



FINANSTILSYNET
THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY

Utvalgte opplysningskrav knyttet til måleindikatorer og mål i ESRS S1 Egen arbeidsstyrke

Finanstilsynets observasjoner ved kontroll av 2024 årsrapporter

Tilsynsrådgiver Anne Cathrine Leren
Rådgiver Frida Kårli
Seksjon for kontroll av finansiell rapportering
12. november 2025

Finanstilsynets kontroll

Finanstilsynet fører kontroll med ESRS-rapporteringen til noterte foretak som er omfattet av regelverket

Kontroll av utvalgte pliktige opplysningskrav knyttet til måleindikatorer og mål, i ESRS S1 «Egen arbeidsstyrke» for åtte noterte ikke-finansielle foretak, med Norge som hjemstat

- Foretak med mer enn 1 000 ansatte
- 7 av foretakene har også inngått i kontroll av klimagassutslipp.
- Basert på offentlig tilgjengelig informasjon (årsrapport 2024) med de begrensninger dette medfører knyttet til antakelser og vesentlighet
- Ingen foretak har blitt tilskrevet
- Bestemmelser om måleindikatorer og mål i ESRS S1-5 til S1- 17, men ikke bestemmelser med mulighet for innfasing
 - Bestemmelsene som er omfattet er ESRS S1-5, S1-6, S1-9, S1-10, S-14, S1-16 og S1-17
- Samtlige åtte foretak har fått gjennomført attestasjon med moderat sikkerhet av bærekraftsrapporten, og alle har fått konklusjon uten forbehold
- Omfattende foreslåtte endringer i S1 i EFRAG sitt endringsforslag av juli 2025

Finanstilsynet har gjort observasjoner som gjør at vi stiller spørsmål ved om enkelte foretak etterlever de kontrollerte kravene i ESRS S1. Det er indikasjoner på feil og mangler i alle de kontrollerte kravene, på ett eller flere foretak. Vi vil i denne gjennomgangen beskrive våre observasjoner.

Observasjonene vil danne grunnlag for Finanstilsynets videre kontrollarbeid på dette feltet

S1-5 Mål for hvordan vesentlige negative påvirkninger skal håndteres, positive påvirkninger styrkes og vesentlige risikoer og muligheter håndteres

Dagens regelverk:

§44-47

AR 49-52

§44 Foretaket skal opplyse om eventuelle tidsbestemte og resultatorienterte mål det kan ha fastsatt for å:

- a. redusere negative påvirkninger på egen arbeidsstyrke; og/ eller*
- b. styrke positive påvirkninger på egen arbeidsstyrke; og/eller*
- c. håndtere vesentlige risikoer og muligheter i forbindelse med egen arbeidsstyrke*

Observasjoner

- Alle foretakene har satt mål for egen arbeidsstyrke, men ikke alle mål er tidsbestemte
- Antall mål per foretak varierer fra to til syv
- Samtlige foretak har satt mål for kjønnsbalanse i foretaket og/eller i lederstillinger
- Seks foretak har mål knyttet til helse og sikkerhet
- Der foretakene ikke har satt mål, benyttes det i stor grad måleindikatorer for å følge opp og vurdere effekten av iverksatte tiltak
- Foretakenes beskrivelse av samarbeidet med egen arbeidsstyrke eller ansattrepresentanter i prosessen med å sette mål er mangelfull

S1-5 Mål for hvordan vesentlige negative påvirkninger skal håndteres, positive påvirkninger styrkes og vesentlige risikoer og muligheter håndteres

Dagens regelverk:

§44-47

AR 49-52

§44 Foretaket skal opplyse om eventuelle tidsbestemte og resultatorienterte mål det kan ha fastsatt for å:

- a. redusere negative påvirkninger på egen arbeidsstyrke; og/ eller*
- b. styrke positive påvirkninger på egen arbeidsstyrke; og/eller*
- c. håndtere vesentlige risikoer og muligheter i forbindelse med egen arbeidsstyrke*

Observasjoner

- Alle foretakene har satt mål for egen arbeidsstyrke, men ikke alle mål er tidsbestemte
- Antall mål per foretak varierer fra to til syv
- Samtlige foretak har satt mål for kjønnsbalanse i foretaket og/eller i lederstillinger
- Seks foretak har mål knyttet til helse og sikkerhet
- Der foretakene ikke har satt mål, benyttes det i stor grad måleindikatorer for å følge opp og vurdere effekten av iverksatte tiltak
- Foretakenes beskrivelse av samarbeidet med egen arbeidsstyrke eller ansattrepresentanter i prosessen med å sette mål er mangelfull

S1-6 Opplysninger om foretakets ansatte

Dagens regelverk:

§48-52

AR 53-60

§ 48 Foretaket skal beskrive de viktigste egenskapene til ansatte i sin egen arbeidsstyrke

Observasjoner

- Foretakene har i hovedsak benyttet de pliktige tabellformatene angitt i AR 55 for tabell 1, 2 og 3, men vi har observert flere avvik
 - Ett foretak mangler tabell 3 som skal vise ansatte etter avtaletype, oppdelt etter kjønn
 - Ett foretak har delvis slått sammen tabell 1-3, men gir i hovedsak de opplysningene som kreves
- Fem foretak har ikke utarbeidet pliktig tabell 4
- Generelt ser vi mange små avvik og manglende informasjon som for eksempel at fordeling på kjønn mangler og at tall kun er gitt for en utvalgt del av arbeidsstyrken

S1-6 Opplysninger om foretakets ansatte forts.

Dagens regelverk:

§48-52

AR 53-60

§ 48 Foretaket skal beskrive de viktigste egenskapene til ansatte i sin egen arbeidsstyrke

Observasjoner

- Alle foretakene har opplyst om samlet antall ansatte som har forlatt foretaket i løpet av rapporteringsperioden og personalgjennomtrekk i rapporteringsperioden
- Ett foretak har ikke inkludere alle ansatte i beregningen av personalgjennomtrekk
- Ett foretak har ikke opplyst om antall ansatte som har gått av med pensjon i løpet av rapporteringsperioden

S1-9 Mangfoldsindikatorer

Dagens regelverk:

§64-66

AR 71

§ 64 Foretaket skal offentliggjøre kjønnsfordelingen i toppledelsen og aldersfordelingen blant de ansatte

Observasjoner

- Alle foretakene har rapportert kjønnsfordeling i toppledelse og aldersfordeling på ansatte
- Alle foretakene har enten definert begrepet «toppledelse» eller angitt hva som inngår, i rapporteringen
- Ett foretak har ikke rapportert aldersfordeling på den totale arbeidsstyrken, men bare for en utvalgt del av egen arbeidsstyrke

S1-10 Tilstrekkelig lønn

Dagens regelverk:

§67-71

AR 72-74

§ 67 Foretaket skal opplyse om dets ansatte mottar en tilstrekkelig lønn eller ikke, og dersom ikke alle mottar en tilstrekkelig lønn, hvilke land og hvilken prosentdel av ansatte det gjelder

Observasjoner

- Ett foretak har ikke gitt informasjon om tilstrekkelig lønn
- Fem foretak har bekreftet at alle ansatte mottar tilstrekkelig lønn
- To foretak har avdekket at en andel av ansatte ikke mottar tilstrekkelig lønn
 - Det ene foretaket har ikke gitt opplysninger om land og prosentandel per land, men kun den totale prosenten av alle ansatte som ikke mottar tilstrekkelig lønn

S1-14 Måleindikatorer for arbeidsmiljø

Dagens regelverk:

§86-90

AR 80-95

§ 86 Foretaket skal offentliggjøre opplysninger om i hvilket omfang egen arbeidsstyrke er omfattet av et arbeidsmiljøsystem, og antall hendelser i forbindelse med arbeidsrelaterte skader, dårlig helse og dødsfall i egen arbeidsstyrke. Foretaket skal dessuten opplyse om antall dødsfall som følge av arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert dårlig helse blant andre arbeidere som arbeider på foretakets produksjonssteder

Observasjoner

- Seks foretak har opplyst om prosentandel av ansatte som er dekket av et arbeidsmiljøsystem
- Ett foretak har gitt opplysninger om arbeidsrelaterte skader, dårlig helse og dødsfall kun for en utvalgt del av arbeidsstyrken
- Flere av foretakene har unnlatt å gi opplysninger om tilfeller av arbeidsrelatert dårlig helse som oppstår fra eksponering for farer på arbeidsplassen
- Hos de fleste foretakene er begrepsbruken uklar, og opplysningene som gis bærer preg av at foretakene i stor grad rapporterer «det de har»

S1-16 Måleindikatorer for godtgjøring (lønnsforskjell og samlet godtgjøring)

Dagens regelverk:

§95-99

AR 98-100

AR 101-102

§ 95 Foretaket skal opplyse om den prosentvise forskjellen i lønn mellom kvinnelige og mannlige ansatte og om forholdet mellom godtgjøringen til den høyest betalte personen og median godtgjøring for alle ansatte

Observasjoner lønnsforskjell

- Samtlige foretak har gitt prosentvis lønnsforskjell mellom kjønnene, men det er flere avvik i opplysningene som gis
 - Fire foretak har ekskludert en vesentlig del av arbeidsstyrken i beregningen av prosentvis lønnsforskjell
 - To foretak har gitt sammenligningstall av kvinners lønn til menn, fremfor å gi prosentvis lønnsforskjell. Dette gjør det krevende å sammenligne på tvers av foretakene
 - To foretak har gitt mye tilleggsinformasjon slik at det er utfordrende å skille mellom pliktige opplysninger og annen informasjon
 - Ett foretak har ikke gitt opplysninger om lønnsforskjell mellom kjønnene for 2024, da foretaket tilsynelatende har benyttet 2023-tall

S1-16 Måleindikatorer for godtgjøring (lønnforskjell og samlet godtgjøring) forts.

Dagens regelverk:

§95-99

AR 98-100

AR 101-102

§ 95 Foretaket skal opplyse om den prosentvise forskjellen i lønn mellom kvinnelige og mannlige ansatte og om forholdet mellom godtgjøringen til den høyest betalte personen og median godtgjøring for alle ansatte

Observasjoner godtgjøringsgrad

- Samtlige foretak har gitt samlet godtgjøringsgrad, men det er flere avvik i opplysningene som gis
 - Flere foretak har ekskludert en vesentlig del av arbeidsstyrken i beregningen. Ett foretak har kun inkludert sine ansatte i Norge i beregningen, som utgjør under 10% av arbeidsstyrken. Dette gjør sammenlignbarheten på tvers av foretakene krevende
 - To foretak har gjort feil beregning og multiplisert godtgjøringsgraden med 100%
 - Tre foretak har definert CEO som den høyest betalte personen. De resterende foretakene har ikke gitt opplysninger om hvem høyest betalt person er

S1-17 Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd

Dagens regelverk:

§100-104

AR 103-106

§ 100 Foretaket skal opplyse om antall arbeidsrelaterte hendelser og/eller klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd i egen arbeidsstyrke, samt eventuelle tilknyttede bøter, sanksjoner eller kompensasjon i forbindelse med rapporteringsperioden

Observasjoner

- Ett foretak har rapportert om ett tilfelle av alvorlig menneskerettighetsbrudd i 2024
- Syv foretak har opplyst om antall diskrimineringshendelser i 2024
 - Ett foretak opplyser om at det i 2024 ble registrert et større antall trakasseringssaker, hvor flere av hendelsene resulterte i oppsigelser, skriftlige advarsler og formell veiledning. Foretaket har ikke gitt opplysninger om tilknyttede bøter, sanksjoner eller skadeserstatninger
- Ett foretak har opplyst at tilfeller av diskriminering ikke er vurdert som vesentlig



FINANSTILSYNET

THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY