



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Norsk Regnskapsstiftelse  
v/  
Henrik Ibsens Gate 100  
Postboks 2914 Solli, N-0230 Oslo  
NORWAY

Vår ref.:  
23/201- 2- ANHO

Deres ref.:

Dato:  
14.03.2023

## **Hørings svar fra Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 24. januar 2023 der Norsk regnskapsstiftelse har sendt endringer til NRS 16 årsberetning på høring, med høringsfrist 7. mars 2023, med utsatt høringsfrist til 14.mars for de høringsinstansene som har bedt om dette.

### **1. Innledning**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som mandat å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne.

Ombudet har videre et oppfølgings- og veiledningsansvar for arbeidsgiveres plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering og for å kontrollere likestillingsredegjørelser.

### **Ombudets høringsinnspill**

Vi viser til punkt 2.10.2 Likestillings- og diskriminering i høringsnotatet og vil under gi våre innspill til forslagene til endringer i NRS 16 årsberetning.

**Tilleggspunkt 1: Redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a gjelder ikke på konsernnivå, da arbeidsgiveransvaret er knyttet til den enkelte juridiske enhet**

Vi støtter at det presiseres i standarden at redegjøringsplikten etter ldl §26a ikke gjelder på konsernnivå, da arbeidsgiveransvaret er knyttet til den enkelte juridiske enhet. Tilbakemeldingene vi har fått fra virksomheter gjennom vår veiledningstjeneste viser at det er et behov for å tydeliggjøre dette.

Det vises i høringen til vårt veiledningsbrev til revisorforeningen datert 12.02.2021 med saksnummer 21/313-2, og vi viser til våre konkrete vurderinger derfra:

*«Plikten til å redegjøre ligger tydelig på arbeidsgiver. Arbeidsgiver er normalt den som er part i arbeidsavtalen, og begrepet er i stor grad en speilvending av arbeidstakerbegrepet. Normalt er det vedkommende rettssubjekt som er arbeidsgiver og det vil dermed være sammenfall mellom arbeidsgiver og virksomheten. Gjeldende rett i dag er at det som hovedregel ikke gjelder noe utvidet arbeidsgiverbegrep i konserner eller andre sammenslutninger. Dette vil si at arbeidsgiveransvaret og dermed redegjøringsansvaret etter § 26a ligger på hver enkelt juridisk enhet. Det er ikke noe i bestemmelsen eller i forarbeidene til loven som tilsier at det skulle være noe ekstra ansvar til rapportering som ligger på morselskapet, etter denne paragrafen.»<sup>1</sup>*

Vi vil understreke at for et konsern må hvert rettssubjekt i konsernet etterleve aktivitets- og redegjøringsplikten på selvstendig grunnlag. Datterselskaper har anledning til å levere årsrapport i morselskapets årsrapport, da dette kan klassifiseres som «et annet offentlig dokument». Det må da komme klart fram hvilke deler av innholdet som gjelder hvilken virksomhet i konsernet.

**Tilleggspunkt 2: Store foretak er i tillegg omfattet av kravet til redegjørelse om samfunnsansvar i regnskapsloven § 3-3 c, herunder likestilling og ikke-diskriminering. Når det gjelder dette kravet knyttes omtalen for et morselskap primært til konsernforholdene, jf. punkt 2.1.**

Når det gjelder regnskapslovens §3-3-c og hvem det gjelder viser vi til de vurderingene våre gitt i vårt veiledningsbrev til revisorforeningen 12.februar 2021 med saksnummer 21/313-2.

---

1

<https://www.revisorforeningen.no/contentassets/050bc92023294df7847fd575a8c07073/redegjorelse-om-likestilling-i-konsernforhold.pdf> s.2

*Plikten etter regnskapslovens § 3-3c sier at store foretak skal redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til blant annet likestilling og ikke diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Denne plikten gjelder foretakets virksomhet, og det er rimelig å se den i sammenheng med nest siste ledd i regnskapslovens § 3-3a: For regnskapspliktig som utarbeider konsernregnskap, skal årsberetningen også dekke virksomheten i konsernet. Her virker det derfor rimelig at morselskapet skal redegjøre også for sine datterselskaper.<sup>2</sup>*

**Tilleggspunkt 3 Ytterligere veiledning om kravet i likestillings- og diskrimineringsloven finnes på nettsidene til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (bufdir.no) og Likestillings- og diskrimineringsombudet (ldo.no).**

Vi er positive til å legge inn et nytt avsnitt hvor virksomheter kan få nærmere veiledning om redegjørelsesplikten §26a på nettsidene til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets (Bufdir) og Likestillings- og Diskrimineringsombudet (LDO). Vi har forståelse for at innholdskravet ikke blir opplistet i sin helhet grunnet ajourhold av standarden. Det kan her heller henvises til at både nettsidene til LDO og Bufdir til enhver tid skal inneholde oppdaterte krav etter ldl §26a.

Kontakt oss gjerne ved spørsmål.

Vennlig hilsen

Rønnaug Mathiassen Retterås  
avdelingsleder

Ann-Helen R. Hopland  
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.

---

<sup>2</sup> Ibid s.3