

Capitalul uman în centrul raportării ESG: Ce presupune standardul ESRS S1 pentru companii?

Dr. ec. Elian–Gabriel MILITARU^a, dr. ec. Mihai–Răzvan SANDA^b, prof. univ. dr. Marioara AVRAM^c

^{a, b, c} Universitatea din Craiova

E-mail autor corespondent: militarueligabriel@yahoo.com

Abstract

The Own Workforce standard, or ESRS S1, is part of the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), developed under the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). This standard addresses issues related to the impact, risks, and opportunities associated with company employees or authorized independent workers. This standard aims to ensure transparency in motivation methods, comparability in sustainability reporting, and examination of policies, procedures, documents, and practices related to human capital through accounting and audit processes.

Keywords: sustainability, human capital, reporting, standardization, interoperability

Termeni-cheie: sustenabilitate, capital uman, raportare, standardizare, interoperabilitate

Clasificare JEL: M1, M4, M5

To cite this article: Militaru, E.–G., Sanda, M.–R., Avram, M. (2025), *Capitalul uman în centrul raportării ESG: Ce presupune standardul ESRS S1 pentru companii?*, CECCAR Business Review, N° 9, pp. 13–19, <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2025.09.02>

1. Rolul strategic al capitalului uman în raportarea de sustenabilitate

Identificarea tehnicilor și procedurilor eficiente de implementare a modelelor de raportare corporativă, motivarea factorului uman și măsurarea productivității muncii devin elemente esențiale pentru atingerea obiectivelor de sustenabilitate socială. Acestea permit nu doar optimizarea proceselor interne, ci și crearea unui mediu de lucru echitabil, performant și adaptabil în care angajații sunt valorificați și implicați activ în atingerea țintelor planificate.

La nivelul Uniunii Europene, modelele proprii de raportare corporativă emise de statele membre urmăresc îndrumările Comisiei Europene prin transpunerea în legislația națională a reglementărilor privind raportarea de sustenabilitate, care urmăresc să îmbunătățească deficiențele apărute în spațiul economic european (Directiva (UE) 2022/2464 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 de modificare a Regulamentului (UE) nr. 537/2014, a Directivei 2004/109/CE, a Directivei 2006/43/CE și a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește raportarea privind durabilitatea de către întreprinderi). Astfel, prin raportarea de sustenabilitate se comunică public informațiile prelucrate ca urmare a activităților operaționale și financiare ale companiilor, precum și informații despre guvernanță, mediu sau sociale, dar și privind soluțiile implementate pentru diminuarea efectelor negative generate.

Capitalul uman, ca parte a raportării sociale, este valorificat ca un ansamblu complex de cunoștințe, abilități, experiență și trăsături personale ale angajaților, care contribuie direct la crearea de valoare în cadrul

organizațiilor (Özdilek și Masca, 2020). Dezvoltarea continuă a factorului uman prin programe de formare profesională se reflectă într-un nivel ridicat de productivitate, respectiv în creșterea performanței financiare a entităților (Militaru et al., 2024).

La nivel internațional, raportarea informațiilor financiare și nonfinanciare se realizează pe baza Standardele Internaționale de Raportare Financiară (IFRS), care cuprind 18 standarde IFRS și 24 de Standarde Internaționale de Contabilitate (IAS), dar și pe baza a două standarde de sustenabilitate:

✓ **IFRS S1 Dispoziții generale pentru prezentarea informațiilor financiare cu privire la sustenabilitate** (*General Requirements for Disclosure of Sustainability-Related Financial Information*), care le recomandă companiilor să raporteze informații financiare specifice riscurilor și oportunităților privind sustenabilitatea;

✓ **IFRS S2 Prezentări de informații legate de climă** (*Climate-Related Disclosures*), acesta solicitându-le entităților să prezinte informații care să le permită utilizatorilor rapoartelor financiare cu scop general să înțeleagă modul în care procesele de guvernare contribuie la controlul și monitorizarea procedurilor prin care companiile își gestionează riscurile și oportunitățile referitoare de climă. De asemenea, standardul solicită prezentarea modului în care aceste procese sunt integrate și informează managementul firmei asupra riscului.

Capitalul uman este raportat în mod direct în temeiul IAS 19 *Beneficiile angajaților* și al IAS 26 *Contabilitatea și raportarea planurilor de pensii*, dar și indirect, pe baza tuturor celorlalte standarde.

IAS 19 se concentrează pe aspectele ce urmăresc alinierea la cerințele contabile de raportare privind beneficiile angajaților, precum salariile, indemnizațiile pentru concedii, planurile de pensionare și plățile forfetare, serviciile medicale și asigurările de viață pe perioada angajării, bonusurile și primele acordate pentru fidelitate etc. Obiectivul acestui standard este urmărirea modului de contabilizare a tuturor tipurilor de beneficii ale angajaților, cu excepția celor pe bază de acțiuni.

IAS 26 stabilește modul în care beneficiile acordate la pensionare trebuie recunoscute în situațiile financiare. Conform acestui standard, beneficiile respective trebuie raportate la valoarea justă.



Structura elementelor componente ale planurilor de beneficii pentru angajați conform IAS 19 și IAS 26

Sursa: Proiecție proprie

În Europa, raportarea informațiilor privind capitalul uman este reglementată de **Directiva (UE) 2022/2464 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022**, cunoscută și sub numele de **Directiva privind Raportarea Corporativă de Sustenabilitate (CSRD)**, și de **Standardele Europene de Raportare privind Durabilitatea (European Sustainability Reporting Standards — ESRS)**. Aceste standarde sunt în număr de 12 și acoperă întreaga sferă a aspectelor de mediu, sociale și de guvernare, incluzând și schimbările climatice, biodiversitatea și politicile privind drepturile omului.

Tabelul 1. Standardele Europene de Raportare privind Durabilitatea

Nr. crt.	Standarde	Denumire	Categorie
1.	ESRS 1	Cerințe generale (<i>General Requirements</i>)	Transversal
2.	ESRS 2	Prezentări de informații cu caracter general (<i>General Disclosures</i>)	Transversal

Nr. crt.	Standarde	Denumire	Categorie
3.	ESRS E1	Schimbări climatice (<i>Climate Change</i>)	De mediu
4.	ESRS E2	Poluare (<i>Pollution</i>)	De mediu
5.	ESRS E3	Resursele de apă și cele marine (<i>Water and Marine Resources</i>)	De mediu
6.	ESRS E4	Biodiversitatea și ecosistemele (<i>Biodiversity and Ecosystems</i>)	De mediu
7.	ESRS E5	Utilizarea resurselor și economia circulară (<i>Resource Use and Circular Economy</i>)	De mediu
8.	ESRS S1	Forța de muncă proprie (<i>Own Workforce</i>)	Social
9.	ESRS S2	Lucrătorii din lanțul valoric (<i>Workers in the Value Chain</i>)	Social
10.	ESRS S3	Comunitățile afectate (<i>Affected Communities</i>)	Social
11.	ESRS S4	Consumatorii și utilizatorii finali (<i>Consumers and End-Users</i>)	Social
12.	ESRS G1	Conduita profesională (<i>Business Conduct</i>)	De guvernanță

Sursa: Proiecție proprie

Cele 12 standarde sunt o componentă-cheie a Directivei privind Raportarea Corporativă de Sustenabilitate și au un rol fundamental pentru statele membre ale Uniunii Europene. Scopul pentru care au fost elaborate este de a oferi stakeholderilor un cadru de raportare detaliat și obligatoriu privind informațiile financiare și nonfinanciare referitoare la aspectele legate de sustenabilitate.

Rolul standardelor ESRS include:

- uniformizarea criteriilor de raportare a sustenabilității pentru companiile din statele membre ale UE;
- creșterea nivelului de transparență prin comunicarea de informații detaliate despre riscurile, oportunitățile și impactul asupra aspectelor de mediu, sociale și de guvernanță (ESG);
- sprijinirea obiectivelor Pactului Verde European prin solicitarea respectării Regulamentului UE privind taxonomia și a CSRD;
- respectarea principiului *dublei materialități*, și anume:
 - *materialitatea de impact* — companiile sunt obligate să raporteze informații despre impactul activității economice asupra mediului și societății;
 - *materialitatea financiară* — companiile sunt obligate să raporteze informații despre modul în care riscurile legate de sustenabilitate le afectează performanța financiară;
- fundamentarea deciziilor de către părțile interesate pe baza viziunii complete asupra performanței organizației.

2. Alinierea ESRS la standardele globale de sustenabilitate

ESRS urmăresc un grad ridicat de interoperabilitate cu standardele internaționale, în special cu cele emise de Consiliul pentru Standarde Internaționale de Sustenabilitate (ISSB). În conceperea standardelor legate de sustenabilitate, Grupul Consultativ European pentru Raportare Financiară (EFRAG) și Comisia Europeană împreună cu organismele internaționale de standardizare se asigură că Standardele Europene de Raportare privind Durabilitatea încorporează cerințele standardelor globale.

Noile norme de raportare a sustenabilității pentru statele membre ale UE au ca obiectiv comunicarea informațiilor investitorilor și publicului larg pentru a contura o imagine clară asupra performanțelor companiilor. Aceste norme îi ajută pe investitori să înțeleagă atât impactul organizațiilor asupra mediului și societății, cât și modul în care riscurile legate de sustenabilitate le pot influența financiar. Primele companii care aplică aceste reguli raportează informații conform ESRS în anul 2025, utilizând informații din anul financiar 2024.

Un alt demers important privind interoperabilitatea este crearea de către Fundația IFRS și EFRAG a *Ghidului de interoperabilitate între standardele ESRS și standardele ISSB (ESRS–ISSB Standards Interoperability Guidance)*. Acesta arată pas cu pas modul în care companiile care raportează conform unui set de standarde pot îndeplini cu minimum de efort și cerințele celuilalt. De asemenea, documentul urmărește reducerea complexității, a fragmentării și a duplicării pentru companiile care aplică ambele seturi de standarde. Ghidul ilustrează în special alinierea în ce privește raportarea despre schimbările climatice, companiile care utilizează aceste îndrumări fiind capabile să colecteze, să centralizeze și să controleze datele necesare pentru fundamentarea deciziilor.

3. Raportarea informațiilor privind capitalul uman pe baza standardului ESRS S1

Standardul ESRS S1 *Forța de muncă proprie* abordează 26 de cerințe de raportare a informațiilor privind salariații și cuprinde 118 paragrafe în cadrul acestora. Este unul dintre cele patru standarde tematice din categoria socială a setului de Standarde Europene de Raportare privind Durabilitatea.

Obiectivul principal al ESRS S1 este asigurarea faptului că investitorii și celelalte părți interesate primesc informații relevante, fiabile și comparabile despre:

- politicile, acțiunile și resursele pe care le utilizează o entitate pentru a gestiona impactul său asupra forței de muncă;
- riscurile și oportunitățile materiale care decurg din relația cu angajații asupra dezvoltării, performanței și poziției financiare ale companiei pe termen scurt, mediu și lung;
- modul în care entitatea își măsoară performanța în raport cu obiectivele stabilite pentru angajați;
- orice acțiuni întreprinse pentru a preveni, atenua sau remedia impactul negativ real sau potențial și rezultatul acestora.

Standardele ESRS au fost supuse consultării publice până pe data de 29 septembrie 2025, însă entitățile de interes public mari, cu peste 500 de angajați, listate la bursele din UE raportează în conformitate cu Directiva CSRD și cu ESRS pentru anul de raportare 2024. Pentru atingerea acestui obiectiv, ESRS S1 impune o serie de cerințe specifice grupate pe categorii de politici și rezultate:

- **condițiile de muncă**, inclusiv formarea și dezvoltarea, sănătatea și siguranța, orarul de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, remunerația echitabilă, securitatea socială;
- **accesul la șanse egale**, inclusiv diminuarea acestuia pe criterii legate de sex, origine rasială sau etnică, naționalitate, religie ori convingeri, vârstă, egalitatea salarială dintre femei și bărbați, accesul la locuri de muncă sigure, egalitatea de tratament privind condițiile locului de muncă, accesul la protecție socială și instruire, incluziunea persoanelor cu dizabilități;
- **alte drepturi legate de muncă**, inclusiv drepturile privind libertatea de asociere și negociere colectivă, dialogul social, munca forțată, munca prestată de copii, intimitatea și locuințele adecvate.

Prezentarea informațiilor de către companiile din statele membre ale Uniunii Europene pe baza ESRS S1 reprezintă o evoluție benefică pentru raportarea capitalului uman, realizându-se trecerea de la raportarea clasică, în care angajatul reprezintă doar o cheltuială, de la raportarea prin IFRS, ce limitează prezentarea aspectelor financiare precum beneficiile postangajare (IAS 19), de la raportarea integrată voluntară conform standardelor ISSB, la raportarea în temeiul ESRS S1, potrivit căruia prezentarea capitalului uman se extinde la indicatori de performanță nonfinanciară, garantând uniformitatea și standardizarea. ESRS S1 rezolvă problema comparabilității scăzute, permițând astfel evaluarea consistentă între companii. De asemenea, standardul impune un nivel

ridicat de fiabilitate prin auditarea obligatorie a informațiilor sociale, asigurând astfel o comunicare uniformă și eficientă.

Tabelul 2. Analiza comparativă a metodelor de raportare a aspectelor privind capitalul uman

Caracteristici	Raportarea clasică	Raportarea prin IFRS	Raportarea integrată (înainte de CSRD)	ESRS S1 (ca parte a raportării integrate)
Abordarea capitalului uman	Angajatul este văzut ca o cheltuială (cost salarial).	Beneficiile angajaților sunt reglementate prin standarde contabile (IAS 19), dar fără a fi considerate un activ.	Capitalul uman este văzut drept un activ strategic și o sursă de valoare pe termen lung.	Capitalul uman este o componentă strategică a sustenabilității, cu cerințe obligatorii și auditate.
Tipul informațiilor raportate	Numărul de angajați și costurile salariale totale incluse în cheltuieli	Informații financiare despre beneficiile postangajare (pensii, concedii) conform IAS 19	Indicatori-cheie de performanță nonfinanciari (de exemplu, rata de retenție, diversitatea, programele de formare, sănătatea și siguranța)	O gamă extinsă de indicatori și politici detaliate despre forța de muncă (drepturile, condițiile, egalitatea, dialogul social)
Transparența	Scăzută	Medie (limitată la aspectele financiare)	Medie spre ridicată (voluntară, în funcție de companie)	Ridicată (detaliată și obligatorie)
Comparabilitatea	Scăzută	Medie (datorită IAS 19)	Scăzută spre medie (fiecare companie își alege propriii indicatori)	Ridicată (datorită standardului comun ESRS S1)
Fiabilitatea	Scăzută	Ridicată (datorită auditului financiar)	Ridicată	Ridicată (auditare obligatorie)
Tipul comunicării	Rapoarte financiare clasice	Rapoarte financiare anuale	Rapoarte integrate în format liber	Rapoarte integrate în format electronic standardizat (XHTML)
Auditarea (auditul independent)	Prezentă pentru companiile mari	Prezentă (pentru datele financiare)	Prezentă	Prezentă (obligatorie, inclusiv pentru datele sociale)
Nivelul informațional	Scăzut	Mediu	Foarte ridicat	Foarte ridicat
Costurile de raportare	Scăzute	Accesibile	Ridicate	Ridicate

Sursa: Prelucrare proprie

Potrivit analizei comparative a metodelor de raportare prezentate în tabelul de mai sus, comunicarea informațiilor privind capitalul uman prin alinierea la cerințele ESRS S1 este definitorie.

Standardul impune recunoașterea impactului entității asupra angajaților și a riscurilor și oportunităților financiare generate de aceștia, tratând capitalul uman ca pe o componentă strategică a sustenabilității. Tipul informațiilor raportate cuprinde o gamă extinsă de indicatori privind politicile de guvernare, strategie, management și rezultate. Rolul acestora este de a acoperi politicile referitoare la condițiile de muncă, egalitatea de șanse, sănătate și siguranță, formare, dialogul social etc.

În ceea ce privește transparența și comparabilitatea informațiilor, standardul ESRS S1 asigură un nivel ridicat de uniformitate, iar transparența este garantată prin criteriile de raportare detaliate. Directiva CSRD impune auditul obligatoriu al informațiilor legate de sustenabilitate, inclusiv al celor specifice capitalului uman raportat conform ESRS S1. Astfel, prin funcția de audit se oferă o garanție suplimentară a credibilității informațiilor comunicate stakeholderilor, transformând fundamental rolul profesiilor contabile și de audit. Astfel, profesioniștii contabili și auditorii devin esențiali nu doar pentru prelucrarea și comunicarea rapoartelor financiare, ci și pentru integritatea informațiilor financiare și nonfinanciare din rapoartele de sustenabilitate. De asemenea, profesioniștii din domeniile contabilitate și audit trebuie să dezvolte abilități de utilizare a sistemelor de tip ERP (planificarea resurselor întreprinderii — *enterprise resource planning*) și privind inteligența artificială pentru integrarea datelor solicitate în sistemele de raportare ale companiilor și să dezvolte sisteme de control intern pentru a asigura acuratețea, completitudinea și fiabilitatea informațiilor nonfinanciare.

Conform standardului ESRS S1, auditul joacă un rol crucial în supravegherea procesului de raportare a informațiilor legate de sustenabilitate. Pentru a oferi garanția fiabilității, membrii comitetelor de audit din cadrul companiilor, dar și auditorii independenți trebuie să aibă o înțelegere solidă a Directivei CSRD și a standardelor ESRS.

Un rol important în comunicarea transparentă a informațiilor privind capitalul uman de către companiile de stat de pe teritoriul Uniunii Europene îl au instituțiile supreme de audit (ISA). De exemplu, Curtea de Conturi din Franța ([Cour des comptes & Chambres régionales et territoriales des comptes, 2025](#)) prezintă în raportul anual pentru anul 2025 o situație detaliată a politicilor publice de sprijin pentru tineri, cu accent pe formarea profesională, coeziunea socială și progresul colectiv al statului. De asemenea, Curtea de Conturi din Germania ([Bundesrechnungshof, 2020](#)) subliniază necesitatea raportării informațiilor privind sustenabilitatea de către companiile de stat și instituțiile publice.

Cercetarea efectuată de [Sanda și Trincu-Drăgușin \(2021\)](#) evidențiază însă diferite grade de maturitate a politicilor privind datele deschise ale ISA și concluzionează că instituțiile supreme de audit din UE se află într-un stadiu incipient, doar trei dintre ele (din Austria, Franța și Estonia) publicând date în ultimii doi ani. Acest lucru denotă lipsa preocupării pentru adoptarea unei conduite deschise față de părțile interesate.

Cerințele globale referitoare la sustenabilitate cu accent pe informațiile legate de capitalul uman pot fi îndeplinite prin standardul ESRS S1. În lumea afacerilor de azi, succesul este legat mai ales de modul în care companiile își tratează angajații, iar ESRS S1 pune bazele unei noi realități.

4. Concluzii

Prezentarea informațiilor despre capitalul uman ca parte a raportării nonfinanciare joacă un rol crucial în atragerea investitorilor. Oferind detalii esențiale despre factori precum satisfacția angajaților, companiile se pot diferenția astfel de cele care comunică doar situații financiare.

Această transparență consolidată are un impact direct și asupra consumatorilor, deoarece angajamentul față de salariați și activitățile sociale și cele legate de mediu întăresc reputația firmei. Mai mult, informațiile despre capitalul uman sunt un instrument-cheie în luarea deciziilor. De exemplu, un nivel ridicat de satisfacție al angajaților, ca parametru nonfinanciar, poate fi un indicator important pentru prognozarea veniturilor viitoare și evaluarea productivității muncii. Managerii pot folosi aceste date pentru a identifica discrepanțele dintre performanța financiară și cea legată de angajați, ceea ce poate semnaliza potențiale probleme sau oportunități.

În esență, comunicarea informațiilor despre capitalul uman pe baza standardului ESRS S1 oferă o transparență superioară, permițându-le tuturor părților interesate să înțeleagă mai bine valoarea reală și potențialul pe termen lung ale unei companii.

Bibliografie

1. Militaru, E.–G., Lungu, G.M., Lăpădat, C.–V.–M. (2024), *The Impact of Human Capital Sustainability Policies on Financial Performance: A Perspective from Romania, Germany and South Africa*, International Journal of Innovative Science and Research Technology, vol. 9, nr. 7, <https://doi.org/10.38124/ijisrt/IJISRT24JUL1435>.
2. Özdilek, M.E., Masca, P.M. (2020), *The Impact of Human Capital on Economic Growth: An Empirical Study on Middle Eastern Countries*, Review of Management and Economic Engineering, vol. 19, nr. 1, pp. 98–119, <https://doi.org/10.71235/rmee.180>.
3. Sanda M.–R., Trincu–Drăgușin, C.P. (2021), *Supreme Audit Institutions and the Strive Towards an Open Data Culture*, "Ovidius" University Annals, Economic Science Series, vol. 21, nr. 2, pp. 1120–1130, <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2021-2/Section%205/26.pdf>.
4. Spinaci, S. (2024), *Legislative Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence in "An Economy that Works for People"*, European Parliament, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-legislative-proposal-on-sustainable-corporate-governance>.
5. Bundesrechnungshof (2020), *Abschließende Mitteilung*, Bonn, Germany, https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Berichte/2020/veroeffentlichungen-und-fachinformationen-volltext.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
6. Cour des comptes & Chambres régionales et territoriales des comptes (2025), *The 2025 Annual Public Report, Summary report*, <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-06/20250319-summary-2025-annual-public-report.pdf>.
7. EFRAG (2022) *ESRS S1 Own Workforce*, Exposure Draft, PTF-ESRS, https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/ED_ESRS_S1.pdf.
8. European Commission (2024), *Corporate Sustainability Reporting: Commission Welcomes Guidance on Interoperability of European and Global Sustainability Reporting Standards*, Directorate-General for Financial Stability, Financial Services and Capital Markets Union, https://finance.ec.europa.eu/news/corporate-sustainability-reporting-commission-welcomes-guidance-interoperability-european-and-global-2024-05-02_en.
9. IFAC (2019), *Îmbunătățirea raportării organizaționale: cheia raportării integrate*, traducere, Editura CECCAR, București, <https://ceccar.ro/ro/wp-content/uploads/2019/04/PPP-8-Enhancing-Organizational-Reporting-RO.pdf>.
10. IFRS Foundation & EFRAG (2024), *IFRS Foundation and EFRAG Publish Interoperability Guidance*, <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2024/05/ifrs-foundation-and-efrag-publish-interoperability-guidance/>.
11. IIRC (2021), *Cadrul general internațional de raportare integrată*, traducere, Editura CECCAR, București, https://ceccar.ro/ro/wp-content/uploads/2021/09/3103_IIRC_framework_doc_8a-RO-FINAL.pdf.