



ESG- RAPPORTERING

Med fokus på lønforskelle, socialt ansvar og
arbejdsforhold

KANDIDATSPECIALE

Cand.Merc.Aud

Cecilie Lisager (20202313)

18. april 2024

Vejleder: Peter Thor Kellmer

Anslag: 137.023

Abstract

There is no doubt that it is highly popular to have a focus on sustainability. This is both applicable for private persons and companies because they are affected by what their surroundings requests.

When consumers ask for more sustainability, in order to look after the world, the companies quickly have to adjust to this, in order to keep a hold of the consumers. It is also seen through the last years that investors have a higher focus on sustainable investments. They would rather put their money into companies who takes responsibility for the environment. This means that the reporting of non-financial data is increasing. From 2024 the largest of companies are now obligated to have an ESG-report according to the new CSRD. ESRS is made to help interpret the CSRD. The Danish FSR has already made a recommendation for which key figures to report on. This was examined in Carlsberg, Netcompany and FLSmidt to see if they followed the recommendations. The findings were that Netcompany did, Carlsberg to some extent and FLSmidt had chosen not to do so.

It was also interesting to see if the companies, who had all already started on making an ESG-report, was already in compliance with ESRS or if they had some work to do before reporting on 2024. It was found that Carlsberg and Netcompany to some extent probably already is in compliance with ESRS, but that FLSmidt probably has some areas to add to their report before being compliant. It will be interesting to see all their ESG-reports for the fiscal year 2024.

It was also seen that ESG-reporting at the moment is very time consuming and probably will be for the next years, while the companies learn what to report on and how to do it. There isn't just one way to do so and this will probably effect the time spend on it for several years from now. But as stated earlier, as a company you must adjust to what your customers and investors ask for. And for investments it is also seen already that investors are willing to pay a higher price for companies with a well worked-through ESG-strategy and report, so this is another reason why it is important to spend the time needed on the reporting.

Because of all of the above mentioned reasons, it will be interesting for the next years to see how the reporting on non-financial data evolves.

Indholdsfortegnelse

Abstract.....	1
Indledning og metode.....	6
Indledning	6
Problemformulering.....	7
Specialets formål.....	7
Afgrænsning.....	7
Metode.....	8
Undersøgelsesdesign	8
Undersøgelsesspørgsmål 1	8
Undersøgelsesspørgsmål 2	9
Undersøgelsesspørgsmål 3	9
Undersøgelsesspørgsmål 4	10
Rapportering om det ikke-finansielle område.....	10
Rapportering efter CSR-regler	10
Tilblivelsen af ESG	12
Miljømæssige forhold	12
Sociale forhold	13
Ledelsesmæssige forhold.....	14
Greenwashing	15
Regulering af ESG-området.....	16
Dansk lovgivning	16
EU-lovgivning	16
CSRD.....	16
Sammenhæng mellem dansk lovgivning og CSRD-direktivet	17
ESRS.....	18
De tværgående standarder	18
ESRS 1: Generelle krav	18

ESRS 2: Generelle oplysninger	19
Emnespecifikke standarder.....	19
Miljømæssige forhold	19
ESRS E1: Klimaændringer	19
ESRS E2: Forurening	20
ESRS E3: Vand- og havressourcer.....	20
ESRS E4: Biodiversitet og økosystemer.....	20
ESRS E5: Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi.....	20
Sociale forhold	21
ESRS S1: Egen arbejdsstyrke	21
ESRS S2: Arbejdstagere i værdikæden	21
ESRS S3: Berørte samfund.....	21
ESRS S4: Forbrugere og slutbrugere	21
Ledelsesmæssige forhold.....	22
ESRS G1: Virksomhedsadfærd.....	22
Dobbelt væsentlighedsanalyse	22
Step 1	23
Step 2	23
Step 3	24
Step 4	24
Hvem skal rapportere om ESG?	25
Dansk anbefaling.....	26
Revisorerklæring	26
Anbefalede nøgletal.....	27
Sociale data	28
Fuldtidsarbejdsstyrke:.....	28
Kønsdiversitet	28
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	28

Lønforskel mellem køn.....	29
Medarbejderomsætningshastighed.....	29
Sygefravær	29
Fastholdelse af kunder	30
Ledelsesdata	30
Bestyrelsens kønsdiversitet	30
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	30
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	31
Analyse af ESG-rapportering.....	32
Overholdelse af danske anbefalinger	32
Carlsberg A/S.....	32
Netcompany.....	34
FLSmidth & Co. A/S	36
Sammenligning af ESG-rapporter	38
Længden på rapporterne	39
Lønforskelle på køn.....	40
Placering af nøgletal.....	41
Kritik af FSR's udvalgte nøgletal.....	41
Nuværende ESG-rapportering ud fra ESRS	42
Carlsberg	43
Lønforskelle.....	43
Socialt ansvar	44
Arbejdsforhold	45
Opsummering	46
Netcompany.....	47
Lønforskelle.....	47
Socialt ansvar	49
Arbejdsforhold	50

Opsummering	51
FLSmidt	51
Lønforskelle.....	52
Socialt ansvar	52
Arbejdsforhold	54
Opsummering	55
Sammenligning af ESG-rapporter	56
Lønforskelle.....	56
Socialt ansvar	57
Arbejdsforhold	58
Konsekvenser ved ESG-rapportering	59
Dataindsamling og dokumentation	59
Indvirkninger på aktiekursen	59
Opsummering	61
Kritik af ESG.....	61
Konklusion.....	62
Perspektivering	64
Litteraturliste	66
Hjemmesider.....	66
Publikationer.....	69

Indledning og metode

I dette afsnit vil der blive redegjort for indledning og formål med specialet, samt den anvendte metode til besvarelsen.

Indledning

Der er ingen tvivl om at det er blevet yderst populært at have fokus på bæredygtighed. Dette gælder både for private, men også i virksomheder, da de bliver påvirket af hvad deres omverden efterspørger. Når forbrugerne efterspørger større bæredygtighed for at passe på verden, bliver virksomhederne samtidig presset til at efterkomme dette ønske, for at holde på kunderne¹.

Undersøgelser viser at specielt befolkningsgruppen under 40 år, ser virksomhederne som havende et større ansvar for den bæredygtige udvikling end politikerne har. Dette lægger selvsagt et pres på virksomhederne for at efterleve dette, men årsagen til placeringen af ansvaret fortæller de unge er fordi virksomhederne indtil videre har været bedre end politikerne til at tage dette ansvar på sig².

Der er gennem de seneste år set en stigning i investeringer foretaget med et bæredygtigt fokus. Generelt ses der et større ønske om rapportering af ikke-finansielle data og dette betyder at virksomheder gennem en årrække allerede har haft fokus på hvordan de kan indsamle og anvende ikke-finansielle data. Dog differentierer virksomheder sig fortsat i deres syn på hvor lang tid og hvor mange ressourcer de ønsker at anvende på at indsamle og analysere denne data³.

Blandt andet af denne årsag, træder ESG-rapporteringen formelt i kraft i 2024 i form af Corporate Social Reporting Standards. Dette har til formål at ensarte ESG-rapporteringen og den generelle rapportering om ikke-finansielle nøgletal. Formålet er endvidere at sætte rapporteringen af ikke-finansielle nøgletal på samme niveau som rapporteringen af finansielle nøgletal. Dog er det lettere for finansielle nøgletal at sætte en standard for hvad der skal rapporteres om og hvordan det skal opgøres, da der er tale om meget håndgribeligt og målbart data. For ikke-finansielle nøgletal kan det variere meget hvad der måtte være relevant at rapportere om, da det fra virksomhed til virksomhed er enormt forskelligt hvordan deres virksomhedsstruktur, geografiske placering samt arbejdsmetoder er. Der findes derfor ikke et facit for rapporteringen på samme måde, som der gør

¹ Ritzau - Danskerne vil have mere bæredygtighed i hverdagen i 2021

² Ritzau - Ny befolkningsundersøgelse: 18-39-årige: Virksomheder har større ansvar end politikerne

³ PwC – Integration af finansielle og ikke-finansielle rapportering

for finansielle data, da det i sidste ende er den enkelte virksomhed der gennem analyser skal finde ud af hvad der er relevant at rapportere om. Af denne årsag udkom FSR – danske revisorer i 2022 med en anbefaling om nogle standardiserede ESG-nøgletal, som de har vurderet burde være til at opføre og relevante for alle virksomheder. På denne måde får interessenter og investorer nogle ensartede nøgletal der kan anvendes til sammenligning og analyse på tværs af virksomhederne. Der gælder for mange et stort fokus på miljø-delen af rapporteringen, men der er også et perspektiv omhandlende det sociale og ledelsesmæssige område. Dette har ført til nedenstående problemformulering, hvor relevante områder vil blive gennemgået.

Problemformulering

ESG-rapportering med særlig fokus på lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold.

Opgaven vil belyse problemformuleringen ud fra følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvilke anbefalinger gælder på nuværende tidspunkt for ESG-rapporteringen i Danmark?
2. Bliver disse anbefalinger efterlevet i forhold til det sociale og ledelsesmæssige område? Der vil her blive dykket ned i tre større virksomheder i Danmark.
3. Hvordan håndteres deres rapportering generelt på områderne lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold og er der noget de kan gøre for at styrke deres ESG-rapportering?
4. Hvilke konsekvenser kan der være ved ESG-rapportering?

Specialets formål

Formålet med dette speciale er at klarlægge den nuværende ESG-rapportering for de større virksomheder, som iht. CSRD skal følge de nye regler for ESG-rapportering fra 2024 og om der er områder der kunne rapporteres mere hensigtsmæssigt på. Desuden sammenholdes rapporteringerne, da ESG-rapportering stadig er et forholdsvist nyt område, med henblik på at belyse om der er områder hvor de kan drage inspiration fra hinanden i rapporteringen, på trods af de er i forskellige brancher, med formålet om at styrke deres ESG-rapportering.

Afgrænsning

For at kunne belyse ovenstående er der foretaget en række afgrænsninger. Først og fremmest er der blevet afgrænset til kun at omhandle lønforskelle, sociale forhold og arbejdsforhold, da det vurderes at være emner der ofte kan stå lidt i baggrunden for miljøet. Derudover er der valgt virksomhederne

Carlsberg, Netcompany og FLSmidt, da der er et ønske om at det skal være virksomheder der bliver omfattet af CSRD fra 2024, samt det er virksomheder der på adskillige punkter er meget forskellige, med henblik på at få nogle forskellige vinkler ind.

Der vil ikke blive gennemgået i dybden hvordan revisor kan udforme erklæringer om ESG-rapportering, da der i specialet er fokus på hvordan ESG-rapporteringen håndteres på nuværende tidspunkt, samt om der er noget de kan lære fra hinanden.

Metode

Til specialet er der først og fremmest anvendt den juridiske metode til beskrivelse og identifikation af de retskilder, der inddrages i en juridisk argumentation og der kan argumenteres herfor⁴. I samspil med den juridiske metode er der herudover foretaget en komparativ analyse af ESG-rapporterne med det formål at analysere på deres nuværende ESG-rapportering, samt om der er noget de kan drage læring af fra hinanden⁵.

Det er ligeledes prioriteret ikke at kontakte nogen fra de omhandlende virksomheder, da bekymringen er at deres besvarelser ville blive for subjektive og de har derfor ikke haft mulighed for at kommentere på de betragtninger der er gjort i specialet.

Undersøgelsesdesign

Til besvarelsen af de fire undersøgelsesspørgsmål er der lavet et undersøgelsesdesign der har til formål at strukturere besvarelsen, samt hvilke overvejelser der er gjort hermed.

Undersøgelsesspørgsmål 1

Hvilke anbefalinger gælder på nuværende tidspunkt for ESG-rapporteringen i Danmark?

⁴ Den Store Danske – Den juridiske metode

⁵ Den Store Danske – Komparativ metode

For at kunne besvare dette er der blevet lavet en gennemgang af både de gældende europæiske, samt danske regler, da begge er eller kan være gældende for de danske selskaber. Der er ligeledes lavet en gennemgang af de kendte kommende regler, samt de fortolkningsmetoder der er udarbejdet til dem. Til besvarelsen er der anvendt beskrivende artikler samt gældende lovgivning.

Undersøgelsesspørgsmål 2

Bliver disse anbefalinger efterlevet i forhold til det sociale og ledelsesmæssige område? Der vil her blive dykket ned i tre større virksomheder i Danmark.

Her er der valgt at tage udgangspunkt i FSR's anbefalinger, da de har haft fokus på at det skulle være nøgletal der var forholdsvis simple at opføre, samt relevante for langt de fleste. Derudover er Carlsberg, Netcompany samt FLSmidt valgt, da der ved gennemgang af flere store danske virksomheders ESG-rapportering fandtes at disse tre havde valgt at håndtere dette forskelligt. Der er derfor lavet en gennemgående analyse af hver af de tre virksomheders nuværende ESG-rapportering og derefter en sammenholdning af disse for at belyse hvordan de har grebet anbefalingen an.

Undersøgelsesspørgsmål 3

Hvordan håndteres deres rapportering generelt på områderne lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold og er der noget de kan gøre for at styrke deres ESG-rapportering?

Ligesom ved ovenstående undersøgelsesspørgsmål er der foretaget en gennemgående analyse af ESG-rapporteringen, denne gang med fokus på lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold. Denne gang ikke med udgangspunkt i FSR's anbefalinger, men med udgangspunkt i ESRS. Lønforskelle forstås i dette speciale både som lønforskelle mellem køn, men også på forskellige niveauer i organisationen. Socialt ansvar forstås som det virksomheden arbejder med i dets nærområder, både for selskabet selv, men også gennem hele værdikæden. Arbejdsforhold forstås som det virksomhederne gør for at optimere arbejdsforholdene for deres medarbejdere på mange forskellige parametre.

Undersøgelsesspørgsmål 4

Hvilke konsekvenser kan der være ved ESG-rapportering?

Til dette undersøgelsesspørgsmål vil der blive dykket ned i nogle af de områder, hvor ESG kan have en indvirkning. Dette kan både være positivt og negativt.

Rapportering om det ikke-finansielle område

Der var engang, hvor rapportering kun gik ud på de målbare, finansielle nøgletal. Det vigtigste var hvor mange penge man havde tjent på bundlinjen. Samfundsansvar var for mange slet ikke noget man overvejede. I nyere tid er det dog gået op for mange virksomheder, at der kan være flere penge at tjene ved at gøre en indsats for at udvise samfundsansvar. Virksomhederne mærker simpelthen på bundlinjen, at der blandt forbrugerne også er sket et skifte i hvad forbrugerne vurderer som vigtige, når de vælger hos hvilken virksomhed de lægger deres penge.

Helt generelt kan man se at mange forbrugere har en forventning om at virksomhederne også tager ansvar for det samfund de selv er en del af. Man kan også se at det ikke kun er i det nærområde hvor selve virksomheden har hovedsæde, men også i de områder de har produktion. Man kan tage Fairtrade-mærket som eksempel, hvor de bl.a. forpligter sig til at give kaffebønderne en ordentlig løn for deres arbejde, som rent faktisk er til at leve for. Derudover forpligter de sig også til at gå skridtet og videre og desuden hjælpe med skolerne i området, så kaffebøndernes børn kan få en ordentlig skolegang. På denne måde rammer man endnu bredere end blot ved at fokusere på kaffebøndernes løn for deres direkte arbejde, men man tager også et ansvar for lokalområdet og hjælpe dem på flere områder, så de har bedre mulighed for at komme ud af fattigdom på sigt⁶.

Rapportering efter CSR-regler

Efterhånden som der er kommet et større fokus på at virksomheder skal tage et samfundsansvar og være med til at efterlade en verden vores børn og børnebørn kan leve i, har politikerne også fået et større fokus på det. I 2009 blev det lovpligtigt for de største virksomheder i Danmark, at rapportere

⁶ CSR-Fonden – Hvad er CSR

om deres arbejde med samfundsansvar, jf. Årsregnskabslovens §99a. Disse lovkrav omfatter virksomheder i regnskabsklasse D og stor C⁷.

Når man rapporterer efter CSR-reglerne, definerer man selv hvad indholdet skal være og hvilken detaljegrad man vil anvende. Det vil sige, at CSR-rapporteringen kan både være meget omfattende og detaljeret, men den kan også være kortere og ikke gå så meget i detaljer. Det vil for mange bl.a. også komme an på hvor meget der kan være at fortælle om et specifikt emne. Der er dog minimum fire politikområder der skal med i rapporteringen:

- Miljø
- Sociale forhold og medarbejderforhold
- Respekt for menneskerettigheder
- Antikorruption og bestikkelse

Dette vil sige at en virksomheds CSR-rapportering kan se ud på mange måder og indeholde meget forskelligt, men skal som minimum indeholde de fire ovenstående emner. Beskrivelsen af de forskellige emner kan endvidere være meget forskellig fra virksomhed til virksomhed, så det er svært at sige at der er et facit, andet end at det skal være fyldestgørende for den pågældende virksomhed. CSR-reglerne indeholder nemlig et følg eller forklar-princip. Det går ud på, at man enten skal følge reglerne og beskrive ens politik på hver af de fire områder, eller give en fyldestgørende forklaring på hvorfor man ikke har en politik på det pågældende område⁸.

For hver af de fire ovenstående politikområder, er der fire underområder man skal have med i sin redegørelse:

- Politik
- Handlinger
- Risici
- Resultater

Ligesom ovenfor gælder følg eller forklar-princippet, så enten følger man det eller også skal man kunne komme med en fyldestgørende forklaring på hvorfor man ikke gør. Derudover skal man

⁷ CSR-Fonden – Hvad er CSR

⁸ Dansk Erhverv – CSR: hvad siger retningslinjerne

medtage hvis virksomheden har ikke-finansielle KPI'er man måler på, da det også er en del af arbejdet med at oplyse om CSR-tiltag⁹.

Man beslutter som virksomhed selv om redegørelsen skal placeres i ledelsesberetningen eller f.eks. på virksomhedens hjemmeside. Man skal blot i ledelsesberetningen oplyse hvor redegørelsen er tilgængelig. Man skal dog være opmærksom på, at uanset hvor den offentliggøres, gør det ingen forskel for hvilket indhold der skal medtages. Det vil sige redegørelsen skal være ens og overholde samme krav, uanset om man medtager den i sin ledelsesberetning eller man offentliggør den på sin hjemmeside og så blot henviser til den i ledelsesberetningen¹⁰.

Tilblivelsen af ESG

ESG-begrebet blev formet af internationale investorer og organisationer op gennem 00'erne. De brugte det til at strukturere deres vurdering af både den økonomiske, men også den samfundsmæssige virkning ESG-forholdene havde på deres investeringer. ESG står for environment, social og governance. På dansk vil man oversætte det til miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold¹¹. ESG dækker det ikke-finansielle rapporteringsområde bredere end de gamle CSR-regler gør. ESG går godt i spænd med FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling og de to har uden tvivl haft en indvirkning på hinanden¹². ESG dækker bredt og kan indeholde mange forskellige områder, alt efter hvilken type virksomhed man er og hvor i verden man opererer.

Miljømæssige forhold

E't i ESG dækker over de miljømæssige forhold. Helt overordnet set er reglerne for rapporteringen af de miljømæssige forhold udarbejdet med henblik på at skabe fokus på klimaforandringerne. Dette f.eks. i form af at give et fokus på at beskytte jordens vand- og havressourcer, ressourceanvendelse og biodiversitet. Ved at skabe regler for rapportering håber man formentlig på at tvinge virksomhederne til at indse den indvirkning de har på jordens forskellige ressourcer og dermed få dem til at ændre på nogle af deres handlinger og arbejdsmetoder, for at udnytte jordens ressourcer endnu bedre. Ved at sætte fokus på rapporteringen vil der formentlig også være flere interessenter

⁹ Dansk Erhverv – CSR: hvad siger retningslinjerne

¹⁰ Dansk Erhverv – CSR: hvad siger retningslinjerne

¹¹ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

¹² Dansk Industri – Bæredygtig forretningsudvikling

der vil lægge et pres på virksomhederne for at omstille sig til en mere bæredygtig forretningsførelse. Det kan f.eks. være investorerne eller samarbejdspartnere. Det kan formentlig også være lokalområdet til en produktionsvirksomhed, der har en interesse i hvad der bliver anvendt og udledt i deres område¹³.

Nede i detaljen kan det f.eks. være at man skal overveje hvilken metode man anvender til at fragte sine varer. Det kan være hvis man kan omlægge til skibsfragt i stedet for fly eller lastbiler. Dette vil bl.a. kunne nedbringe CO2-udslippet for fragtdelen af ens forretningsområde. Derudover kan man kigge ind i materialet man anvender til at pakke sine produkter i. Det kan både være hvad materialet er lavet af, men også mængden der anvendes. Kan der eventuelt anvendes et mere bæredygtigt materiale og kan man bruge en anden metode til at pakke, så der ikke skal anvendes den samme mængde. Ligeledes kan det være at tænke over hvilke kemikalier man anvender i sin produktion, da dette kan gå ud over vandkvaliteten i området, hvis det blot udledes. F.eks. er tøjindustrien på dette område en stor synder og det kan måske være en løsning at forske i hvordan man kan nedbringe eller ændre mængden af vand og kemikalier der her anvendes. Dette er blot nogle få eksempler på hvad det kan indebære at skulle rapportere på de miljømæssige forhold i ESG-rapporteringen. Området er enormt bredt og man kan ikke lave en facitliste der gælder for alle, for hvilke områder der skal med. Det kan man end ikke for en enkelt virksomhed, da virksomheder udvikler sig og det derfor også kan ændre sig over årene, hvad der er relevant at have med¹⁴.

Sociale forhold

Ligesom de der med hensyn til de miljømæssige forhold ikke er en facitliste, er der det heller ikke til de sociale forhold. Men emner der ligger under dette område er f.eks. ligebehandling, diversitet og arbejdsforhold. Hensigten med at skulle rapportere på de sociale forhold er for at skabe et fokus for virksomhederne og interessenterne på at forholdene skal være i orden. Der skal ikke være børnearbejde, der er ikke nogen der skal arbejde til en løn der er så lav, at den ikke er til at leve for og så skal det ikke mindst være sikkert at gå på arbejde. Ligeledes skal det være under ordentlige forhold. Der skal ikke være risiko for at komme alvorligt til skade eller dø ved at gå på arbejde¹⁵.

¹³ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

¹⁴ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

¹⁵ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

Et område der er kommet i større fokus de seneste år er diversitet og ligebehandling. Dette kan både være mellem mænd og kvinder, men også for dem der ikke identificerer sig som mand eller kvinde, eller for dem der ikke er heteroseksuelle. Vi lever nu i en verden hvor det er blevet mere accepteret ikke at passe ind i en boks og sådan skal det også være på arbejdsmarkedet. Det er ikke tilladt at ikke at ligebehandle, uanset hvem eller hvad man identificerer sig som¹⁶.

Der er flere områder af ESG-rapporteringen der kan lappe lidt ind over hinanden. Ligesom det er nævnt under miljømæssige forhold, at det hensigtsmæssige vil være at undgå kemikalier eller i hvert fald skære ned på dem, så er det også en faktor under sociale forhold. For ens medarbejdere bliver ligesom vandet udsat for disse kemikalier og der kan være forskellige risici forbundet med dette. Det kan eksempelvis være at medarbejderen udvikler allergi, får udslæt eller at kemikalierne i større mængder er deciderede giftige for mennesker. Man kan derfor på dette område forbedre både de miljømæssige og de sociale forhold, ved at finde alternativer eller i det mindste skære ned for brugen af kemikalier, i de virksomheder hvor det er relevant¹⁷.

Ledelsesmæssige forhold

G'et i ESG står for governance og oversættes på dansk til ledelsesmæssige forhold. Under rapportering af de ledelsesmæssige forhold vil man gerne sætte fokus på områder som interne kontrol- og risikostyringssystemer, bekæmpelse af korruption og beskyttelse af dyrevelfærd.

Ligesom man som virksomhed har et ansvar for de miljømæssige og sociale forhold, har man også ønsket at sætte et fokus på de ting man som ledelse i en virksomhed skal forholde sig til. Det kan f.eks. være i form af korruption, at man skal gøre hvad man kan for ikke at indgå i en form for korruption. Det kan vise sig i mange former. Det kan f.eks. være at man ikke lægger pres på eller betaler offentlige myndigheder eller politikere til at tage beslutninger alene fordi det gavner ens virksomhed. Da dette er et problem i nogle lande, kan det være et emne der er vigtigt at forholde sig til i sin rapportering. Det kan desuden være at man arbejder for dyrevelfærd. Nogle virksomheder opererer i lande, hvor der er et frodigt dyreliv, som man selvfølgelig skal gøre hvad man kan for at beskytte. Det kan f.eks. være i form af ikke at fælde eller rydde skove, hvis man kan finde på andre løsninger, da det kan ødelægge dyrenes bosteder. Det kan ligeledes igen være at undgå eller

¹⁶ Information - Hvorfor vækker kønsdebatten så stærke reaktioner? Det er der mindst fire grunde til

¹⁷ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

nedbringe forbruget af kemikalier. Det kan også have en negativ effekt på dyrevelfærden, da der kan være risiko for at kemikalierne kan have en skadelig virkning på dyrene, enten hvis de selv kan komme i kontakt med dem eller hvis man udleder vand fra produktionen indeholdende kemikalier, et sted hvor dyr enten lever i vandet eller drikker af det. Der er derfor en fin sammenhæng i flere af emnerne, på tværs af områderne¹⁸.

Greenwashing

Det har de sidste adskillige år været meget populært at være en "grøn virksomhed". Dette har resulteret i at mange virksomheder reklamerer sig på at være grønne, bæredygtige og måske endda CO2-neutrale. Det er dog bare ikke altid at disse påstande har en sandhed bag sig. Nogle gange forsøger virksomheder at profilere sig som værende markant mere grønne og bæredygtige end de egentlig er. Dette kaldes greenwashing. Dette er et problem, da det som forbruger eller interessent kan være svært at skelne mellem hvornår det er sandt og hvornår det er blevet pyntet på. Dette kan resultere i at forbrugere eller investorer lægger deres penge i en virksomhed på et falsk grundlag. Markedsføringsloven i Danmark siger derfor at markedsføringen skal stemme overens med de tiltag man rent faktisk gør sig¹⁹.

Ud over at man kan lægge sine penge et sted på et falsk grundlag, kan greenwashing også medvirke til at forbrugerne mister tilliden til virksomhederne, når det er så svært at gennemskue hvem der taler sandt og hvem der ikke gør. Dette kan være et problem, da det for nogle giver mening at støtte de virksomheder der rent faktisk gør en aktiv indsats for den grønne omstilling, men de kan så ikke vide sig sikre på hvem der taler sandt og måske ende med at investere det forkerte sted eller helt lade være med at investere i frygt for at investere i de forkerte. Så ligesom med alle andre områder, er det vigtigt at virksomhederne taler sandt og ikke overdriver for at virke bedre end de måske reelt er på nuværende tidspunkt²⁰.

¹⁸ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

¹⁹ CSR - Hvad er greenwashing, og hvordan undgår du at blive snydt?

²⁰ CSR - Hvad er greenwashing, og hvordan undgår du at blive snydt?

Regulering af ESG-området

Reglerne vedr. ESG bliver ikke reguleret i sin egen lov. I stedet bliver den reguleret på forskellige områder, som årsregnskabsloven og due diligence²¹.

Dansk lovgivning

I Danmark er det som udgangspunkt årsregnskabsloven der fortæller hvad der skal rapporteres om. Årsregnskabsloven er bygget om som en byggeklodsmodel, der opdeler virksomhederne A-D ud fra nogle størrelser. Den er bygget op således, at jo større virksomheden er, jo flere krav er der også til rapporteringen. I den nuværende årsregnskabslov, bliver rapportering om samfundsansvar som nævnt beskrevet i §99a, der gælder for de store virksomheder.

EU-lovgivning

I EU er der udarbejdet lovgivning, der vil blive redegjort for nedenfor.

CSRD

Corporate Social Reporting Directive, forkortet CSRD, er et rapporteringsdirektiv der erstatter de eksisterende regler fra EU, der allerede er indarbejdet i årsregnskabsloven, vedr. rapportering af samfundsansvar. CSRD-direktivet ændrer betydeligt på hvordan der skal rapporteres på samfundsansvar og generelt på hvordan virksomhederne skal arbejde med deres data om bæredygtighed. Den indeholder en udvidelse af de oplysninger der skal rapporteres på, men samtidig bliver der også indført et mere detaljeret rapporteringskrav, der nu skal vurderes ud fra et dobbelt væsentlighedsprincip, når man som virksomhed skal vurdere og rapportere om de væsentlige risici, muligheder og påvirkninger man kan have i forhold til bæredygtighed²².

CSRD-direktivet bliver bakket op af nogle europæiske standarder vedr. bæredygtighedsrapportering, ERS, samt der er vedtaget nogle obligatoriske krav om at der skal laves en erklæring med begrænset sikkerhed for bæredygtighedsrapporteringen. Hensigten med CSRD og at der skal laves en erklæring med begrænset sikkerhed på rapporteringen, er at man fra EU ønsker at forbedre de

²¹ KromannReumert - ESG: Dét skal du vide

²² PwC – CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive

nuværende regler for rapportering af bæredygtighed, samt rapportering af hvordan man arbejder med de muligheder og risici man ser i forbindelse med dette. Målet med denne forbedring af rapporteringen er at det skal være lettere for interessenter at kunne gennemskue og forstå, hvordan den enkelte virksomhed arbejder med bæredygtighed og eventuelt også hvad de gør for at blive mere bæredygtige end de i forvejen er. På denne måde skal interessenterne bedre kunne gennemskue hvad den enkelte virksomhed gør for at skabe mere værdi i forhold til bæredygtighedsagendaen. Udover at interessenterne kan være investorer, f.eks. i et børsnoteret selskab, så kan det også være banken eller kommende medarbejdere. Nogle banker kan være interesseret i at yde bedre lånevilkår, til virksomheder der aktivt arbejder med bæredygtighed. Desuden kan det for nogle være et trækplaster i deres jobsøgning, at man arbejder i en virksomhed der går op i bæredygtighed og at passe på vores planet. Dette er blot nogle eksempler på hvad det kan give af sideeffekter at gøre et arbejde ud af sin bæredygtighedsrapportering og desuden arbejde aktivt med ens virksomheds bæredygtighed og ESG-strategi²³.

Hvor virksomhederne tidligere har været vant til at det finansielle regnskab kun gælder virksomheden som en juridisk enhed, så skal rapporteringen af disse ikke-finansielle nøgletal tværtimod rapporteres for hele værdikæden. Dette har til hensigt at sørge for at virksomheden tager alle led i processen for deres produkter med i betragtningen om hvor lidt eller meget bæredygtig man kan kalde sig. Der kan f.eks. være tilfælde hvor man sidder som virksomhed og indkøber råvarer fra tredjeverdenslande, som ikke giver sine medarbejdere en ordentlig løn eller tilbyder dem ordentlige og sikre forhold at arbejde under. I dette tilfælde skal dette indgå i rapporteringen iht. CSRD-direktivet og man vil derudover formentlig også lade det indgå i rapporteringen, hvad man arbejder med for at forbedre disse vilkår. CSRD-direktivet tillader at disse informationer indfases, da der også skal være mulighed for at kunne fremskaffe dokumentation og data til at underbygge rapporteringen. Virksomheden skal dog oplyse hvordan den arbejder på at fremskaffe denne data og dokumentation, hvis det ikke er fuldt klar til rapportering²⁴.

Sammenhæng mellem dansk lovgivning og CSRD-direktivet

Vedtagelsen af CSRD og den igangværende implementering, har betydning for flere danske love. Det vil i særdeleshed være årsregnskabsloven og revisorloven der kommer til at stå over for ændringer. Derudover vil der formentlig også komme små ændringer til f.eks. selskabsloven. For revisorer er det

²³ PwC – CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive

²⁴ Erhvervsstyrelsen - CSRD - Direktivet for bæredygtighedsrapportering

ikke kun i revisorloven der kommer ændringer, men implementeringen af CSRD-direktivet, vil også betyde ændringer i f.eks. indsendelsesbekendtgørelsen samt bekendtgørelsen om offentliggørelse af en række redegørelser efter årsregnskabsloven. Der vil derfor i Danmark nu komme til at foregå et arbejde med at få tilpasset love og bekendtgørelse til det nye direktiv²⁵.

ESRS

Som nævnt ovenfor, er der indført nogle standarder til at udfylde CSRD-direktivet. Disse hedder European Sustainability Reporting Standards og forkortes ESRS. ESRS gælder for alle de virksomheder der er omfattet af CSRD og består af en række fælles europæiske standarder, der fastlægger hvilke oplysninger en virksomhed skal offentliggøre i ESG-rapporteringen.

De krav der i standarderne bliver stillet, er f.eks. politikker, mål og værdikæde. Derudover beskriver standarderne også væsentlighed og krav til opbygning af rapporteringen, som samtlige omfattede skal følge. Det er både egne aktiviteter, samt i resten af værdikæden der skal rapporteres om og områder i standarderne opdeles i E, S og G. Der findes i alt 12 standarder, hvor de to af dem er tværgående og de resterende 10 er emnespecifikke og afhænger af hvad den enkelte virksomhed har vurderet i sin dobbelte væsentlighedsanalyse²⁶. Standarderne er opdelt således:

De tværgående standarder

Nedenfor vil de to tværgående standarder blive beskrevet.

ESRS 1: Generelle krav

De generelle krav går ud på hvordan bæredygtighedsrapporteringen skal udarbejdes. Dette skal den ved at der først og fremmest bliver lavet en dobbelt væsentlighedsanalyse for at man kan fastslå hvilke områder ens rapportering skal indeholde. Hvis analysen ender ud med at et givent område enten har stor indvirkning på mennesker eller miljø og/eller det har stor finansiel betydning for din virksomhed, skal det med i rapporteringen. For hvert område man finder frem til, skal man oplyse om indvirkninger, risici og muligheder, som forkortes IRO.

²⁵ Erhvervsstyrelsen - CSRD - Direktivet for bæredygtighedsrapportering

²⁶ Virksomhedsguiden - ESRS – Standarder for virksomheders bæredygtighedsrapportering

Derudover lægger denne standard også fast at bæredygtighedsrapporteringen skal placeres i ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport²⁷.

ESRS 2: Generelle oplysninger

Det gælder for alle virksomheder omfattet af CSRD, at bæredygtighedsrapporteringen skal indeholde en beskrivelse af deres arbejde inden for de tre områder ESG indeholder. Udover det virksomheden selv vurderer som væsentligt, skal rapporteringen også indeholde:

- En beskrivelse af virksomhedens strategi og politikker indenfor bæredygtighed
- En beskrivelse af målene for virksomhedens indsats
- En beskrivelse af målopnåelse
- En beskrivelse af virksomhedens værdikæde
- En beskrivelse af de vigtige interessenter. F.eks. leverandører, investorer, m.m.
- En beskrivelse af virksomhedsledelsen. Her kan man f.eks. medtage aflønning på baggrund af end bæredygtighedsmål

Emnespecifikke standarder

Nedenfor vil de 10 emnespecifikke standarder kort blive gennemgået.

Miljømæssige forhold

De miljømæssige forhold indeholder fem standarder og består af følgende²⁸:

ESRS E1: Klimaændringer

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens samlede CO2e-udledning i scope 1, 2 og 3, virksomhedens energiforbrug, samt tilpasning i forhold til klimaændringer. Dette er blot eksempler.

Det kan f.eks. være om man som virksomhed arbejder aktivt med at nedbringe sin CO2e-udledning, f.eks. ved at sænke energiforbruget.

²⁷ Virksomhedsguiden - ESRS – Standarder for virksomheders bæredygtighedsrapportering

²⁸ Virksomhedsguiden - ESRS – Standarder for virksomheders bæredygtighedsrapportering

ESRS E2: Forurening

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens forurening af luft, vand og jord, samt brugen af kemiske stoffer.

Dette kan f.eks. være, som nævnt tidligere, hvis man bruger mange kemikalier i fremstillingen af sine varer, f.eks. tøj. Her skal man gå ind og forholde sig til hvordan det forurener ens lokalområde, og måske endda bredere end det.

ESRS E3: Vand- og havressourcer

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens vandforbrug, udnyttelse af havressourcer og spildevandsudledning.

Denne kan også hænge sammen med ovenstående, hvis man f.eks. udleder mange kemikalier med sit spildevand eller hvis man generelt anvender meget vand i fremstillingen af varer, så skal man gå inde og forholde sig til dette og evt. om man kan gøre noget for at omlægge produktionen og nedbringe forbruget.

ESRS E4: Biodiversitet og økosystemer

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens indvirkning på biodiversitet, ændringer i arealanvendelse, samt arbejdet med at fremme dyre- og planteliv.

Dette kan f.eks. være relevant hvis man har inddraget et område med meget dyreliv til sin virksomhed. Her vil man f.eks. kunne gå ind og forholde sig til hvad det har af indvirkning på dyrelivet og om man evt. gør noget for at genoprette muligheden for at de har et andet sted at bo, et sted i nærheden.

ESRS E5: Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens ressourceforbrug, produkters holdbarhed og affald.

Dette kan være relevant hvis man anvender mange ressourcer i sin produktion, som måske endda kun har en begrænset holdbarhed. Det kan også være relevant at kigge på om man kan omlægge noget for at forlænge holdbarheden eller mindske ressourceanvendelsen mest muligt.

Sociale forhold

De sociale forhold består af fire standarder og består af følgende²⁹:

ESRS S1: Egen arbejdsstyrke

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens medarbejderes arbejdstid, sikkerhed på arbejdspladsen, lønninger, balance mellem arbejdsliv og privatliv, ligestilling, inklusion af personer med handicap, mangfoldighed, uddannelse og kompetenceudvikling samt børnearbejde.

Denne kan være relevant i forhold til om man som virksomhed gør noget aktivt for at være inkluderende og ligestillende i forhold til køn, handicap og mangfoldighed.

ESRS S2: Arbejdstagere i værdikæden

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om medarbejderne i virksomhedens værdikædes arbejdstid, sikkerhed på arbejdspladsen, lønninger, balance mellem arbejdsliv og privatliv, ligestilling, inklusion af personer med handicap, mangfoldighed, uddannelse og kompetenceudvikling samt børnearbejde.

Denne kan være relevant i samme tilfælde som punktet ovenfor, men hvis en del af ens værdikæde f.eks. har hjemme i Østen eller Afrika, vil det ofte også være meget relevant at forholde sig til områder som overenskomst, lønninger og børnearbejde. Det kan godt være tilfældet at man har sørget for at disse områder er som de skal være, men interessenterne vil ofte gerne se dokumentation herfor.

ESRS S3: Berørte samfund

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens samarbejde samt indvirkning på lokalbefolkningens adgang til rent vand og sanitet, ordentlige boligforhold, borgernes rettigheder til at samles, ytringsfrihed samt rettigheder til oprindelige folk.

Denne vil ofte være relevant hvis man opererer i tredjeverdenslande hvor adgang til rent vand og ordentlige boligforhold ikke er en selvfølge. Det kan f.eks. være man som virksomhed gør noget aktivt for at styrke lokalområdet, f.eks. ved at bidrage til bygning af skoler eller vandrensningsanlæg til lokalområdet.

ESRS S4: Forbrugere og slutbrugere

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens påvirkning af forbrugere og slutbrugere gennem sine produkter, services eller samarbejder. Det kan f.eks. være indvirkning på helbred, sikkerhed samt privatliv.

²⁹ Virksomhedsguiden - ESRS – Standarder for virksomheders bæredygtighedsrapportering

Denne kan være relevant hvis man som virksomhed sælger produkter der har eller kan have en indvirkning på forbrugernes helbred eller sikkerhed. Ligeledes hvis man sælger eller producerer et produkt, hvor der kan være tvivl om beskyttelsen af forbrugersens privatliv, ofte ved elektroniske produkter.

Ledelsesmæssige forhold

De ledelsesmæssige forhold består kun af en enkelt standard³⁰:

ESRS G1: Virksomhedsadfærd

Denne standard indeholder bl.a. rapportering om virksomhedens kultur, beskyttelse af whistleblowere, arbejde med dyrevelfærd samt forebyggelse af korruption.

Denne er relevant i forhold til den kultur man som virksomhed opbygger på arbejdspladsen, samt om man aktivt arbejder med at beskytte whistleblowere, at medarbejderne trygt kan alarmere om uhensigtsmæssige forhold uden at det får konsekvenser for dem og hvordan virksomheden arbejder med forebyggelse af korruption, i alle de områder og lande de opererer i.

Dobbelt væsentlighedsanalyse

Når man som virksomhed har beskrevet de tværgående standarder, skal lægge sig fast på hvilke øvrige områder inden for ESG, der er relevante at rapportere på, skal man lave en dobbelt væsentlighedsanalyse. En dobbelt væsentlighedsanalyse er en metode til at man som virksomhed kan identificere de områder indenfor bæredygtighed, som måtte være relevante for en selv og for ens omverden, og på den måde få et overblik. Man kigger både på hvordan et område bliver påvirket af virksomheden, men også hvordan omverden påvirker dig i forhold til samme område. Det kan f.eks. være hvordan man som virksomhed selv forurener, men også hvordan omverdens forurening påvirker virksomheden. Det opfylder kriterierne for dobbelt væsentlighed hvis det er betydningsfuldt fra et indvirkningsperspektiv og hvis det er betydningsfuldt ud fra et finansielt perspektiv³¹. Man skal både tage højde for hvad den aktuelle situation er, men også hvis man har en begrundet forventning om at nogle forhold vil ændre sig, så skal ændringen også tages med i betragtning³².

³⁰ Virksomhedsguiden - ESRS – Standarder for virksomheders bæredygtighedsrapportering

³¹ Dansk Industri – Hvad er en væsentlighedsanalyse

³² Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?

Når man skal udføre sin dobbelte væsentlighedsanalyse, kan man opdele den i fire steps:

1. Udvælg et ansvarligt team
2. Kortlæg og vurder bæresyghedsforhold
3. Identificer og inddrag interessenter
4. Kommuniker virksomhedens vurdering

Step 1

Første step i ens dobbelte væsentlighedsanalyse er at man får udvalgt et ansvarligt team til at foretage analysen. Det findes ikke et facit for størrelsen på teamet, det må være en vurdering i den enkelte virksomhed, hvad der er det rigtige for den pågældende virksomhed. For at teamet kan have succes med analysen og dermed finde frem til hvilke områder der er væsentlige at rapportere på, er det vigtigt at de har ledelsens opbakning og at der ikke tages beslutninger bag om ryggen på dem efterfølgende. Dette for at man har et konsistent væsentlighedsniveau i analyserne, da det i så fald er det samme team der har været inde over alle analyser og vurderinger³³.

Step 2

Teamet skal herefter i gang med at vurdere samtlige forhold der har indflydelse på virksomhedens arbejde med bæredygtighed. Når man har fået et samlet overblik, kan teamet herefter gå i gang med at vurdere om det er noget der er relevant at have med i rapporteringen. Alt efter ens kerneaktiviteter, er følgende områder noget man kan overveje at have med:

- Vandforbrug og -forurening
- Medarbejdere – arbejdsvilkår, løn, sikkerhed. Både for egne medarbejdere og længere ude i værdikæden
- Diversitet og mangfoldighed – også både for egne medarbejdere og længere ude i værdikæden
- Antikorruption

Dette er blot eksempler og det kan variere meget fra virksomhed til virksomhed, hvad der er det rette at medtage i rapporteringen. Det er vigtigt at man både fokuserer på det positive og det negative i ens arbejde med bæredygtighed. Det kan være der er et område, hvor det er rent negativt det der kan rapporteres, men så er der måske et andet hvor det er rent positivt. Det vil ligeledes

³³ Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?

være relevant at medtage de steder hvor man kan se nye muligheder og der arbejdes på at gøre det bedre. Desuden sammenholde det med virksomhedens kort- og langsigtede mål og værdier. På denne måde kan man vise hvad man har gjort sig af tanker vedr. forbedringer og ligeledes skrive i rapporteringen hvad man vil gøre for at nå derhen³⁴.

Hele pointen med denne rapportering er at man skal være transparent, så man viser både det gode og det dårlige. Det vil derfor ikke være retvisende hvis man udelader noget fordi det får ens virksomhed til at fremstå i et negativt lys. Der må man i stedet udnytte muligheden for at vise hvad man så i stedet gør for at arbejde sig væk fra det. Dette vil sige at man skal holde fast i sit væsentlighedsniveau uanset om det er i positiv eller negativ retning³⁵.

Step 3

En måde hvorpå man kan styrke sin væsentlighedsvurdering er ved at inddrage ens interessenter. Det kan f.eks. være ved at række ud til dem og spørge dem hvad de forventer kommer med i rapporteringen. Måske er det områder man allerede selv har vurderet som relevante, men det kan også være der dukker områder op, som man i første omgang ikke havde medtaget og måske skal genoverveje. Ens rapportering bliver på denne måde kun mere retvisende end hvis man laver vurderingen selv, i virksomheden. På denne måde får man måske flere vinkler med på vurderingen af hvad der er relevant og man får en dialog med sine interessenter, hvad de mener er væsentligt. Man kan med fordel vedlægge dokumentation for denne dialog, for at vise omverden hvilken indsats man har lagt i for at finde de mest korrekte områder at rapportere på, for ens virksomhed³⁶.

Step 4

Til sidst skal man redegøre for væsentlighedsvurderingerne. Der findes ikke et facit for denne vurdering, men alt efter hvordan man vurderer man bedst kan kommunikere det, kan man f.eks. vise det i en graf. På denne måde viser man alle vurderinger sammenholdt ud fra de samme kriterier og interessenterne får noget visuelt at forholde sig til. Man kan i stedet også give det karakterer på en skala fra 1-10, hvor man forinden har oplistet kriterierne for at lande på de forskellige karakterer.

³⁴ Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?

³⁵ Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?

³⁶ Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?

Det må man som virksomhed selv vurdere, hvad der virker bedst og hvad man mener ens interessenter vil foretrække.

Man opnår hermed en dokumentation for hvordan man har grebet sin væsentlighedsvurdering an, som kan bruges som dokumentation i ens rapportering. Jo mere man kan dokumentere, jo mindre er der nogen der kan sætte spørgsmålstejn ved ens arbejde³⁷.

Hvem skal rapportere om ESG?

CSRD-direktivet trådte i kraft 1. januar 2024 og indeholder en trinvis indfasning af hvilke virksomheder der skal rapportere iht. direktivet. Indfasningen kommer til at foregå i tre steps;

1. 1. januar 2024: Store børsnoterede virksomheder med mere end 500 ansatte. Dvs. for det regnskabsår der starter 1. januar 2024 eller senere i løbet af 2024, skal der rapporteres iht. CSRD
2. 1. januar 2025: Øvrige store virksomheder, der i to på hinanden følgende regnskabsår overskrider to af følgende kriterier:
 - a. En balancesum på 156 mio. kr. eller derover
 - b. En nettoomsætning på 313 mio. kr. eller derover
 - c. Minimum 250 ansatteDvs. for det regnskabsår der starter 1. januar 2025 eller senere i 2025, skal der rapporteres iht. CSRD
3. 1. januar 2026: børsnoterede små og mellemstore virksomheder. Der er lavet særlige standarder der her skal rapporteres efter fra 1. januar 2026 eller senere i 2026. Dog kan de børsnoterede små og mellemstore virksomheder vælge først at rapportere fra regnskabsåret der starter i 2028.

Det forventes at der udover de eksisterende standarder, også vil blive udarbejdet et sæt frivillige standarder for ikke-børsnoterede små og mellemstore virksomheder, der ikke er omfattet af CSRD, men selv måtte have et ønske om at rapportere om ESG-forhold³⁸.

³⁷ Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?

³⁸ Virksomhedsguiden - CSRD – Lovkrav til virksomheders bæredygtighedsrapportering

Dansk anbefaling

For at forsøge at standardisere den danske rapportering vedrørende ESG, udkom Danske Revisorer, herefter FSR, i 2022 med en anbefaling om 15 nøgletal, som danske virksomheder blev anbefalet at medtage i deres ESG-rapportering. Dette gjorde de i et forsøg på at standardisere rapporteringen af nøgletallene, således det forhåbentlig skulle blive lettere for interessenter at analysere og sammenligne de samme nøgletal på tværs af virksomheder. FSR kom derfor også med en regnemetode til de forskellige nøgletal de anbefaler. Disse 15 nøgletal skal selvfølgelig vurderes fra virksomhed til virksomhed om det giver mening at medtage dem, men hensigten har været at lave en anbefaling der passede så bredt som muligt. Derudover skal nøgletallene naturligvis ses som et supplement til hvad der iht. den dobbelte væsentlighedsanalyse ses som relevant for virksomheden at medtage i rapporteringen³⁹.

I FSR's anbefaling står der desuden, at for at give sine ESG-nøgletal værdi, skal man ligesom med de mere traditionelle, finansielle nøgletal, overholde god rapporteringsskik. De grundlæggende forudsætninger er;

- Afgræsning. Man skal med ESG-nøgletal også følge den finansielle afgræsning
- Konsolidering. Man skal også med ESG-nøgletal følge de finansielle regler for sammenlægning af data
- Periode. Man skal for ESG-nøgletallene følge den samme periode, som man gør med det finansielle regnskab
- Regnskabspraksis. Man skal under anvendt regnskabspraksis i årsrapporten, ligeledes beskrive de anvendte metoder til opgørelse af ESG-data i rapporten
- Performance og udvikling. Man skal forklare og perspektivere tallenes udvikling for de seneste 3-5 år, så det er klart for læseren hvorfor tallene i rapporten ligger som de gør

Revisorerklæring

Hvis man gerne vil fremme troværdigheden af sin ESG-rapportering, findes der erklæringer med forskelligt niveau af sikkerhed, som man kan få en revisor til at påtegne rapporten med. Revisor kan lave en erklæring med enten høj eller begrænset grad af sikkerhed, alt afhængigt af området. For at kunne få dette, skal virksomheden have styr på sine processer til indsamling, kontrol og

³⁹ FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten

dokumentation af opgørelsen af nøgletallene. Dette er selvsagt ikke noget man kommer let til, men noget der er nødvendigt hvis man vil have en erklæring med en grad af sikkerhed.

Revisor kan også lave en assistanceerklæring, som fortæller at revisor har bistået med udarbejdelsen af nogle eller alle dele af rapporten. Selvom det ikke er en erklæring med sikkerhed, vil den formentlig stadig blive set som et kvalitetsstempel af mange læsere af årsrapporten⁴⁰.

Anbefalede nøgletal

De anbefalede ESG-nøgletal, der af FSR bliver anbefalet som minimum at blive medtaget i årsrapporten er som følger:

- Miljømæssige forhold:
 - CO2e scope 1
 - CO2e scope 2
 - Energiforbrug
 - Vedvarende energiandel
 - Vandforbrug
- Sociale forhold:
 - Fuldtidsarbejdsstyrke
 - Kønsdiversitet
 - Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag
 - Lønforskelle mellem køn
 - Medarbejderomsætningshastighed
 - Sygefravær
 - Fastholdelse af kunder
- Ledelsesmæssige forhold:
 - Bestyrelsens kønsdiversitet
 - Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder
 - Lønforskelle mellem CEO og medarbejdere⁴¹

Da der i denne opgave som udgangspunkt ikke fokuseres på miljødata, vil beregningsmetoden til disse ikke blive gennemgået.

⁴⁰ FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten

⁴¹ FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten

Sociale data

De sociale data indeholder de nøgletal der relaterer sig til medarbejderne i virksomheden og værdikæden. Der er i anbefalingen fokuseret på simple nøgletal, der indeholder data der burde være let at fremskaffe⁴².

Fuldtidsarbejdsstyrke:

Formel til udregning: Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE'er + midlertidig arbejdskraft).

Enheden brugt til måling er FTE'er, altså fuldtidsmedarbejdere. Denne er medtaget for at give et billede af hvor mange fuldtidsmedarbejdere det har krævet at nå frem til de finansielle nøgletal i virksomheden. Dette giver en god sammenlignelighed med andre virksomheder, som måske har en anden grad af midlertidig arbejdskraft, som den mere gængse FTE-beregning ikke medtager.

Kønsdiversitet

Formel til udregning: $((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{kvindelige midlertidige arbejdere}) / \text{fuldtidsstyrken}) * 100$

Enheden brugt til måling er procent. Ligesom med ovenfor, medtages her også midlertidig arbejdskraft, for at give et mere retvisende billede end blot FTE'er. Dette nøgletal skriver FSR er medtaget, da der er undersøgelser der tyder på en bedre finansiell performance, jo større kønsdiversiteten er.

Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag

Formel til udregning: $(\text{Kvindelige ledere} / \text{alle ledere}) * 100$

Enheden brugt til måling er FTE'er. Dette nøgletal er medtaget, delvist af samme årsag som ovenfor, at der er undersøgelser der tyder på at en høj kønsdiversitet i mange tilfælde er lig med en bedre finansiell performance. Derudover ses det at mange målretter deres investeringer til de mere diversificerede virksomheder.

⁴² FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten

Lønforskel mellem køn

Formel til udregning: median mandlig løn/median kvindelig løn

Enheden brugt til måling er gange. Dette nøgletal er medtaget, for at vise hvor mange gange den kvindelige løn kan dækkes af den mandlige løn i virksomheden. FSR har valgt at anvende median i stedet for gennemsnit, da det så ikke bliver påvirket lige så meget af ekstremt højt- eller lavtlønnede medarbejdere. Også her har man haft overvejelserne med omkring bedre performance ved højere kønsdiversitet. En stor forskel på mandlig og kvindelig løn, viser dog at man ikke er god til at arbejde med ulighed på arbejdspladsen. Det kan ikke kun forklares med at kvinder hhv. mænd besidder forskellige typer af jobs i virksomheden, for virksomheden har også et ansvar for at gøre hvad man kan for at tiltrække kvindelig arbejdskraft til alle typer af stillinger.

Medarbejderomsætningshastighed

Formel til udregning: (Forladende FTE'er/FTE'er)*100

Enheden brugt til måling er procent. Dette nøgletal er medtaget, da det viser noget om hvor god virksomheden er til at holde på sine medarbejdere. Det kan også ses som en slags medarbejdertilfredshed, da man formentlig vil kunne sætte en lav medarbejderomsætning lig med en høj medarbejdertilfredshed. Der skal dog tages højde for at nøgletallet både indeholder de frivillige og de ufrivillige forladende. Dvs. hvis man af en eller anden årsag har mange der forlader virksomheden ufrivilligt, vil det drive tallet opad.

Sygefravær

Formel til udregning: (antal sygedage for alle FTE'er/FTE'er)

Enheden brugt til måling er dage pr. FTE. Dette nøgletal kan bl.a. ligesom den ovenfor sige noget om medarbejdertilfredsheden og den arbejdskultur medarbejderne arbejder under. Hvis man ikke trives på arbejdspladsen, vil det alt andet lige også kunne ses i sygefraværet. Den kan også være høj, hvis man har udfordringer med sikkerheden på arbejdspladsen. Uanset om det er den ene eller anden årsag til højt sygefravær, sender det et signal om, at det måske ikke er den bedste arbejdsplads at være på og kan derfor også have en indvirkning på tiltrækning af nye medarbejdere.

Fastholdelse af kunder

Formel til udregning: $(\text{antal kunder ved afslutningen af perioden} - \text{nye kunder der er kommet til i perioden}) / \text{antal kunder ved begyndelsen af perioden} * 100$

Enheden brugt til måling er procent. Dette nøgletal er medtaget for at forsøge at sige noget om kundetilfredshed. Det kan dog kun anvendes i brancher med kendte returnerende kunder.

Nøgletallet kan f.eks. bruges til at forsøge at spå om fremtiden, da en faldende fastholdelse af kunder *kan* være et tegn på utilfredse kunder og dermed kommende faldende omsætning.

Nøgletallet skal gøre det lettere at sammenligne kundetilfredshed på tværs af virksomheder, som måske normalt opgør dette på vidt forskellige måder.

Ledelsesdata

Området omkring ledelsesdata indeholder nøgletal for direktionen og bestyrelsen. Der er ligesom med de sociale data, fokus på data der skulle være let at fremskaffe⁴³.

Bestyrelsens kønsdiversitet

Formel til udregning: $\text{Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer} / \text{alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer} * 100$

Enheden brugt til måling er procent. For de selskaber der er underlagt Finanstilsynets Regnskabsbekendtgørelse, gælder det også de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer det måtte være, så i disse tilfælde vil det vise diversiteten for den fulde bestyrelse og ikke blot for de generalforsamlingsvalgte. Nøgletallet er medtaget af samme årsag som de ovenstående der omhandler kønsdiversitet, at undersøgelser tyder på en bedre finansiel performance ved større diversitet.

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

Formel til udregning: $\text{antal bestyrelsesmøder hvert medlem har været til} / (\text{antal bestyrelsesmøder} * \text{antal bestyrelsesmedlemmer}) * 100$

⁴³ FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten

Enheden brugt til måling er procent. Dette nøgletal er medtaget for at give interessenterne et indblik i aktiviteten i bestyrelsen. En lav aktivitet kan være et tegn på en mere risikabel ledelsesstruktur, da det i så fald vil betyde at aktivitet ikke er prioriteret.

Lønforskel mellem CEO og medarbejdere

Formel til udregning: CEO's compensation/median medarbejderløn

Enheden brugt til måling er gange. Dette nøgletal er medtaget for at give et indtryk af den sociale lighed. Det skal vise hvor mange gange CEO's compensation kan dækkes af de almindelige medarbejders medianløn. Der kan være lokale forskelle, der kan gøre det svært nødvendigvis at bruge det til sammenligning på tværs af selskaber, men det er alligevel med til at give en ide om hvor stor uligheden er mellem toppen og den gennemsnitlige medarbejder. Dette nøgletal kan også bruges til sammenligning med den generelle finansielle performance i virksomheden, om både lønforskel og generel performance følges ad, enten i opad- eller nedadgående retning.

Analyse af ESG-rapportering

Der er blevet set på hvad de gældende retningslinjer for ESG-rapporteringen er i Danmark og hvad der træder i kraft i år og de kommende år. Da FSR kom med sin anbefaling i 2022, burde alle større selskaber i Danmark være påbegyndt ESG-rapportering på nuværende tidspunkt. Anbefalingen er ligeledes at opføre nøgletallene tilbage i tid, så man har noget at sammenligne med, så selskaberne vil have gjort sig selv en tjeneste hvis de allerede er påbegyndt opgørelsen, så det for regnskabsår 2024 ikke bliver at starte fra nul.

I denne forbindelse vil der blive dykket end i årsrapporterne og evt. separate ESG-rapporter for Carlsberg, Velux og FLSchmidt. Disse selskaber er valgt, da de har forskellige håndteringer af ESG-rapportering og der er derfor mulighed for at disse tre vil kunne lære af hinanden.

Overholdelse af danske anbefalinger

Det vil nu blive analyseret hvorvidt de tre udvalgte virksomheder overholder de anbefalinger der fandtes for danske virksomheder, da de skulle aflægge årsrapport for 2023.

Carlsberg A/S

Carlsberg er verdens tredjestørste bryggerikoncern med hovedsæde i Valby. De opererer i mere end 150 lande og har også produktion i mange forskellige lande. Faktisk startede produktion i udlandet helt tilbage i 1968, så det er foregået over mange år⁴⁴. Carlsberg har derfor en stor værdikæde der skal tages højde for og rapporteres om i deres ESG-rapportering. Derudover er et af deres hovedprodukter alkoholiske drikke, som ved overforbrug alt andet lige, kan have en negativ indvirkning på forbrugernes sundhed.

I Carlsbergs årsrapport har de dedikeret fem sider til deres ESG-strategi, som de kalder "Together towards zero and beyond". Heri har de valgt seks overordnede områder, som de vil arbejde på helt at undgå, f.eks. vil de arbejde hen mod nul vandspild og nul ulykker på arbejdspladsen. Derudover har de andre underområder, som de ligeledes arbejder med. Der bliver i årsrapporten henvist til en separat ESG-rapport og der fremgår ikke ESG-nøgletal af årsrapporten⁴⁵. Dette er ikke i

⁴⁴ Carlsberg – Historien bag

⁴⁵ Carlsberg ESG-rapport 2023

overensstemmelse med FSR's anbefaling, da de anbefaler at man placerer de finansielle og ikke-finansielle nøgletal sammen.

Den separate ESG-rapport for 2023 er 165 sider lang og har nogle meget omfattende historier om deres arbejde med ESG. Man bliver som læser holdt ret godt i hånden gennem rapporten og den kommer ind på mange områder. Deres rapportering om sociale og ledelsesmæssige forhold, udgør en stor del af rapporten og de kommer generelt ind på mange forskellige områder. De anvender i rapporten ølglas til at angive hvor langt de er nået i processen med deres planer, enten med et tomt, halvt eller helt fyldt glas, der virker godt som en illustrativ måde at opgøre det på⁴⁶.

I forhold til FSR's anbefalede nøgletal, findes der fra side 116-119 i rapporten en opgørelse over diverse nøgletal der vedrører sociale forhold. Dette afsnit indeholder både nogle af de anbefalede nøgletal, men også mange andre. Der bliver her rapporteret om fuldtidsarbejdsstyrke, kønsdiversitet, kønsdiversitet i øvrige ledelseslag og medarbejderomsætningshastighed. Der rapporteres dog ikke om lønforskel mellem løn, sygefravær eller fastholdelse af kunder. For de fleste af nøgletallene rapporteres der helt tilbage til 2015, dvs. for de seneste ni år. Dette overstiger væsentligt anbefalingen fra FSR⁴⁷.

Der er ligeledes et afsnit på side 67 i ESG-rapporten, hvor kønsdiversiteten bliver gennemgået. Der bliver også her præsenteret nogle nøgletal. Nogle af dem findes i forvejen i oversigten på side 116-119, men nogle af dem er nye. F.eks. bliver det her vist hvordan kønsfordelingen er i bestyrelsen. Dog vises det kun for de seneste tre år og ikke de anbefalede fem år. De sidste sider i ESG-rapporten indeholder en gennemgang af hvordan de forskellige nøgletal i rapporten er beregnet, i fuld overensstemmelse med FSR's anbefaling⁴⁸.

Overordnet set er Carlsberg meget omfattende i deres ESG-rapportering og har nogle meget detaljerede beskrivelser med af de mange områder de rapporterer at arbejde med. Dog har de ikke alle de anbefalede nøgletal fra FSR's anbefalinger om sociale og ledelsesmæssige forhold med. Helt generelt er det lidt opsigtsvækkende at det konsekvent er de nøgletal der indeholder lønforskelle,

⁴⁶ Carlsberg ESG-rapport 2023

⁴⁷ Carlsberg ESG-rapport 2023 s. 113-119

⁴⁸ Carlsberg ESG-rapport 2023 s. 67+116-119

der er udeladt. For en virksomhed der opererer i så mange forskellige lande og har produktion i flere forskellige lande, kan det som læser af ESG-rapporten være et enormt spændende nøgletal at få opgjort, da de opererer i lande der ikke nødvendigvis har overenskomster, så dette kan gøre lønforskellen mellem forskellige grupper af medarbejdere stor. Derudover har de iht. side 118 i rapporten en kønsfordeling på 69 % mænd og 31 % kvinder. Dette kan være en årsag til at det kunne være interessant med en opgørelse af lønforskellen mellem kønnene, da der er et stort overtal af mænd i koncernen.

Endvidere går et af deres hovedområder ud på, at de gerne vil have nul arbejdsulykker. De har derfor medbragt en del nøgletal vedr. arbejdsulykker på side 116 i ESG-rapporten. Hvis det antages at der med "lost-time accidents" menes medarbejdernes fravær fra arbejdet pga. arbejdsulykker, er der her medtaget et nøgletal for sygefravær. Dog fortæller det kun noget om arbejdsulykker. Der kan også være andre årsager til sygefravær og et nøgletal for generelt sygefravær findes ikke i ESG-rapporten. Et nøgletal for generelt sygefravær kan f.eks. være med til at belyse om der er et dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, som udløser at medarbejderne ikke har lyst til at komme på arbejde eller om der generelt er nogle helbredsproblemer.

Samlet set ser det ud til at Carlsberg gør rigtig meget ud af deres arbejde med ESG-området, men der er flere af FSR's anbefalinger der ikke bliver fulgt.

Netcompany

Netcompany er en IT-virksomhed, der leverer til både private og offentlige kunder. De opererer i mere end 10 lande og beskæftiger mere end 50 nationaliteter, fordelt på over 7.700 medarbejdere⁴⁹.

Netcompany har valgt at have deres ESG-rapportering som en del af den samlede årsrapport, som det også anbefales af FSR. ESG-delen fylder ca. 50 sider og er derfor en overskuelig længde. De forholder sig først og fremmest til CSRD, på trods af det ikke er trådt i kraft endnu for 2023-årsrapporten. Dog kan man sagtens medtage det alligevel, da man på nuværende tidspunkt ved positivt at man alligevel skal rapportere iht. det næste år, for 2024. De beskriver endvidere at de har

⁴⁹ Netcompany – about us

været inde og om-beregne nogle KPI'er fra tidligere år, så de nu passer til de nye regler og dermed kan bruges som sammenligningsgrundlag for de tidligere år.

I forhold til opgørelse af nøgletal, ligger de ikke som en samlet nøgletalsoversigt, men ligger lidt spredt på siderne der omhandler ESG. De ligger som regel sammen med en beskrivelse af det pågældende område. F.eks. bliver bestyrelsesmedlemmerne præsenteret i rapporten, og i denne forbindelse bliver der også præsenteret nøgletal der har forbindelse til bestyrelsen og deres arbejde. Metoden til opgørelse af de forskellige nøgletal ligger også i umiddelbar forbindelse med præsentationen af selve nøgletallet. Dette gør det overskueligt at holde styr på hvad nøgletallet viser og hvordan de er kommet frem til det⁵⁰.

Rapporten indeholder desuden en overskuelig beskrivelse af deres proces med at finde frem til de relevante områder ved hjælp af den dobbelte væsentlighedsanalyse. De har beskrevet hvordan de er nået frem til hvem deres interessenter er og herefter en opdeling i de tre områder miljøforhold, sociale forhold og ledelsesmæssige forhold.

I forhold til de anbefalede nøgletal FSR anbefaler at medtage, står de som nævnt lidt spredt i rapportens ESG-del. De har listet dem op efter hinanden, i stedet for at lave en samlet oversigt og så derefter forklaret dem. På denne måde står nøgletallet sammen med den beskrivende tekst, samt metoden til udregning. De har for de sociale forhold medtaget fuldtidsarbejdsstyrke, kønsdiversitet, kønsdiversitet for øvrige ledelseslag, medarbejderomsætningshastighed og sygefravær. Det er ikke alle nøgletal der er opgjort på samme måde som FSR anbefaler, men det vurderes at visningen her hurtigt kan omregnes til at kunne bruges til sammenligning. De har ikke et nøgletal decideret for fastholdelse af kunder, men de har i stedet et nøgletal der viser resultatet af deres kundetilfredshedsundersøgelse. Da kundetilfredshed var FSR's hensigt for at tage det med, kan det potentielt godt bruges til sammenligning. Det eneste nøgletal de ikke har med, er lønforskellen mellem kønnene. Netcompany har i 2023 en medarbejderfordeling på 81,7 % mænd og 18,3 % kvinder. Denne fordeling gør det i særdeleshed interessant som læser af årsrapporten at kunne få opgjort en forskel på lønnen, kønnene i mellem. Derudover ses det også i rapporten, at deres medarbejdere er fordelt flere forskellige steder i verden, hvorfor det også kan have indflydelse på at det kan være interessant at se en opdeling, da der kan være lokale eller kulturelle forskelle der kan

⁵⁰ Netcompany årsrapport 2023

spille ind på lønniveauet til hhv. mænd og kvinder. På trods af de ikke har opgjort en lønforskel på kønnene, så har de alligevel lavet en opgørelse af den gennemsnitlige løn for medarbejdere i virksomheden⁵¹.

For de ledelsesmæssige forhold bliver der lavet en opgørelse af kønsdiversiteten i bestyrelsen, men i starten af ESG-rapporten er bestyrelsen også præsenteret og det ses at den består af tre mænd og to kvinder. Det er derfor et forholdsvis simpelt regnestykke at beregne kønsfordelingen. Der er derudover lavet en opgørelse over tilstedeværelse til bestyrelsesmøder, samt beregnet hvor mange gange den dyreste medarbejders løn kan dække medianen af de øvrige medarbejders løn og hvor mange gange CEO'ens løn kan dække den gennemsnitlige medarbejders løn. Dermed er alle tre anbefalede nøgletal fra FSR vedr. de ledelsesmæssige forhold medtaget. Det bemærkes desuden at ud over de anbefalede nøgletal, står også samtlige bestyrelsesmedlemmers og direktionens vederlag for de seneste fem år⁵².

På trods af at alle anbefalede nøgletal, på nær ét er medtaget, er det kun få af nøgletallene der er fremlagt for mere end ét år og der er dermed ingen udvikling i tallene, man kan analysere på som læser. Dette er lidt ærgerligt da det i øvrigt virker til at Netcompany har lagt meget energi i deres ESG-rapportering i øvrigt.

FLSmidth & Co. A/S

FLSmidth arbejder inden for mine- og cementbranchen. De laver løsninger til mine- og cementbranchen i over 150 lande og beskæftiger mere end 9.000 medarbejdere verden over⁵³.

FLSmidth har valgt at have udvalgte nøgletal vedr. ESG med i deres årsrapport, samt en kort beskrivelse af deres arbejde hermed. Herudover henviser de til deres separate ESG-rapport for den fulde historie⁵⁴. Den separate ESG-rapport har et omfang på 50 sider og er dermed en overskuelig størrelse. I det første af rapporten er der de samme udvalgte fokus-nøgletal, som også fremgår af

⁵¹ Netcompany årsrapport 2023

⁵² Netcompany årsrapport 2023

⁵³ FLSmidth – about us

⁵⁴ FLSmidth årsrapport 2023

årsrapporten. Det er tydeligt at se at det er disse nøgletal, som FLSmidth vurderer er vigtigst for dem⁵⁵.

I forhold til at den samlede rapport er 50 sider lang, bruger de en forholdsvis stor andel på at beskrive de områder de arbejder med inden for hver af de tre hovedområder, men umiddelbart ikke med en forklaring eller begrundelse for hvorfor det er netop disse områder man har udvalgt. Dog er de inde og forholde sig til om der er nogle af deres mål der er i overensstemmelse med FN's 17 klimamål. Der er nogle få nøgletal medtaget i det lange, beskrivende afsnit, men det er et fåtal. Herefter kommer et afsnit der indeholder de nøgletal der er udvalgt til rapportering. Der er en del vedr. de miljømæssige forhold og ikke så mange vedr. de sociale og ledelsesmæssige forhold. I det sidste af rapporten ligger en oversigt de beregningsmetoder der er anvendt til de forskellige nøgletal, som det også anbefales af FSR at medtage. Det giver en vis form for overblik, at de to afsnit kommer lige efter hinanden.

I forhold til de anbefalede nøgletal fra FSR har FLSmidth for de sociale forhold medtaget hvor stor en andel af arbejdsstyrken der er kvinder, som hermed let kan omregnes til hvor mange der så er mænd. Endvidere er der et nøgletal der angiver hvor stor en del af lederne der er kvinder. Denne er derfor også nem at omregne til hvor stor en andel, der så består af mænd. Herudover har de også en opgørelse med over hvor meget tabt tid der har været på grund af ulykker. Hvis dette kan antages at være medarbejdernes fravær fra arbejdspladsen, dækker nøgletallet delvist sygefravær. Der kan også være sygefravær pga. andre omstændigheder, f.eks. på grund af almindelig sygdom eller dårlig trivsel på arbejdspladsen. Det vides derfor ikke hvor omfattende eller ikke omfattende dette er i virksomheden. Dette er de tre eneste nøgletal der er medtaget for de sociale forhold og der er derfor ikke medtaget noget vedr. fuldtidsarbejdsstyrke, lønforskel mellem køn, medarbejderomsætningshastighed og fastholdelse af kunder.

For de ledelsesmæssige forhold er der ikke medtaget et eneste af de tre anbefalede nøgletal. Man har derfor valgt ikke at forholde sig til bestyrelsens kønsdiversitet, tilstedeværelse på bestyrelsesmøder samt lønforskellen mellem CEO og den øvrige medarbejderskare. Man har herudover heller ikke medtaget andre nøgletal vedr. de ledelsesmæssige forhold. Man må have vurderet at der ikke er nogle ledelsesmæssige forhold der har været relevante at rapportere om.

⁵⁵ FLSmidth ESG-rapport 2023 s. 7

Udover anbefalingen om hvilke nøgletal der bør medtages, anbefaler FSR også at der medtages tal for de seneste fem år, for sammenligning. I FLSmidths ESG-rapport har man valgt kun at rapportere på de seneste tre års tal. Man kan derfor ikke på samme måde følge udviklingen i de forskellige nøgletal, som hvis man havde rapporteret for de seneste fem år, som anbefalet.

Overordnet set følger FLSmidth dermed ikke særligt mange af FSR's anbefalinger for ESG-rapportering vedr. de sociale og ledelsesmæssige forhold. I forhold til omfang, fylder de miljømæssige forhold en del mere, så det må være her FLSmidth har vurderet at de har mest at rapportere om. Det kunne dog være interessant at dykke ned i deres dobbelt væsentlighedsanalyse, for mon ikke man kunne finde nogle områder inden for de sociale og ledelsesmæssige forhold, som også er relevante at rapportere om.

Sammenligning af ESG-rapporter

De tre virksomheder har haft en meget forskellig tilgang til deres ESG-rapportering. Man kan ikke nødvendigvis sige at den ene er mere rigtig end den anden, da der ikke er et decideret facit på hvordan en sådan skal se ud. Det er bl.a. derfor FSR er kommet med sin anbefaling om at medtage nogle specifikke nøgletal, for at forsøge at skabe noget konsistens på tværs af virksomheder og brancher. Hvis man ser på de tre virksomheder i denne rapport, er det dog lidt blandet hvordan man har valgt at arbejde med denne anbefaling. Netcompany ser næsten ud til at de har taget anbefalingen og blot gjort som den har sagt. De har alle nøgletal med på nær ét og har en rigtig fin beskrivelse af deres processer med deres arbejde med at finde frem til hvad der måtte være relevant, samt en beskrivelse af metoden til udregning af de forskellige tal⁵⁶. I den anden ende af skalaen finder man FLSmidth, der knap nok har nogle nøgletal med fra anbefalingen. Ud af 10 anbefalede nøgletal inden for områderne sociale- og ledelsesforhold, har de blot medtaget tre. Generelt har de ikke særlig mange nøgletal de har valgt at måle på, på de to områder. Derudover har de ikke brugt meget plads på at beskrive hvordan de er nået frem til hvilke nøgletal der måtte være relevante, eller ikke relevante, at medtage, så det er som læser forholdsvist svært at forholde sig til om der måtte mangle noget. Så samlet set kan det konkluderes at det er blandet hvordan anbefalingerne fra FSR er blevet taget imod.

⁵⁶ Netcompany årsrapport 2023

Længden på rapporterne

Et andet område man som læser kan have som fokus når man læser ESG-rapporterne er længden på rapporterne. Virksomheden skal have lavet en afvejning af at rapporten skal indeholde de ting der er relevant og der bliver stillet krav om den skal indeholde, men det kan også være hensigtsmæssigt at tage højde for at det også skal være overskuelig læsning for interessenterne. På dette område har de tre udvalgte virksomheder også grebet det forskelligt an. Netcompany har som den eneste ESG-rapporteringen som en integreret del af årsrapporten. Dette følger anbefalingen fra FSR. Herudover fylder ESG ca. 50 sider, hvilket sammenlignet med andre er en overskuelig længde. I betragtningen skal også medtages at Netcompany er en IT-virksomhed og de har derfor ikke produktion i en række forskellige lande, ligesom de to andre virksomheder. De har formentlig derfor heller ikke det samme arbejde i at nedbringe deres CO₂e-udledning, samt forbedre miljømæssige forhold generelt. Det ses også at de, måske derfor, har lagt mere vægt på de sociale og ledelsesmæssige forhold end f.eks. FLSmidt har. De har ligeledes gjort et stort arbejde ud af at fremlægge deres arbejde med at komme frem til de relevante nøgletal at medtage, samt beregningsmetoden. De får derfor mange nyttige informationer med på ca. 50 sider.

Til sammenligning har FLSmidt også en ESG-rapport på 50 sider. Denne ligger dog som en separat rapport, hvor man i supplement har nogle få, udvalgte nøgletal med i årsrapporten. På trods af samme længde rapport som Netcompany, har FLSmidt valgt ikke at bruge den samme plads på at beskrive hvordan man er nået frem til de udvalgte nøgletal, men blot hvad tallet er samt beregningsmetoden. FLSmidt har brugt meget plads på beskrivende tekst omhandlende deres fokusområder og deres fokusområder ligger meget inden for de miljømæssige forhold.

I den anden ende af længde-skalaen ligger Carlsberg med sin ESG-rapport på 165 sider. Denne ligger ligesom ved FLSmidt som en separat rapport og er ikke en del af årsrapporten. Med sine 165 sider er Carlsbergs ESG-rapport dermed mere end tre gange så lang som Netcompanys og FLSmidts rapporter. Carlsberg har nogle bæredygtighedsstrategier, som de bruger meget plads på at beskrive, samt arbejdet med dem. Derudover bruger de også meget plads på at vise udviklingen i arbejdet med områderne. Dette giver et godt visuelt overblik over status på områderne. Carlsberg er den eneste af de tre virksomheder, der har brugt så meget plads på at beskrive deres bæredygtighedsarbejde, samt udviklingen gennem årene. Eftersom Carlsberg har udvalgt så mange bæredygtighedsområder at arbejde med, er der meget at rapportere om og det fungerer godt at de forsøger at gøre det delvist visuelt. Dog er 165 sider rigtig mange sider. Der kan være en risiko for at

læseren mister læselysten undervejs⁵⁷. Man kan derfor overveje om der skal lige så meget beskrivelse med hvert år eller om der er dele af beskrivelserne der f.eks. kan flyttes til hjemmesiden og så blot henvises til. Det skal selvfølgelig dog give mening, så man ikke evt. mister noget sammenhæng i områderne, ved at det skal læses to steder.

Lønforskel på køn

Ingen af de tre virksomheder har valgt at rapportere særlig meget om lønforskel mellem kønne i virksomheden. Netcompany har valgt at have lønforskel på CEO og den gennemsnitlige medarbejder med, men ingen af de tre har valgt at rapportere om lønforskellen mellem mænd og kvinder. Netcompany har forsøgt delvist at kompensere for dette ved at medtage gennemsnitslønnen for alle medarbejdere, men det viser ikke meget om der er ligeløn eller ej i virksomheden.

Alle tre virksomheder har det tilfælles at de har en stor andel af mænd ansat. Dette gør nøgletallet meget interessant at få opgjort. Det kunne være interessant at se om der var en sammenhæng mellem de færre kvinder og deres løngennemsnit i forhold til mændenes. Det kan både være det boner ud højere eller lavere. Dog er kvindernes generelle lønniveau lavere end mændenes, og man kan som læser sidde tilbage med fornemmelsen af at det også er tilfældet i virksomhederne siden de har valgt ikke at opgøre nøgletallet. Hvis det er dette der er årsagen, kan det være en mulighed sammen med nøgletallet, at have en opgørelse over de typer af stillinger de to køn besidder i virksomheden, også for at belyse om der kan være forskel i den måde de har prioriteret på. For mange er løn ikke alt, men der er også andre forhold på arbejdspladsen der er vigtig, som kan have indflydelse på at lønnen så er anderledes. Det kan f.eks. nogle steder ses at mænd besidder de stillinger hvor man kan få overarbejde og natarbejde udbetalt, hvor mange kvinder i stedet prioriterer ting som løn under barsel og barnets sygedage⁵⁸.

Man kan f.eks. gribe dette an ved at lave en medarbejderundersøgelse der skal klarlægge hvad deres medarbejdere prioriterer når de forhandler løn og andre vilkår på arbejdspladsen. Det er stadig kvinderne der tager barnets første sygedage, så det kan være man som virksomhed skal arbejde med dette på en anden måde, for at fremme ligelønnen⁵⁹.

⁵⁷ Tekstr – Hvor lang skal min tekst være

⁵⁸ Altinget - DA om ligeløn: Mænd og kvinder vælger forskelligt

⁵⁹ Politiken - Fædre tager flere af barnets første sygedage end tidligere

Placering af nøgletal

Virksomhederne har valgt at gribe designet af rapporterne meget forskelligt an. Carlsberg har i sin meget lange rapport valgt at rapportere om forskellige områder, hvor der sammenhængende med også fremgår nogle nøgletal. Efter dette afsnit har de en oversigt over nøgletal, samt flere sammenligningsår med. Dette gør at nogle nøgletal er præsenteret flere gange. Til sidst i rapporten har de en oversigt over beregningsmetoder anvendt til de mange nøgletal. FLSmidt har valgt at gribe det an på nogenlunde samme måde, dog har de ikke en lige så lang indledende gennemgang af områderne. Hos Netcompany valgte man at præsentere beregningsmetoden sammen med nøgletallene. Dette betyder så at man ikke har den samme letoverskuelige opstilling af nøgletallene ved siden af hinanden. Begge metoder har sine fordele og ulemper. Når man ikke har så mange udvalgte nøgletal som Carlsberg, kan det godt give mening at opstille det på denne måde, da man som læser let bevarer overblikket over nøgletal og beregningsmetode, samt man skal ikke bladre så meget for at finde oplysninger. Dog giver Carlsbergs metode meget bladren frem og tilbage, men når man har så mange udvalgte nøgletal, kan det også være svært at placere på samme måde som Netcompany, da der i så fald kan blive langt mellem nøgletal i samme område. En alternativ løsning kunne være at opdele nøgletallene i kategorier og så præsentere nøgletallene efterfuldt af beregningsmetode, hvorefter man laver samme opstilling af næste kategori og fortsætter til man har været alle kategorier igennem.

Kritik af FSR's udvalgte nøgletal

ESG er et område der kan være mere kompliceret at rapportere om, da der ikke altid findes det samme facit, som findes for finansielle nøgletal. Det giver derfor god mening at FSR har forsøgt at komme med en vejledning for nogle standardiserede nøgletal, så interessenterne har nogle få nøgletal, hvor man alt andet lige kan anvende dem til at sammenligne virksomheders præstation og udvikling. Da der ofte ligger nogle mere bløde værdier bag ESG-nøgletal, kan det være meget forskelligt hvordan man vælger at opgøre dem, så en guide til nogle standarder for nogle områder der alt andet lige må ramme langt de fleste, virker nyttigt.

FSR er en brancheorganisation for revisorer og denne anbefaling er henvendt til de rapporterende virksomheder og ikke til de revisorer der skal revidere dem. Det vil derfor formentlig være nødvendigt for revisorerne at være med til at udbrede kendskabet til de anbefalede nøgletal, hvis de

skal ud at leve i virksomhederne. Derudover er FSR heller ikke dem der sidder og laver rapporteringen til daglig, men man må antage de har noget kendskab til processen. Dog kan det derfor formentlig være relevant at de nogle gange, måske med nogle års mellemrum, går ind og reviderer på de udvalgte nøgletal for at se om der er andre eller flere der mere hensigtsmæssige at anbefale som faste nøgletal at rapportere om. Derudover kan det også være det er beregningsmetoden man skal gå ind og revidere efter nogle flere år med ESG-rapportering.

Ud af FRS's 10 anbefalede nøgletal inden for de sociale og ledelsesmæssige forhold, omhandler de fire af dem noget med kønnene på medarbejderne. I forhold til hvor bredt de to områder dækker, er 40 % af de anbefalede nøgletal en stor andel til at kigge på kønsfordeling ud fra forskellige vinkler. Dette er formentlig fordi det er forholdsvis let at opgøre køn og det er et emne der ofte er oppe i medierne. FSR har begrundet sit valg af køn i nøgletallene med, at forskning viser at større kønsdiversitet ofte hænger sammen med en bedre finansiell performance⁶⁰. Dog begynder man at kunne se at opgør med tankegangen om at det er køn der skal fokuseres på, men i stedet skal det være diversitet på mange flere spektre⁶¹. Det ses også at nogle virksomheder aktivt er begyndt at arbejde med diversitet ud fra flere parametre end kun køn, ud fra en forudsætning om at det giver den bedste arbejdsdynamik og dermed alt andet lige også kan arbejde bedre og mere effektivt, hvilket formentlig også vil være noget der kan ses på bundlinjen, hvis det opnås⁶². Dette kan derfor også på et tidspunkt betyde at man skal genoverveje hvordan man opgør sine nøgletal der involverer køn, om der er andre vinkler der er mere hensigtsmæssige at gribe dem an fra.

Nuværende ESG-rapportering ud fra ESRS

Udover det er relevant at kigge på om virksomhederne følger de anbefalinger der er i Danmark på nuværende tidspunkt, er det også relevant at kigge på hvordan de generelt håndterer deres rapportering om lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold. Det er det fordi det er områder, som interessenterne har meget fokus på og som virksomhed har man et ansvar over for sine medarbejdere. Dette med udgangspunkt i ESRS, som først træder i kraft for rapporteringen for 2024, men alligevel er relevant at se om de overholder det allerede nu eller om der er noget man skal arbejde med for rapporteringen for 2024.

⁶⁰ FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten

⁶¹ Information - Hvis vi vil have diversitet i erhvervslivet, skal vi droppe det snævre fokus på køn

⁶² Business Review - Det handler ikke om køn, men om diversitet

Carlsberg

Carlsberg er som nævnt verdens tredjestørste bryggerikoncern med hovedsæde i Valby. De opererer i mere end 150 lande og har ligeledes produktion i mange forskellige lande. Carlsberg har med sin 165 sider lange ESG-rapport den markant længste rapport af de tre udvalgte virksomheder.

Lønforskelle

Det er generelt ikke meget Carlsberg har meget om lønninger i deres ellers meget lange ESG-rapport. De har som nævnt ikke nogen beregnede nøgletal med. ESRS S1 lægger ellers specifikt op til at medtage lønninger i virksomheden i rapporten. De har en lille smule beskrevet om det i den øvrige tekst. Der står f.eks. på side 75 i rapporten i forbindelse med overholdelse af menneskerettigheder, at de har standarder inden for løn, uden at beskrive det yderligere. Der står ligeledes at løn er et fokusområde når de udfører deres due diligence. Igen uden at beskrive det yderligere. Løn står nævnt nogle få flere steder i rapporten, men fortsat kun som et ord, uden der er nogen uddybende beskrivelse af deres politikker på området.

Der er derfor ikke meget at tage fat på, da man mere eller mindre helt har udeladt området af rapporten. Det kunne derfor være hensigtsmæssigt at arbejde hen imod mere åbenhed på området, da de i rapporten s. 103 selv nævner at de arbejder hen mod at behandle alle mænd og kvinder lige og ikke udøve diskrimination. Dette bl.a. igennem at de skal have en lige løn og det samme arbejde. De beskriver at de arbejder med dette ved at lave analyser af lønne på tværs af køn for samme virksomheden. Det vil sige at de her beretter at de i forvejen arbejder aktivt med analysere og holde øje med lønforskelle på tværs af køn, men de beretter ikke om der er lighed eller ulighed eller hvordan de arbejder med at nå hen imod det. Dette kunne med stor fordel have været en del af rapporten, da det andet kan føles lidt som tomme ord, når de blot skriver at de arbejder med det uden samtidig at berette om hvordan de arbejder med det og hvad status er. Der virker til at være en almindelig enighed om at en af de bedste måder at opnå ligeløn på er ved at være åbne omkring lønforskelle og endda også lønniveau, så alle har samme udgangspunkt for en lønforhandling. At være åbne om lønnen er ikke lig med at alle skal have præcis det samme, da der kan være mange

ting der udgør en forskel medarbejdere imellem, men det kan give en ide om et niveau og man kan bedre argumentere i en lønforhandling, for begge parter⁶³.

Man kunne ligeledes med fordel rapportere om lønniveau i ledelsen og/eller bestyrelsen. Dette kunne gøres for at skabe gennemsigtighed i hvordan man aflønner de højest lønnede medarbejdere i forhold til den gennemsnitlige medarbejder. Eller i forhold til andre store selskaber. Det kan interessenter bruge når de i forvejen sammenligner finansiell performance, så kan man f.eks. sammenholde det med aflønningen af øverste ledelse og se om der er sammenhænge der eller om de har en høj/lav aflønning i forhold til den finansielle performance.

Socialt ansvar

I ESG-rapporten er bl.a. et otte sider langt afsnit om Carlsberg aktivt arbejder med at undgå uforsvarlig alkoholindtagelse. Som producent af bl.a. alkoholiske drikkevarer påtager de sig et ansvar for at hjælpe med at det kun sker under forsvarlige forhold, da det er et produkt man kan blive afhængig af. De forklarer rigtig fint hensigten med fokusområdet, arbejdet med det og hvad status er. Det er ligeledes beskrevet at nogle af projekterne har været nødt til at blive udsat til 2024. ESG-rapportering går også ud på at man viser tingene som de er og nogle gange kan projekter bliver udskudt, så det er enormt givende for interessenterne, at der alligevel bliver medtaget de projekter der af den ene eller anden årsag ikke er blevet medtaget alligevel⁶⁴.

ESG-rapporten indeholder ligeledes et afsnit om arbejdet med at overholde menneskerettighederne. De beskriver bl.a. at de har haft fokus på to bestemte områder i Kina. Da dette er et område, hvor der tidligere har vist sig at være udfordringer med overholdelse af menneskerettigheder, giver det god mening at rette fokus der. Det bliver dog ikke uddybet yderligere hvad man har gjort af indsatser der, blot at man har været inde og lave en vurdering der. Det ville her være hensigtsmæssigt at beskrive de udfordringer der har været. Hvis det f.eks. er i Xinjiang-provinsen, hvor der har vist sig at være udfordringer med undertrykkelse af uighurerne på flere parametre⁶⁵, kunne man med fordel gå ind og beskrive hvad man har fundet ud af og hvilke tiltag man har iværksat for at arbejde væk fra det, samt løbende følge op på status, da det formentlig ikke er en forandring der sker over natten.

⁶³ Ritzau - Stort studie: Kvinder tjener 7 procent mindre end mænd for det samme job på den samme arbejdsplads

⁶⁴ Carlsberg ESG-rapport 2023 s. 46-53

⁶⁵ Danwatch - Øjenvidne: Kina bruger Carlsbergs øl til at undertrykke uighurerne

Desuden indeholder rapporten også et afsnit om det arbejde de gør med at give tilbage til de samfund, hvor de opererer. Dette kan være alt lige fra affaldsindsamling til indsamling til de mindre bemedlede. Der er i rapporten en fin oversigt over eksempler på aktiviteter der har været i løbet af året i de forskellige lande. De kommer ligeledes bredt omkring i verden med aktiviteterne. Dette er noget der for en interessant giver værdi at der bliver rapporteret om, da det er en indsats Carlsberg i princippet ikke behøvede lave, men har valgt at gøre alligevel⁶⁶. Dette er blot eksempler på hvad der er med i ESG-rapporten om socialt ansvar, da området optager en vis mængde af rapporten. Carlsberg kan derfor siges til en vis grad at overholde ESRS S1 og S2 på dette område.

Arbejdsforhold

I ESG-rapporten har Carlsberg et ni sider langt afsnit om deres arbejde med målet om at opnå nul arbejdsulykker. Afsnittet indeholder både illustrationer og nøgletalsoversigter, hvilket giver et godt visuelt udtryk sammen med teksten omhandlende området. Dette er med til at gøre det forholdsvist lange afsnit mere overskueligt, når det ikke blot er ni siders ren tekst. Det er tydeligt at arbejdssikkerhed er en stor prioritet for Carlsberg, hvilket også giver god mening når man tager i betragtning at det er en produktionsvirksomhed, hvor der alt andet lige kan ske flere uheld end en virksomhed der består af ene kontorarbejdere. De beskriver ligeledes hvordan fremskridtet har været i arbejdet, så man får præsenteret en status for flere år tilbage. Dette giver interessenterne en god ide hvordan arbejdet skrider frem og de forholder sig i rapporten ligeledes til hvad målet er fremadrettet⁶⁷. Når rapportering gribes an på denne måde, med en gennemgang af hvad fokusområdet er, hvordan arbejder vi med det, hvad er status og hvad er slutmålet, får man som læser af ESG-rapporten det fulde billede med og man kan næsten derfor ikke blive mere oplyst om dette emne.

Derudover har de i ESG-rapporten beskrevet at de arbejder meget med diversitet, lighed og inklusion. Dette afsnit er lavet på samme måde som afsnittet med arbejdsulykker og fremstår med en masse grafisk, så det bliver mere letlæseligt at komme igennem. Der er ligeledes præsenteret arbejdet, hvad status er og hvad målet er. Der er stort fokus på fordeling af mænd og kvinder, hvor man i så stor en organisation som Carlsbergs kunne overveje at tage den skridtet videre og lade de medarbejdere der identificerer sig som andet end mand eller kvinde, gøre dette. Et sted hvor man

⁶⁶ Carlsberg ESG-rapport 2023 s. 81

⁶⁷ Carlsberg ESG-rapport 2023 s. 54-62

kunne ønske sig lidt mere, er f.eks. på side 70 hvor de beskriver at 98,5 % af alle medarbejdere har gennemført et e-kursus omhandlende seksuelle krænkelser og de mener derfor målet er opnået. Det fremgår dog ikke om dette så også betyder at seksuelle krænkelser ikke er et problem i virksomheden. Det kunne være hensigtsmæssigt at bakke dette mål op med f.eks. en medarbejderundersøgelse der viser om medarbejderne oplever seksuelle krænkelser på arbejdspladsen eller ej⁶⁸.

Generelt set har Carlsberg valgt at udvælge nogle få områder, som de så er gået meget i dybden med. Dette kan være en måde hvorpå man kan berette meget dybdegående om få af de områder man arbejder med, men man er så derimod nødt til at vælge nogle af områderne fra og kan ikke rapportere om alle. Det kunne måske derfor være hensigtsmæssigt at lave en rotationsordning i rapporteringen, således at interessenterne kan få lov til at blive indviet i flere af de områder der aktivt bliver arbejdet med. De år hvor der ikke uddybes, kunne området måske blot fremgå med nogle nøgletal for udviklingen. Det vurderes derfor også her at Carlsberg til en vis grad overholder ESRS S1 og S2.

Opsummering

Carlsberg har som nævnt ikke nogen nøgletal med omkring lønforskelle kønnene imellem. Men når man dykker ned i teksten i rapporten, ses det at de aktivt er inde og forholde sig til området, de vælger blot ikke at rapportere om det andet end at de konstaterer det er et fokusområde i virksomheden. Når de i forvejen er inde og forholde sig til det, kan det som interessant virke ærgerligt at man ikke vælger i rapporten at sætte nogle flere ord på det, så man har noget konkret at forholde sig til.

ESG-rapporten indeholder mange forskellige områder der går under kategorien socialt ansvar. Her har man valgt at prioritere noget plads til området og arbejdet med det. Ved gennemlæsning af rapporten bliver man derfor meget oplyst om alt det de arbejder med af socialt ansvar, som kan siges at være omfattende. Derimod er arbejdet med arbejdsforhold ikke lige så godt beskrevet. Man har udvalgt nogle få områder, som man er gået i dybden med, men det er ikke her man har valgt at prioritere den store mængde plads. De overholder dermed til en vis grad ESRS på disse områder.

⁶⁸ Carlsberg ESG-rapport 2023 s. 64-70

Netcompany

Netcompany er som nævnt en IT-virksomhed, der leverer til både private og offentlige kunder. De opererer i mere end 10 lande og beskæftiger mere end 50 nationaliteter, fordelt på over 7.700 medarbejdere⁶⁹. Som IT-virksomhed har de ikke den samme fysiske produktion af varer, som de to andre virksomheder i rapporten. De har formentlig derfor heller ikke det samme arbejde i at overvåge f.eks. arbejdsforhold, som de to andre har. Dog hermed ikke sagt at det ikke er noget man skal have fokus på, det er formentlig blot i et andet omfang.

Netcompany skriver i deres årsrapport at CSRD træder i kraft for dem fra regnskabsåret 2024 og de har derfor valgt at arbejde med det allerede for regnskabsår 2023, for at forberede sig. De har derfor anvendt dobbelt væsentlighedsanalyse til at finde frem til relevante områder og de forventer at arbejde yderligere med det for regnskabsår 2024⁷⁰. Derudover har de været inde og genberegne nogle KPI'er fra årsrapporten 2022, så de stemmer overens med ESRS.

Lønforskelle

Netcompany er den af de tre udvalgte virksomheder, der har været mest åbne i forhold til rapportering om løn. Deres årsrapport indeholder to hele sider, der beskriver hvordan de har valgt at aflønne deres bestyrelse og øverste ledelse. De har lavet en fin opgørelse over hvad de to medarbejdergrupper kan få kompensation for, stillet op i et skema, så man får det serveret på en visuel måde i stedet for det blot står som tekst. Dette giver også interessenterne et meget nemt og hurtigt overblik over hvad virksomheden har valgt at honorere deres bestyrelse og øverste ledelse med og hvordan de er nået frem til det. De forholder sig ligeledes til hvordan de ligger i forhold til andre C25-selskaber, hvor de beskriver at de for bestyrelsesmedlemmerne ligger meget godt inden for gennemsnittet i gruppen. De beskriver ligeledes at den faste løn til den øverste ledelse ligger i den lidt lave ende af gennemsnittet for en C25-virksomhed, men at dette skyldes at de arbejder med nogle bonusprogrammer, som potentielt udgør resten af deres løn, da det afhænger af performance målt på forskellige KPI'er, hvor meget der bliver udløst. Der bliver ikke rapporteret om hvor meget der kan udløses i bonus og de nøgletal der hhv. forholder sig til CEO'ens løn i forhold til en gennemsnitlig medarbejder og den højest lønnede medarbejder i forhold til medianen af de øvrige

⁶⁹ Netcompany – about us

⁷⁰ Netcompany årsrapport 2023 s. 24-25

medarbejdere, forholder sig ligeledes kun til den faste del af lønnen. Når de i forvejen er meget åbne omkring deres lønninger, kunne man f.eks. godt have skrevet ind om nogle i den øverste ledelse havde fået bonus i regnskabsåret⁷¹.

Udover at rapportere om lønforskelle mellem bestyrelse, den øverste ledelse og i forhold til den gennemsnitlige medarbejder, vil det for de fleste også være hensigtsmæssigt at rapportere om forskellen på lønnen mellem kønnene. Her har Netcompany valgt ikke at opgøre lønforskellen mellem kønnene, men blot oplyst hvad gennemsnitslønnen er for medarbejderne. Det bemærkelsesværdige er at den har været faldende igennem sammenligningsårene, dog er den steget siden sidste år. Dette kan der være mange årsager til, men det er ikke noget de forholder sig til i årsrapporten. Dette kunne som interessant være interessant at få et indblik i hvad årsagen hertil er. Det kan potentielt være afgørende for en interessant i forhold til en investering, hvad årsagen er. Dette kan have betydning hvis det f.eks. er fordi der er kommet flere kvinder til, om der har været en stor udskiftning i medarbejdere med høj anciennitet og dermed kommet flere medarbejdere til med lavere anciennitet og dermed har man som virksomhed måske mistet noget erfaring og viden på nogle områder. Der kan også være andre årsager og dermed mange ting der kan lægges ind som tolkning for udviklingen. Det kan derfor være hensigtsmæssigt hvis der kom et afsnit med der forklarede udviklingen, også for at understøtte deres generelle åbenhed om løn.

Generelt set har Netcompany en flot præsentation af deres lønområde, det er få, men dog væsentlige, mangler der er. Med en opgørelse af lønforskel på kønnene samt en kommentar omkring lønudviklingen generelt, ville Netcompany kunne agere som et godt eksempel på hvordan rapportering om løn med fordel kan gribes an. Det virker til at være en generel opfattelse at åbenhed omkring løn er det bedste våben til at bekæmpe ulighed i løn, da arbejdsgiver i så fald ikke kan bruge medarbejdernes uvidenhed omkring lønniveauet i virksomheden, til at forhandle en fair løn. Med en større løngennemsigthed er arbejdsgiver tvunget til at forholde sig til hvorfor der er lønforskel og så har medarbejderne bedre mulighed for at agere ud fra dette. Dette kan enten være ved at kræve en højere løn for samme arbejde eller finde arbejde et andet sted, hvor man kan få en mere fair løn for samme arbejde⁷². Men allerede med den nuværende rapportering kan det siges at Netcompany er med til at skubbe til ligestillingen, da man på trods af manglende opgørelse af løn på tværs af køn, stadig har været åben omkring hvad gennemsnitslønnen er og det giver alligevel

⁷¹ Netcompany årsrapport 2023 s. 39-40

⁷² DM - Når du taler om din løn, fremmer du ligestillingen

medarbejderne noget at arbejde ud fra i deres lønforhandlinger. Dette i fuld overensstemmelse med ESRS.

Socialt ansvar

Hvor rapportering om løn og lønforskelle har nogle håndgribelige tal at forholde sig til, er rapportering om socialt ansvar et noget andet område og kan være enormt forskelligt fra virksomhed til virksomhed. Her er man nødt til at gå ind og se på hvor man som virksomhed opererer og hvilke områder inden for socialt ansvar der kan være en udfordring i det/de geografiske område(r).

Netcompany har i deres årsrapport beskrivelser af nogle områder de arbejder med i forhold til socialt ansvar, men de har ikke valgt at tage nogle nøgletal med for at måle på nogle områder relateret til socialt ansvar. Der bliver i årsrapporten brugt en del plads på at beskrive at de har en code of conduct der skal være en overordnet retningslinje for det sociale område. De beskriver ligeledes at de har politikker vedr. overholdelse af menneskerettigheder, diversitet, inklusion, anti-slaveri og meget mere. For de fleste af områdernes vedkommende består beskrivelsen af *at* de har en politik på området og måske i meget korte træk nogle eksempler hvad der står i politikken, samt hvilke lande den er gældende for. Da Netcompany ikke har produktionsenheder i nogle af verdens mere fattige lande, kan det godt give mening at socialt ansvar har et andet fokus, dog er der i årsrapporten ikke lagt særlig meget vægt på området generelt. I beskrivelserne af deres arbejde med socialt ansvar kunne man også dykke mere ned i hvordan man effektivt arbejder området, måske bare for nogle udvalgte områder. Dette kunne give interessenterne et bedre indblik i hvordan man aktivt arbejder med f.eks. at undgå at overtræde menneskerettigheder i stedet for at der blot står man har en politik. Interessenterne kan dermed ikke vide hvad Netcompany aktivt gør for at arbejde med denne politik og om det er et område der på et tidspunkt har været nogle udfordringer med og om disse udfordringer betragtes som løst eller om man fortsat arbejder på at løse dem. Man kunne i denne sammenhæng også lave en oversigt over episoder der måtte have været på forskellige områder, også selvom antallet måtte være nul. Så får man som interessant og læser af årsrapporten tydeligt præsenteret at deres aktive arbejde med området har en virkning og ikke blot er en politik skrevet ned på et papir. Dette kræver selvfølgelig noget aktivt arbejde, men det må man antage at det i forvejen gør at monitorere overholdelse af politikkerne i virksomheden⁷³.

⁷³ Netcompany årsrapport 2023 s. 64-66

Samlet set efterlader området omkring socialt ansvar derfor lidt at ønske i forhold til detaljeringen og udpenslingen af arbejdet, i stedet for det blot er en beskrivelse af hvilke områder de har lavet politikker for. Man kunne derfor hente inspiration i beskrivelserne i ESRS for at finde frem til områder der måtte relevante at rapportere om.

Arbejdsforhold

Ligesom med området omkring socialt ansvar er det meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed hvor der kan være udfordringer med arbejdsforholdene for ens medarbejdere. Da Netcompany er en IT-virksomhed, antages de fleste medarbejdere at være IT-medarbejdere der primært arbejder på kontor. Der er ikke beskrevet andet, så der holdes fast i denne antagelse.

De har i årsrapporten beskrevet nogle forskellige fokusområder de i virksomheden har for at forbedre arbejdsforholdene for deres medarbejdere. De beskriver f.eks. på side 64, at de går meget op i at medarbejderne skal have en god work-life balance. Det er dog nærmest blot en bisætning og det ville have givet mening at uddybe hvordan de aktivt arbejder med at opfylde dette. Derudover beskriver de på side 66, at de har et buddy-program for nyansatte medarbejdere, så der ikke er nogen der bliver overladt til sig selv. Her kunne det give mening hvis man f.eks. havde talt med nogle medarbejdere der havde gennemgået dette buddy-program for at få input til om det er noget der fungerer eller om der er noget de mener kunne give mening at ændre. Det kan godt være det er tilfældet at de allerede gør dette, men at have det med i rapporten kunne give interessenterne en ide om hvordan de aktivt arbejder med det og at det igen ikke blot er en god ide der står på et stykke papir. Endvidere har de ifølge side 66 indført et social survey, hvor medarbejderne skal have mulighed for at komme ud med, hvis der er noget på arbejdspladsen der ikke fungerer for dem. Dette er et nyt tiltag, men virker som en god måde at lave et frit og åbent miljø for medarbejderne at kunne komme ud med, hvis de har nogle ting de gerne vil have ændret.

Der er i årsrapporten to nøgletal der kan sige noget om arbejdsforholdene hos Netcompany. Det ene er medarbejderomsætningen. Den lå i 2023 på 19 %. Dette er et lille fald i forhold til 2022, hvor den lå på 23,8 %. De beretter sammen med tallene at der hvor de er landet i 2023, passer meget godt

med det niveau de har set tidligere år og at tallet stak lidt ud til den høje side i 2022⁷⁴. Man beretter dog ikke om, om man aktivt har gjort noget for at nedsætte medarbejderomsætningen eller om man fremadrettet vil arbejde med det på trods af det ligger på niveau med tidligere år. 19 % er et forholdsvist højt tal, det svarer til at en femtedel af alle medarbejder udskiftes en gang om året. Det lyder derfor til at der er potentiale for noget at arbejde med. Det andet nøgletal der bliver rapporteret om, er sygefravær. Her beretter man om et sygefravær på 3,1 % i 2023 mod en fraværsprocent på 3,4 % i 2022. Der bliver skrevet at de aktivt har været inde og arbejde med at øge tilstedeværelsen på arbejdspladsen samt arbejdet på at øge godt teamwork og at det har haft en positiv effekt på sygefraværet⁷⁵. Det giver god mening at skrive i rapporten hvordan man aktivt har gjort en indsats for at sænke sygefraværet og hvad det har haft af effekt. Dette viser interessenterne at man bekymrer sig om sine medarbejdere og deres velfærd på arbejdspladsen. I overensstemmelse med ESRS har de også fokus på work-life balance, som også er en meget vigtig faktor.

Opsummering

På området omkring lønforskelle har Netcompany overordnet en meget dybdegående rapportering og der er kun få områder, hvor de med fordel kunne overveje at uddybe yderligere. Derimod vedr. socialt ansvar er der flere ting man kunne ønske sig de gik mere i dybden med og beskrev deres arbejdsplaner mere tydeligt omkring. Det er generelt ikke meget fokus dette område har i deres årsrapport. De opererer trods alt i mere end 10 forskellige lande. Der må alt andet lige være nogle områder, hvor der er noget at arbejde med. Hvis man som virksomhed vel at mærke er interesseret i at arbejde med socialt ansvar. Til sidst har de smule med omkring arbejdsforholdene. Det er ikke fordi det fylder alverden, men de har her gjort en anelse større indsats end med området om socialt ansvar. De kunne med fordel være lidt mere uddybende med nogle af de udvalgte emner, men der er også emner der bliver beskrevet fint. Så samlet set er der både områder hvor de håndterer rapporteringen tilfredsstillende og områder der med fordel kunne arbejdes videre på. Samlet set overholder de på nuværende tidspunkt i overvejende grad ESRS.

FLSmidth

FLSmidth arbejder som tidligere nævnt inden for mine- og cementbranchen. De laver løsninger til mine- og cementbranchen i over 150 lande og beskæftiger mere end 9.000 medarbejdere verden

⁷⁴ Netcompany årsrapport 2023 s. 71

⁷⁵ Netcompany årsrapport 2023 s. 71-72

over⁷⁶. Som leverandør til mine- og cementbranchen vil der alt andet lige være flere miljø- og sociale faktorer der spiller ind på deres arbejde.

Lønforskelle

FLSmidth har valgt ikke at rapportere om lønforskelle i deres virksomhed eller løn generelt, på trods af at ESRS lægger specifikt op til det. I ESG-rapporten s. 15 beskriver de deres arbejde med diversitet, lighed og inklusion. Det meste af afsnittet omhandler deres arbejde med at få flere kvindelige ansatte i virksomheden, både som ledere og ikke-ledere, men de beskriver også med en enkelt sætning at deres arbejde inden for dette område også indbefatter en fair løn til deres medarbejdere, som skal være til at leve for. De uddyber en smule på side 21, hvor de beskriver at de har arbejdet med at minimere løngabet og at de mener de har været succesfulde med det, men de beskriver ikke hvad det er de har gjort i dette arbejde eller underbygger det med nogle tal. Dette er det eneste de har med vedrørende løn i deres ESG-rapportering⁷⁷.

Der er derfor meget man kunne tilføje til rapporteringen. F.eks. lønforskel mellem CEO og gennemsnitlig medarbejder, samt den også meget spændende lønforskel mellem kønnene, som anbefalet af FSR. Man kunne derudover også hente inspiration fra Netcompany og rapportere om gennemsnitslønnen for medarbejderne i virksomheden. Der er generelt mange måder man kunne gribe det an på, men ved slet ikke at medbringe noget, bidrager man blot til den skævhed der i forvejen er på lønområdet. Den måske eneste måde man kan komme dette til livs på er gennem åbenhed. FLSmidth skriver i ESG-rapporten om deres ambitioner med at få flere kvindelige ansatte i virksomheden, både som ledere, men også generelt og en af måderne kunne f.eks. være gennem åbenhed gennem løn, hvis de er konkurrencedygtige på dette parameter. Lukkethed kan derimod signalere at man som virksomhed ikke bakker op om en åbenhedskultur og dermed er med til at støtte den ulige løn der er mellem mænd og kvinder⁷⁸.

Socialt ansvar

FLSmidth har i ESG-rapporten tre sider der beskriver deres arbejde med det sociale område. På side 22 har de brugt en kolonne på at beskrive deres arbejde med menneskerettigheder i 2023. De

⁷⁶ FLSmidth – about us

⁷⁷ FLSmidth ESG-rapport 2023 s. 15

⁷⁸ Ritzau - Stort studie: Kvinder tjener 7 procent mindre end mænd for det samme job på den samme arbejdsplads

beskriver fint at de i året har haft fokus på menneskerettigheder fra et internt perspektiv. Ud fra dette har de fundet frem til nogle fokusområder, som de har arbejdet med og vil fortsætte med at arbejde med. De beskriver desuden at de har lavet en menneskerettighedsundersøgelse hos en af deres leverandører, hvor de fandt nogle ikke tilfredsstillende forhold, som de hjalp dem med at forbedre, så de overholdt FLSmidths code of conduct⁷⁹. Dette viser rigtig fint hvordan de aktivt har arbejdet aktivt med overholdelse af menneskerettigheder i løbet af året.

De beskriver desuden at de i løbet af året f.eks. har indsamlet legetøj til jul i USA, de har været deltagende på en videnskabsmesse i USA og de har doneret tøj til et børnehjem i Mexico. Ligeledes rigtig fine eksempler på arbejdet med at vise et socialt ansvar i de områder man opererer i. De har ligeledes plantet et træ for hver ny medarbejder i virksomheden.

De forholder sig i rapporten dog ikke til deres ansvar som værende leverandør til mineindustrien. I en artikel på Danwatch fra 2022 bliver der berettet om at FLSmidth de seneste 10 år har tjent over en halv milliard kroner som leverandør til en kulmine i Mozambique, der med sit kulstøv over hele byen er med til at gøre indbyggerne syge. Endvidere rapporteres det at de lokales kritik af minedriften bliver mødt af vold. Ikke direkte af FLSmidth, men af den virksomhed der driver minen, som er afhængig af FLSmidth som leverandør. En professor i bæredygtige forretninger og virksomhedsansvar fra University of Cape Town udtaler i den forbindelse at FLSmidth har et eksplicit ansvar for de negative indvirkninger minedriften har på menneskerettighederne, når de er leverandør til minen. FLSmidths daværende vicepræsident gav professoren ret i dette. Han anerkendte at de havde et medansvar, men mener samtidig at de ikke kan blande sig i alt mellem himmel og jord og at miner i øvrigt altid vil have nogle konsekvenser for lokalbefolkningen og miljøet⁸⁰. FLSmidth gør generelt meget for at forsøge at profilere sig som værende grønne, lige så det er grænsende til greenwashing ifølge eksperter. Kulminen i Mozambique er nemlig ikke den eneste kulmine de er leverandør til. De leverer til små 500 kulminer. Eksperter har ligeledes udtalt at kulstøv kan forårsage bronkitis, astma, hudgener og kræft. Det er derfor meget farligt at indånde. FLSmidth har forsøgt at forsvare sig med at deres udstyr bliver anvendt på en del af minen som ikke er særligt forurenende. Men FN's retningslinjer er ifølge eksperter meget klare om at leverandører

⁷⁹ FLSmidth ESG-rapport 2023 s. 22

⁸⁰ Danwatch - Danmark har fået en minegigant. Og den er kulsort

har et medansvar og selvom FLSmidths udstyr kun måtte blive anvendt på en del af minen, er de fortsat med til at holde minens drift i gang⁸¹.

Intet af det ovenstående er som nævnt noget FLSmidth forholder sig til i deres ESG-rapport. Det ville formentlig være et hensigtsmæssigt område at medtage i sin rapportering, da en ESG-rapport både skal medtage det positive og det negative. Det ville ligeledes være en oplagt mulighed for FLSmidth for at være åbne omkring de udfordringer der kan være med den branche de opererer i og give dem en perfekt mulighed for at vise hvordan de aktivt arbejder for at afhjælpe problemerne. Det kan være på mange forskellige måder, enten ved at ændre i deres due diligence-proces, så f.eks. minen i Mozambique der er en open pit-mine og ligger meget tæt på en landsby, at dem ville man ikke levere til så længe de ikke har fundet en løsning på kulstøvet der rammer landsbyen eller ved at gå sammen med ejeren af minen, potentielt sammen med flere leverandører, og gøre en indsats for at gøre livet mere tåleligt for beboerne. Dette findes der formentlig flere forskellige måder man kunne gøre på. Mange af landsbyens indbyggere arbejder formentlig i minen, så det er ikke en selvfølge at indbyggerne blot kan flytte væk fra landsbyen. Dette ville være en oplagt mulighed for FLSmidth for at vise at de ægte arbejder med socialt ansvar og gør en indsats for at passe på nærområderne i de steder de selv direkte opererer, men også de steder hvor de er tilstede på en mere indirekte måde. FLSmidth har derfor et forbedringspotentiale i forhold til hvad ESRS lægger op til man skal medtage i sin ESG-rapport.

Arbejdsforhold

Hos FLSmidth har man en zero harm ambition, der går ud på at det skal være sikkert at gå på arbejde, uanset hvor i organisationen man arbejder. Dette gælder ligeledes fysisk sikkerhed, men også psykisk sikkerhed. De beskriver i rapportens side 22, at der i 2023 har været en stigning i ulykker på arbejdspladsen. De har været inde og kigge på hvad årsagerne til dette har været og forholdt sig til dem og indført tiltag for at få statistikken ned igen. Dette har betydet at de i slutning af 2023 begyndte at kunne se en lille forbedring og de arbejder fortsat videre med det i 2024⁸². Hele pointen med ESG-rapportering er at man skal medtage både det negative og det positive og så anvende det som en mulighed for at berette om ens arbejdsplaner og tiltag for at gøre de områder der ikke går så godt, til noget der går godt. Dette har FLSmidth gjort i denne situation, hvor de står til

⁸¹ Danwatch - Danmark har fået en minegigant. Og den er kulsort

⁸² FLSmidth ESG-rapport 2023 s. 22

ansvar for at her er et område hvor vi kan forbedre os og fremlægger hvad de har arbejdet på og vil fortsætte med at arbejde på.

Derudover har de et fokus på at uddanne og udvikle deres medarbejdere. Dette beskriver de at de gør gennem et internt program, hvor ledere lærer at holde motivationen oppe hos medarbejderne og det er ligeledes hensigten at det skal være med til at fastholde talentfulde medarbejdere⁸³. Afsnittende omhandlende dette er forholdsvis korte og ikke specielt dybdegående i forhold til hvad denne ledertræning egentlig indeholder. Det er altid et godt mål at forsøge at motivere og fastholde medarbejdere, men det kunne være hensigtsmæssigt at sætte lidt flere ord på hvordan man arbejder med dette i praksis. Det kan f.eks. kun være med nogle få sætninger der blot beskriver hvor de lægger deres fokus, da motivation og fastholdelse kan være enormt mange ting.

Generelt er der ikke meget beskrevet i rapporten om arbejdsforhold og hvilke områder de aktivt arbejder med for at skabe nogle arbejdsforhold for deres medarbejdere. Man kunne med fordel lave blot et lille afsnit med nogle få eksempler på hvordan de arbejder med det forskellige steder i organisationen, da det i praksis formentlig er forskelligt hvad der arbejdes med og hvad der er behov for der arbejdes med, alt efter hvor i organisationen man er ansat. Om ikke andet kan det også bruges som vidensdeling på tværs af enhederne internt i organisationen. Der er derfor også her et forbedringspotentiale i forhold til hvad ESRS lægger op til.

Opsummering

I forhold til rapportering af de tre udvalgte områder, er der flere ting man godt kunne ønske sig fra FLSmidth. De er meget lukkede omkring deres lønforhold, i deres afsnit om socialt ansvar forholder de sig kun til dem selv og deres leverandører og for arbejdsforholdene er der ikke brugt meget plads på at beskrive disse. De kunne derfor med fordel arbejde hen imod mere åbenhed generelt, på disse tre områder. Det er områder der kan betyde meget for mange interessenter og nogle af dem er formentlig også områder de i forvejen arbejder aktivt med, de mangler blot at medtage det i deres rapportering. Så overordnet set, så mangler de sociale forhold noget mere opmærksomhed og kærlighed i deres ESG-rapportering, så de også bedre overholder ESRS.

⁸³ FLSmidth ESG-rapport 2023 s. 15+21

Sammenligning af ESG-rapporter

Alle tre ESG-rapporter er nu blevet gennemgået og det ses at der er mange måder at forholde sig til de forskellige områder og det ses ligeledes at det er meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvilke områder man har valgt at fokusere på og prioritere plads til i rapporten. Der findes som sådan ikke et facit, da det er en vurdering fra virksomhed til virksomhed hvad der er relevant at have med, men der kunne potentielt være områder hvor man kunne lære af hinanden.

Lønforskelle

Området løn og lønforskelle er et område hvor de tre virksomheder har valgt at prioritere meget forskelligt. Man kan næsten sige at de ligger i hver sin ende af skalaen for hvor åbne de har valgt at være i informationsniveauet. I den ene ende af skalaen finder man Netcompany, som har valgt at være meget åbne i deres rapportering om løn og har ligefrem skrevet den faste løn ind for øverste ledelse og bestyrelse i rapporten. De har dog valgt ikke at forholde sig til den variable del af lønnen for den øverste ledelse samt en opgørelse af hvordan lønforskellen er mellem kønnene. Dette har heller ikke hverken Carlsberg eller FLSmidt medtaget. De to andre virksomheder har modsat Netcompany valgt generelt at være meget lukkede omkring den måde de aflønner deres medarbejdere og bestyrelse på. Carlsberg har som det eneste valgt at beskrive *at* de arbejder med at nedbringe lønforskellen mellem kønnene, men det har ikke været noget de har valgt at rapportere yderligere på. Det er derfor svært som interessant at forholde sig til hvor succesfulde de er i deres arbejde. FLSmidt har valgt slet ikke at nævne noget om løn og der er derfor slet ikke noget at forholde sig til her.

Det kunne være det mest hensigtsmæssige hvis man som minimum fulgte FSR's vejledning om at rapportere om lønforskellen mellem kønnene samt hvor stor lønforskellen er på den dyreste medarbejder sammenlignet med medianen af de øvrige. På denne måde har man som interessant et minimum af viden om området for virksomheden. Det kunne desuden være interessant at gøre Netcompany kunsten efter og ligeledes rapportere om det gennemsnitlige lønniveau i virksomheden, da dette vil være noget der kunne være relevant at sammenholde med den generelle finansielle performance. Det kan ligeledes være et område der kan anvendes til at tiltrække arbejdskraft, hvis man som virksomhed arbejder med at være lønførende i sin branche.

Området med løn og lønforskelle er generelt et område hvor Carlsberg og FLSmidt kunne lære noget af Netcompany og deres måde at håndtere det på. De behøver ikke kopiere deres måde at rapportere på 1:1, men man kunne måske lade sig inspirere til lidt mere åbenhed.

Socialt ansvar

Rapportering om socialt ansvar er et mere blødt område end rapportering om løn, da der på det område er nogle konkrete og meget målbare tal at forholde sig til. På området med socialt ansvar er der endnu mindre et facit for hvad man som virksomhed skal arbejde med og hvad man derefter vælger at rapportere om. Men det virker til for mange interessenter at det er et område der er vigtigt at forholde sig til. Derefter må det være den dobbelte væsentlighedsanalyse der vurderer hvad der er rigtigt at tage med i rapporten.

På dette område er det Carlsberg der har været de mest grundige. Om det nødvendigvis er dem der arbejder mest med socialt ansvar er ikke til at sige, men de har valgt at lade det fylde en stor del af rapporten. De har desuden valgt at gøre deres rapportering om det meget illustrativ på nogle af områderne og på nogle er det blot beskrivende tekst. De er ligeledes ærlige omkring når projekter er nødt til at blive udskudt, hvilket giver et rigtig godt indtryk til interessenterne, at når de er ærlige her, så må der alt andet lige også være en vis sandsynlighed for at de så er det på de andre punkter de rapporterer om.

Netcompany har valgt ikke at lade arbejdet med socialt ansvar fylde lige så meget som hos Carlsberg og FLSmidt, men simple google-søgninger efterlader også en indtrykk om at Carlsberg og FLSmidt godt kunne have været uddybet yderligere på nogle områder med socialt ansvar, da de begge har været i medierne vedr. dårlig eller manglende håndtering på området. Det kunne være interessant at se resultatet af deres dobbelte væsentlighedsanalyse, da de begge har valgt ikke at medtage noget omkring det. Her kan det ligesom med lønnen formentlig godt betale sig at være åben og ærlig på området, da man så ikke virker til at forsøge at skjule noget, men blot berette om hvordan man arbejder på at forbedre det.

Overordnet set har Carlsberg valgt at være mest uddybende om deres arbejde med socialt ansvar og specielt Netcompany kan her lade sig inspirere af Carlsberg i forhold til at få uddybet hvad man

arbejder med og hvordan. Det behøver ikke resultere i en rapport på 165 sider, men blot nogle få sætninger der uddyber arbejdet kan være gavnligt.

Arbejdsforhold

Området med arbejdsforhold er et område hvor man i de tre virksomheder har et meget forskelligt fokus. Dette virker naturligt, da de også arbejder på meget forskellige måder. Netcompany har ikke den samme produktion rundt om i verden som Carlsberg og FLSmidth og må antages at bestå af primært kontorpersonale. De vil alt andet lige derfor ikke stå med de samme udfordringer. De har dog et fint fokus på at beskrive deres arbejde med at lave gode arbejdsforhold for deres medarbejdere og har derfor kunne tage nogle lidt mindre emner op, hvorimod de to andre fokuserer meget på områder som arbejdsulykker og diversitet, som er nogle meget store og brede områder.

Carlsberg og Netcompany har generelt valgt at prioritere dette område, fra hver sin vinkel, hvorimod FLSmidth ikke har haft det største fokus her. Dette kan virke ærgerligt da arbejdsforhold er en lige så stor faktor som mange andre områder, for at skabe en god og sikker arbejdsplads for sine medarbejdere.

Man kan vende rapporteringen lidt om og sige at selvom Netcompany må antages at have en mindre risiko for alvorlige arbejdsulykker er det stadig et område der bør have fokus, da det stadig kan ske. Derudover har Carlsberg og FLSmidth formentlig større problemer end udfordringer med work-life balance at arbejde med, men derfor er det også stadig et område der bør have fokus. Det er generelt et område der virker til for mange mennesker at have stor betydning for både deres arbejds- og privatliv. Forskning tyder desuden på at en god work-life balance kan medvirke til højere jobtilfredshed og dermed en lavere medarbejderomsætning samt mindre fravær⁸⁴. Områder som alle tre virksomheder uden tvivl alle arbejder med i forvejen, uanset om det er med i deres rapportering eller ej. Det er ikke sikkert at blot fordi der ikke står noget om det i rapporten, at det ikke er et fokus for virksomheden, men det kunne være værd at overveje at lade det fylde blot en lille smule alligevel.

⁸⁴ Hvorfor er work life balance vigtigt

Generelt set kan de alle lære af hinanden her, både i forhold til de områder der kan medtages i rapporten, men også hvor meget området skal prioriteres pladsmæssigt. Det behøver som nævnt ikke at fylde i alt 165 sider som hos Carlsberg, men nogle gange kan nogle få beskrivende sætninger betyde meget.

Konsekvenser ved ESG-rapportering

Konsekvenserne ved ESG-rapportering kan være mange og meget forskellige. Der er f.eks. tidsforbruget på dataindsamling og dokumentation, men det kan også have både positive og negative effekter på aktiekursen for virksomheden. Dette er blot eksempler og der findes mange flere, men de vil blive gennemgået nedenfor.

Dataindsamling og dokumentation

ESG er som tidligere nævnt stadig et forholdsvist nyt område og der vil derfor formentlig stadig være mange virksomheder som er i en udviklende fase i forhold til deres ESG-rapportering. Der vil derfor formentlig fortsat være en del arbejde med at indsamle data, validere det og dokumentere det. Derudover kan der være situationer hvor man er nødt til at gå ind og genoverveje og måske ændre på tidligere anvendte opgørelsesmetoder. ESG-rapportering vil derfor alt andet lige fortsat være noget virksomhederne skal lægge meget tid i at arbejde med, specielt på kort sigt, men formentlig også på længere sigt. Dette specielt på grund af områdets natur, at det er så forskelligt fra virksomhed til virksomhed hvordan man vælger og hvordan man kan arbejde med det.

Indvirkninger på aktiekursen

De tre udvalgte virksomheder har det tilfælles at de alle er aktieselskaber. Når man går ind og kigger på ESG-rapportering kan det være vanskeligt at lave præcise målinger om investorernes holdninger til de tiltag der bliver gjort eller ikke gjort i en virksomhed. Som det tidligere er blevet belyst, har investorerne et stort fokus på bæredygtighed og det vil derfor alt andet lige kunne ses i selskabets aktiekurs, hvis der er nogle bæredygtige forhold de ikke mener er optimale. Der er generelt mange faktorer der spiller ind på et selskabs aktiekurs og ikke kun deres ESG-rapportering. De faktorer kan f.eks. være selskabets finansielle resultater, forventningerne til den fremtidige indtjening og investorernes risikovillighed⁸⁵. Men det er efterhånden set flere gange, at investorer kan være villige

⁸⁵ Sydinvest – Hvad er en aktie

til at betale mere for selskaber med en god og gennemarbejdet ESG-strategi og mindre for selskaber med det modsatte⁸⁶.

Da Carlsberg, Netcompany og FLSmidth har haft et forskelligt fokus og åbenhed i ESG-rapporteringen for 2023 på de udvalgte områder, kan det afspejle sig forskelligt på aktiekursen. Det vil formentlig også være summen af den fulde ESG-rapport der vil afspejle sig og ikke blot de tre udvalgte områder, men de tre områder vil også have betydning for det samlede billede. Der er som nævnt mange faktorer der spiller ind, men ESG-rapporteringen kan altså være en af faktorerne der gør om den skal op eller ned. Et bud på hvor aktiekursen er på vej hen, kan bl.a. vurderes med nøgletallene P/B og P/E.

P/B står for price/book og er et udtryk for aktiekursen divideret med egenkapitalen. Formålet med dette nøgletal er at belyse hvor meget investorerne betaler for hver krone der er bogført i selskabet. Dvs. en lav P/B vil være udtryk for at aktien alt andet lige er billig i forhold til selskabets bogførte værdi og en høj P/B vil være udtryk for det modsatte. Dette kan give en indikator på om investorerne tror på virksomheden fremadrettet, hvis de er villige til at betale mere for aktien end hvad den bogførte værdi er. Det er her vigtigt at sammenligne med selskaber i samme branche, da det vil give en indikation af om P/B er høj eller lav⁸⁷. Så hvis man kiggede på Carlsberg kunne man f.eks. sammenligne med Royal Unibrew.

P/E står for price/earnings og er et udtryk for forholdet mellem aktiekursen og selskabets indtjening pr. aktie. En lav P/E er udtryk for at investorerne betaler en lav pris for aktien i forhold til indtjeningen og en høj P/E er udtryk for det modsatte. Her vil en høj værdi igen være udtryk for at man som investor tror på virksomheden fremadrettet hvis man er villig til at betale en høj P/E, da en høj P/E alt andet lige er lig med en højere risiko. Også med dette nøgletal vil det mest hensigtsmæssige være at sammenligne med andre i samme branche⁸⁸.

⁸⁶ Børsen - Debat: Få styr på esg-strategien – ellers flygter investorerne

⁸⁷ Nordnet – Hvad er P/B

⁸⁸ Nordnet – Hvad er P/E

Blandet andet ud fra disse to nøgletal kan man forsøge at gå ind og vurdere på hvad investorerne mener om selskabet fremadrettet. ESG er som nævnt blot én af faktorerne der spiller ind, men dog en faktor der virker til at fylde mere og mere hos investorerne.

Opsummering

Konsekvenserne ved ESG kan dermed både være positive og negative. Der vil, specielt i de første år, være en del tidsforbrug på at rapportere vedr. ESG. Dog er der allerede nu set eksempler på at en velovervejet ESG-strategi og -rapportering kan have positive virkninger på selskabets værdi og aktiekurs. Man kan derfor som virksomhed selv være med til at præge hvor aktiekursen skal henad. Der findes ligeledes metoder til at vurdere, ud fra flere faktorer end kun ESG, hvor en aktiekurs er på vej henad.

Kritik af ESG

ESG blev opfundet for at give investorer og andre interessenter nogle ikke-finansielle målepunkter til at vurdere en virksomhed. Det er dog ikke alle der er lige begejstrede for ESG-rapporteringen og -nøgletal. En CBS-professor har således udtalt at han mener der er for meget fokus på målinger og nøgletal og at fokus bør flyttes tilbage på formålet med ESG i stedet⁸⁹. Samme CBS-professor har også været ude og udtale at han mener ESG er blevet et for mudret begreb og at det alene bliver brugt af kapitalistiske årsager. Han mener at man ikke kan sætte en god ESG-rating lig med at være en bæredygtig virksomhed, da nogle af de selskaber med de bedste ESG-ratings også er dem med den højeste CO2-udledninger. Han mener at den optimale løsning vil være at skrotte ESG og i stedet lave nogle objektive mål for CO2-udledning, vandforbrug, fosfor, personaleomsætning, gennemsnitsløn og m.m.⁹⁰.

Han bliver delvist bakket op af en den adm. Direktør i Doland. Han mener dog at i stedet for at skrotte ESG, at der skal sættes nogle klarere standarder for metoderne for at nå frem til ESG-nøgletallene, da han er enig i at ESG i sin nuværende form har for meget fokus på politikkerne, frem

⁸⁹ Børsen - Debat | CBS-professor: ESG har fortryllet virksomheder og investorer, men er i virkeligheden overfladisk - fokus bør være på formålet

⁹⁰ Børsen - Debat | CBS-professor: Slip naiv tro på, at esg er bæredygtigt

for resultaterne. Han mener ligeledes at transparens er nøgleordet for bedre og mere brugbar ESG-rapportering – noget som mange formentlig kunne blive bedre til⁹¹.

Ovenstående er blot udtryk for nogle af de bekymringer der er for ESG i den nuværende form. Det vil formentlig i praksis være svært at standardisere ESG-rapportering fuldstændig, da det på mange punkter er nogle mere bløde værdier end de finansielle nøgletal vi igennem mange år er vant til at rapportere på. Det vil derfor formentlig være svært at komme helt væk fra at der vil være nogle faktorer, hvor det er op til den enkelte virksomhed selv at opgøre det. Dette skal også holdes sammen med at så længe der er områder og faktorer der er op til den enkelte virksomhed og dermed kan være svært at gå ind og validere deres måling og vurdering på, vil der altid være en risiko for greenwashing. Der vil formentlig altid være nogle der, enten med vilje eller ikke, får sig selv til at fremstå som værende mere bæredygtige og grønne end det indtryk ESG-rapporteringen efterlader interessenten med.

Derudover kan ESG-rapporter i sin nuværende form være meget vanskelige at sammenligne, netop fordi man kan opgøre nogle nøgletal forskelligt. Det kunne derfor være hensigtsmæssigt at arbejde hen imod mere standardisering, hvis man som interessent skal få et ægte udbytte ud af rapporten.

Man skal derfor huske altid at være skeptisk når man læser en ESG-rapport og holde sig for øje om der er noget der lyder for godt til at være sandt eller om der er noget andet selskabet måske helt har udeladt at rapportere på. Så pointen er at man ikke kan stole blindt på en ESG-rapport, der kan være områder man er nødt til at sætte spørgsmålstegn ved og måske undersøge om det er rigtigt.

Konklusion

Det er igennem specialet blevet belyst at ESG er et stort område og det er svært at komme med et facit på rapporteringen heraf. Dette kan variere meget fra virksomhed til virksomhed og gruppen af interessenter, hvad der er relevant og hvad der stilles krav om. Derudover er det også fortsat forskelligt fra virksomhed til virksomhed hvordan og hvor meget tid man har brugt på ESG-rapporteringen.

⁹¹ Børsen - Debat | Vi skal ikke forkaste esg – vi skal gøre metoderne bedre

FSR har derfor lavet en vejledning til nogle standardiserede nøgletal, som bliver anbefalet alle at rapportere på, i forsøget på at skabe noget konsensus i EGS-rapporteringen og danne et grundlag for at man kan sammenligne på udvalgte nøgletal på tværs af virksomheder. Carlsberg, Netcompany og FLSmidt har alle udarbejdet en ESG-rapport for 2023. Netcompany har valgt at placere den sammen med årsrapporten, hvorimod Carlsberg og FLSmidt har derimod valgt at lave en separat ESG-rapport. De har alle tre arbejdet meget forskelligt med de anbefalede nøgletal fra FSR. Netcompany har næsten alle de anbefalede nøgletal med, Carlsberg har nogle udvalgte og FLSmidt har kun nogle meget få med. Det er for denne gruppe derfor meget forskelligt i hvilken grad de har valgt at følge anbefalingen. Det er derfor kun på nogle meget få nøgletal muligt at foretage en sammenligning af nøgletallene på tværs af virksomhederne. Carlsberg og FLSmidt kunne derfor med fordel udvide deres ESG-rapportering med flere, gerne alle, af de anbefalede nøgletal fra FSR.

For rapporteringen af 2024 træder CSRD og ESRS i kraft for alle tre behandlede virksomheder. Det var derfor interessant at se på om de allerede nu overholdt ESRS for områderne lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold, eller om der er noget de skal arbejde med inden rapporteringen af 2024. For Carlsbergs og Netcompanys vedkommende var der adskillige områder, hvor de må antages allerede at overholde ESRS. Dog har FLSmidt flere områder hvor man formentlig vil skulle lægge noget mere arbejde i og udvide sin rapportering, for at være i overensstemmelse med ESRS. Det kunne også ses at alle tre virksomheder havde områder hvor de kunne drage læring af hinanden. F.eks. havde Netcompany som de eneste valgt at rapportere inden for lønområdet og dermed forsøge at være med til at gøre op med den lønulighed der fortsat er. Derimod havde de ikke synderligt meget med om deres sociale ansvar, hvorimod Carlsberg og FLSmidt havde en del mere med på disse områder. Her kunne Netcompany potentielt hente noget inspiration til hvordan man vælge at rapportere på dette område. For arbejdsforhold havde de ligeledes et forskelligt fokus. Carlsberg og FLSmidt fokuserede meget på de store linjer og havde lange afsnit om bl.a. menneskerettigheder med, hvorimod Netcompany havde valgt at gribe det an på en mere jordnær måde og beskrev hvad de gør på et langt lavere niveau end de andre og f.eks. beskrev deres arbejde med work-life balance. Begge niveauer er vigtige og ESRS lægger endda op til at medtage begge områder. Så dette kunne de tage med i deres overvejelser fremadrettet.

Når man rapporterer om ESG, som fortsat er ret nyt, kan det være en stor tidsrøver at indsamle, verificere og dokumentere data. Dette kan det formentlig være en årrække ud i fremtiden indtil man begynder at have en vis rutine i det og måske have fundet nogle håndgribelige standarder. Dette er selvsagt omkostningsfuldt for virksomhederne, men det er også et enormt efterspurgt område blandt investorerne. Dette kan formentlig også allerede ses på aktiekurserne da undersøgelser allerede viser at virksomheder med en gennemarbejdet ESG-strategi og -rapportering vælges til blandt investorer og dem uden bliver valgt fra eller man er villig til at betale en lavere pris for sin investering. Så også ud fra denne betragtning er det vigtigt at arbejde med sin ESG-strategi og -rapportering, hvis man gerne vil vælges til blandt flere og flere investorer.

Perspektivering

Arbejdet med dette speciale har givet et dybere indblik i ESG-rapporteringen, specielt ud fra lønforskelle, socialt ansvar og arbejdsforhold. Disse står lidt i baggrunden for rapportering om miljøet, da det af nogle potentielt opfattes som et mere spændende og måske vigtigere område. Analysen af de tre virksomheders ESG-rapportering har også vist et meget forskelligt niveau af rapportering på disse områder. Ikke overraskende var det alt lige fra en forholdsvis omfattende rapportering på området, til en mere skrabet rapportering. Det er muligt at disse områder bare ikke er lige så "moderne" som andre. Det bliver interessant at se nu når CSRD og det fortolkende ESRS træder i kraft om det gør nogle store ændringer på dette område.

Det var ligeledes interessant at blive klogere på den kritik der bliver bragt om ESG-rapportering og der er uden tvivl nogle gode pointer. ESG er som nævnt fortsat et ret nyt område og mon ikke der kommer enten en udvidelse eller revidering af den gældende lovgivning på et tidspunkt når man har noget mere erfaring på området. For nu er det i hvert fald vigtigt at stille sig kritisk over for ESG-rapportering, da data kan være på et umodent stadie og det kan være let at falde for greenwashing. Dette kan ske uanset hvor meget man forsøger selv at undersøge og verificere det data man får præsenteret. Man skal derfor altid forholde sig kritisk.

Nu når CSRD og ESRS er trådt i kraft bliver det spændende at se om der er nogle der fortsat rapporterer på de anbefalede nøgletal fra FSR eller om mange vil vurdere som ikke-relevante. Ideen bag er god, med at der er nogle standardiserede nøgletal, så der er nogle få områder hvor man som

læser af ESG-rapporten kan sammenligne på tværs af virksomheder og brancher. Alt tyder på at ESG-rapportering i en eller anden form er kommet for at blive, så det bliver spændende at se hvordan udviklingen af rapportering af ikke-finansiell data vil udvikle sig de kommende år.

Litteraturliste

Hjemmesider

Altinget - DA om ligeløn: Mænd og kvinder vælger forskelligt.

<https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/da-om-ligeloen-maend-og-kvinder-vaelger-forskelligt>

Business Review - Det handler ikke om køn, men om diversitet.

<https://businessreview.dk/digitalisering/det-handler-ikke-om-koen-men-om-diversitet/>

Børsen - Debat | CBS-professor: ESG har fortryllet virksomheder og investorer, men er i virkeligheden overfladisk - fokus bør være på formålet. [https://borsen.dk/nyheder/opinion/drop-esg-og-lav-et-](https://borsen.dk/nyheder/opinion/drop-esg-og-lav-et-virksomhedsformaal#:~:text=ESG%2Dm%C3%A5lingerne%20blander%20alle%20mulige,som%20man%20plejer%20at%20sige.)

[virksomhedsformaal#:~:text=ESG%2Dm%C3%A5lingerne%20blander%20alle%20mulige,som%20man%20plejer%20at%20sige.](https://borsen.dk/nyheder/opinion/drop-esg-og-lav-et-virksomhedsformaal#:~:text=ESG%2Dm%C3%A5lingerne%20blander%20alle%20mulige,som%20man%20plejer%20at%20sige.)

Børsen - Debat | CBS-professor: Slip naiv tro på, at esg er bæredygtigt.

<https://borsen.dk/nyheder/opinion/esg-er-ikke-lig-med-baeredygtighed>

Børsen - Debat: Få styr på esg-strategien – ellers flygter investorerne.

<https://borsen.dk/nyheder/baeredygtig/faa-styr-paa-esg-strategien-ellers-flygter-investorerne>

Børsen - Debat | Vi skal ikke forkaste esg – vi skal gøre metoderne bedre.

<https://borsen.dk/nyheder/opinion/debat-vi-skal-ikke-forkaste-esg-vi-skal-gore-metoderne-bedre>

Carlsberg – Historien bag. <https://www.carlsbergdanmark.dk/moed-os/historien-bag/>

CSR - Hvad er greenwashing, og hvordan undgår du at blive snydt? <https://www.csr.dk/hvad-er-greenwashing-og-hvordan-undg%C3%A5r-du-blive-snydt>

CSR-Fonden – Hvad er CSR. <https://csrfonden.dk/hvad-er-corporate-social-responsibility/>

Dansk Erhverv – CSR: hvad siger retningslinjerne.

<https://www.danskerhverv.dk/radgivning/csr/retningslinjer-csr/>

Dansk Industri – Bæredygtig forretningsudvikling. <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/forretningsudvikling/gronne-forretningspotentialer/baeredygtig-forretningsudvikling/>

Dansk Industri – Hvad er en væsentlighedsanalyse. [https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/virksomhedsregler-og-varktøjer/esg/lovkrav/hvad-er-en-vasentlighedsanalyse/#:~:text=Dobbelt%20v%C3%A6sentlighedsanalyse%20\(DMA\),deres%20virksomhed%20og%20deres%20v%C3%A6rdik%C3%A6der](https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/virksomhedsregler-og-varktøjer/esg/lovkrav/hvad-er-en-vasentlighedsanalyse/#:~:text=Dobbelt%20v%C3%A6sentlighedsanalyse%20(DMA),deres%20virksomhed%20og%20deres%20v%C3%A6rdik%C3%A6der).

Danwatch - Danmark har fået en minegigant. Og den er kulsort.
<https://danwatch.dk/undersoegelse/danmark-har-faet-en-minegigant-og-den-er-kulsort/>

Danwatch - Øjenvidne: Kina bruger Carlsbergs øl til at undertrykke uighurerne.
<https://danwatch.dk/undersoegelse/oejenvidne-kina-bruger-carlsbergs-ael-til-at-undertrykke-uighurerne/#:~:text=Carlsberg%20har%2085%20procent%20af,den%20kinesiske%20undertrykkelse%20af%20uighurer>.

Den Store Danske – Den juridiske metode.
https://denstoredanske.lex.dk/juridisk_metode#:~:text=Den%20juridisk%20metode%20er%20en,l%C3%A6ren%20om%20C%20hvordan%20retskilderne%20fortolkes.

Den Store Danske – Komparativ metode. https://denstoredanske.lex.dk/komparativ_metode

DM - Når du taler om din løn, fremmer du ligestillingen. <https://dm.dk/nyheder/2019/naar-du-taler-om-din-loen-fremmer-du-ligestillingen/>

Erhvervsstyrelsen - CSRD - Direktivet for bæredygtighedsrapportering.
<https://erhvervsstyrelsen.dk/formaalet-med-csrd>

FLSmidth – about us. <https://www.flsmidth.com/en-gb/company/about-us>

Huuman – Hvorfor er work life balance vigtigt? <https://www.huuman.dk/mere/hvorfor-er-work-life-balance-vigtigt#:~:text=Work%20life%20balance%20er%20ikke,og%20derved%20positivt%20p%C3%A5virke%20bundlinjen>.

Information - Hvis vi vil have diversitet i erhvervslivet, skal vi droppe det snævre fokus på køn.
<https://www.information.dk/debat/2022/08/diversitet-erhvervslivet-droppe-snaevre-fokus-paa-koen>

Information - Hvorfor vækker kønsdebatten så stærke reaktioner? Det er der mindst fire grunde til.
<https://www.information.dk/kultur/2020/03/hvorfor-vaekker-koensdebatten-saa-staerke-reaktioner-mindst-fire-grunde>

KromannReumert - ESG: Dét skal du vide. <https://kromannreumert.com/viden/artikler/esg-skal-du-videt#:~:text=ESG%2Dudtrykket%20blev%20hovedsageligt%20udviklet,af%20ESG%2Dforhold%20p%C3%A5%20investeringer.>

Netcompany – about us. <https://netcompany.com/about-us/>

Nordnet – Hvad er P/B. <https://www.nordnet.dk/dk/kundskab/academy/aktier/aktieanalyse/hvad-er-p-b#:~:text=P%2FB%20er%20et%20af,forhold%20til%20selskabets%20bogf%C3%B8rte%20v%C3%A6rdi.>

Nordnet – Hvad er P/E. <https://www.nordnet.dk/dk/kundskab/academy/aktier/aktieanalyse/hvad-er-p-e>

Politiken - Fædre tager flere af barnets første sygedage end tidligere.
<https://politiken.dk/danmark/art9697997/F%C3%A6dre-tager-flere-af-barnets-f%C3%B8rste-sygedage-end-tidligere#:~:text=Det%20er%20dog%20stadig%20m%C3%B8drene,59%20gang%20flere%20end%20f%C3%A6drene.>

PwC – CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive.
<https://www.pwc.dk/da/artikler/2022/06/nye-eu-regler-om-virksomheders-baeredygtighedsrapportering.html>

PwC – Integration af finansiel og ikke-finansiel rapportering.
<https://www.pwc.dk/da/industrier/detail/integration-af-finansiel-og-ikke-finansiel-rapportering.html>

Ritzau - Danskerne vil have mere bæredygtighed i hverdagen i 2021.
<https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13606480/danskerne-vil-have-mere-baeredygtighed-i-hverdagen-i-2021?publisherId=8559280>

Ritzau - Ny befolkningsundersøgelse: 18-39-årige: Virksomheder har større ansvar end politikerne.
<https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13573366/ny-befolkningsundersogelse-18-39-arige-virksomheder-har-storre-ansvar-end-politikerne?publisherId=12483580>

Ritzau - Stort studie: Kvinder tjener 7 procent mindre end mænd for det samme job på den samme arbejdsplads. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13664725/stort-studie-kvinder-tjener-7-procent-mindre-end-maend-for-det-samme-job-pa-den-samme-arbejdsplads?publisherId=13559327>

Sydneyinvest – Bæredygtige investeringer vinder frem. <https://www.sydneyinvest.dk/nyheder/magasinet-horisont/b%C3%A6redygtige-investeringer-vinder-frem>

Sydneyinvest – Hvad er en aktie.
<https://www.sydneyinvest.dk/investeringsforening/investeringsh%C3%A5ndbogen/forskellige-investeringsmuligheder/hvad-er-en-aktie>

Tekstr – Hvor lang skal min tekst være. <https://tekstr.dk/laengde-tekst/>

Virksomhedsguiden - Dobbelt væsentlighedsvurdering – Hvad er det?
<https://virksomhedsguiden.dk/content/temaer/baeredygtig-omstilling/ydelser/dobbelt-vaesentlighedsvurdering-saadan-kan-du-komme-i-gang/91b2af48-1248-4710-aa35-61b11e2b3f58/>

Virksomhedsguiden - ESRS – Standarder for virksomheders bæredygtighedsrapportering.
<https://virksomhedsguiden.dk/content/temaer/baeredygtig-omstilling/ydelser/esrs-standarder-for-virksomheders-baeredygtighedsrapportering/04e1802c-f14f-457c-ab1b-2ceaff9032bd/>

Virksomhedsguiden - CSRD – Lovkrav til virksomheders bæredygtighedsrapportering.
<https://virksomhedsguiden.dk/content/temaer/baeredygtig-omstilling/ydelser/csrd-lovkrav-til-virksomheders-baeredygtighedsrapportering/62c314cd-4e5f-422c-9f55-6f43873fd25e/>

Publikationer

Carlsberg ESG-rapport 2023. <https://www.carlsberggroup.com/sustainability/report-policies/reports/>

FLSmidth ESG-rapport 2023. <https://www.flsmidth.com/sustainabilityreport2023>

FLSmidth årsrapport 2023. <https://www.flsmidth.com/annualreport2023>

FSR - ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten. <https://www.fsr.dk/esg>

Netcompany årsrapport 2023. <https://netcompany.com/investor/annual-report/>