

ESG-rapportering

Der er sket ret meget siden sidst!

Søren Bisp - Chefkonsulent

Future Farming, Strategi & Vækst

sobi@seges.dk / 21 789 777

E *uropean* **S** *ustainability* **R** *eporting* **S** *tandard*



SEGES
INNOVATION

Virkemidler der virker!

STØTTET AF
Promilleafgiftsfonden for landbrug

Emner

- ***ESG – Et genbesøg***
- The European Sustainability Reporting Standards – Et nyt og blivende bekendtskab
- S'et for de sociale forhold
- G'et for ledelse og styring

Vi gentager hvad ESG kan stå for og omfatte

- **E, *Environment*.** E omfatter den energi som virksomheden bruger og det affald, den udleder, de ressourcer, den har brug for, og de afledte konsekvenser produktionen har for miljøet. E har *aktuelt* stort fokus på udledning af drivhusgasser og klimaforandringer. Enhver virksomhed bruger energi og ressourcer; enhver virksomhed påvirker og påvirkes af miljøet.
- **S, *Social*.** Det er relationer som virksomheden har og det omdømme, den skaber med mennesker og institutioner dér, hvor virksomheden driver forretning. S omfatter arbejdsforhold og mangfoldighed og inklusion. Enhver virksomhed opererer i et bredere, mangfoldigt samfund.
- **G, *Governance*.** G omfatter praksis, kontroller og procedurer, som virksomheden anvender for at lede sig selv, træffe effektive beslutninger, overholde loven og opfylde behovene hos eksterne interessenter. Enhver virksomhed kræver ledelse.

USA kigger til Europa for udvikling på ESG-området!

9.20am

Food System Transition Beyond COP

- Business and investment leaders today will play a fundamental role in delivering upon the UN's Sustainable Development Goals. What targets are being set, and how well aligned are corporate goals and investments being targeted around the new agenda? What are the big new innovation areas that have the ability to drive substantial change?
- What do corporates view as a realistic definition of "success" given the practical realities of where we are today versus where we need to be, including the need for culture change, investments in global infrastructure and adoption of new technologies? How do we bridge that gap?
- How do you see new investments in ESG fundamentally changing the core activities for companies?
- The translation of technologies has been slow; so how do we strengthen public-private partnerships to get more solutions into the hands of the farmers that need it the most and ensure global innovations do not remain high-income innovations?

Emner

- *The European Sustainability Reporting Standards – Et nyt og blivende bekendtskab*
- S'et for sociale forhold
- G'et for ledelse og styring

slido



Nævn med enkeltord hvor du mener der er behov for standardisering ved dokumentation af ESG (to min. Gerne flere svar)

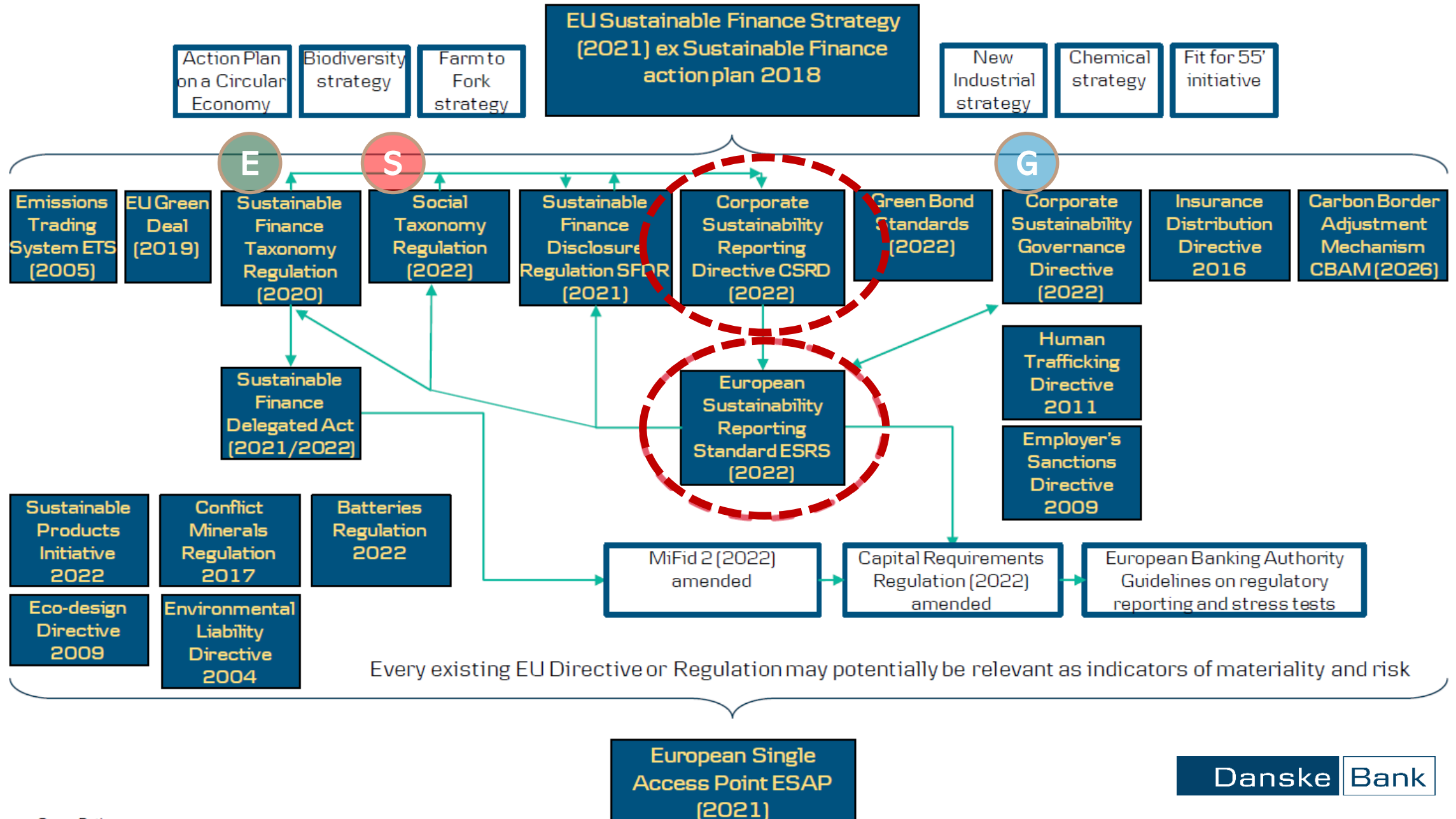
① Start presenting to display the poll results on this slide.



Join at
slido.com
#1259 226



ESRS is part of a major EU-effort to comply with the Paris Agreement



European Sustainability Reporting Standards, ESRS, er såkaldt delegerede retsakter

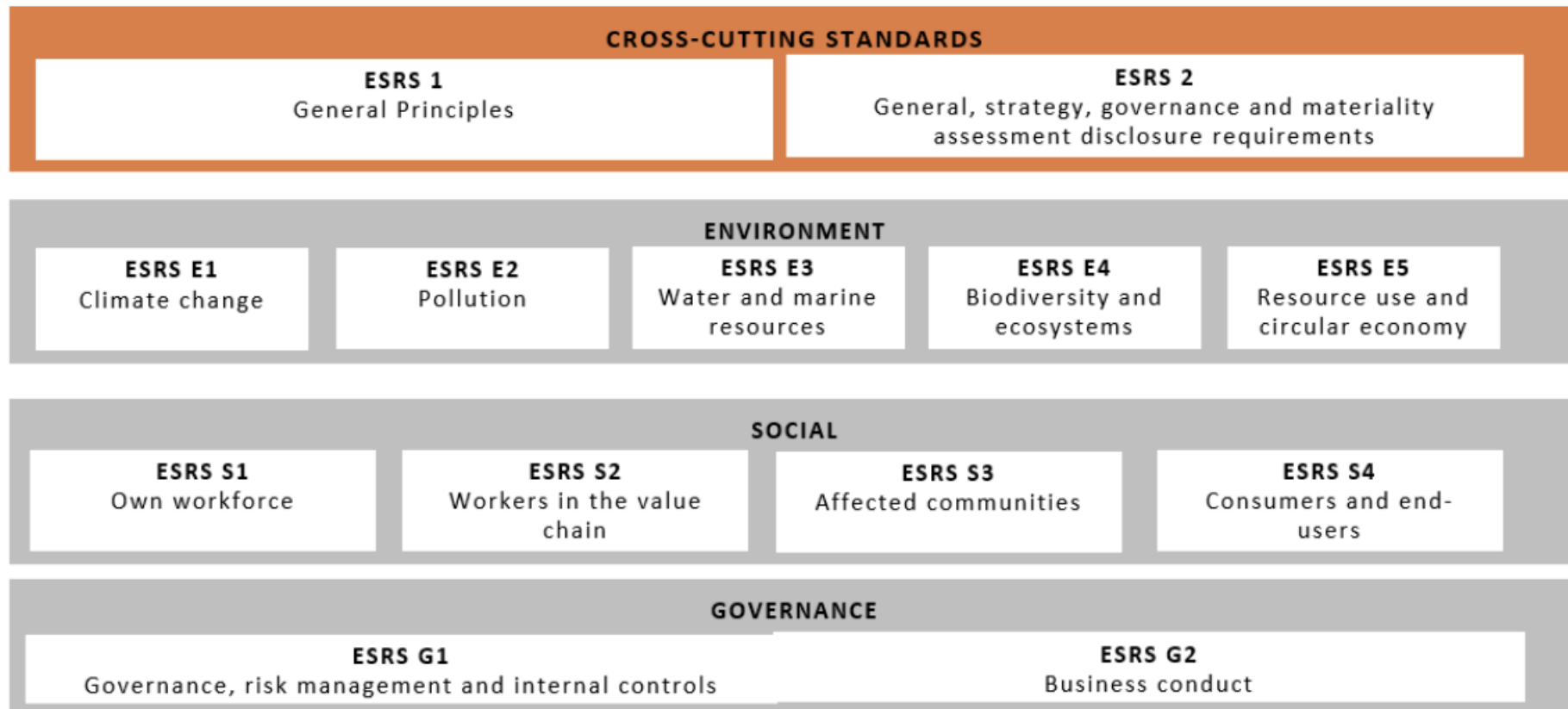
Delegerede retsakter er retsakter, som Europa Kommissionen har beføjelse til at formulere og vedtage udenom Europa-Parlamentet og Rådet.

De bruges til at præcisere og eventuelt ændre de tekniske detaljer i en forordning eller et direktiv, så politikerne kan fokusere på de øvrige retsakters overordnede politiske retning.

Med andre ord er ESRS'erne en præcisering af the Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD'en. Vi kan altså læse "dagens tekster" og i stor omfang forvente, at det er sådan det bliver!



European Sustainability Reporting Standards – det vi kommer til at kende som ESRS'en



De 13 ESG-standarder er *sector-agnostic*. Dvs at de gælder for alle sektorer.

Der afventes 40 sektorspecifikke standarder. Et udkast er publiceret i februar '22. Det vi har læst, er meget generelt om landbrugets specifikke forhold - eks.v. natur og biodiversitet.

Get ready European Sustainability Reporting

Understanding the ESRS



ESRS bygger i stort omfang på eksisterende standarder

Udformningen af de 13 European Sustainability Reporting Standards baseres dels på EU's politisk og videnskabeligt baserede mål for hvordan den europæiske union skal udvikle sig, dels på en række udbredte og anerkendte standarder og tilgange.

Her er listet de måske vigtigste referencer for ESRS:

- ❑ [GRI](#), Global Reporting Initiative (E, S, G)
- ❑ [SFDR](#) – Sustainable Finance Disclosure Regulation (E, S, G)
- ❑ [ISSB](#) – International Sustainability Standards Board (E)
- ❑ [CRSD](#) – EU Corporate Sustainability Reporting Directive (E)
- ❑ [TCFD](#) – Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (E)
- ❑ [CSDDD](#) – Corporate Sustainability Due Diligence Directive (E)
- ❑ [IED](#) – Industrial Emissions Directive (E)
- ❑ [TNFD](#) – Taskforce on Nature-Related Financial Disclosures (E)
- ❑ [OECD](#) – Organisation for Economic Co-operation and Development (S)
- ❑ [SASB](#) – Sustainability Accounting Standards Board (S)
- ❑ [UNGP](#) – UN Guiding Principles (S)
- ❑ [ILO](#) – International Labour Organisation (S)
- ❑ [EPSR](#) - European Pillar of Social Rights (S)



Hvilke virksomheder er omfattet – De store

The Corporate Sustainability Reporting Directive går i stedet for The Non-Financial Reporting Directive (NFRD).

Med CSRD udvides reguleringen til at være gældende for samtlige store virksomheder, uanset om de er børsnoterede og uanset om de har 500 ansatte eller ej, som det var tilfældet med NFRD.

Det betyder, at alle store virksomheder er offentligt ansvarlige for deres påvirkning både på det sociale område (humanitært) og miljømæssigt.

En "stor virksomhed" under CSRD er en, der overstiger to ud af tre kriterier (samme som dansk regnskabsklasse C):

- ✓ en balancesum på DKK 150 mio. og/eller
- ✓ nettoomsætning på DKK 300 mio. og/eller
- ✓ gennemsnitligt antal ansatte i regnskabsåret: 250.

Hvilke virksomheder er omfattet – De små

Derudover foreslår Kommissionen at udvide anvendelsesområdet til også at omfatte børsnoterede SMV'er.

Kommissionen vil desuden udvikle separate forholdsmæssige standarder for SMV'er, som ikke-børsnoterede SMV'er frivilligt kan bruge.

En "SMV" under CSRD vil være en, der opfylder to ud af tre kriterier:

- ✓ en balance på mellem DKK 30 mio. og DKK 150 mio. og/eller
- ✓ nettoomsætning på mellem DKK 60 mio. og DKK 300 mio. og/eller
- ✓ mellem 50 og 250 medarbejdere.

ESRS: Det her går hurtigt!

- April 2022: Første udkast af EU Sustainability Reporting Standards til offentlig høring
- 8. august 2022: Frist for offentlig høringsperiode til udkastet
- September 2022: European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) sender ESRS-rapporteringsstandarter til EU-Kommissionen
- Oktober 2022: EU-Kommissionen vedtager første standarder for rapportering og oplysning
- Nov eller dec 2022: EU's medlemsstater vedtager EU-direktivet i national lovgivning
- 2023: Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) og ESRS træder i kraft. Organisationer skal spore deres 2023 ESG-strategi, risici og ydeevne for at forberede deres ESRS-rapportering
- 2024: Omfattede virksomheder skal aflægge rapport jvnf ESRS for regnskabsåret 2023
- 2025: Virksomheder skal gentage den samme ESG-rapporteringscyklus for regnskabsåret 2024
- 2027: EU's små og mellemstore virksomheder (SMV'er) skal starte deres egen ESRS-rapportering ved hjælp af det til den tid strømlinede rapporteringssystem designet til små virksomheder





Join at
slido.com
#1259 226

Hvad kan indførelsen af en standard for ESG-rapportering betyde for min rådgivning? (2 min - gerne flere svar)

Bedre grundlag for samarbejde med mine kolleger



Mere effekt for bæredygtig udvikling hos kunden



Større sikkerhed i min rådgivning



En større arbejdsbyrde for mig



At jeg skal efteruddannes



Stigning i mit mersalg



E

Miljømæssige
forhold i
virksomheden
ESRS

Eksempler på faktorer: E5 Ressourceforbrug og cirkulær økonomi

Generelt, strategi, ledelse, væsentlighedsanalyser:

E5-1 Implementerede politikker for styring af ressourceforbrug og cirkulær økonomi

Politikker og målsætninger. Handlingsplaner og ressourcer:

E5-2 Målbare målsætninger for ressourceforbrug og cirkulær økonomi

E5-3 Handlingsplaner for ressourceforbrug og cirkulær økonomi

Mål for præstation:

E5-4 Ressourcer der flyder ind i virksomheden

E5-5 Ressourcer der flyder ud af virksomheden

E5-6 Affald/spild

E5-7 Optimering af ressourceforbrug

E5-8 Støtte til cirkularitet

Taksonomiregulering:

E5-9 Økonomiske effekter fra påvirkninger, risici og muligheder relateret til ressourceforbrug og cirkulær økonomi



Emner

- The European Sustainability Reporting Standards – Et nyt og blivende bekendtskab
- ***S'et for sociale forhold***
- G'et for ledelse og styring

slido



Nævn med enkeltord hvad du mener hører under det "sociale" (to min. Gerne flere svar)

① Start presenting to display the poll results on this slide.

6. What Does the Consumer Understand by "Sustainable Farming"?

"Sustainable Farming" is another important purchase driver, but the term can be quite intangible for many consumers. It shows in their broad definition of the term itself. Nevertheless, they clearly highlight two aspects: **respect for nature and farmer**. Sustainable farming is a long-term issue that needs immediate attention. Consumers associate with it a broad range of factors such as no (or minimal) **use of chemicals, pesticides, or artificial fertilizers, reduced greenhouse gas emissions, use of renewable energy, and saving resources such as water**.

Regionality not only plays a role in terms of where the products come from, but also shows the desired **support of local communities and providers, from farm to stores.**

On the **social responsibility** side of things, consumers classify **good working conditions** as well as **fair remuneration of farmers** as an important part of sustainable agriculture.

This highlights the broad range of topics, consumers have in their mind when talking about sustainable farming. Therefore, you need to provide transparent behind-the-scenes information in your product and brand communication and about your choices of partners.



Fixing the S in ESG

How to move from net zero to net impact.

CITE SHARE COMMENT PRINT ORDER REPRINTS

By [Jason Saul](#) | Feb. 22, 2022

Is the planet really *more important* than the people? According to [CNBC](#), most money managers who use ESG factors in their investment analysis have focused on the E, or climate change, as their leading criteria for their decisions.

But what about the S, or social dimension of corporate impact?

As one fund manager put it to me in a recent conversation: “Planet isn’t necessarily more important than people, it’s just easier to measure. Investors like measuring things that they can put into their models, and carbon is easy to quantify.”

No doubt, quantifying social impact is a challenge.

Fixing the S in ESG

How to move from net zero to net impact.

CITE SHARE COMMENT PRINT ORDER REPRINTS

By [Jason Saul](#) | Feb. 22, 2022

The Meaning of S

First, we need to better understand how the field currently defines S.

Commentators and investors have described S in many different ways: as social issues, labor standards, human rights, social dialogue, pay equity, workplace diversity, access to health care, racial justice, customer or product quality issues, data security, industrial relations, or supply-chain issues.

S&P, one of the leading ESG ratings agencies, describes the S in terms of social factors that pose a risk to a company's financial performance.

Årsregnskabslovens § 99 a krav om redegørelse for politikker for samfundsansvar

Kravene i § 99 a indebærer, at virksomhederne indledningsvis skal tage stilling til, om de har politikker for samfundsansvar på følgende fire forhold:

- Miljøforhold, herunder reduktion af virksomhedens klimapåvirkning
- Sociale forhold og personaleforhold
- Respekt for menneskerettigheder
- Antikorruption og bestikkelse

Sociale forhold – idéer til nøgletal



12	Sygefravær	Sickness Absence Social Data	Sygetimer / antal arbejdstimer (inkl. overarbejde) * 100	
13	Arbejdsulykker	Lost Time Injury Frequency Social Data	(Antal arbejdsulykker * 1.000.000) / total antal arbejdstimer for alle FTE'er	FTE står for full time equivalents dvs. fuldtidsækvivalenter.
14	Medarbejderomsætning	Employee Turnover Social Data	(Frivillige + Ufrivillige forlængende FTE'er) / FTE'er * 100	FTE står for full time equivalents dvs. fuldtidsækvivalenter.
15	Medarbejdertilfredshed	Employee Satisfaction Social Data	Andel af medarbejdere som er tilfredse med at arbejde hos X – fra medarbejderundersøgelse	
16	Kønsdiversitet i organisationen	Gender Diversity All Employees Social Data	(Kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere) / (Fuldtidsarbejdsstyrken) * 100	FTE står for full time equivalents dvs. fuldtidsækvivalenter.

17	Kønsdiversitet i direktionen	Gender Diversity Management Social Data	Andel af kvindelige direktionsmedlemmer af det samlede antal direktionsmedlemmer (i procent)	
18	Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag	Gender Diversity Other Management Levels Social Data	Andel af kvindelige ledere af det samlede antal ledere (i procent)	
19	Kønsdiversitet i øverste ledelseslag	Gender Diversity Board Of Directors Social Data	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer ud af den samlede bestyrelse (i procent)	
20	Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	CEO Pay Ratio Social Data	CEO kompensation / Median medarbejderløn.	
21	Lønforskel mellem køn	Gender Pay Ratio Social Data	Forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere og for kvindelige lønmodtagere i	

Inspiration fra bla. FSR, Finansforeningen og NASDAQ



Fortæl med enkeltord, hvad du mener hører til under det "sociale" (to minutter)
(send gerne flere svar)



Join at
slido.com
#1330 503



S

Sociale forhold
i virksomheden
ESRS

S1 Egne ansatte

Det er det område der fylder og betyder klart mest!

Generelt, strategi, ledelse, væsentlighedsanalyser

Politikker og målsætninger. Handlingsplaner og ressourcer:

- S1-1 Politikker relateret til egne ansatte
- S1-2 Processer for at engagere sig med ansatte/ansattes repræsentanter om påvirkning
- S1-3 Kanaler for at de ansatte/ansattes repræsentanter kan udtrykke bekymring
- S1-4 Målsætninger relateret til at håndtere væsentlige negative påvirkninger, fremme af positive påvirkning og styring af risici og muligheder
- S1-5 Handle på væsentlige påvirkninger på de berørte samfund og effektiviteten af disse handlinger
- S1-6 Tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder relateret til egne ansatte

Mål for præstation:

- S1-7 Karakteristika for virksomhedens ansatte
- S1-8 Karakteristika for ikke-ansatte arbejdere i virksomhedens arbejdsstyrke



S1 Egne ansatte... fortsat

Arbejdsforhold:

- S1-9 Indikatorer for uddannelse og udvikling af færdigheder
- S1-10 Dækning fra system for sundhed og arbejdssikkerhed
- S1-11 Funktionalitet/kvalitet af system for sundhed og arbejdssikkerhed
- S1-12 Arbejdstid
- S1-13 Indikatorer for work-life balance
- S1-14 Rimelig aflønning
- S1-15 Dækning fra social sikring

Ligestilling:

- S1-16 Lønforskel mlm mænd og kvinder
- S1-17 Forhold total årlig lønpakke (mlm højest betalte og median)
- S1-18 Hændelser med diskriminering relateret til ligestilling
- S1-19 Ansættelser af ansatte med handicap
- S1-20 Forskelle i ydelser til ansatte med forskellige kontrakter

Andre arbejdsrelaterede rettigheder:

- S1-21 Klager relateret til andre arbejdsrelaterede rettigheder
- S1-22 Omfang af kollektive forhandlinger
- S1-23 Arbejdsnedlæggelser
- S1-24 Social dialog
- S1-25 Sager om alvorlige brud på menneskerettigheder
- S1-26 Privatliv på arbejdspladsen



S2 Ansatte i værdikæden...

Generelt, strategi, ledelse, væsentlighedsanalyser:

- S2-1 Politikker relateret til ansatte i værdikæden
- S2-2 Processer for at engagere sig med ansatte i værdikæden om påvirkning
- S2-3 Kanaler for at ansatte i værdikæden kan udtrykke bekymring
- S2-4 Målsætninger relateret til væsentlige negative påvirkninger, fremme af positive påvirkning og styring af risici og muligheder
- S2-5 Handle på væsentlige påvirkninger på ansatte i værdikæden og effektiviteten af disse handlinger
- S2-6 Tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder relateret til ansatte i værdikæden

Politikker og målsætninger. Handlingsplaner og ressourcer:

??-? ???

Mål for præstation:

??-? ???

- "Ansatte i værdikæden" er hos leverandører såvel som kunder.
- Der er grundlæggende tale om de samme forhold som for egne ansatte.





S

**Sociale forhold
i virksomheden**

**Dokumentation
og handling**

Inspiration til ESG-ledelsesrapportering

En skabelon

ESG-LEDELSESRAPPORT 2021

Miljømæssig (E), social (S) og virksomhedsledelse (G)

Landbrugsvirksomheden

Ejerleder
Landbrugsvej 1
1234 Landbruget

CVR nr: 12345678



1. Kernefortælling
2. Iværksatte tiltag for en bæredygtig udvikling
3. Fremtidige tiltag for en bæredygtig udvikling
4. ESG-forhold i virksomheden

- E Miljømæssige forhold:**
- Klimaudledning
 - Natur og biodiversitet
 - Vand- og luftkvalitet

- S Sociale forhold:**
- Husdyrenes sundhed og velfærd
 - Arbejdsforhold og arbejdsmiljø
 - Socialt ansvar

- G Forhold i virksomhedsledelsen:**
- Virksomhedsledelse
 - Compliance

Iværksatte tiltag for en bæredygtig udvikling

Miljømæssige tiltag E	Sociale tiltag S	Tiltag indenfor ledelse G
Skriv eksempler ind her:	Skriv eksempler ind her:	Skriv eksempler ind her:



Kernefortælling – Landbrugsvirksomhedens historie og milepæle

Skriv kort om virksomheden. Hvem er I? Hvad er jeres værdigrundlag? Hvad er I stolte af?

Milepæle i virksomhedens historie
Her kan du liste vigtige milepæle i virksomhedens historie. Fokuser på milepæle der handler om positiv miljømæssig, social eller ledelsesmæssig udviklinger. Er der mange at vælge imellem, tager du de nyeste.



Mine fokusområder

Ambitionen og motivationen	Mål og skridt på vejen	Status
Beskriv kort ét område fra ESG-rapporten som er dit personlige hjertebarn – noget du virkelig ønsker at arbejde på at forbedre.	Skriv kort hvad du vil gøre og sæt gerne konkrete mål for dit fokusområde (hvad du vil opnå, hvornår du vil nå målet).	Skriv kort hvad status er for dit fokusområde (hvad du måske allerede har gjort).





Sociale forhold i virksomheden *Generelle*

Indikator		Enhed	20xx+1	20xx
Arbejdsforhold og arbejdsmiljø	Vi har ordnede ansættelsesforhold for vores medarbejdere	1 Nej 2 I lav grad 3 I nogen grad 4 I høj grad 5 I meget høj grad		
	Vi bruger de lovpligtige indsatser for arbejdssikkerhed som afsæt for hele tiden at forbedre sikkerheden			
	Vi forebygger arbejdsulykker og følger op, hvis der sker en ulykke eller en nærvæd-ulykke			
	Vi informerer om og involverer medarbejderne i virksomhedens drift og udvikling			
	Vi har fokus på sundhed og trivsel i den daglige ledelse og drift af virksomheden			
	Ulykker i virksomheden	Antallet af ulykker		
	Sygdom og arbejdsskader	Antal sygedage		
	Uddannelse eller anden kompetenceudvikling	Antal dage pr. medarbejder afsted		
Socialt ansvar	Tage ansvar for dem, der står udenfor arbejdsmarkedet	Antal ansatte på tilskudsordninger eller lignende		
	Uddanne fremtidens landmænd ved at tage praktikanter, elever og studerende ind	Antal ansatte for praktikanter, elever og studerende		

S

Indikator		Enhed	20xx+1	20xx
Dyrevelfærd	Kodødelighed	Pct.		
	Kalvedødelighed	Pct.		
	Nyinfektionsprocenten (kvæg)	Pct.		
	Celletal, mejeri	Celler pr ml. mælk		
	Hjerteordningen	0,1,2,3		

Sociale forhold i virksomheden
Specifikt kvæg

S

Indikator		Enhed	20xx+1	20xx
Dyrevelfærd	Trædepudscore, kyllinger	Point		
	Dødelighedsprocent , kyllinger	%		

Sociale forhold i virksomheden
Specifikt kyllinger

S

Indikator		Enhed	20xx+1	20xx
Grisenes sundhed og velfærd	Dødelighed: slagtegrise (30-110 kg) døde + kasserede	Pct.		
	Dødelighed: Pattegrise inkl. dødfødte (0-7 kg)	Pct.		
	Dødelighed: Smågrise (7-30 kg)	Pct.		
	Dødelighed: Søer	Pct.		
	Antibiotikaanvendelse: Pattegrise, søer, gylte og orner	ADD		
	Antibiotikaanvendelse: Fravænnede grise op til 30 kg	ADD		
	Antibiotikaanvendelse: Slagtegrise og polte	ADD		
	Bemærkninger i DANISH	Ja/nej		
	Deltagelse i hjerteordning	Ja/nej		

Sociale forhold i virksomheden
Specifikt grise



S

Indikatorer og virkemidler på landbrugsinfo.dk



Indikatorer for sociale forhold (arbejdsforhold og sociale ansvar)

Virkemidler dertil samt understøttende spørgsmål

Indikatorerne viser virksomhedens styrker i forhold til arbejdsforholdene, herunder et godt og trygt arbejdsmiljø, og hvordan virksomheden udviser et socialt samfundsansvar. Spørgeskemaet kortlægger også, hvor der kan opnås forbedringer. De mange lovkrav inden for arbejdsforhold og arbejdsmiljø kortlægges i sektionen Governance, som del af 'Compliance med lovgivningen'



SOCIALE FORHOLD I VIRKSOMHEDEN

INDHOLD

Arbejdsforhold	3
Ansættelsesforhold	3
Systematik i arbejdet med arbejdsmiljø	4
Trivsel, motivation og social kapital	5
Sundhed – systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning	6
Sundhed – systematisk forebyggelse af erhvervssygdomme	7
NØGLETAL for arbejdsforhold	8
Socialt ansvar	9

1. Ansættelsesforhold

At have ordnede ansættelsesforhold har betydning for at tiltrække og fastholde gode medarbejdere. Ordnete ansættelsesforhold rummer fx kontrakt på ansættelse, jobbeskrivelse, personalehåndbog, oplæringsplan, afholdelse af MUS, gode velfærdsforanstaltninger, pensionsordning, sundhedsforsikring og muligheder for ferie/afspadsring og faglig udvikling

Vi har ordnede ansættelsesforhold for vores medarbejdere

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

Bagvedliggende spørgsmål:

Har medarbejdere indflydelse på planlægning af ferie/afspadsring	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)
Er der personalehåndbog?	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)
I hvor høj grad afholdes MUS, 1:1 med særlige ansatte	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)
Er der gode velfærdsforanstaltninger (personalerum, toilet-omklædningsforhold)	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)
Er der pensionsordning for særlige fastansatte	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)
Er der tilbud om faglig udvikling til særlige ansatte/fastansatte?	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)
Tilbydes sundhedsforsikring til alle medarbejdere/fastansatte?	0 (ingen) – 5 (i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her _____ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt 1) Ansættelsesforhold

1. Ansættelsesforhold

At have ordnede ansættelsesforhold har betydning for at tiltrække og fastholde gode medarbejdere. Ordnete ansættelsesforhold rummer fx kontrakt på ansættelse, jobbeskrivelse, personalehåndbog, oplæringsplan, afholdelse af MUS, gode velfærdsforanstaltninger, pensionsordning, sundhedsforsikring og muligheder for ferie/afspadsering og faglig udvikling

Vi har ordnede ansættelsesforhold for vores medarbejdere

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Afdækning af ansættelsesforhold – Gnms føres til tops

Har medarbejdere indflydelse på planlægning af ferie/afspadsering	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der personalehåndbog?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad afholdes MUS, 1:1 med samtlige ansatte	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der gode velfærdsforanstaltninger (personalerum, toilet- omklædningsforhold)	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der pensionsordning for samtlige fastansatte	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der tilbud om faglig udvikling til samtlige ansatte/fastansatte?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Tilbydes sundhedsforsikring til alle medarbejdere/fastansatte?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

2. Systematik i arbejdet med arbejdsmiljø

Hvis sikkerhed og sundhed skal blive en naturlig del af kulturen på en arbejdsplads, kræver det et systematisk og vedvarende arbejde med arbejdsmiljø. Mange forhold omkring sikkerhed og sundhed kan glide i baggrunden og blive overskygget, når virksomheden udfordres. Sikre forhold, trivsel og sundhed for medarbejderne skal derfor være indlejret i de processer og rutiner, som danner strukturen i virksomheden, både når det går godt, og når der er pres på.

Vi arbejder systematisk med hele tiden at forbedre arbejdsmiljøet

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Afdækning af arbejde med arbejdsmiljø – Gnms føres til tops

Er APV-handlingsplanens punkter afviklet?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Foretages sikkerhedsrundring med faste intervaller?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Findes jobbeskrivelser på risikofyldte opgaver?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Bliver der arbejdet fokuseret på målsætning og fokuspunkterne fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er eftersyn på maskiner og værktøj sat i system?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er instruktion og tilsyn sat i system?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der udarbejdet en oplæringsplan for elever og nye medarbejdere?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der fokus på at lære af nærvædhændelser for at forebygge alvorlige arbejdsulykker?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad sikres ny arbejdsmiljøviden på bedriften	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad inddrager du dine medarbejdere i arbejdet med arbejdsmiljø	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

3. Trivsel, motivation og social kapital

God trivsel har betydning for motivation. Man kan bidrage til god trivsel ved at involvere medarbejdere i fx planlægning, udvikling, driftsresultater. En aktiv indsats for høj trivsel virker samtidig forebyggende mod stress og krænkende adfærd. Udover inddragelse af medarbejderne styrker det den sociale kapital i virksomheden at kommunikere klart om forventninger/samarbejde. Ejeren sørger også for, at ledelsen går forrest i at udvise ansvar, respekt, retfærdighed, tillid, god tone, interesse og ordentlighed, så disse værdier forplanter sig i organisationen.

Vi gør en aktiv indsats for at skabe vedholdende trivsel og motivation, og styrke den sociale kapital i hele virksomheden

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Afdækning af trivsel, motivation og social kapital – Gnms føres til tops

Undersøger I struktureret og med jævne mellemrum, hvordan det går med trivslen/virksomhedens sociale kapital? (kunne uddybes med at vi har trivselsmåling)

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Involveres medarbejdere i planlægning, udvikling, resultater?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Har virksomheden en plan for håndtering af stress blandt medarbejdere, mellemledere eller i ledelsen?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Planlægges arbejdsopgaver, så man undgår unødvendig travlhed?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

I hvor høj grad er der italesat forebyggelse af krænkende handlinger?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

4. Sundhed – systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning

Man kan systematisk forebygge fysisk nedslidning ved fx at gå forrest i brug af tekniske hjælpemidler, god planlægning af arbejdet og med opfølgning ved begyndende helbredsproblemer. Fysisk og psykisk sundhed bør ses i sammenhæng og være et fokusområde i virksomhedens daglige ledelse og drift. Det gavner både den enkelte, virksomheden og samfundet. Det bør italesættes, at medarbejderne ikke kun skal benytte værnemidler for deres egen skyld, men også for arbejdspladsens og kollegaernes skyld (en del af deres forpligtelser som ansatte), da arbejdspladsen helst undgår slidskader, sygdom og ulykker med alt det bøvl og de omkostninger, sådan noget medfører

Vi har fokus på systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning i den daglige ledelse og drift

Afdækning af sundhed - fysisk – Gnms føres til tops

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Udføres ergonomisk gennemgang af virksomheden med henblik på en tidlig indsats for at modvirke nedslidning?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der indført tekniske hjælpemidler, der letter arbejdet, også selv om belastningen ikke overskrider de lovmæssige grænser for fysisk belastning?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Sørger ledelsen for, at begyndende helbredsproblemer hos medarbejderne bliver imødegået med tiltag, hvis ledelsen får viden om problemet?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Tilbydes medarbejderne sundhedstjek via virksomhedens sundhedsforsikring?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der gennemført fælles initiativer for sundhed, som både medarbejdere og ledelse har deltaget i?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

5. Sundhed – systematisk forebyggelse af erhvervssygdomme

Erhvervssygdomme indenfor branchen er kendte (fx lungesygdomme, hudsygdomme, MRSA og nedsat hørelse) og skyldes påvirkninger i arbejdsforholdene gennem kortere eller længere tid. At sætte fokus på forebyggelse er vigtigt som en del af at tage ansvar for sine medarbejderes livskvalitet og for at stile efter et sundt arbejdsmiljø på sin virksomhed.

Vi har fokus på forebyggelse af erhvervsrelaterede sygdomme

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
I hvor høj grad sætter jeg fokus på reduktion af støv & støjudvikling og dermed forebyggelse af for høj eksponering?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad sætter jeg fokus på brug af åndedrætsværn og dermed forebyggelse af for høj støveksposering?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad benyttes værnemidler (beskyttelsesbriller, egnet åndedrætsværn, egnede handsker) v. håndtering af faremærkede planteværns-, rengørings- og desinfektionsmidler?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad benyttes høreværn ved høj støjeksposering?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad instrueres medarbejdere i at benytte værnemidler?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad stilles personlige værnemidler til rådighed?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad er ledere rollemodeller og benytter selv værnemidler ved belastende arbejdsopgaver (støv, kemi, støj)?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad sættes fokus på sikker medicin håndtering					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad tager i forholdsregler i forhold til at bringe MRSA smitte fra stald til husstand?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Tilbydes medarbejderne sundhedstjek via virksomhedens sundhedsforsikring?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Vi har fokus på forebyggelse af erhvervssygdomme i den daglige ledelse og drift af virksomheden?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der gennemført fælles initiativer vedr. forebyggelse af erhvervssygdomme, som både medarbejdere og ledelse har deltaget i?					0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Afdækning af sundhed – erhvervssygdomme – Gnms føres til tops

NØGLETAL for arbejdsforhold – objektive data, der kan verificeres

Hvor høj er medarbejderomsætningen? (nøgletal + understøttende prosa)

Hvor højt er sygefraværet? (nøgletal – brug for understøttende prosa)

Hvor mange anmeldelsespligtige ulykker har der været det sidste år?

Er der modtaget nogle af følgende reaktioner fra arbejdstilsynet
de seneste tre år?

Strakspåbud

JA ☐ NEJ ☐

Påbud med frist

JA ☐ NEJ ☐

Forbud

JA ☐ NEJ ☐

Rådgivningspåbud

JA ☐ NEJ ☐

Bødeforlæg

JA ☐ NEJ ☐

Er afgørelserne efterkommet og sagen afsluttet

JA ☐ NEJ ☐

Socialt ansvar

Det sociale ansvar handler om at skabe positive relationer til det omgivende samfund ved at være åben og imødekommende. Det indebærer også konkrete tiltag som at inkludere folk på kanten af arbejdsmarkedet ved for eksempel at tilbyde fleksible arbejdspladser med forståelse og respekt for den enkelte medarbejders muligheder for arbejde - hvad enten det er fysiske eller psykiske udfordringer. Dertil handler socialt ansvar også om tage ansvar for uddannelse af fremtidens landmænd ved at tage elever og studerende ind i virksomheden.

Vi har fokus på det sociale ansvar

Afdækning af socialt ansvar – Gnms føres til tops

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Har I holdt åbent landbrug inden for de sidste 5 år?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inviteret skoleklasser på besøg inden for de sidste 5 år?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er landbruget aktivt online og/eller på de sociale medier (ved fx en hjemmeside, Facebook-side eller Instagram-profil – personlig profil gælder ikke)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I haft landbrugselever inden for de sidste 2 år?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inden for de sidste 2 år beskæftiget folk, som står uden for arbejdsmarkedet (fx flexjobbere, ikke-skoleparate unge eller folk med fysiske eller mentale funktionsnedsættelser)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inden for det sidste år haft kvindelige ansatte/elever (familie ikke medregnet)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inden for de sidste 3 år haft en kvindelig leder ansat?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I som en arbejdsplads nedskrevet en kernefortælling/vision, der viser, hvordan I bidrager positivt til samfundet omkring jer?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Emner

- The European Sustainability Reporting Standards – Et nyt og blivende bekendtskab
- S'et for sociale forhold
- ***G'et for ledelse og styring***

slido



Skriv med enkeltord hvad du mener hører under "governance" (to min. Gerne flere svar)

① Start presenting to display the poll results on this slide.



G

Ledelsesmæssige
forhold i
virksomheden
ESRS

Eksempler på faktorer: G1 Governance, risikoleadelse og intern kontrol

Strategi og forretningsmodel, governance og organisation, påvirkninger, risici og muligheder

G1-1 Struktur og sammensætning af virksomhedens governance

Politikker og målsætninger. Handlingsplaner og ressourcer:

G1-2 Kodeks eller politik for god selskabsledelse

G1-3 Proces for forfremmelse og udnævnelse

G1-4 Politik for diversitet blandt ansatte

G1-5 Proces for medarbejderevaluering

G1-6 Politik for aflønning

G1-7 Processer for risikoleadelse

G1-8 Processer for intern kontrol

Mål for præstation:

G1-9 Sammensætning af organer for administration, ledelse og rådgivning

G1-10 Frekvens for møder og deltagelse



Eksempler på faktorer: G2 Grundlag for forretningsadfærd

Strategi og forretningsmodel, governance og organisation, påvirkninger, risici og muligheder

G2-1 Forretningskultur

Politikker og målsætninger:

G2-2 Politikker og målsætninger for forretningsadfærd

Handlingsplaner og ressourcer:

G2-3 Forebyggelse og identifikation af korruption og bestikkelse

G2-4 Forebyggelse og identifikation af konkurrenceforvridende adfærd

Mål for præstation:

G2-5 Træning i at undgå korruption og bestikkelse

G2-6 Hændelser relateret til korruption og bestikkelse

G2-7 Hændelser relateret til konkurrenceforvridende adfærd

G2-8 Beskrivelse af det réelle ejerskab

G2-9 Beskrivelse af politisk engagement og lobbyaktivitet

G2-10 Beskrivelse af praksis for betalinger (af regninger)



VIRKSOMHEDSOVERBLIK

Virksomhedsmønstre/governance | ESG

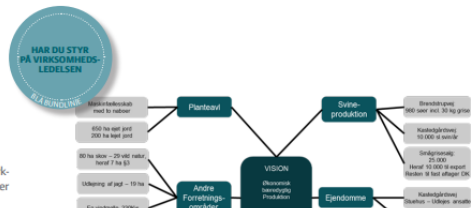
SÅDAN VIRKER TILTAGET

Et godt virksomhedsoverblik kan sættes lig med en god virksomhedsforståelse. Det er virksomhedens væsentligste aktiver og aktiviteter.

"Det her er mig og min virksomhed"

Det er i virksomhedsoverbliket. Det kan for eksempel have. Hvem arbejder sammen om det? Hvem har man i konkurrencen? Hvor er det?

Et visuelt overblik over virksomheden kan flytte rundt med. Afhængigt af faktorer ændrer billedet sig.



Sådan kommer du i gang

1 KONTAKT en strategisk eller virksomhedskonsulent. Med en konsulent får du erfaring og hjælp til fokus og prioritering af, hvad der er væsentligt for dig og for virksomheden.

Sådan kommer du i gang

1 SOM DET FØRSTE identificeres og beskrives virksomhedens risikofaktorer. Dette kan ske på baggrund af en SWOT-analyse, hvor du har vurderet på virksomhedens trusler og svagheder.

GENNEMFØR RISIKOANALYSE FOR VIRKSOMHEDENS DRIFT

Virksomhedsmønstre/governance | ESG

SÅDAN VIRKER TILTAGET

Med en risikoanalyse afdækker og vurderer du hændelser, som kan påvirke virksomhedens nega-tivt. Ved at forstå og vurdere virksomhedens risici, kan du tage dine forholdsregler og dermed gøre virksomheden mere robust.

UDARBEJD EN SKRIFTLIG STRATEGI

Virksomhedsmønstre/governance | ESG

SÅDAN VIRKER TILTAGET

En skriftlig strategi er et ledelsesredskab for at beskrive virksomhedens mål og vejen dertil. Det er en "aftale" om udviklingsindsatser, investeringer og ressourcer for bæredygtig udvikling af og på virksomheden. Strategien bruges med ansatte, med banken, i dit netværk og som det redskab du griber til for at holde kursen.

Det er i arbejdet med strategien, at du kan udvide både selvforståelse og omverdensforståelse. Det er i strategiprocessen og udarbejdelse af en skriftlig strategi, at tæmmer for bæredygtig udvikling som indsats for klima, ressourceoptimering og biodiversitet får "et fælles hjem".



Risikoanalyse samler risikoanalysen på (fra midten og ud):

- Mål/Risikostyring/Risikostyring
- Risikoanalyse
- Kritiske hændelser/forhold
- Omkostning ved hændelse
- Sandsynlighed for hændelse
- Acceptable/Reducere/Fundbrøge

Kilde: SEGES Strategi & Vækst



Uanset hvor mange sider en strategi fylder, er det en god ide at illustrere den med et "strategi-hus". Strategi-huset er godt at have med rundt for samtale og for kommunikation. Det kan også printes i plakatform for fortælling med de ansatte. Eksempel her er med et foretaket indhold. Kilde: SEGES Strategi & Vækst

Økonomi for implementering

- 15-25 af dine egne timer - gratis, men går fra noget andet
- 30-40 timer med en landbrugsrådgiver - 35-45.000 kr.
- Forvent investering i virksomhedsbeskrivelse, risikoanalyse, SWOT med mere

PLAN FOR INDSATSE, DER FOREBYGGER ELLER AFBØDER EFFEKT AF KRITISKE HÆNDELSER

Virksomhedsmønstre/governance | ESG

SÅDAN VIRKER TILTAGET

På baggrund af en risikoanalyse kan der prioriteres og planlægges indsats. Nogle indsats vil ved de nødvendige investeringer fjerne eller kraftigt reducere en risiko, mens andre indsats kan indgå i virksomhedens hændelse.

Implementering

ETABLER EN BESTYRELSE ELLER ET ADVISORY BOARD

Virksomhedsmønstre/governance | ESG

SÅDAN VIRKER TILTAGET

Ved at invitere eksterne ledelseskompetence ind i virksomheden får du inspiration og en snarere til strategi på nærvær. Folk udfører og de kan perspektivering.

En eksterne gruppe af virksomhedens – det man også kan

Konkrete opgaver og et generationskil af en bestyrelse eller strategisk vigtigst

Ved at lade dig ud for virksomhedens udvikling og dagligt måske gøre dig



Eksempel på en bestyrelse

Krav i et kapitalbaseret (A/S eller ApS)

Situationen er behøvet. Strategisk omstilling

Eksempel på et advisory board/gårdråd

Ønske i en personligt ejet virksomhed

Situationen er behøvet. Strategisk omstilling

KOMMUNIKER OM AKTIVITET, AKTUELLE EMNER OG MÆRKESAGER

Virksomhedsmønstre/governance | ESG

SÅDAN VIRKER TILTAGET

Åbenhed, troværdighed, tillid og respekt. Det er vigtige kvaliteter for familie, ansatte og for naboer. For en virksomhed kan det også betyde en del for leverandør- og kunderelationer, og det kan have betydning for at tiltrække medarbejdere og god finansiering.

Et greb er at kommunikere om aktuelle emner eller mærkesager, der ofte relaterer sig til virksomhedens bæredygtige udvikling. Det kan være stort og småt, det kan være godt og mindre godt. Og du behøver ikke at være hverken skærmtrøld eller mester i ord – det vigtigste er at være sig selv og fortælle åbent, ærligt og engageret om det, man har på hjerte.

Om man kalder det at kommunikere, rapportere, fortælle om, dele eller informere afhænger af den kanal eller det medie, der kommunikeres i. Kanaler kan være alt fra tale om sin virksomhed på et netværksmøde, lave opslag på Facebook, udarbejde en bæredygtighedsrapport, fortælle om det på en folkeskole eller invitere naboer og byboer indenfor til Åbent Landbrug.

Det vigtige – og måske sværeste – er, at du som virksomheds-ejer finder ud af, hvad du kan og vil kommunikere, og hvad målet er.



"Åbent Landbrug - Vi kører gylle nu": Flere landmænd bruger sociale medier til at nå lokalsamfundet



Landmand bruger Facebook til at dele dronevideoer og vejlede til kommende elever

Find en landmand og book gratis gårdbesøg. Fysisk eller online.

Manneup Mellegård har produceret et videoklip

Det bedste at kommunikere om og det bedste sted at kommunikere: Gården! Men i hverdagen er det sociale medier, måske en hjemmeside og ellers i de netværk, man er aktiv i.

Økonomi for implementering

Afhænger af medievalg, brug af konsulent og ambitionsniveau for omfang. Kommunikation tager tid og er en værdiskabende investering, og du skal regne med løbende driftsomkostninger. Driften afhænger af de samme beslutninger, som påvirker startomkostninger.

Vision – det vi stræber efter:

Vi er blandt de mest robuste og bæredygtige landbrugsvirksomheder i Danmark, etableret på professionel virksomhedsledelse, digitalisering, teknologi og dygtige medarbejdere.

Strategiske mål 2025:

Økonomiske mål:

- Afkastningsgrad > 6,5 %
- Soliditetsgrad > 25 %
- Nulpunkt 345 kr. for en 30 kg's gris
- Dækningsgrad i planteavl >32%

Governance mål:

- Velfungerende virksomhedsledelse og lederskab
- Ny ledelsesmodel og ansvarsfordeling
- Risikoledelse
- Strategisk sparring via advisory board
- 100% fokus på compliance
- Digitalisering af virksomheden

Miljømæssige mål:

- Leverer på de opsatte klimamål
- Leverer på natur og biodiversitet
- Årligt iværksættes min. 3 nye tiltag der forbedrer natur og ressourceanvendelse
- Mindske forbrug af indkøbt foder

Sociale mål:

- Høj dyresundhed og dyrevelfærd
- Integration af og investering i medarbejdere
- Etablere attraktive rammer og arbejdsforhold
- Gennemsnitlig medarbejderanciennitet > 48 mdr.
- Sørge for godt naboskab.
- Efteruddannelse af ejer og medarbejdere

Strategisk initiativer – hvordan vi vil nå visionen og de opstillede mål;

1. Styrke virksomhedsledelsen og lederskabet

2. Styrke virksomheden som forretning

3. Styrke virksomhedskulturen

4. Grøn omstilling af den samlede virksomhed

5. Salgsmodning af virksomheden

Værdier – det vi ikke går på kompromis med:

- Ordentlighed, selvstændighed og arbejdsglæde
- Præsentabelt landbrug med mentalt og økonomisk overskud.
 - Sikre tid til fritid og et godt familieliv.
- Vi skaber den gode arbejdsplads, arbejder som et team og udvikler vore medarbejdere

Mission – det vi er sat i verden for :

- at producere sunde fødevarer og skabe vækst i harmoni med virksomhedens værdier til gavn for medarbejdere og ejere, baseret på et højteknologisk produktionsanlæg, en effektiv produktion og et professionelt salg



*Find det på
landbrugsinfo.dk*

Brug endelig Landbrugsinfo.dk

Det er her vi deler viden for inspiration

Du sagde efter...

esg

Fagområder

Økonomi og ledelse

Natur og vandsmiljø

Kvæg

Fjerkræ

Planter

Emnefiltrering

☐ Klima

☐ ESG

☐ Bior

☐ DMS

☐ KvæghVT

☐ Natursiløje

Sidetyper

☐ Vidien om

☐ Event

☐ Nyhed

☐ Case

Vær 1-64 af 44 søgeresultater

Økonomi og ledelse

Tema: ESG – vejen til den værdiskabende landbrug

Klima, miljø, sociale forhold og virksomhedsledelse bliver samlet i afrapportering sin ESG-indats. Rapporten er et kommende krav – og til at lave en effektiv og handlingsorienteret ESG-rapport.

Viden om | 14. januar 2022

Økonomi og ledelse

Sådan udfylder du en ESG-ledelsesrapport

Inden for få år forventer SEGES, at alle landbrugsvirksomheder skal afrapportere inden for hele ESG-området. Se et eksempel på, hvordan du kan udfylde en ESG-ledelsesrapport.

Manual | 14. jan 2022

Økonomi og ledelse, Økologi, Fjerkræ + 4 andre

Onlinekurser om klimaaftryk og ESGreen Tool

Med et gratis onlinekursus i bagagen er det nemt og hurtigt at komme i gang med ESGreen Tool. Og det giver dig gratis brug af Klimaværktøjet i hele 2022.

Økonomi og ledelse

Sådan udfylder du en ESG-ledelsesrapport

Inden for få år forventer SEGES, at alle landbrugsvirksomheder skal afrapportere inden for hele ESG-området. Se et eksempel på, hvordan du kan udfylde en ESG-ledelsesrapport.

Manual | Opdateret 14. jan 2022

Bæredygtighedsaftryk skal fremover kunne dokumenteres

Bæredygtighed er allerede og bliver yderligere forstået som produktansvar i fremtiden, danner landbrugsproduktion. Som udgangspunkt er det de markeder, som landbrugsvirksomheden leverer definerer begrebet "bæredygtighed".

EU har presset på for, at den finansielle sektor investerer sine midler i en produktion, der vil være en bidrag. Derfor har EU vedtaget, at den finansielle sektor skal dokumentere sine kunders bæredygtige såkaldte ESG-mål med fokus på miljø, sociale forhold og god selskabsledelse.

SEGES forventer, at alle landbrugsvirksomheder, inden for en forholdsvis kort årrække på 2 - 4 år, skal deres status og planlagte aktiviteter inden for hele ESG-området til deres finansielle samarbejdspartner årlig ledelsesrapport.

SEGES har derfor udarbejdet en skabelon for en ESG-ledelsesrapport, som løbende vil blive udvidet.

Derefter kan du se et eksempel på en udfyldt ESG-ledelsesrapport og blive guidet til, hvordan du den.

Skabelonen og eksemplet er tænkt som en guideline for jeres arbejde med ESG-afrapportering. Nogle forskellige indikatorer giver mere mening for en given landbrugsvirksomhed end andre. Det er også afrapporteringen lægger udgangspunkt i den enkelte virksomhed og dens strategi.

Skabeloner til ESG-ledelsesrapport

Eksempel på udfyldt ESG-ledelsesrapport

Skabelon til ESG-ledelsesrapport

Vejledning til udfyldning af kernefortælling

Læs også: [Konkrete tiltag, der forbedrer din ESG-rapport](#)

ESGGreen Tool - Landbrugets Klimaværktøj

- Beregn klimaftryk for din bedrift.
- Få overblik over CO₂ reducerende virkemidler
- Gratis, hvis du i 2022 deltager i klimadag eller onlinekursus

Læs mere

Emnord

Bæredygtighed

ESG

Forretningsudvikling

+1

Publiceret: 09. december 2022

Virkemidler for bæredygtig udvikling Kvæg, Gris, Mark og Økonomi/Ledelse



- Inspirationskataloger til bæredygtig udvikling (virkemiddelkataloger)

- *Handlingsorienteret ESG-ledelsesrapportering (forslag til skabelon for inspiration)*



Referencer der kan være nyttige – Alle på dansk

- Om ESG-rapportering og ESG-taksonomi – [Erhvervsstyrelsen](#)
- Om EU Taksonomien for bæredygtig finansiering - [PWC](#)
- Om CSRD - [Dansk Erhverv](#)
- Om ESRS – [Dansk Industri](#)

- Om handlinger der kan styrke bæredygtig udvikling – [landbrugsinfo.dk](#)

Referencer til udkast på de 13 standarder

- Gå ind på [EFRAG](#) og søg på E1, E2 osv