

DANSKE  
REVISORER

---

FSK\*



# **ESG** *rapportering*

# Vi arbejder for revisorbranchen

**16.657**

fuldtidsbeskæftigede  
medarbejdere, heraf

**3.300**

godkendte revisorer

FSR - danske revisorer har

**4.900**

personlige medlemmer  
og

**540**

virksomhedsmedlemmer

Fordelingen af mænd og  
kvinder blandt de god-  
kendte revisorer

**80/20**

## FORORD

Revisorbranchens 'license to operate' er at skabe tillid til data. FSR – danske revisorer har til formål at bidrage til et sundt, konkurrencedygtigt og ansvarligt erhvervsliv og en effektiv offentlig sektor med transparent og troværdig information, uafhængig ekspertviden og kompetent rådgivning, ved hjælp af en stærk organisation med legitimitet og gennemslagskraft.

Der er en stigende efterspørgsel efter pålidelig ikke-finansiell information fra investorer, samfund og medarbejdere. Områder som miljø, klima, arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder og god ledelsesskik får i stigende grad indflydelse på forretningsmæssige beslutninger og investeringer. FSR – danske revisorer ønsker at styrke værdien af og tilliden til ikke-finansielle data, og derfor udgav foreningen i 2019 en publikation med 15 ESG-nøgletal i samarbejde med Nasdaq Copenhagen og Finansforeningen ([www.fsr.dk/esg](http://www.fsr.dk/esg)). Udvalget af nøgletal på klimamæssige, sociale og ledelsesorienterede emner er enormt. De 15 tilvalgte ESG-nøgletal er et forslag til, hvilke tal der umiddelbart vil have betydning i forhold til at vurdere et selskabs aktuelle performance og udviklingen heraf. Selskaber kan frit vælge de nøgletal de anser som væsentlige for deres forretningsmodel.

Som revisorerens brancheforening ønsker vi at vise vores medlemmer og omverden, at selv mindre organisationer, som FSR – danske revisorer, har mulighed for at demonstrere samfundsansvar ved at arbejde med og rapportere på mål og resultater for klimamæssige, sociale og ledelsesorienterede emner.

Det er foreningens håb, at en ESG-rapport fra os kan være med til at udbrede kendskabet til og interessen for de ikke-finansielle data hos foreningens medlemmer.

Som forening mener vi også at vi må 'tage vores egen medicin'. I år udgiver vi vores første ESG-rapport. Læseren skal se denne rapport som en 'år-nul'-rapport, hvor rapporteringsprocedure og rammer sættes. I løbet af det kommende regnskabsår vil vi udarbejde de til dataene tilhørende relevante politikker og sikre kendskab og efterlevelse blandt sekretariatets medarbejdere.

God læselyst!

**Charlotte Jepsen**  
Administrerende direktør,  
FSR - danske revisorer

# Væsentlighed

Foreningen har valgt at rapportere på ti ikke-finansielle nøgletal inden for de sociale og ledelsesmæssige områder, der anses som væsentlige for foreningens performance og som bidrager til opfyldelsen af strategien 2019-2021.

I en forening som FSR – danske revisorer, hvor størstedelen af 'produktet' er viden-skabelse og -deling, er det centralt at følge og værne om medarbejdernes sammensætning og trivsel. Derfor inddrager vi nøgletal inden for de sociale data.

Det er centralt for foreningens virke, at bestyrelsen er effektiv, beslutningsdygtig og et spejl af foreningens medlemmer. Derfor inddrager vi nøgletal inden for ledelsesdata.

Klima- og miljødata er ikke direkte centrale for foreningens primære regnskabslæser (medlemmerne) eller en del af foreningens nuværende strategi 2019-2021. Derfor inddrager vi ikke data om klima og miljø.

<b>SOCIALE DATA</b>	
FTE inkl. timeansatte	Viser arbejdsstyrken i regnskabsåret for generering af foreningens aktiviteter og opnåede resultater. Dette nøgletal er et fundamentstal for forståelse af foreningens størrelse målt på aflønnede menneskelige ressourcer.
Kønsdiversitet	Giver et billede af sammensætningen af sekretariatets ansatte. Der er lavet flere undersøgelser der viser, at kønsdiversitet på arbejdspladsen har en korrelation med bedre finansiell performance.
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Giver et billede af sammensætningen af sekretariatets ansatte. Der er lavet flere undersøgelser der viser, at kønsdiversitet på arbejdspladsen har en korrelation med bedre finansiell performance. Endvidere kan dette nøgletal vise en evne til at tiltrække talenter fra hele talentpuljen.
Medarbejderomsætningshastighed	Nøgletallet giver en indikation af, hvor længe medarbejderne bliver/får lov til at blive i jobbet. Der er en direkte sammenhæng mellem medarbejderomsætning og medarbejdereffektivitet. Foreningen ønsker at have en lav medarbejderomsætning.
Sygefravær	Kan være en indikator for det generelle arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk. Kan direkte aflæses på bundlinjen, da højt sygefravær nedsætter arbejds effektiviteten. Foreningen ønsker at have et lavt sygefravær.

<b>SOCIALE DATA</b>	
Fastholdelse af medlemmer (virksomheder)	God, rettidig og relevant betjening af medlemmer fra sekretariatet giver tilfredse medlemmer. Tallet synliggør foreningens styrke i det danske samfund som branchens repræsentant. Foreningen ønsker at have en høj fastholdelsesprocent.
Fastholdelse af medlemmer (personlige medlemmer)	God, rettidig og relevant betjening af medlemmer fra sekretariatet giver tilfredse medlemmer. Tallet synliggør foreningens styrke i det danske samfund som branchens repræsentant. Foreningen ønsker at have en høj fastholdelsesprocent.
Fastholdelse af personlige medlemmer (godkendte revisorer)	God, rettidig og relevant betjening af medlemmer fra sekretariatet giver tilfredse medlemmer. Da de godkendte revisorer er kernen i medlemsbasen, er det centralt at kende til fastholdelsesgraden ad de godkendte revisorer. Foreningen ønsker at have en høj fastholdelsesprocent.

<b>LEDELSESDATA</b>	
Bestyrelsens kønsdiversitet	Dette nøgletal kan være en indikator for, at diversiteten i foreningens medlemmer er repræsenteret. Bestyrelsen er bredt repræsenteret af små og store medlemsvirksomheder, samt statsautoriserede og godkendte revisorer. Bestyrelsen så gerne en udvikling med en balanceret kønsdiversitet.
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Faldende tilstedeværelse på bestyrelsesmøderne kan indikere en mindre opmærksom og mindre engageret bestyrelse, og potentielt en vigende sammenhængskraft i branchen. Foreningen ønsker en høj fremmødeprocent på bestyrelsesmøder.

# ESG nøgletaloversigt

Herunder findes foreningens opgørelse af syv nøgletal på det sociale område og to nøgletal på det ledelsesmæssige område. I denne 'år-nul'-rapport har vi valgt at medtage én sammenligningsperiode, samt måltal for den kommende periode.

<b>SOCIALE DATA</b>				
	Enhed	Mål for 2020/21	<b>2019/20</b>	2018/19
TE inkl. timeansatte	Antal ansatte	-	<b>51</b>	57
Kønsdiversitet	Procent kvinder	48-52	<b>56</b>	53
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Procent kvinder	40	<b>40</b>	40
Medarbejderomsætningshastighed	Procent	15	<b>31</b>	12
Sygefravær	Dage	Maksimalt 2	<b>2</b>	5,5
Fastholdelse af medlemmer (personlige medlemmer)	Procent	92,5	<b>92,9</b>	92,6
Fastholdelse af personlige medlemmer (godkendte revisorer)	Procent			
<b>LEDELSES DATA</b>				
Bestyrelsens kønsdiversitet	Procent kvinder	10	<b>0</b>	0
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Procent	100	<b>95</b>	83

# Udviklingsforklaring for ESG nøgletaloversigt

Herunder findes en udviklingsforklaring for de nøgletal foreningen rapporterer på.

<b>SOCIALE DATA</b>	
FTE inkl. timeansatte	Der er et fald i antallet af ansatte grundet en organisationsændring i perioden. Et af formålene med organisationsændringen var netop at få færre medarbejdere med tungere specialistviden.
Kønsdiversitet	Der er en let stigning i antallet af kvindelige medarbejdere, hvilket skyldes den ordinære til- og afgang af medarbejdere og timelønnede. Foreningen ser det ikke som en væsentlig ændring.
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	På trods af en til- og afgang af ledere inden for perioden, bibeholdes en procentsats på 40% andel af kvinder i det øvrige ledelseslag. Foreningen arbejder på nuværende tidspunkt ikke særskilt med diversitet i sigte i ansættelse af nye ledere. Der ansættes ud fra en bred vifte af faktorer, hvor de rette kvalifikationer vejer tungest. Foreningen ligger vægt på at have en personalepolitik der tilgodeser begge køns muligheder for at gøre karriere i foreningen.
Medarbejderomsætningshastighed	Medarbejderomsætningshastigheden er steget markant i perioden. Dette skyldes en længere række af begivenheder og er helt ekstraordinært for foreningen. 1. Foreningen gennemgik en organisationsændring hvor en række medarbejdere måtte opsiges for at fremtidssikre organisationen til at kunne indfri foreningens nye strategi. Organisationsændringen blev gennemført i Q1 2019, men grundet opsigelsesvarsel blev de først registreret 1. juni 2019 eller senere. 2. En medarbejder er gået på pension. 3. Foreningen modtog en række frivillige opsigelser, hvoraf hovedparten kom fra medarbejdere der havde været i organisationen mere end 10 år, og søgte nye udfordringer, hvilket på nutidens arbejdsmarked ikke er usædvanligt. Bestyrelse og direktion er opmærksomme på dette tal og følger det nøje.

<b>SOCIALE DATA</b>	
Sygefravær	Antallet af sygefraværsdage er faldet markant i perioden og har nu fundet et leje, som bestyrelse og direktion finder naturligt for en arbejdsplads af foreningens karakter. Tallet i sammenligningsperioden blev påvirket af to langtidssygemeldinger. Tallet i indeværende regnskabsperiode er forbedret, da foreningen har haft øget fokus på medarbejdertrivsel og der er åbnet for større fleksibilitet i forhold til hjemmearbejdsdage.
Fastholdelse af medlemmer (virksomheder)	Fastholdelsen af virksomhedsmedlemmer falder en smule. Dette skyldes hovedsageligt den generelle konsolidering i branchen, hvor virksomheder slår sig sammen for at kunne betjene kundernes stigende behov for en bred palette af ydelser. Foreningen arbejder systematisk og analytisk for at gøre en indsats her, i kraft af foreningens årlige medlemstilfredshedsundersøgelse, og i seneste strategiperiode, med en målrettet SMV-indsats. Her er ønsket særligt at få de mindre revisionshuse tættere på foreningen.
Fastholdelse af medlemmer (personlige medlemmer)	Fastholdelsen af personlige medlemmer er ikke ændret væsentligt.
Fastholdelse af personlige medlemmer (godkendte revisorer)	
<b>LEDELSESDATA</b>	
Bestyrelsens kønsdiversitet	Bestyrelsens kønsdiversitet er uændret. På den kommende generalforsamling den 22. september 2020, er der forslag til vedtægtsændringer, der indebærer, at bestyrelsen ønskes at afspejle sammensætningen af medlemskredsen.
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Bestyrelsens fremmøde på bestyrelsesmøder er steget. De 83% fremmøde i foregående periode var ekstraordinært lavt og en forbedring i indeværende periode var derfor forventet.

### Periode og afgræsning

Denne rapportering følger det finansielle regnskabsår 01.06.2019-31.05.2020.



# Anvendt regnskabspraksis

Nøgletallene tager udgangspunkt i 'ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten' fra juni 2019. Herunder findes beskrivelse af den for regnskabsåret anvendte opgørelsesmetode for de nøgletal foreningen rapporterer på.

<b>SOCIALE DATA</b>	
FTE inkl. timeansatte	FTE er beregnet for både fuldtidsansatte og timeansatte ud fra ATP-data. På sigt ønsker vi at beregne FTW som anbefalet af nøgletalspublikationen.
Kønsdiversitet	$(\text{Kvindelige FTE'er} + \text{kvindelige timeansatte}) / \text{FTE inkl. timeansatte} * 100$
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	$((\text{kvinder i øvre ledelseslag}) / \text{alle i øvre ledelseslag}) * 100$  Definition af øvrige ledelseslag i FSR: Alle med personaleansvar og økonomichef. Økonomichefen medtages da den vægt som de områder vedkommende råder over har, har stor indflydelse på foreningens succes, på linje med ledere med personaleansvar.
Medarbejderomsætningshastighed	$((\text{frivillige} + \text{ufrivillige fratrædelser}) / \text{FTE}) * 100$  Ekskl. timeansatte
Sygefravær	$(\text{antallet af sygedage for alle FTE'er i perioden}) / (\text{total FTE})$  Ekskl. timeansatte
Fastholdelse af medlemmer (virksomheder)	$((\text{antallet af virksomhedsmedlemmer ved udgangen af perioden}) - (\text{nye virksomhedsmedlemmer i perioden})) / \text{antallet af virksomhedsmedlemmer ved starten af perioden}) * 100$
Fastholdelse af medlemmer (personlig medlemmer)	$((\text{antallet af personlige medlemmer ved udgangen af perioden}) - (\text{nye personlige medlemmer i perioden})) / \text{antallet af personlige medlemmer ved starten af perioden}) * 100$

<b>LEDELSESLDATA</b>	
Bestyrelsens kønsdiversitet	$\left(\frac{\text{kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer}}{\text{alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer}}\right) \cdot 100$ <p>Tallet er målt ved udgangen af perioden</p>
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	$\left(\frac{\text{antal bestyrelsesmøder fremmødt pr. bestyrelsesmedlem}}{\text{antallet af bestyrelsesmøder} \cdot \text{antallet af bestyrelsesmedlemmer}}\right) \cdot 100$