette indirekte i implementeringen af politikker.		
G1-3-18a	Information om procedurer til at forebygge, opdage og håndtere anklager eller hændelser vedrørende korruption eller bestikkelse.			
G1-3-18c	<i>Information om procedurer til at rapportere resultater til administrative-, ledelses- og tilsynsenheder.</i>			
G1-3-20	<i>Oplysninger om, hvordan politikker kommunikeres til relevante parter (for forebyggelse og afsløring af korruption eller bestikkelse).</i>	Evovias redskaber understøtter dette indirekte i implementeringen af politikker.		
G1-3-AR7	Analyse af træningsaktiviteter, for eksempel efter region eller kategori.			