



Bærekraftsrapportering: Oppdatering



Per Arvid Gimre og Anette Fadum
14. juni 2022





Per Arvid Gimre
Partner, Trust Solutions
PwC Norge



Anette Fadum
Manager, Fagavdelingen
PwC Norge

Agenda

Rapporteringskrav ESG som treffer olje- og gassbransjen

1

Rapporteringskrav

Fokus på CSRD og ESRS

2

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

2021 første år med fulle rapporteringskrav. Hva viser praksis for oppstrøm O&G?

3





Åpenhetsloven

Trer i kraft om 2 uker - er dere klare?



Næringslivets bærekraftsforpliktelser rettsliggjøres



Kategori 1: Internasjonale forpliktelser	FNs bærekraftsmål Parisavtalen EU Green Deal			
Kategori 2: Overordnede, men konkrete rettsregelverk	KLASSIFIKASJON EU taksonomien(-e): <ul style="list-style-type: none">• Kriterier for miljømessig bærekraft• (Sosiale kriterier) 	DUE DILIGENCE <ul style="list-style-type: none">• CSDDD• Åpenhetsloven 	RAPPORTERING <ul style="list-style-type: none">• CSRD• SFDR 	VIRKEMIDLER <ul style="list-style-type: none">• Spesifikke regelverk som stiller krav eller gir insentiver 
Kategori 3: Detaljerte krav og standarder	Standarder: <ul style="list-style-type: none">• Bransjestandarder• Sektorregelverk• f eks IMO standarder, ILO konvensjoner,	Standarder/metode: <ul style="list-style-type: none">• OECD-retningslinjer	Standarder/metode: <ul style="list-style-type: none">• GRI• TCFD• ESRS	Eksempler: <ul style="list-style-type: none">• MiFID 2• Kapitalkrav (CRD, Solvency II)



1

Oppdatering
rapportering -
CSRD og ESRS

Hva er EUs målsetting og tidsplan?



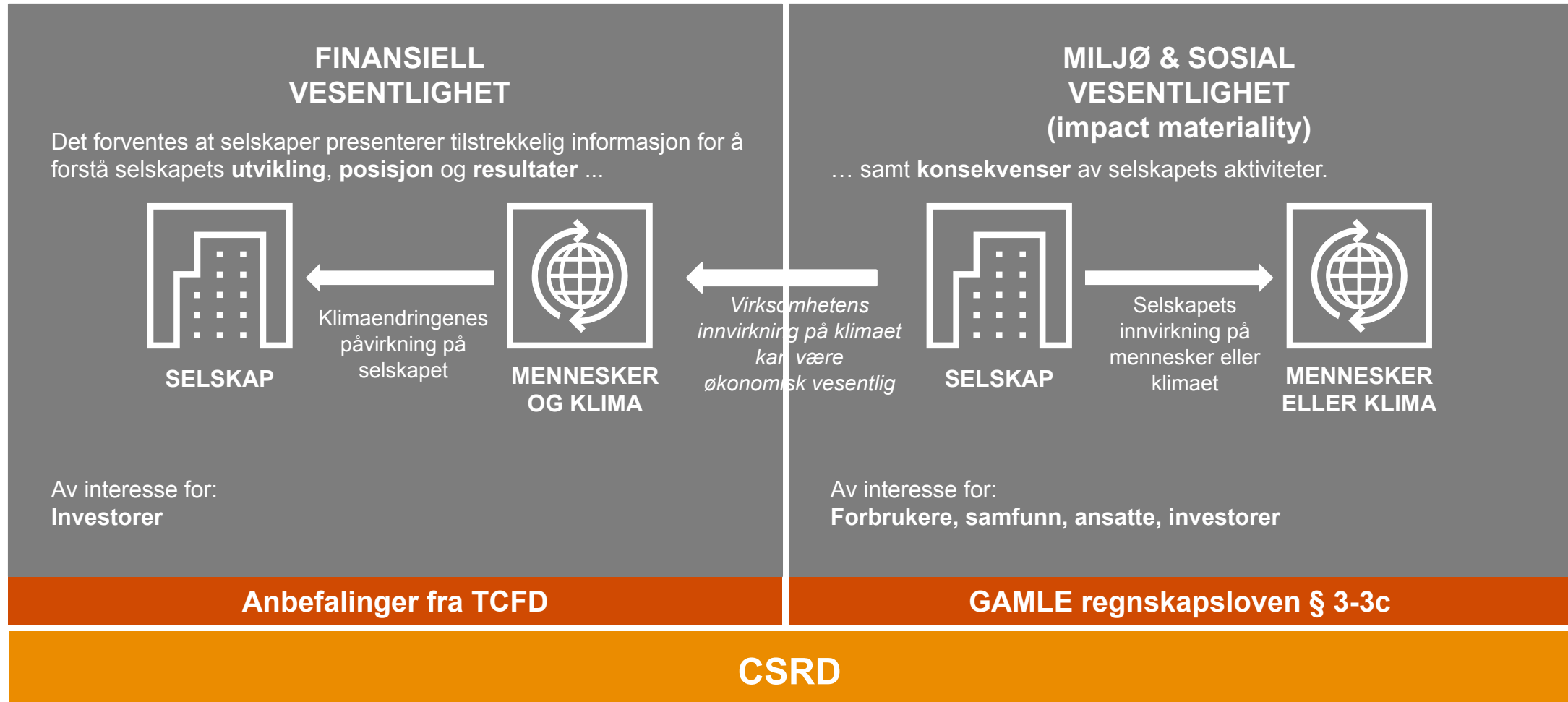
→ 1st application, taking into account probable postponement, in **2025** for **2024 reporting**

Bærekraftsdirektivet vil stille krav til at en rekke selskap gir betydelig omfang av bærekraftsinformasjon i årsberetningen

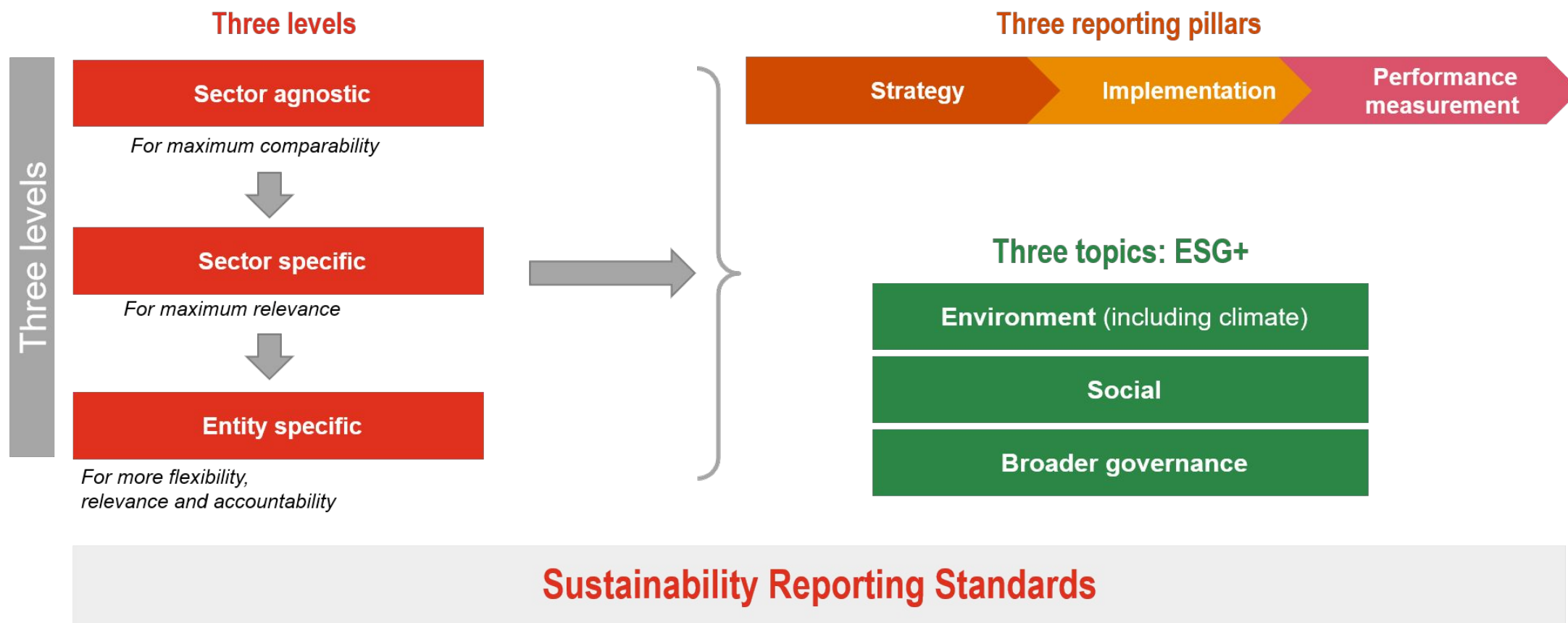
Hvem	Hovedregel: foretak som tilfredsstiller 2 av 3 kriterier: >250 ansatte >€40M omsetning (400 MNOK) >€20M eiendeler (200 MNOK)
Når	Forventet ikrafttredelse i EU fra 1. januar 2025, dvs forventet første rapportering for regnskapsåret 2024.
Hvor	Bærekraftsrapporteringen skal være en integrert del av årsberetningen
Hvordan	Rapporten skal være i elektronisk format som er tagget i henhold til ESEF-taksonomien
Omfang	Flere og mer omfattende rapporteringspunkter innen miljø, sosiale forhold og virksomhetsstyring, herunder: <ul style="list-style-type: none">• Hvilke mål setter dere?• Hvordan forankrer dere målene i hele virksomheten?• Hvilke prosesser og tiltak har dere for å nå målene?• Hva er risikoene knyttet til målene?• Hvordan skal dere måle fremdrift?
Revisjon	Lovpålagt attestasjon, i første omgang med moderat sikkerhet



Dobbel vesentlighet viser til to måter å hensynta påvirkning i forbindelse med bærekraftsrapportering



ESRS - nye Europeiske standarder for bærekraftsrapportering



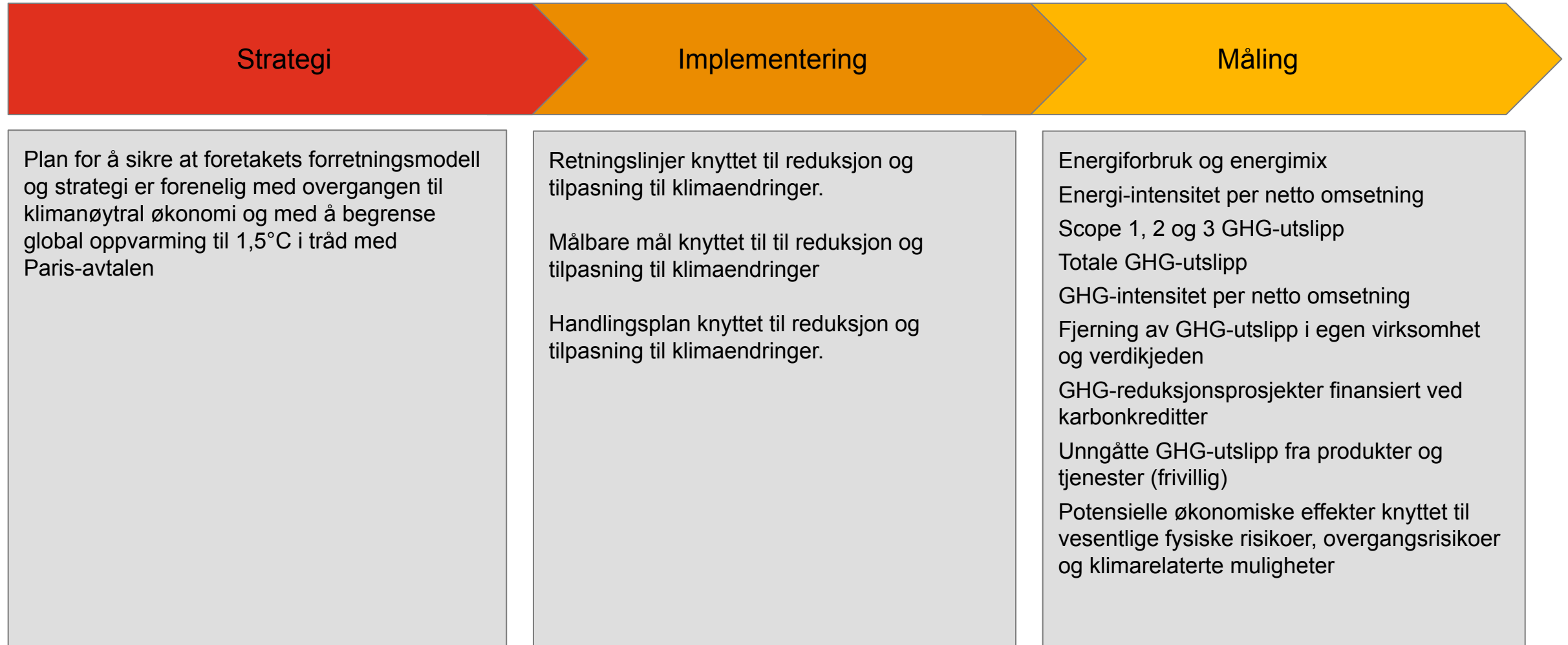


Structure

SECTOR-AGNOSTIC STANDARDS			
Strategy, governance, impacts, risks, opportunities	Environment	Social	Governance
ESRS 1 General provisions	ESRS E1 Climate change	ESRS S1 Own workforce (General, Working conditions, Equal opportunities, Other work-related rights)	ESRS G1 Governance, risk management and internal control
ESRS 2 General, strategy, governance and materiality assessment disclosure requirements	ESRS E2 Pollution	ESRS S2 Workers in the value chain	ESRS G2 Business conduct
	ESRS E3 Water & marine resources	ESRS S3 Affected communities	
	ESRS E4 Biodiversity & ecosystems	ESRS S4 Consumers and End-users	
	ESRS E5 Resource use and circular economy		

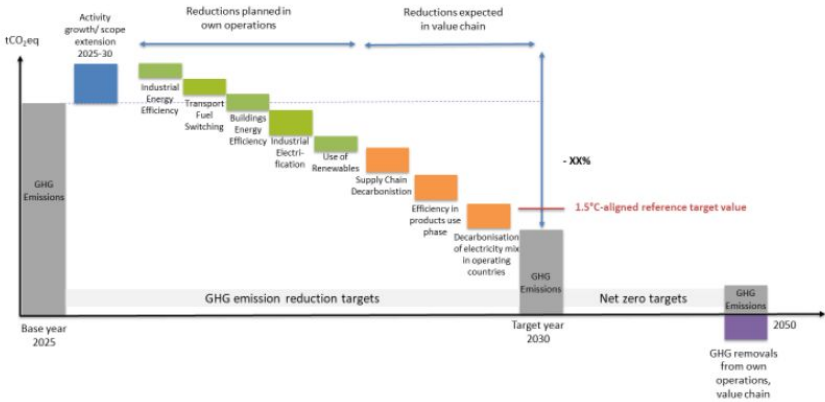
SECTOR-SPECIFIC STANDARDS	
Classification	ESG sector-specific disclosures
ESRS SEC1 Sector classification	

ESRS E1 Climate change - oversikt over rapporteringskrav



ESRS E1 climate change - illustrasjon over potensiell detaljnivå på GHG-rapportereri

	Retrospective				Milestones and target years			
	Base year	Compa-rative	N	% N / N-1	2025	2030	(2050)	Annual % target / Base year
Scope 1 GHG emissions								
Gross Scope 1 GHG emissions (tCO ₂ eq)								
Share of Scope 1 GHG emissions under regulated emission trading schemes (%)								
Scope 2 GHG emissions								
Gross location-based Scope 2 GHG emissions (tCO ₂ eq)								
Gross market-based Scope 2 GHG emissions (tCO ₂ eq)								
Scope 3 GHG emissions								
Total Gross indirect (Scope 3) GHG emissions (tCO ₂ eq)								
Upstream purchasing								
[Optional sub-category: Cloud computing and data centre services]								
Downstream sold products								
Goods transportation								
Travels								
Financial investments								
Total GHG emissions								
Total GHG emissions (location-based) (tCO ₂ eq)								
Total GHG emissions (market-based) (tCO ₂ eq)								



	Base year (e.g., 2025)	2030	2035	...	Up to 2050
GHG emissions (tCO ₂ eq)	100	60	40		
Energy efficiency and consumption reduction	-	-10	-4		
Material efficiency and consumption reduction	-	-5	-		
Fuel switching	-	-2	-		
Electrification	-	-	-10		
Use of renewable energy	-	-10	-3		
Product change, phase out or substitution	-	-8	-		
Process change, phase out or substitution	-	-5	-3		
Etc.	-	-			



2

Aktivitets- og
redegjørelsesplikten



PwC har gjennomført en analyse av likestillingsrapporteringen til 15 oppstrøm O&G selskaper

1

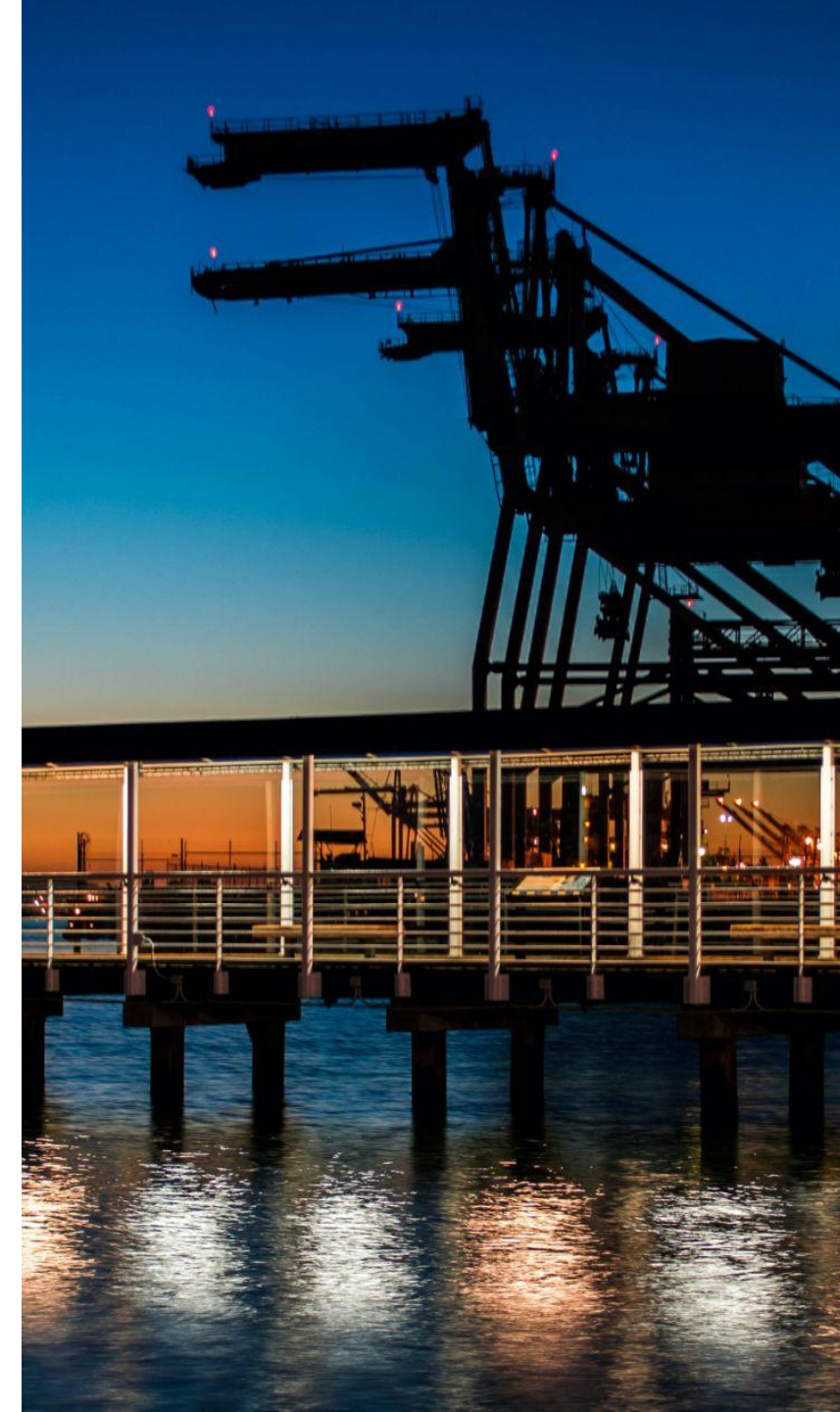
Sjekkliste basert på krav i lov og forarbeider for kvalitative og kvantitative rapporteringskrav

2

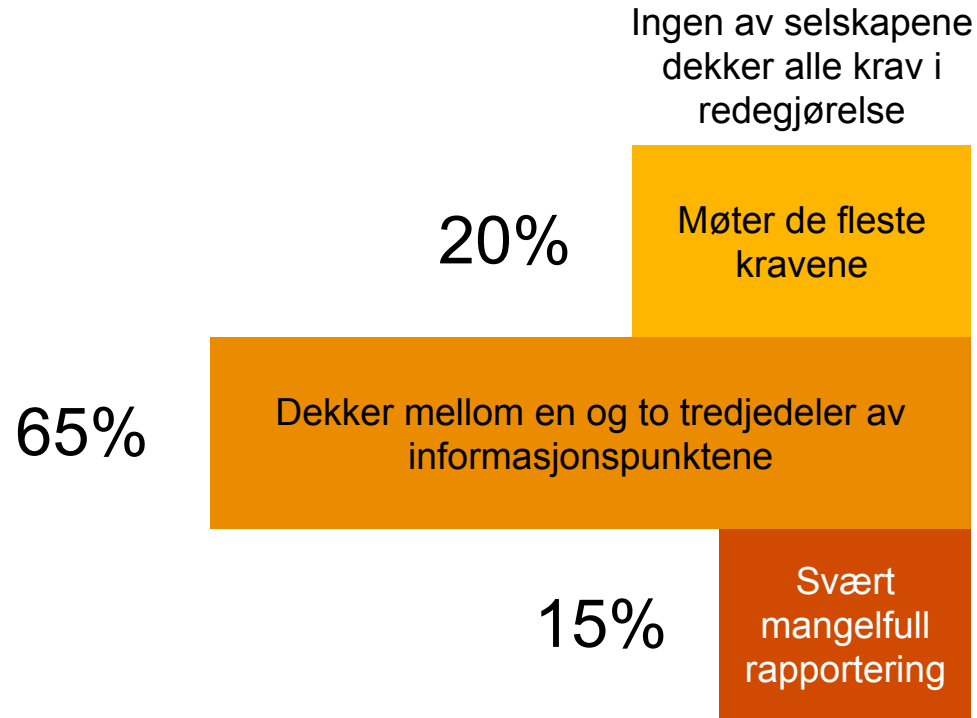
15 selskaper med 2021 årsregnskap tilgjengelig analysert

3

Rapportering for 2021 gjennomgått mot sjekklisten med fokus på likestilling (kjønn)



Analysen viser gjennomgående mangler



Hvilke punkter rapporterer flest selskaper på?

- **Prinsipper, prosedyrer og standarder** for likestilling og mot diskriminering
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte **har jobbet for å sikre likestilling** og hindre diskriminering i året som har gått (knyttet til rekruttering og lønns- og arbeidsvilkår)
- **Kjønnsfordeling** totalt i virksomheten og på ulike stillingsnivåer/grupper



Hvilke punkter rapporterer færrest selskaper på?

- Beskrivelse av hvordan selskapet har **undersøkt risiko** for diskriminering og hindre for likestilling
- Beskrivelse av **hvilke risikoer** for diskriminering og hindre for likestilling man har avdekket
- Redegjørelse for mulige **årsaker til risikoer og hindre**, og hvilke **tiltak** som er satt i gang

Likestillings- og diskrimineringsloven

Lovens formål er å fremme likestilling og ikke-diskriminering

Det individuelle diskrimineringsvernet skal **beskytte den enkelte arbeidstaker** mot diskriminering

Det strukturelle diskrimineringsvernet skal **forhindre at underliggende strukturer utgjør et hinder for likestilling og mangfold**



Aktivitets- og redegjørelsespliktenes tre deler

Aktivitetsplikt



Innebærer

Plikt til å arbeide **aktivt, målrettet** og **planmessig** for å fremme likestilling og å hindre diskriminering i virksomheten

Opplysnings-/dokumentasjonsplikt

Plikt til å **dokumentere** at aktivitetsplikten er oppfylt

Ansatte, deres representanter, Likestillings- og diskrimineringsombudet eller forskere kan **be om innsyn**

Redegjørelsesplikt

En plikt til å **redegjøre** for
- tilstanden for kjønnslikestilling og
- hvordan aktivitetsplikten er oppfylt

i **årsberetningen, årsrapporten** eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument



Gjelder for

Alle arbeidsgivere

Utvidede plikter for alle **offentlige** virksomheter, og **private** virksomheter med mer enn **50 ansatte** (unntaksvis mellom 20 og 50)

Alle arbeidsgivere

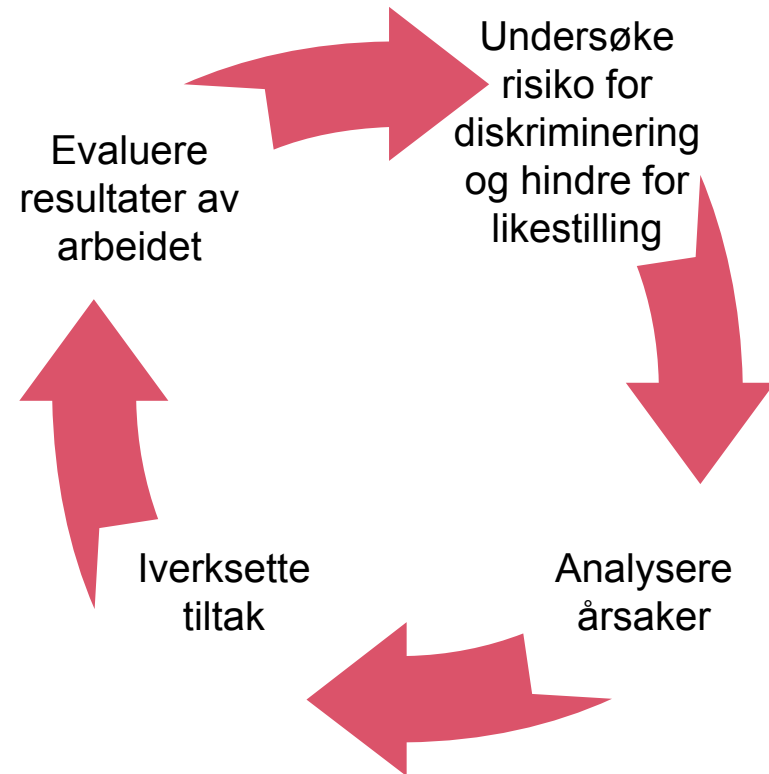
Mest relevant for virksomheter med **50 eller færre** ansatte

Alle offentlige virksomheter, og **private virksomheter** med mer enn **50 ansatte** (unntaksvis mellom 20 og 50)





Aktivitetsplikten

- Arbeidsmetodikk i fire trinn



Redegjørelsen skal omfatte dagens tilstand og hva man har gjort

Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument, og være styre-/eierforankret

Område	Innhold
 1. Den faktiske tilstanden for likestilling mellom kjønnene (kun kjønn skal hensyntas her)	<ul style="list-style-type: none">➤ Kjønnsbalanse i virksomheten➤ Kartlegging av deltid (kvinner/menn)➤ Andel midlertidig ansatte (kvinner/menn)➤ Andel foreldrepermisjon (kvinner/menn)➤ Resultatene av lønnskartleggingen totalt og per stillingsnivå/gruppe (annethvert år fra 2020)➤ Resultatene av kartleggingen av ufrivillig deltid (annethvert år fra 2020)
 2. Hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten (her skal alle diskrimineringsgrunnlag hensyntas)	<ul style="list-style-type: none">➤ Redegjørelsen skal beskrive bedriftens system for hvordan man arbeider mot diskriminering:<ul style="list-style-type: none">○ Hvem er involvert i arbeidet, og hvordan?○ Redegjørelsen skal som et minimum omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv;○ Arbeid for å hindre trakassering, samt seksuell trakassering og kjønnsbasert vold skal også beskrives.➤ Prioriterte områder med begrunnelse:<ul style="list-style-type: none">○ Det skal sies noe om hvilke områder bedriften ønsker å arbeide særlig med og årsaken til det.➤ Tiltak:<ul style="list-style-type: none">○ Bedriften må si noe om hvilke tiltak som er satt i verk for å oppnå likestillingsmål.➤ Metode for evaluering:<ul style="list-style-type: none">○ Bedriften skal si noe om hvordan tiltakene blir evaluert, og hvordan arbeidsmetodikken i fire steg er fulgt.

Hvilken betydning kan mangelfull rapportering ha?

Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet som følger opp selskapers plikter under loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet

- **Veilede** og gi råd
- Be om å få se redegjørelser eller **dokumentasjon** på arbeidet
- Komme med råd og **forslag til forbedringer**
- Be arbeidsgiver **supplere/korrigere** mangelfull redegjørelse
- Komme på **oppfølgingsbesøk**
- **Klage arbeidsgiver inn** for Diskrimineringsnemnda



Diskrimineringsnemnda

- Kan pålegge arbeidsgiveren å **redegjøre** i tråd med loven
- Kan fatte vedtak om **tvangsmulkt**

*Ikke minst løper selskaper også omdømmerisiko om det oppfattes at man ikke arbeider **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering.*



Hva er åpenhetsloven?

FORMÅL



*Sikre at virksomheten ikke har **negativ påvirkning** på mennesker i og utenfor virksomheten ved å sette fokus på **grunnleggende menneskerettigheter** og **anstendige arbeidsforhold**.*



Trer i kraft fra 1. juli 2022

Gjelder hele leverandørkjeden og forretningspartnere



Aktiviteter og redegjørelsesplikt

Hvem gjelder det?

Store og øvrige foretak iht. regnskapsloven

- Selskaper og konsern som oppfølger to av tre vilkår: 1. salgsinntekt: >70 mNOK, 2. balansesum: >35 mNOK, og 3. gjennomsnittlig >50 ansatte (årsverk) i løpet av regnskapsåret - som er;
 - Norske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i/utenfor Norge
 - Utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge og som er skattepliktig i Norge

Hva innebærer det?

Krav om aktsomhetsvurderinger

Utføre aktsomhetsvurderinger for:

- Egen virksomhet
- Leverandører og andre forretningspartnerer
- OECD retningslinjer gir veiledning
- Forbrukertilsynets veiledning kommer

Redegjørelsesplikt

- Generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner
- Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser
- Opplysninger om tiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt for å stanse negative konsekvenser
- Årsrapporten. **Innen 30. juni** + ved endringer
- Offentliggjøre redegjørelsen på virksomhetens nettsider

Informasjonsplikt

- **Innsynsrett** for “enhver”
 - Generell informasjon,
 - Informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr

Endret perspektiv

	FØR	NÅ (i tillegg)
Mål	“Vi må være compliant”	“Vi må ha gjort vurderinger av compliance og dokumentere vurderingene”
Scope	Egen drift og egne ansatte	Egen drift og egne ansatte + leverandører og andre forretningsforbindelser (kunder, forbrukere)

Det er ikke krav om at alle rettsregler må overholdes i alle leverandørledd, men det **kreves dokumentasjon på at:**

- Selskapet har gjort “aktsomhetsvurderinger”
- Både for egen virksomhet, men også leverandører og forretningsforbindelser

Aktsomhetsvurderinger i praksis - 5 steg

1. Forankre

Styret bør vedta rammene for aktsomhetsvurderinger, redegjørelse og informasjonsplikten.

Etablere **retningslinjer**

Forsvarlighet bør innarbeides i risiko og internkontrollsystemet

Innarbeide krav i leverandører avtaler, rett til innsyn, revisjon og mangelsbeføyelser

Plasser ansvar

2. Kartlegg

Analyser egen virksomhet og **leverandørkjede** inkl. underleverandører

Forretningsforbindelser?

Hva slags varer og tjenester kjøpes?

Krav til leverandører per i dag mtp. arbeidsforhold og menneskerettigheter?

Stilles det krav til underleverandør i dag?

3. Risikovurdere

Risikoklassifisere leverandører

Type leverandører

Selskapets risikoeksponering mot tredjepartene - omsetning

Landrisiko/Industririsiko

Lokalt regelverk

Relasjon - eksisterende eller ny tredjepart?

4. Risikobaserte undersøkelser

Gjennomfør risikobaserte **bakgrunnsundersøkelser og kontroller**

Supplier questionnaire

Befaring / intervjuer

5. Rapportere/ Kommunisere

Dokumenter alle vurderinger

System for håndtering og sammenstilling av informasjon

Monitorering

Arkivering

Redegjøre og besvare innsynskrav, inkl **etablere systemer for håndtering av innsynskrav**

System for kartlegging, risikovurderinger og oppfølging

Klassifiser i ulike risikogrupper

- **Priorité**r risikoer - hva bør følges opp og hvordan
- **Kontroller** forhold hos utvalg
- **Oppdater styrende dokumenter og avtaler** der det er behov for endringer

Takk for oppmerksomheten!

pwc.com/sustainability



Per Arvid Gimre

Partner, Trust Solutions
PwC Norge
+47 952 61 122
per.arvid.gimre@pwc.com



Anette Fadum

Manager, Fagavdelingen
PwC Norge
+47 952 60 983
anette.fadum@pwc.com