

Bærekraftsrevisor informerer

I denne spalten om bærekraftsrapportering – Bærekraftsrevisor informerer – vil vi holde deg oppdatert på den regulatoriske utviklingen, og gi innblikk i aktuelle temaer. Her vil du også bli oppdatert om arbeidet Revisorforeningen gjør innen feltet bærekraftsrapportering og attestasjon av rapporteringen.

ESRS vedtatt – likestillingsrapportering

I denne utgaven av Bærekraftsrevisor informerer omtaler vi den første gruppen av de europeiske standardene for bærekraftsrapportering (ESRS) som EU-kommisjonen vedtok i slutten av juli. Vi har også invitert selskapet Equality Check til å dele innsikt i krav, forventninger og erfaringer med likestillingsrapporteringen.



Siviløkonom/MBA finans
Kjersti Okstad Kirkeby
Fagdirektør selskapsrapportering og bærekraft, Revisorforeningen



Cand.merc.
Carl-Emil Akselberg
Rådgiver bærekraft, Revisorforeningen



Statsautorisert revisor og siviløkonom
Sissel Riise
Rådgiver selskapsrapportering og bærekraft, Revisorforeningen

Det har kommet flere endringer i forhold til tidligere utkast av standardene i den [delegerte rettsakten](#)¹ som inneholder den første gruppen av de [europeiske standardene for bærekraftsrapportering \(ESRS\)](#).²

- Kommisjonen har gitt foretakene mer fleksibilitet til å bestemme nøyaktig hvilken informasjon som er relevant og som det må rapporteres om. Flere av rapporteringskravene blir gjenstand for vesentlighetsvurderingen (dvs. det gir selskapene mulighet til å utelate informasjon hvis den ikke vurderes å være vesentlig), i motsetning til om det er informasjon som er obligatorisk for omfattede foretak å rapportere. Kommisjonen besluttet at alle rapporteringskravene skal være gjenstand for vesentlighetsvurdering, dog med unntak av ESRS 2.
- Hvis foretak vurderer at ESRS E1 *Klimaendringer* ikke er vesentlig, må de

oppgi en detaljert forklaring rundt denne konklusjonen.

- Alle rapporteringspliktige, uavhengig av størrelse, kan velge å ikke rapportere forventede økonomiske påvirkninger knyttet til risikoer fra miljøspørsmål det første rapporteringsåret. I de to påfølgende årene behøver foretakene kun å rapportere kvalitativt rundt disse økonomiske påvirkningene. Kommisjonen hevder også å ha oppnådd en «svært høy grad av samsvar» mellom ESRS og de to [ISSB-standardene](#),³ med sikte på å forhindre at foretak som må rapportere i samsvar med ESRS og som også ønsker å følge ISSB-standardene, må rapportere separat i henhold til ISSB-standardene.

Det er publisert en [Q&A](#)⁴ om vedtaket på kommisjonens nettsider. Den delegerte rettsakten er planlagt behandlet av Parlamentet og Rådet i løpet av august. Hvis det ikke er innsigelser, vil

standardene tre i kraft 1. januar 2024, i henhold til bestemmelsene i CSRD.

Mens vi venter på CSRD og ESRS ...

Mens vi venter på gjennomføringen av de nye lovkravene – CSRD med tilhørende standarder for bærekraftsrapportering (ESRS), vil vi i denne spalten vie plass til de allerede eksisterende kravene til bærekraftsrapportering i Norge. Selv om gjeldende rapporteringskrav innen klima- og miljøområdet frem til i dag har vært mangelfulle, er Norge langt fremme i Europa når det gjelder rapporteringskrav innen sosial bærekraft.

Mange har utarbeidet sin første redegjørelse etter åpenhetsloven denne våren. En redegjørelse som kanskje har fått mindre oppmerksomhet, men som er like viktig og som er obligatorisk for mange av de samme selskapene, er likestillingsredegjørelsen etter aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillingsloven. Som en forberedelse til kommende

1 <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/delegated-acts.html>

2 <https://revisorforeningen.no/om-oss/dnr-mener1/europeiske-standarder-for-barekraftsrapportering-klare/>

3 <https://www.ifrs.org/issued-standards/ifrs-sustainability-standards-navigator/>

4 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_23_4043



Maria Louise Sunda, Gründer og daglig leder i Equality Check.

rapporteringskrav innen sosial bærekraft, og som en øvelse på å rapportere transparent rundt risikoer og tiltak, gjør foretakene klokt i å komme tidlig i gang med likestillingsredegjørelsen for 2023.

Selskapet Equality Check arbeider med datadrevet og evidensbasert tilnærming til likestillingsfeltet. De møter og hjelper mange selskaper med å samle riktige data og å identifisere både synlige og usynlige mønstre i virksomheten når det gjelder likestilling, mangfold og inkludering. Vi har invitert Equality Check til å dele innsikt i krav og forventninger, men også erfaringer med likestillingsrapporteringen, tre år etter at reglene trådte i kraft.

Rapporteringskravene innen likestilling, inkludering og mangfold

«Ny» norsk lovgivning

I 2020 ble Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) forsterket. Plikten regulerer hvordan virksomheter skal jobbe systematisk og aktivt for likestilling og mot diskriminering. Alle offentlige virksomheter og alle private virk-

somheter med mer enn 50 ansatte fikk også utvidede krav til hvordan de skal redegjøre for likestillingsarbeidet. I tillegg til en omfattende lønnskartlegging, skal virksomhetene rapportere på parameter som kjønnsfordeling i virksomheten, bruk av midlertidige og deltidsansatte og fordeling av foreldrepermisjon. Videre skal virksomhetene skrive en redegjørelse om hvordan de jobber med bredere mangfold, hvilke risikofaktorer de har identifisert og hva de gjør for å utbedre dette. Rapporteringen skal være offentlig tilgjengelig, enten i årsberetningen eller i et annet offentlig dokument som årsberetningen henviser til. Styret er ansvarlig for rapporteringen.

Betydelig risiko knyttet til manglende rapportering

Likestillings- og diskrimineringsombudet har veilednings- og oppfølgingsfunksjon med hensyn til lovgivningen. De kan gjennomføre oppfølgingsbesøk til virksomheter, og de kan rette en klage til Diskrimineringsnemnda etter diskrimineringsombudsloven § 8 dersom virksomheten ikke overholder sine plikter. I skrivende stund er en stor virksomhet klaget inn til Nemnda for manglende ARP-rapportering. Hvis Nemnda gir medhold i klagen, kan virksomheten få bøter. Et sentralt tilleggsmoment er at all dokumentasjon i offentlige klagesaker er offentlig tilgjengelig, og utgjør en betydelig omdømmerisiko.

Les mer om hvem som må rapportere og hva som skal rapporteres på våre nettsider, <https://info.equalitycheck.com>.⁵

ARP fremdeles ukjent for mange virksomheter

I Equality Check har vi hjulpet mer enn 150 virksomheter med å rapportere på ARP gjennom vårt rapporteringsverktøy, og sitter i dag på den største samlede databasen av ARP-data og rapporter. Vår erfaring er imidlertid at rapporteringsplikten som trådte i kraft i 2020

fremdeles er ukjent for mange. En stor andel virksomheter og styrer er ikke klar over at de omfattes av loven, og at de risikerer både omdømmetap og bøter om de ikke møter rapporteringskravet.

EY6 har undersøkt 50 selskaper på OSEBX, og undersøkelsen viser at omtrent halvparten har offentliggjort likelønnsrapporten, men at bare 20 % har gjort en tilnærmet fullverdig redegjørelse. Likestillings- og diskrimineringsombudet har gjort stikkprøver blant kommuner, statlige selskaper og børsnoterte selskaper og funnet at ingen levde opp til rapporteringskravet.

Som med all annen lovgivning, kan vi forvente at toleransen for manglende rapportering vil være langt lavere fremover. Det er ikke lenger tilstrekkelig å skrive et par setninger i årsberetningen om kjønnsbalanse og likelønn. Ettersom kravet i ARP er omfattende, bør virksomhetene begynne arbeidet i god tid før årsberetningen skal være klar.

Revisors rolle

Ettersom likestillingsredegjørelsen er en del av årsberetningen, har også revisor visse plikter knyttet til rapporteringen. Innholdet i rapporten skal riktignok ikke revideres, men revisor skal gjennomføre følgende handlinger, i tråd med ISA 720:

- Vurdere om årsberetningen inneholder de opplysningene som skal gis i henhold til kravene i likestillingslovens § 26
 - vurdere hvorvidt årsberetningen etter revisors mening er konsistent med årsregnskapet
 - basert på kunnskapen opparbeidet gjennom revisjonen av årsregnskapet, angi om det er avdekket vesentlig feilinformasjon i årsberetningen og opplyse om arten av slik feilinformasjon
- Dersom det foreligger vesentlig inkonsistens mellom informasjonen i årsberetningen og årsregnskapet, eller revisor mener informasjonen om ARP inne-

⁵ <https://info.equalitycheck.com/nb/resources/guide/aktivitets-og-redegj%C3%B8relsesplikten-for-arbeidsgivere>

⁶ https://www.ey.com/no_no/assurance/praksisundersokelsen/2022/aktivitets-og-redegjorelsesplikten

holder vesentlige feil, skal forholdet diskuteres med ledelsen og det skal konkluderes på om det er behov for å korrigere informasjonen. Konkluderer revisor med at ARP inneholder vesentlige feil, og ledelsen ikke vil korrigere, skal det kommuniseres til styret.

Internasjonal lovgivning på trappene

Norge er ikke alene om å ha krav til like-lønnsrapportering. Storbritannia innførte et lovkrav i 2017, Sverige, Finland og flere andre land har lignende krav, og det er nylig varslet omfattende lovgivning fra EU. Felles for lovgivningen er krav om å offentliggjøre en likelønns-oversikt fordelt på kjønn.

The Pay Transparency Directive.

Tidligere i år vedtok EU-parlamentet *The Pay Transparency Directive*. Alle EU-land må implementere loven innen 2026, og til nå har Norge innført alle slike direktiver. Lovgivningen krever at alle virksomheter med mer enn 100 ansatte offentliggjør likelønnsdata fordelt på kjønn og arbeidskategorier. Videre stilles det krav til virksomheter som har et lønnsgap på over 5 % om å gjøre en utvidet lønnsanalyse og utvikle en likelønns-tiltaksplan i samarbeid med ansattrepresentanter. Dette vil i praksis gjelde de aller fleste selskaper, ettersom majorite-

ten har et lønnsgap på over 5 %. I Norge er det gjennomsnittlige lønnsgapet på 13 % (SSB). Hvis det fremkommer lønnsforskjeller som skyldes kjønnsdiskriminering, skal lønsmottakeren kompenseres for å utjevne lønnsforskjellen. Selskaper som bryter med likelønnsregelen, skal møtes med sanksjoner som for eksempel bøter.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Et annet sentralt EU-direktiv, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), er også på vei inn i norsk lov. 22. mai 2023 overleverte verdipapirlovutvalget sin utredning om forslag til gjennomføring av direktivet i Norge. Direktivet foreslår innføring av pålagt bærekraftsrapportering i henhold til omfattende rapporteringsstandarder for en bred gruppe foretak. Som bærekraftsrapportering regnes rapportering fra foretak om miljømessige (E), sosiale (S) og styringsmessige (G) forhold. Områdene likestilling, mangfold og inkludering inngår i de sosiale forholdene som foretakene skal rapportere på, og er altså en del av bærekraftsrapporteringen. Rapporteringspliktene etter likestillingsloven strekker seg på flere områder lenger enn CSRD, og et grundig arbeid med likestillingsredegjørelsen vil gi virksomhetene som blir omfattet av CSRD, fortrinn i implementeringen.

Lovgivningen hjelper selskapene i gang:

Vi erfarer at det store flertallet av virksomheter i dag ønsker å gjøre noe med likestilling, inkludering og mangfold, og ser konkurransefortrinn det gir å lykkes med arbeidet. Den viktigste driveren er å vinne kampen om talentene. Mange er også opptatt av omdømmerisiko og finansiell risiko som ligger i å ikke møte samfunnets økende krav.

Imidlertid sliter majoriteten av virksomheter med å vite hvor de skal starte og hva de skal gjøre.

Derfor sier mange selskaper vi snakker med at de setter pris på at ARP gir dem det nødvendige incentivet til å starte med en mer systematisk tilnærming til likestilling og mangfold.

ARP er et første skritt på veien ved å tvinge selskaper til å lage en rapport over status quo. Vi ser at mange selskaper er innstilt på å bruke innsikten til å bli bedre, og vi synes det er oppløftende å se at så mange tar utfordringen seriøst.

Selskaper som rapporterer i henhold til ARP, vil også være klar for å møte de nye og omfattende EU-kravene som kommer.

Fakta om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

1. Hvem skal rapportere?
 - a. Alle offentlige virksomheter
 - b. Alle private virksomheter med ≥ 50 ansatte
 - c. Alle private virksomheter med 20–50 ansatte hvis én av partene krever det
4. Hva skal rapporten inneholde?
 - a. Faktisk tilstand om kjønnslikestilling basert på selskapsdata (kjønnsbalanse totalt, oversikt over lik lønn for arbeid av lik verdi, midlertidig ansatte, deltid og ufrivillig deltid, uttak av foreldrepermisjon)
 - b. En redegjørelse for hvordan arbeidet er systematisert, hvem som deltar i arbeidet, hvilke risikoområder man har, hvilke planer man har, hvilke tiltak man skal iverksette og resultater fra tidligere arbeid. Denne redegjørelsen skal omfatte likestilling utover kjønn.

Hvordan gå fra rapportering til handling?

Spørsmålet er hva selskaper skal gjøre videre etter å ha rapportert i henhold til lovverket, og hvordan de skal bruke innsikten til å bli bedre? Rapportering er et riktig steg på veien, men på ingen måte tilstrekkelig. Virksomheter som ønsker å benytte seg av konkurransefortrinnet som ligger i likestilling og mangfold, og vil styre unna både finansiell risiko og omdømmerisiko, må gjøre mer enn minimumskravet som ligger i loven.

Vi erfarer at manglende data, manglende fagkunnskap og manglende tid er viktige grunner til at selskaper ikke lykkes med likestillingsarbeidet. Det er fremdeles en mytebasert og silodrevet

tilnærming til likestilling og mangfold. Som med alle andre utfordringer er man avhengig av noen grunnleggende premisser for å lykkes:

- Arbeidet må være forankret i toppledelse og en del av strategien
- Man må ha riktige data og tilstrekkelig domenekunnskap for å stille riktig diagnose
- Man må iverksette tiltak som faktisk har en effekt

Fokuset på likestilling har utvidet perspektivet til å dekke mer enn kjønn. Vi hjelper i dag mange bedrifter med hvordan de som arbeidsgiver kan identifisere ulikheter utover kjønn, og forstå hvordan de kan tilrettelegge for inkludering og tilhørighet.

Ved å kombinere riktige data med fagkompetanse kan man identifisere muligheter for å øke selskapets verdiskaping på lengre sikt. Man kan finne hvilke utfordringer som gir størst finansiell risiko eller størst omdømmerisiko, og bruke evidensbaserte løsninger for å redusere risikoen.

Dette vil til slutt gagne bedriftene, deres ansatte og samfunnet som helhet. Selskaper som tar tak i dag, vil ligge milevis foran sine konkurrenter om kort tid. Vi ser allerede resultater hos virksomhetene som begynte i fjor. De som ikke tar tak i dag, løper en høy risiko for å tape konkurransen om talentene og markedet i nær fremtid.

Innfører global minimumsbeskatning i Norge



Advokat
Lene Lodde
Advokatfirmaet Wiersholm

I et høringsnotat foreslås det et regelverk for å implementere deler av OECDs modellregelverk om global effektiv minimumsbeskatning på 15 prosent («Modellreglene») i norsk rett.

Det foreslås at Norge skal innføre skatteinkluderingsregelen som innebærer at morselskap blir skattepliktig for suppleringskatt beregnet for sine underbeskattede konsernheter. I tillegg foreslår Finansdepartementet regler om nasjonal suppleringskatt. Regelverket som foreslås innført i høringsnotatet, vil innebære svært omfattende endringer i beskatningen av foretak som kommer inn under regelverket.

1. Global minimumsbeskatning i Norge

1.1 Høringsnotat om suppleringskatt

6. juni 2023 publiserte Finansdepartementet et høringsnotat om innføring av regler om global minimumsbeskatning i norsk rett (pilar 2).¹ Regelverket som

foreslås i høringsnotatet tar sikte på å implementere deler av OECDs modellregelverk² om global effektiv minimumsbeskatning på 15 prosent («Modellreglene») i norsk rett.

Reglene om global minimumsbeskatning skal sikre at store flernasjonale konsern skattlegges med en effektiv skattesats på minst 15 prosent i alle land hvor konsernet er etablert. Dersom et konsern har en effektiv skattesats på mindre enn 15 prosent i en jurisdiksjon, skal det beregnes suppleringskatt («Top-up tax» i Modellreglene). Suppleringskatten beregnes basert på differansen mellom en effektiv skattesats på

15 prosent og den faktiske effektive beskatningen i jurisdiksjonen.

Modellreglene består i utgangspunktet av to regelsett som skal virke sammen for å sikre global effektiv minimumsbeskatning på 15 prosent. Hovedregelen, omtalt som skatteinkluderingsregelen i høringsnotatet («Income Inclusion Rule» i Modellreglene), innebærer enkelt sagt at morselskap blir skattepliktig for suppleringskatt beregnet for deres konsernheter. Den sekundære regelen er omtalt som skattefordelingsregelen i høringsnotatet («Undertaxed Profit Rule» i Modellreglene) og kommer til anvendelse dersom beregnet suppleringskatt for jurisdiksjonen ikke fanges opp av skatteinkluderingsregelen.

Modellreglene åpner også for at land kan velge å innføre kvalifiserte regler om

¹ Høring – Innføring av regler om global minimumsbeskatning i norsk rett (pilar2), datert 6. juni 2023.

² OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, Tax Challenges Arising from the Digitalisation of the Economy – Global Anti-Base Erosion Model Rules (Pillar Two), 2021, med etterfølgende kommentarer og veiledninger.