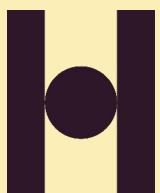


# ESG og Compliance

Strategiske fordeler og økte verdier



2024

## Innhold

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og internkontroll .....	3
Likelønn (Pay Transparency Directive) og arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP)...	4
Rutiner for varsling og varslingskanal .....	4
Digital varslingstjeneste .....	4
Personvern og informasjonssikkerhet .....	5
Åpenhetsloven .....	6
Sanksjoner og eksportkontroll .....	7
Nye krav til kjønns sammensetning i norske aksjeselskaper fra 1. januar 2025 .....	7
Registeret over reelle rettighetshavere .....	8
Har virksomheten din behov for ytterligere compliance rutiner og dokumentasjon? .....	8
Kontakt oss .....	9



**ESG og Compliance handler om etterlevelse av regulatoriske krav og risikostyring, og har som formål å redusere økonomisk og rettslig risiko, og legge til rette for en bærekraftig utvikling av virksomheten. Dette er et av fundamentene for verdiskapningen i virksomhetene.**

**Enkelte compliance-systemer er virksomhetene pliktige å ha, mens andre bør virksomhetene implementere avhengig av risiko. Her vil virksomhetstype og -område, geografisk eksponering, leverandør- og kundebilde ha betydning.**

**I denne oversikten gjennomgår vi hvilke compliance rutiner og dokumentasjonen de aller fleste virksomheter må eller bør ha på plass.**

---

## **Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og internkontroll**

Alle virksomheter er pliktige til å etablere og utøve internkontroll uavhengig av antall ansatte, virksomhetens størrelse og omsetning. Plikten innebærer blant annet å sikre at virksomhetens HMS-regelverk er lett tilgjengelig og oversiktlig for alle ansatte. Det kreves også at de ansatte får nødvendig opplæring i HMS, og informasjon om endringer. Virksomheten skal også legge til rette for ansattmedvirkning, slik at ansattes kunnskap og erfaring kan bidra inn i HMS-arbeidet. I tillegg må det settes klare, skriftlige mål for HMS som skal følges opp løpende

Vi kan tilby:

- Utarbeidelse av nødvendig dokumentasjon for etablering av HMS-system og løpende internkontroll
- Gjennomføring av lovpålagt HMS kurs for verneombud og ledere
- Organisering og ansvar for HMS-arbeidet
- Kartlegging av farer, vurdere risiko og lage planer for å redusere risiko
- Rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra HMS-krav
- Systematisk overvåking og dokumentere HMS-kontroll (typisk årshjul)

## Likelønn (Pay Transparency Directive) og arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP)

Fra 1. januar 2020 ble aktivitets- og redegjørelsesplikten styrket. Det innebærer at alle arbeidsgivere i Norge, uansett størrelse, har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgivere over en viss størrelse<sup>1</sup> har i tillegg en plikt til å redegjøre for arbeidet de gjør for å oppfylle kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Vi bistår selskaper med å:

- Redegjøre for aktivitetsplikten, herunder å kartlegge risiko, lønn og ufrivillig deltidsarbeid
- Analysere årsaker
- Vurdere hvordan virksomheten kan overholde redegjørelsesplikten
- Sikre åpenhet og rapportere lederlønn

## Rutiner for varsling og digital varslingskanal

Alle virksomheter som har fem eller flere ansatte er pliktige til å ha rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene skal være skriftlig og lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten. Rutinene må minst inneholde: en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte ved varsling og rutine for arbeidsgivers saksbehandling.

Vi kan bistå med å:

- Utarbeide rutiner for varsling tilpasset selskapets virksomhet
- Etablere varslingskanal (se tjenesten digital varslingskanal under)
- Gjennomføre varslingsundersøkelser

## Digital varslingstjeneste

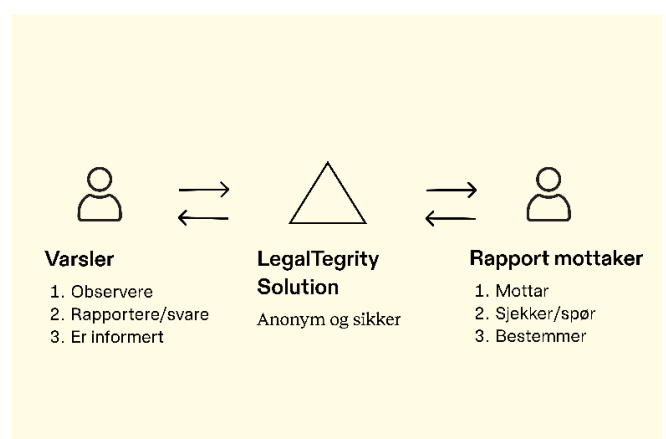
Haavind tilbyr i samarbeid med LegalTegrity en sikker og digital varslingstjeneste. E-post er lite egnet som kanal for varsling av kritikkverdige forhold, mens en digital tjeneste gir trygghet for varslere og sikrer at virksomheten får rask tilgang til informasjon om kritikkverdige forhold. Varslingstjenesten er skreddersydd for europeiske virksomheter, og ivaretar de krav som følger av den norske arbeidsmiljøloven og EUs varslingsdirektiv. Hvordan varslingsdirektivet skal implementeres i norsk rett er fortsatt til vurdering i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Justisdepartementet, men vil innebære nye krav for norske virksomheter.

For varslere:

- Sikker og brukervennlig
- Varsler kan velge anonymitet
- Tilgang via internett
- Kan kommunisere anonymt med varslingsmottak gjennom en sikker kanal

For virksomheter:

- Digital løsning
- Varslingstjenesten registrer og lagrer informasjon
- Oversiktlig og brukervennlig
- Enkel oppfølging og rapportering
- Skyløsning (Deutsche Telekom's Open Telekom Cloud – ISO27001 sertifisert)
- Kostnadseffektiv



<sup>1</sup> Dvs. virksomheter med mer enn 50 ansatte. Arbeidsgivere med mellom 20-50 ansatte har en dokumentasjonsplikt som innebærer at man på oppfordring må kunne dokumentere arbeidet med aktivitetsplikten.

## Vår digitale varslingstjeneste kan tilpasses den enkelte virksomhet.

Fordelene med en digital tjeneste er mange. Den bidrar for det første til at håndtering, administrasjon og oppfølging av kanalen og varsler skjer på en sikker måte, og gjennom en tredjepart som har lang erfaring med varslingssaker. Tjenesten forenkler oppfølging av varsler og sikrer at virksomheten raskt får oversikt og kan behandle et varsel om kritikkverdige forhold.

I tillegg til en digital varslingstjeneste, vil din virksomhet ved å ta i bruk tjenesten få:

- Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold
- Tilpasset informasjonstekst til hjemmeside eller intranett
- Rutiner for saksbehandling av varsler, herunder ivaretagelse av personvern og grunnleggende rettigheter
- Opplæring av interne ressurser ved behov

## Personvern og informasjonssikkerhet

To sentrale prinsipper i personvernregelverket er ansvarlighet og åpenhet. Dette innebærer at alle virksomheter må kunne dokumentere overholdelse av regelverket, vurdere risiko, samt informere om hvilken behandling som gjøres. Regelverket oppstiller flere lovpålagte krav til dokumentasjon som virksomhetene må utarbeide. Innholdet og omfanget i dokumentasjon avhenger av hvilke personopplysninger som behandles og omfanget av behandlingen.

Det kan være utfordrende for den enkelte virksomhet å forstå hva som må være på plass for å overholde regelverket. Hovedregelen er at alle virksomheter som behandler personopplysninger minst må ha på plass:

- Oversikt over behandlingen av personopplysninger (protokoll)
- Risikovurdering
- Rutiner og tiltak for informasjonssikkerhet
- Informasjon om behandlingen
- Databehandleravtaler hvis virksomheten har leverandører som behandler personopplysninger på vegne av virksomheten

For virksomheter med mer omfattende behandling av personopplysninger, bør det utarbeides et system for internkontroll av personopplysninger og informasjonssikkerhet. Dette kan f.eks. være hvis virksomheten har kameraovervåkning, CRM-systemer med markedsføring, kunder som er forbrukere eller ansattdata over et visst omfang. Hvilke dokumenter som skal inngå i internkontrollen, avhenger av omfanget av behandlingen og type opplysninger.

Vi anbefaler de fleste virksomheter å ha dokumenter som fastsetter hvem som er ansvarlig for hva i virksomheten, hvordan virksomheten håndterer avvik, retningslinjer for behandlingen av personopplysninger, egenkontrolldokumenter (sjekklister hvor virksomheten årlig kan kontrollere at personvernreglementet overholdes), samt relevante dokumenter knyttet til informasjonssikkerhet.

Vi bistår både offentlige og private virksomheter med å utarbeide dokumentasjon for lovlig behandling av personopplysninger:

- Personvernerklæring
- Oversikt over behandlingsaktiviteter (protokoll)
- Internkontroll, inkludert styrende dokumenter, utførende og kontrollerende dokumenter
- Risikovurdering
- Interne rutiner og retningslinjer for behandling av personopplysninger og informasjonssikkerhet
- Databehandleravtaler
- Avviksbehandling, inkludert rapportering til Datatilsynet

### Startpakke

Vi har utarbeidet en startpakke med maler for små og mellomstore bedrifter som virksomhetene kan ta utgangspunkt i. Malene er basert på tilgjengelig veiledning fra Datatilsynet.

## Åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og pålegger større virksomheter<sup>2</sup> tre forpliktelser:

**Foreta løpende aktsomhetsvurderinger** av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i leverandørkjeden og overfor forretningspartnere.

I dette ligger at virksomhetene skal forankre ansvarlighet i retningslinjer, kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og om nødvendig, iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser, følge med på gjennomføring og resultater av tiltak, kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere, og sørge for eller samarbeide om gjenoppretting / erstatning der det er påkrevd.

Virksomhetene skal **publisere en redegjørelse** for aktsomhetsvurderingene innen 30. juni hvert år, og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger. Redegjørelsen skal signeres av styret og daglig leder.

**Besvare informasjonsforespørsler** om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Svar skal gis innen rimelig tid, og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, og består av seks trinn som angitt over. Første trinn går ut på å forankre ansvarlighet; virksomhetene må sette seg overordnede mål for hvordan de kan unngå å forebygge negative konsekvenser. Som del av dette, bør virksomhetene utarbeide **etiske retningslinjer for egen virksomhet og for virksomhetens leverandører og forretningspartnere (Supplier Code of Conduct)**.

Arbeidet med åpenhetsloven, og de retningslinjer, prosesser og rutiner som legges til grunn for arbeidet, bør forankres hos styret og ledelse, og gjøres kjent i organisasjonen slik at det blir en del av ordinær forretningsdrift. Sørg for å dokumenter dette i **styreprotokoller, personalhåndbok og opplæringsmaterieill**.

Retningslinjene for leverandører og forretningspartnere må gjøres kjent hos disse. Dette kan gjøres ved å be leverandør og forretningspartnere **signere retningslinjene, eventuelt at de bekrefter å følge disse gjennom en erklæring**. Det bør også kontraktsfestes at retningslinjene skal følges, og avtales hvordan et eventuelt mislighold skal sanksjoners.

Selv om åpenhetsloven foreløpig kun stiller krav knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, forventer vi at krav til klima og miljø vil komme med tiden. Vi anbefaler at virksomhetene også inkluderer disse områdene i arbeidet med åpenhetsloven, i tillegg til grunnleggende krav til anti-korrupsjon, anti-hvitvasking etc.

Vi kan bistå selskapene med å få på plass nødvendige rutiner og dokumentasjon for å overholde kravene i åpenhetsloven.



<sup>2</sup> Større virksomheter er virksomheter av allmenn interesse etter regnskapslovens § 1-6 (noterte foretak, banker, kredittforetak og forsikringsforetak) eller virksomheter som på balansedagen overskrider to av tre terskler: 1) salgsinntekt på over MNOK 70, 2) balansesum på over MNOK 35, og 3) gjennomsnittlig 50 ansatte i regnskapsåret (angitt i årsverk). Det gjelder en regel om forsinket overgang, slik at virksomheten må overskride tersklene to balansedager på rad for å bli omfattet. Tilsvarende gjelder det et krav om å være under tersklene to balansedager på rad for at status som større virksomhet skal opphøre.

## Sanksjoner og eksportkontroll

Alle virksomheter må sørge for å overholde sanksjons- og eksportkontrollregler. En liste over land Norge har innført sanksjonsrestriksjoner mot, er tilgjengelig her: [Sanksjoner - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no).

Fokuset på sanksjonscompliance økte i forbindelse med Russlands invasjon av Ukraina i mars 2022. Alle virksomheter bør derfor kartlegge om de er involvert i virksomhet med russiske selskaper eller privatpersoner (eller som eies eller kontrolleres av slike), f.eks. på leverandør- og kundesiden, og om de selger produkter eller tjenester til Russland eller til bruk i det russiske markedet.

Sanksjonsregelverket er komplekst og omfattende, og under stadig endring. Det er derfor viktig å sørge for systematisk kontroll med og overholdelse av reglene, både listeføringsregler og sanksjonsregler rettet mot nærmere angitte produkter og tjenester. Vi anbefaler at plikten til å overholde sanksjonsregler tas med i kontrakter og/eller virksomheters standardvilkår, samt at det utarbeides retningslinjer. Misligholdsbestemmelser ved brudd, bør også inkluderes.

Se link til regjeringens informasjonsside som inneholder nyttig informasjon: [Veileder om sanksjoner som svar på Russlands militære aggresjon mot Ukraina - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no).

Vi bistår virksomheter med:

- Tolkning og håndtering av sanksjons- og eksportkontrollregler
- Risikovurdering og løpende screening av kunder, leverandører og andre avtaleparter
- Sanksjonsrådgivning i forbindelse med M&A
- Håndtering ved mistanke om avvik
- Rådgivning knyttet til kontraktsrettslige spørsmål, herunder vurdering og utarbeidelse av sanksjonsbestemmelser i kontrakter og standardvilkår

**Klikk for å lese mer om Nye krav til kjønnssammensetning i norske aksjeselskaper fra 1. januar 2025**



## Nye krav til kjønnssammensetning i norske aksjeselskaper fra 31. desember 2024

Ved lov av 20. desember 2023 ble forslaget om kjønnsrepresentasjon i norske styrer vedtatt, og fra 1. januar 2024 gjelder det krav om kjønnsbalanse i styret i foretak av en viss størrelse.

Reglene vil innføres trinnvis. Det er lagt opp til følgende frister for å oppfylle reglene: fra og med 31. desember 2024 vil reglene gjelde for aksjeselskaper med mer enn 100 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter. Fra 30. juni 2025 for aksjeselskaper med flere enn 50 ansatte osv.

Reglene om kjønnsrepresentasjon vil også gjelde for styret i samvirkeforetak, boligbyggelag og stiftelser som oppfyller visse terskler.

Reglene innebærer at aksjonærvalgte styremedlemmer må ha følgende kjønnssammensetning, og hvor antallet «medlemmer» refererer til aksjonærvalgte representanter:

- Har styret tre eller fire medlemmer, kan maksimalt to styremedlemmer ha samme kjønn.
- Har styret fem eller seks medlemmer, kan maksimalt tre styremedlemmer ha samme kjønn.
- Har styret syv medlemmer, kan maksimalt fire styremedlemmer ha samme kjønn.
- Har styret åtte medlemmer, kan maksimalt fem styremedlemmer ha samme kjønn.

- Har styret ni eller flere medlemmer, kan maksimalt 60 prosent av styremedlemmene ha samme kjønn.



## Registeret over reelle rettighetshavere

F.o.m. 1. november 2021 har selskaper hatt en plikt til å ha oversikt over sine reelle rettighetshavere. Plikten ble innført i forbindelse med ikrafttredelse av lov om register over reelle rettighetshavere. Det har imidlertid tatt tid å etablere registeret hvor opplysningene skal registreres, og registeret ble først åpnet for registrering 1. oktober 2024: [Reelle rettighetshavere - Brønnøysundregistrene](#). Selskapene har først en plikt til å registrere informasjon om reelle rettighetshavere i registeret innen 31. juli 2025, men det er greit å være ute i god tid.

Plikten til å registrere reelle rettighetshavere gjelder for alle juridiske personer, enheter og andre sammenslutninger som driver virksomhet eller er registrert i Norge.

En reell rettighetshaver er en fysisk person som oppfyller ett eller flere av følgende kriterier:

- Direkte eller indirekte eier mer enn 25 % av aksjene i selskapet;
- Direkte eller indirekte kan stemme for mer enn 25 % av stemmerettighetene i selskapet;
- Direkte eller indirekte kan utnevne eller avsette mer enn halvparten av selskapets eller foreningens styremedlemmer eller tilsvarende; eller
- Utøver kontroll over selskapet på annen måte.

For indirekte eierskap er det bare reelle rettighetshavere som eier mer enn 50 % av hvert mellomliggende selskap i strukturen som skal registreres, dvs. at det på første nivå i eierskapet er en terskel på 25 %, mens det i strukturen oppover gjelder en terskel på 50 %.

For å identifisere de reelle rettighetshaverne i selskapet, må selskapet innhente informasjon fra blant annet stiftelsesdokumenter, vedtekter og aksjeeierregistre. For å finne ut hvem som kan utøve kontroll over selskapet, må selskapet i enkelte situasjoner, også innhente informasjon om eventuelle avtaler eller ordninger som regulerer utøvelsen av eierskap og stemmerettigheter i selskapet.

Når de reelle rettighetshaverne er identifisert, må selskapet innhente følgende informasjon om sine reelle rettighetshavere:

- Fullt navn
- Personnummer eller D-nummer (eller fødselsdato hvis den aktuelle personen ikke har noen av de to første)
- Bostedsland og statsborgerskap

Selskapene skal i tillegg til informasjonen over, også registrere informasjon om hvordan den enkelte rettighetshaver eier eller utøver kontroll over virksomheten. Det skal du gjøre ved å angi posisjon og grunnlaget for posisjonen, f.eks. ved å oppgi at den reelle rettighetshaveren har kontroll gjennom en aksjonæravtale.

Dokumentasjonen og vurderinger som selskaper har gjort, skal ikke lastes opp i registeret, men selskapet er pliktig til å lagre dokumentasjonen og vurderingene i 10 år. Hvis selskapet mener at det ikke har noen reelle rettighetshavere, må selskapet begrunne og dokumentere denne vurderingen, og registrere tilhørende informasjon i registeret. Det samme gjelder hvis et selskap er klar over at det har reelle rettighetshavere, men ikke klarer å identifisere dem.

Unnlatelser kan sanksjoneres med gebyrer.

## Har virksomheten din behov for ytterligere compliance-rutiner og dokumentasjon?

Oversikten omhandler compliance-rutiner og dokumentasjon som enhver virksomhet bør ha på plass. I hvilken grad en virksomhet bør ha på plass ytterligere compliance-rutiner og dokumentasjon,



avhenger av den enkelte virksomhet. Eksempelvis vil joint venture-tilfeller eller samarbeid mellom konkurrenter, kunne gi behov for egne konkurranserettslige retningslinjer. Virksomhet med datterselskaper eller en vesentlig andel leverandører i land utsatt for høy korrupsjonsrisiko, bør vurdere egen korrupsjonspolicy. Tilsvarende vil enkelte virksomheter kunne ha behov for fullmakts- og betalingsmatriser dersom de ansatte involveres i inn- og utbetalinger.

Vi bistår selskaper med å analysere hvilken compliance risiko de utsettes for, og bidrar med å etablere systemer og dokumentasjon for å gjøre virksomhetene i stand til å ivareta krav til compliance og håndtere risikoen.

Våre erfarne advokater har solid kompetanse og lang erfaring med virksomhetsstyring, ESG og Compliance, samt krisehåndtering. Vi har arbeidet for både private og offentlige aktører i mange år. Vi samarbeider tett med internasjonale advokatfirmaer og holder oss oppdatert på regelverksutviklingen. Ta gjerne kontakt med en av våre advokater for en uforpliktende prat om hvordan vi kan hjelpe din virksomhet.

## Kontakt oss gjerne!



**Tone Grivi Berntsen**  
Specialist counsel

t.grivi@haavind.no  
+47 971 87 552



**Kari Gimmingsrud**  
Partner

k.gimmingsrud@haavind.no  
+47 922 91 006



**Therese Ljosdahl**  
Senioradvokat

t.ljosdahl@haavind.no  
+47 986 10 311



Bedre forståelse – Bedre løsninger