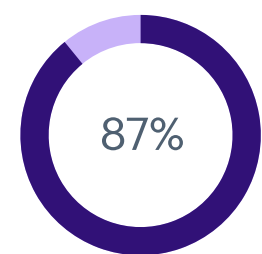


Hvordan rapportere ARP og CSRD effektivt?

EQUALITY
CHECK

Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Kvinner andel av
menns lønn





Introduksjon

Bærekraftsrapportering er kommet for å bli, og har vært en viktig faktor i å sette bærekraft høyt på agendaen mange steder. Mange virksomheter opplever imidlertid en økende rapporteringsbyrde, og er usikre på hvordan de skal rapportere på en effektiv måte som gir verdi utover selve rapporten. Når det kommer til likestilling, mangfold og inkludering, må norske virksomheter i dag rapportere etter **Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)**, og fra og med neste år **CSRD (EUs nye bærekraftsdirektiv)**. Snart innføres også et likelønnsdirektiv fra EU.

ARP videreføres uavhengig av gjennomføringen av CSRD i norsk rett. Det er mye overlapp i rapporteringen mellom CSRD og ARP, og i denne oppsummeringen ønsker vi på en enkel måte å beskrive hvordan ARP og CSRD overlapper, og hvordan du, som skal rapportere etter **European Sustainability Reporting Standard (ESRS) S1 Own workforce** under CSRD, kan rapportere effektivt etter begge standarder uten å drive dobbelrapportering.

Du som nå jobber med en lang liste av datapunkter du skal rapportere på etter ESRS S1 bør så tidlig som mulig utvide denne med kravene fra ARP for å sikre dekkende rapportering på en effektiv måte.

Vi har oppsummert innholdet i ARP basert på Likestillings- og diskrimineringsombudets LDO juridiske vedlegg til kontroller av redegjørelsesplikten med tilsvarende krav i European Sustainability Reporting Standard (ESRS) ([versjon fra desember 2023](#)).

Oppsummeringen er laget av Equality Check og LDO, og kvalitetssikret av Deloitte. Oppsummeringen er ment som et foreløpig, veiledende dokument. Alle virksomheter er selv juridisk ansvarlig for egen rapportering.

Innhold

Hva er CSRD og ARP? Side X

Hvem er rapporteringspliktig? Side X

Hvem som skal rapportere etter ESRS S1, herunder opplysningskrav og datapunkter relatert til likestilling, mangfold og inkludering Side X

Rapportering for konsern Side X

Overlapp mellom ARP og CSRD Side X

Kvantitativ datadel Side X

Kvalitativ datadel Side X



Hva er CSRD og ARP?

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) og ARP (aktivitets- og redegjørelsesplikten) er rapporteringsforpliktelser innenfor sosial bærekraft fra EU og Norge. Pliktene overlapper på flere områder, men har også noen forskjeller.

ARP er en rapporteringsforpliktelse som er rettet mot selskaper i Norge. Formålet med ARP er at virksomhetene skal jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering.

CSRD er et EU-direktiv fokusert på bærekraftsrapportering for selskaper, som krever at de rapporterer i henhold til en rekke ESRS-standarder, herunder en standard som omhandler egen arbeidsstyrke (ESRS S1) forutsatt at temaet er vesentlig for selskapet. Med vesentlig menes at selskapet enten har vesentlig påvirkning på egen arbeidsstyrke eller at temaet er finansielt vesentlig for selskapet.

De viktigste forskjellene i pliktene etter CSRD og pliktene etter ARP er følgende:

- CSRD er i utgangspunktet et rapporteringsdirektiv (med fokus på rapportering), mens redegjørelsesplikten etter ARP bygger på en aktivitetsplikt.
- ARP er et viktig verktøy for å oppnå reell likestilling. For å oppnå likestilling kreves det i tillegg til et diskrimineringsvern for enkeltindivider også en aktiv innsats fra arbeidsgivere og myndigheter. Formålet med ARP er å styrke arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i norske virksomheter, uavhengig av markedets reaksjoner.
- Formålet med CSRD og felles standarder for rapportering (ESRS), er at interessenter (stakeholders) skal få informasjon om hvordan virksomhetene leverer på ulike bærekraftelementer for å kunne ta mer informerte valg om hvilke virksomheter de vil jobbe for, investere i, eller kjøpe tjenester eller varer fra. CSRD er med andre ord et direktiv som bygger på en tankegang om at markedet vil belønne virksomheter som jobber med bærekraft og som kan vise til resultater på egenutviklede bærekraftsmål.
- Krav til aktivitet og rapportering etter CSRD bygger på en vesentlighetsvurdering – som åpner for at arbeidsgivere ikke må rapportere på likestilling dersom temaet ikke er vurdert som vesentlig av selskapet selv.
- Forpliktelsen i CSRD ligger på konsernnivå¹, mens ARP ligger på arbeidsgivernivå (juridisk enhet). Se nærmere omtale av konsernrapportering under.

¹ Datterselskap er unntatt rapporteringsplikt etter CSRD hvis datterselskapet er inkludert i årsberetningen til et morselskap som rapporterer etter CSRD og oppfyller bestemte vilkår.

Hvem er rapporteringspliktig?

ARP	CSRD
<p>Alle virksomheter med mer enn 50 ansatte.</p> <p>Alle offentlige virksomheter.</p> <p>Virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte dersom en av partene i arbeidslivet ber om det.</p> <p>Forenklet dokumentasjonsplikt for virksomheter med færre enn 20 ansatte.</p> <p>ARP gjelder for arbeidsgivere i Norge.</p>	<p>Fase 1 – Rapportering i 2025 for regnskapsåret 2024:</p> <p>Store noterte foretak, banker (som ikke kvalifiserer som små og ikke-komplekse finansforetak) og forsikringsforetak, med mer enn 500 årsverk og</p> <ol style="list-style-type: none">1) salgsinntekter over 580 MNOK, eller2) balansesum over 290 MNOK <hr/> <p>Fase 2 – Rapportering i 2026 for regnskapsåret 2025: Store foretak - det vil si foretak som oppfyller to av tre krav:</p> <ol style="list-style-type: none">1) balansesum over 290 millioner kroner,2) salgsinntekter på over 580 millioner kroner,3) mer enn 250 ansatte (årsverk i snitt) <p>Rapportering fra 2026: I tillegg omfattes små og mellomstore foretak (SMBer) som er notert på et regulert marked i EØS etter egen rapporteringsstandard.</p>

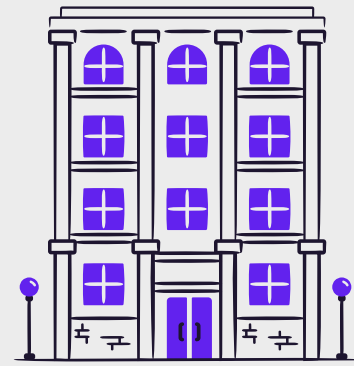
Hvem som skal rapportere etter **ESRS S1**

herunder opplysningskrav og datapunkter relatert til likestilling, mangfold og inkludering

Selv om et konsern eller selskap skal rapportere etter CSRD-direktivet betyr ikke det nødvendigvis at selskapet vil rapportere om egne ansatte (ESRS S1). **Hvilke standarder, ERSer, selskapet skal rapportere etter avhenger av hvilke bærekraftstemaer som er vesentlige for dem**, og identifiseres gjennom en dobbel vesentlighetsanalyse. I denne analysen identifiserer og vurderer selskapene henholdsvis hvordan og i hvilken grad de påvirker de ulike bærekraftstemaene, og hvordan og i hvilken grad de ulike bærekraftstemaene påvirker selskapet finansielt (risiko og muligheter). Egne ansatte er **ett av ti bærekraftstemaer** under CSRD.

Selskaper skal rapportere etter ESRS S1 Egne ansatte dersom selskapet har kommet frem til at den har vesentlig påvirkning på egne ansatte og/eller at risikoer og muligheter relatert til egne ansatte har en vesentlig finansiell påvirkning på selskapet. Dette vil nok gjelde for de aller fleste selskaper i Norge omfattet av CSRD. Dersom et selskap kommer frem til at de ikke skal rapportere etter ESRS S1 vil de rapportere etter ARP som før uten overlapp med CSRD-rapporteringen.

ESRS S1 består av en rekke opplysningskrav og datapunkter relatert til egne ansatte. Hvorvidt selskapene skal rapportere på de spesifikke opplysningskravene beror også på en vurdering av om de er vesentlige for selskapene. Dersom et selskap ikke har identifisert noen vesentlige påvirkninger, risikoer eller muligheter relatert til et undertema knyttet til egne ansatte kan rapportering på opplysningskravet i noen tilfeller utelates. Dette kan f.eks. være S1-15 om balanse mellom arbeid og fritid, inkl. permisjoner eller S1-16 om kompensasjon, inkl. lønnsforskjeller mellom kjønn. Selskapet kan altså utelate rapportering på blant annet disse temaene dersom det ikke er identifisert vesentlige påvirkninger, risikoer eller muligheter knyttet til tematikken. For selskaper som utelater rapportering av spesifikke opplysningskrav eller datapunkter relatert til de områdene som dekkes av ARP vil det dermed ikke bli overlapp i rapporteringen, og selskapet må rapportere etter kravene i ARP utelukkende. Dette er viktig å være bevisst for selskaper som integrerer rapportering etter ARP i sin CSRD-rapportering.



Rapportering for konsern

CSRD krever at bærekraftsrapporteringen skal gjøres på **samme nivå som den finansielle rapporteringen**, og tas inn i årsberetningen. Dersom det avlegges konsolidert finansregnskap, skal bærekraftsrapporteringen konsolideres tilsvarende. Redegjørelsesplikten etter **ARP ligger derimot på arbeidsgivernivå**. Det er ikke adgang til å konsolidere redegjørelsen etter ARP.

Konsern som rapporterer om bærekraft etter CSRD kan dermed rapportere i tråd med kravene i ESRS i årsberetningen for konsernet og rapportere etter ARP i selskapenes årsberetninger. Konsernet kan med fordel utvide bærekraftsrapporteringen på konsernnivå på de områdene hvor ARP går lenger i sine krav for å opplyse allmennheten om deres arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. I slike tilfeller må rapporteringen oppfylle de krav som stilles til bærekraftsrapportering i ESRS 1 General requirements.

Selskaper som rapporterer etter CSRD kan integrere rapporteringen etter ARP i bærekraftsrapporteringen etter CSRD. Da er det særlig viktig å være bevisst overlapp og ulikheter mellom de to rapporteringsstandardene, og påse at kravene i begge overholdes i rapporteringen.

Overlapp mellom ARP og CSRD*

Tabellene på de neste sidene viser hvilke **rapporteringskrav som overlapper** mellom de to rapporteringsstandardene, og gir videre noen praktiske tips til hvordan man kan organisere arbeidet for å sikre en effektiv rapportering.

Tabellene har tatt utgangspunkt i rapporteringskravene som ligger i **ARP**, og hva disse tilsvarer i **ESRS S1**. Det finnes rapporteringskrav i ESRS S1 som ikke er inkludert i ARP, og disse er ikke inkludert i tabellene på de neste sidene.

* CSRD-avsnitt er hentet fra vedtatte ESRS S1 fra desember 2023.



Tips til å gjenbruke den kvantitativ dataen

Både ARP og CSRD krever at dataen organiseres i ulike grupper. Lønnskartleggingen i ARP krever at ansatte organiseres i grupper med arbeid av lik verdi, mens CSRD krever en inndeling etter ulike nivåer. Ettersom ARP stiller mer spesifikke krav til stillingsgrupper, kan du anvende ARPs stillingsgrupper til CSRD for å slippe dobbelrapportering. Merk at CSRD krever kvantitativ informasjon om "ikke-ansatte", som er selvstendig næringsdrivende kontraktsarbeidere, eller et tredjepartsselskap. Dette kan du sette i en egen stillingsgruppe, og la være å inkludere i ARP-rapporten.

Kvantitativ datadel

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Kjønnsbalanse totalt i virksomheten (antall)</p>	<p>S1-6: 50(a) (s. 173) AR 53 – 57 (s. 188 - 190). (veiledning)</p>	<p>Begge rapportene krever oversikt over kjønnsbalansen i arbeidsstyrken.</p> <p>CSRD tillater rapportering av antall heltidsansatte, men du bør dele dataen etter antall ansatte for ARP rapportering.</p> <p>CSRD går lengre enn ARP ved å inkludere en tredje kjønnskategori.</p> <p>CSRD-data er organisert etter land og kan enkelt anvendes til ARP i Norge.</p> <p>Hvis du følger tabell 3 under AR 55 (s. 189) i ESRS S1, kan du inkludere informasjonen i begge rapportene (du trenger en tabell per land - altså en tabell for Norge).</p> <p><i>Rapporterer du CSRD etter konsern, vil tabellen omfatte alle ansatte i hele konsernet, mens det må lages selskapsspesifikke tabeller til ARP-rapporteringen. Dette vil være gjennomgående nedover i denne oversiktstabellen.</i></p>

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Midlertidig ansatte (antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig)</p>	<p>S1-6: 50(b) (s. 173) Fast ansatte, midlertidig ansatte, og ansatte med ikke-garanterte timer, med en oppdeling etter kjønn.</p> <p>AR 55 og 58 (s. 189 - 190). (veiledning)</p>	<p>Begge rapportene krever kjønnsbalanse for midlertidige ansatte.</p> <p>CSRD tillater rapportering av antall heltidsansatte, men du bør dele dataen også etter antall ansatte for ARP rapportering.</p> <p>CSRD-data er organisert etter land og kan enkelt anvendes til ARP i Norge.</p> <p>Hvis du følger tabell 3 under AR 55 (s. 189) i ESRS S1, kan du inkludere informasjonen i begge rapportene (du trenger en tabell per land - altså en tabell for Norge).</p>

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Deltidsansatte (antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid)</p>	<p>S1-6: 52 (s. 173) (frivillig), jf. AR 55 (s. 189). (veiledning)</p>	<p>ARP krever rapportering om kjønnsbalansen blant deltidsansatte, mens CSRD har datapunktet som frivillig for å fremme god praksis (ikke krav).</p> <p>CSRD tillater rapportering av antall heltidsansatte, men du bør dele dataen også etter antall ansatte for ARP rapportering.</p> <p>CSRD-data er organisert etter land og kan enkelt anvendes til ARP i Norge.</p> <p>Hvis du følger tabell 3 under AR 55 (s. 189) i ESRS S1, kan du inkludere informasjonen i begge rapportene (du trenger en tabell per land - altså en tabell for Norge).</p>
<p>Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker og/eller antall)</p>	<p>S1-15: 93(a,b) (s. 177) AR 96 - 97 (s. 195 - 196)</p> <p>Prosentandel av ansatte som har rett til å ta familierelatert permisjon.</p> <p>Prosentandel av de ansatte som har rett til permisjon som faktisk har tatt familierelatert permisjon, oppdelt etter kjønn.</p>	<p>For å kunne bruke samme datasett til både ARP og CSRD, bør dataen organiseres etter fødselspermisjon, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon. Videre bør du samle data om hvem som er berettiget til permisjon, om de benytter seg av den, hvor lenge den varer, og den ansattes kjønn.</p> <p>Dataene bør organiseres etter land, slik at dataen fra Norge kan brukes i ARP.</p>

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt (kvinnens andel i kroner og/eller prosent)</p> <p>ARP krever at du oppgir lønnsforskjellene i alle typer lønn (grunnlønn, bonus, ytelser, overtid og uregelmessige tillegg).</p>	<p>S1-16: 97(a) (s. 178). AR 98 – 100 (s. 196)</p> <p>Differansen mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn (totalkompensasjon).</p>	<p>Overlapp.</p> <p>Hvis du sorterer dataene etter de ulike lønnsartene, er det enkelt å ta med alle i ARP rapporten, og kun grunnlønn i CSRDRapporten.</p>
<p>Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper (kvinnens andel i kroner og/eller prosent)</p>	<p>S1-16: 98 (s. 178) (frivillig). CSRDRapporten åpner opp for at virksomheter kan bryte ned tallene i ansattkategorier. CSRDRapporten har datapunktet som frivillig for å fremme god praksis.</p>	<p>Bryt ned gjennomsnittslønningene for menn og kvinner etter ARPs krav til stillingsnivå per land. Da kan samme datasett gjenbrukes til ARP og CSRDRapporten.</p>
<p>Kjønnsfordeling på stillingsnivåer/grupper (antall og/eller prosent av arbeidsforhold/jobber)</p>	<p>S1-9: 66(a) (s. 175) CSRDRapporten stiller krav til å rapportere på kjønnsbalansen i toppledelsen (top management level). Andre stillingsnivåer omfattes ikke.</p>	<p>Del arbeidsstyrken din inn i ulike stillingsnivåer etter krav fra ARP (inkludert et toppledernivå) og bryt det ned etter kjønn og land. Dette vil oppfylle kravene både i ARP og CSRDRapporten.</p>
<p>Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (Antall og/eller prosentandel av kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid)</p>	<p>Omfattes ikke.</p>	<p>Ikke overlapp. ARP går lengre enn CSRDRapporten.</p>

I tillegg krever CSRDRapportering på enkelte områder som ikke er dekket av ARP. Ettersom denne oversikten er laget med utgangspunkt i ARPs krav, er disse områdene ikke inkludert her.

Kvalitativ datadel

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalpolitikk, strategier, prinsipper, retningslinter, planer eller andre styrende dokumenter.</p>	<p>S1 - 1: 17, 20, 21, 24(a-d) (s. 168-169) Krav til utforming av policy og retningslinjer</p> <p>S1-3: 30-34 (s170-171) Krav til å beskrive prosess for å bøte på negativ påvirkning, varslingskanaler og oppfølging av konkrete tilfeller.</p>	<p>Både ARP og CSRD krever at selskaper synliggjør deres DEI-arbeid, policyer og prosesser. Du må opplyse om hvordan DEI-arbeidet er strukturert og hvordan det er forankret i selskapets policy.</p> <p>CSRD-kravene er mer eksplisitte enn ARP på dette området, så hvis du har gjort CSRD, har du allerede nok informasjon for ARP.</p>
<p>Hvordan arbeidet er strukturert, inkludert målsetting og samarbeid med de ansattes representanter</p>	<p>S1 - 2: 25, 27, 28 (s. 170) Involvering av ansatt-representanter</p> <p>S1 - 5: 44-46 (s. 172) Krav til prosessbeskrivelse rundt målsetting, inkludert ansattes rolle.</p>	<p>CSRD-kravene er mer eksplisitte enn ARP på dette området, så hvis du har gjort CSRD har du allerede nok informasjon for ARP.</p>

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Hvordan virksomheten har funnet frem til risikoer, hindre, årsaker og tiltak (trinn a, b og c i aktivitetsplikten).</p> <p>Risikovurdering: ARP krever at du eksplisitt dekker følgende ni diskrimineringsgrunnlag: Kjønn, funksjonsevne, seksuell legning, kjønnsidentitet, religion, etnisitet, graviditet og amming, adopsjon, kjønnsbasert diskriminering og vold.</p> <p>For hvert av grunnlagene skal du vurdere risiko i følgende prosesser:</p> <p>Rekruttering, lønn, arbeidsmiljø, avansement, utvikling, tilrettelegging, balanse mellom arbeid og fritid, livsfasepolitikk og hvem som får tilgang til kompetansehevede prosjekter.</p>	<p>Risikovurdering: Vesentlighetsvurdering ESRS 2: SBM-3 (s. 50) IRO-1 (s. 51 - 52)</p> <p>CSRD vurderer vesentlighet (vurdert gjennom aktsomhetsprosessen definert i FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper) og finansiell vesentlighet (bærekraftsspørsmål som har økonomiske virkninger på virksomheten).</p> <p>ESRS S1: 14(a), 15, 16 (s. 167-168)</p> <p>CSRD krever ikke eksplisitt at selskaper identifiserer årsakene til risikoer – men hvis selskaper ikke klarer å oppfylle visse krav, kan det være en årsak til risiko.</p>	<p>Risikovurdering: CSRD krever ikke risikorapportering med mindre det anerkjennes som 'vesentlige' når det gjelder positiv eller negativ innvirkning eller økonomisk betydning, mens ARP krever at alle risikoområder dekkes i rapporten.</p> <p>ARP er mer eksplisitt enn CSRD på risikorapportering, så det er bedre å starte med ARP og gjenbruke innholdet i CSRD.</p> <p>ESRS 2 (3.7 Levels of Disaggregation) sier at oppdeling av data etter datterselskap muligens er nødvendig avhengig av om de varierer betydelig i vesentlighet - organisering av dataene dine etter datterselskap (juridisk enhet) er nødvendig for å oppfylle ARP krav, og vi lette oppfyllelsen av CSRD-krav.</p> <p>CSRD S1 krever for det meste at du avslører eksistensen av sosial bærekraftig praksis i selskapet, i stedet for analyse av årsaker. Mangelen på sosiale retningslinjer, mål, tiltak og planer nevnt i ESRS kan imidlertid avdekke underliggende årsaker til risiko, hindringer eller diskriminering. Dermed kan du referere til informasjonen i ESRS (S1-1: 17, 24 / S1-2: 27 / S1-3: 32(a-e) / S1-4: 40, 41) for å identifisere hvor bedriften din mangler DEI- arbeid og analysere årsakene til problemene.</p>

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
	<p><i>Fortsettelse fra forrige side</i></p> <p>Tiltak: S1 - 4: 35-41 (s. 171-172) AR 17 (s. 182-182) (veiledning) AR 48 (s. 187) (veiledning)</p> <p>Stiller krav til at virksomheten oppgir aktiviteter som er iverksatt for å redusere negative konsekvenser og/eller sikre positive konsekvenser for arbeidsstyrken. Videre skal det gis en oppsummering av handlingsplaner og tilhørende ressurser for å jobbe med påvirkning, risikoer og muligheter. Når det kommer til påvirkning på egen arbeidsstyrke skal virksomheten også beskrive tiltak for å redusere negativ påvirkning, virkemidler og evt. andre tiltak for å sikre positiv innvirkning. Det skal også gis en beskrivelse av prosessen, planlagte tiltak og effektivitet. Avslutningsvis skal selskapet også opplyse om hvordan det sikrer at egen praksis ikke forårsaker eller bidrar til vesentlige negative påvirkninger på egen arbeidsstyrke.</p>	<p><i>Fortsettelse fra forrige side</i></p> <p>Tiltak: Det er en betydelig overlapp mellom ARP og CSRD.</p> <p>CSRD har mer konkrete krav til rapportering av tiltak mot diskriminering, og går til dels lenger enn ARP i beskrivelse av prosess. CSRD nevner ikke likestilling eksplisitt.</p> <p>Hvis du følger rapporteringen på CSRD vil du dekke kravene i ARP.</p>

ARP	CSRD*	Praktisk forklaring
<p>Opplysninger om resultatet av arbeidet og tiltakene (trinn d). Planer og forventninger om videre arbeid og tiltak.</p> <p>ARP krever at du vurderer arbeidet som din bedrift har utført (mål, tiltak og prosesser), inkludert sammenligning med fjorårets resultat.</p>	<p>S1 - 2: 27(e) (s. 170) S1 - 3: 33 (s. 171) S1 - 4: 38(d) (s. 172) S1 - 5: 47(a-c) (s. 172) AR 26 (s. 184) (veiledning) AR 33(c, d) (s. 185) (veiledning)</p>	<p>I denne delen skal ARP evaluere om de tiltakene som er implementert har vært vellykket, om det er behov for ytterligere tiltak, og hvordan selskapet har samhandlet med arbeidstakerne gjennom prosessen.</p> <p>CSRD og ARP overlapper delvis her, ettersom CSRD har informasjonskrav som samsvarer med ARP, mens ARP noen ganger går lenger.</p>

I tillegg krever CSRD rapportering på enkelte områder som ikke er dekket av ARP. Ettersom denne oversikten er laget med utgangspunkt i ARPs krav, er disse områdene ikke inkludert her.