



Guide til dig, der arbejder med CSR rapportering

# Kom godt i gang med CSR rapportering om sociale forhold og medarbejderforhold

Inspiration og guide til større virksomheder, der skal rapportere om sociale forhold og medarbejderansvar som en del af den samlede CSR rapportering i henhold til Regnskabsloven §99a.

# Sådan redegør du for virksomhedens politikker for sociale forhold og medarbejderansvar

*Ifølge Regnskabslovens §99a skal alle større virksomheder\* oplyse om CSR-politik samt konkrete handlinger og resultater af den hidtidige indsats. Denne guide giver jer tips og inspiration til at rapportere om virksomhedens politikker for sociale forhold og medarbejderansvar i henhold til de gældende regler og som en del af den samlede CSR rapportering. Brug denne guide til at komme hele vejen omkring de relevante aspekter i netop jeres virksomhed!*

## Det forretningsmæssige formål og de tre V'er

Ud over at opfylde det lovmæssige rapporteringskrav må en god CSR rapport også have et forretningsmæssigt formål. FSR - danske revisorer anbefaler, at arbejde ud fra de tre V'er:



Brug de tre V'er i jeres samlede rapportering og hent mere inspiration i FSR - danske revisorers publikation "Nye krav til redegørelse for samfundsansvar - hvem skal rapportere hvad og hvornår jf. § 99 a i årsregnskabsloven" (2015).

Hent publikationen og find mere inspiration til CSR rapporten på [cabiweb.dk/csrrapportering](http://cabiweb.dk/csrrapportering).

God arbejdslyst!

*\*Omfatter børsnoterede virksomheder i regnskabsklasse D og de største i regnskabsklasse C.*

## Indhold

1. Virksomhedens forretningsmodel .....	2
2. Politikker for sociale forhold og medarbejderansvar .....	2
3. Fra politik til handling .....	3
4. Risici .....	3
5. Ikke-finansielle KPI'er .....	4
6. Resultater .....	4



### Vil du vide mere?

Annette Juul Jensen  
Seniorkonsulent

Telefon 86 20 83 81  
Mail [aje@cabiweb.dk](mailto:aje@cabiweb.dk)

[cabiweb.dk/csrrapportering](http://cabiweb.dk/csrrapportering)



# Hvad skal rapporteres?

## 1. Virksomhedens forretningsmodel

Når I skal oplyse om virksomhedens politikker for sociale forhold og medarbejderansvar, er det vigtigt, at I først og fremmest kridter banen op. Hvad er I for en type virksomhed, og hvilke slags produkter eller ydelser leverer I? Det er en vigtig baggrundsviden for at forstå koblingen mellem jeres strategi, jeres kerneforretning og jeres tilgang til sociale forhold og medarbejderansvar.

I definerer selv indholdet og detaljeringsgraden af de oplysninger, der gives om forretningsmodellen.

Typisk vil beskrivelsen af forretningsmodellen indeholde:

- Præcisering af virksomhedens forretningsområde (fx *detailhandel, finansvirksomhed eller sundhedsområdet*).
- Beskrivelse af hvilke afdelinger, virksomheden består af.
- Oplysninger om hvilke typer produkter, ydelser og services, virksomheden leverer.

Egne noter:



## 2. Politikker for sociale forhold og medarbejderansvar

Ved rapporteringen af jeres politikker for sociale forhold og medarbejderansvar forstås i bred forstand virksomhedens interne retningslinjer, målsætninger eller andre dokumenter, der beskriver, hvordan I arbejder med fastholdelse, forebyggelse og inklusion.

**!** Obs: Hvis virksomheden ikke har politikker for medarbejderansvar, skal det oplyses i ledelsesberetningen. **Fra regnskabsåret 2018 og frem skal I desuden angive grundene hertil.**

Egne noter:



### Beskriv jeres politikker for fx:

- Mangfoldighed (*medarbejdere med anden etnisk baggrund, medarbejdere med handicaps, fleksjob og førtidspensionister mv.*)
- Ligebehandlingspolitik for medarbejdere med handicaps
- Inklusion (*medarbejdere/praktikanter som optrænes til arbejdsmarkedet hos jer*)
- Fastholdelse (*brugen af de sociale kapitler, fastholdelseplaner for sygemedarbejdere mv.*)
- Forebyggelse (*sundhed, work/life balance, rotation mv.*)
- Seniorordning (*andre timetal, arbejdsopgaver mv.*)
- Afskedigelse
- Trivsel
- Lige adgang for alle medarbejdere i forhold til kompetenceudvikling
- Medarbejdernes sikkerhed

Bemærk at listen ikke er udtømmende, men vejledende.

---

### 3. Fra politik til handling

Beskriv, hvordan I omsætter jeres politikker til konkrete handlinger. I definerer selv indholdet og detaljeringsgraden af oplysningerne.

I kan fx oplyse om, hvor mange medarbejdere virksomheden har ansat på særlige vilkår (fx fleksjob, førtidspension, sociale kapitler, løntilskud, vikrosmhedspraktik eller ansatte med personlig assistance eller via handicapkompenserende ordninger).

Egne noter:



#### Vis hvordan I omsætter politikker til handling gennem fx:

- Bonus knyttet op på indfrielse af CSR-KPI'er
- Undervisningstiltag af personaleledere (fx undervisning i mangfoldighedsledelse, sygefravær mv.)
- Tilgængelighedstjek af bygningen, jeres IT mv. (køreramper, brede døre etc.)
- Kontraktprocesser hvor temaet har været en del af jeres vurdering af kontrakt og tilbud
- Donationer og sponsorater til udsatte grupper
- Partnerskaber med interessentgrupper
- Hvilke processer eller systemer hjælper jer med at omsætte politikkerne til handling?
- Trivselstiltag
- Tiltag ved forebyggelse og fastholdelse af syge medarbejdere
- Screening og monitorering af sygefravær

Bemærk at listen ikke er udtømmende, men vejledende.

---

### 4. Risici

I skal angive, om der er forhold i jeres forretningsstrategi, som medfører væsentlige risici for at arbejde med udsatte grupper som fx handicappede borgere, borgere med nedsat arbejdsevne mv.

Det kan eksempelvis være, hvis arbejdets art udgør en risiko for medarbejdere (fx en synshandicappet skorstensfejer).

Egne noter:



---

## 5. Ikke-finansielle KPI'er

Angiv om virksomheden opererer med ikke-finansielle KPI'er for jeres aktiviteter, som vedrører sociale forhold og/eller medarbejderforhold.

Egne noter:



### Kig på KPI'er for fx

- Antal ansatte på særlige vilkår
- Sygefraværet i virksomheden
- Diversitet i medarbejderstaben i forhold til køn, fysiske handicaps, psykiske handicaps, etnicitet, pletter på straffeattesten mv.
- Antal ansatte, som skal deltage i kompetenceudvikling
- Medarbejdertilfredshed og trivsel

*Bemærk at listen ikke er udtømmende, men vejledende.*

---

## 6. Resultater

Vurder og beskriv de resultater, I har opnået i jeres arbejde med sociale forhold og medarbejderansvar for det gældende regnskabsår og oplys om, hvilke målsætninger virksomheden har i det kommende år.

Inddrag resultater - både positive og negative - som har relation til virksomhedens kerneforretning - og i det omfang de er relevante for forståelsen af udviklingen og påvirkningen af kerneforretningen.

Egne noter:

