ESG Profilen Trendrapport 2025

Et indblik i danske virksomheders arbejde med ESG

Lederne

EY Building a better working world

Danske Bank

Executive summary

Danske virksomheder: *ESG giver forretningsfordele*

I denne rapport kan du dykke ned i en række ESG-trends og indsigter fra danske virksomheder og ledere. Rapporten bygger på en undersøgelse blandt 945 danske ledere foretaget i april 2025 samt anonyme indtastninger i det gratis digitale værktøj ESG Profilen fra 1.711 virksomheder i perioden maj 2023 til februar 2025. Rapporten giver med andre ord et solidt og aktuelt indblik i danske virksomheders ESG-arbejde. Rapporten er udarbejdet af det strategiske partnerskab ESG Profilen – bestående af Danske Bank, EY og Lederne.

ESG er ikke blot compliance

af de ledere, der arbejder med ESG, vurderer, at det skaber fordele for virksomheden

Virksomhederne møder ESG-krav i forretningsrelationerne

Mere end 2 ud af 3 virksomheder møder krav om udlevering af klimadata

Executive summary

Virksomhederne har primært fokus på de virksomhedsnære indsatser. Særligt indsatser inden for CO_2-reduktioner i egen forretning og virksomhedens egne medarbejdere står centralt i virksomhedernes ESG arbejde.

Klimaindsatser står højest på prioriteringslisten

Mere end hver anden virksomhed sætter klimaindsatser som topprioritet for ESG-arbejdet de næste år

S i ESG = egne medarbejdere

Forhold omkring egne medarbejdere indtager samtlige pladser i top fem, når det gælder virksomhedernes sociale indsatser

Executive summary

C-suiten er i høj grad involveret i udarbejdelsen af virksomhedens ESG rapport - særligt i de mindre virksomheder. Samtidig bliver udfordringer med at fremskaffe korrekt ESG-data som en af de største barriere i virksomhedernes ESG arbejde

ESG rapportering er ledelsesarbejde

I hver tredje virksomhed, der arbejder med ESG, er CEO involveret i arbejdet med ESG-rapportering – på lige fod med CFO/finansfunktionen

ESG-udfordringer

af ledere, der arbejder med ESG, oplever udfordringer med at fremskaffe korrekte ESG-data

Indhold

Introduktion

Trends og indsigter i danske virksomheders ESG arbejde

1. ESG er ikke blot compliance
2. Virksomhederne møder ESG-krav i forretningsrelationerne
3. Klimaindsatser står højest på prioriteringslisten
4. S i ESG = egne medarbejdere
5. ESG rapportering er ledelsesarbejde
6. ESG-udfordringer

6 Gode Råd til ESG arbejdet

Brugere af ESG Profilen

Appendix

Datagrundlag og bearbejdning

Ordliste og forklaring

Lederne

EY Shape the future with confidence

Danske Bank

Introduktion

Ingen tvivl længere – ESG giver forretningsfordele

Arbejdet med ESG har nu nået et modenhedsniveau, hvor det skaber tydelig værdi for virksomheder. Hensynet til mennesker, natur og samfund giver forretningsfordele. Det er hovedkonklusionen i den ESG-trendrapport, som vi tre partnere – EY, Lederne og Danske Bank – står bag.

Rapporten bygger på en undersøgelse blandt 945 danske ledere i april 2025 samt anonyme indtastninger i det gratis digitale værktøj, ESG Profilen, fra 1711 virksomheder i perioden maj 2023 til februar 2025. Den giver med andre ord et solidt og aktuelt indblik i danske virksomheders ESG-arbejde.

I en tid, hvor geopolitiske forhold skaber modvind for ESG, er det glædeligt at se, at danske virksomheder og ledere har taget ESG til sig. Ikke som en pligt, men som en mulighed for at styrke forretningen. Det ses tydeligt i, at hele 85 % af de adspurgte ledere, der arbejder med ESG, oplever en fordel ved ESG-arbejdet.

De positive tal bekræfter vores ambition om at styrke ESG-dagsordenen yderligere og forklarer, hvorfor vi tre partnere er gået sammen om at udvikle og stille ESG Profilen frit til rådighed som gratis værktøj.

Vi har alle tre en interesse i at hjælpe virksomheder godt på vej. ESG er en integreret del af Danske Banks finansielle rådgivning, og vi ønsker at hjælpe vores kunder med at identificere risici og muligheder for at fremme langsigtet værdiskabelse. For EY handler ESG om at styrke strategien internt og troværdigheden eksternt. Og for Lederne er ESG en ledelsesdagsorden, når det fungerer som afsæt for bæredygtige kulturforandringer og en tydelig strategisk retning.

God læselyst!

Bodil Nordestgaard Ismiris

Adm. direktør i Lederne

Jan C. Olsen,

Adm. direktør og Country Managing Partner i EY

Lars Alstrup,

Direktør for erhvervskunder i Norden i Danske Bank

Trends og indsigter

i danske virksomheders ESG arbejde

Lederne

EY Shape the future with confidence

Danske Bank

ESG er ikke blot compliance

ESG skaber fordele *for kerneforretningen*

ESG er mere end en rapporteringsøvelse. Arbejdet med ESG styrker virksomhedernes omdømme hos forbrugere, kunder, investorer og andre interessenter. Derudover kan det åbne nye forretningsmuligheder for virksomheden, samt være med til at fremtidssikre forretningen bl.a. gennem bedre muligheder for at fastholde medarbejdere. I vores undersøgelse med deltagelse af 945 ledere svarer 85 % af de, der arbejder med ESG, at de vurderer, at arbejdet skaber fordele for virksomheden. 7 % svarer, at de ikke oplever fordele ved ESG-arbejdet, og 8 % angiver "ved ikke". Blandt de 85 %, der angiver, at ESG-arbejdet fører til fordele, er det særligt et styrket omdømme og det, at virksomheden fremstår mere attraktiv for kunder, investorer og interessenter, som går igen.

Hvilke fordele giver arbejdet med ESG?*

63 %
Styrket omdømme

51 %
Fremstå mere attraktive

44 %
Fremtidssikring af forretningen

44 %
Forretningsmuligheder

22 %
Fastholdelse af medarbejdere

3 %
Andre fordele

**Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar.*

Fordele ved ESG-arbejdet
- udfoldet

Top 5: Hvilke fordele giver arbejdet med ESG?*

Styrket omdømme – 63 %

Arbejder man aktivt med ESG, sender det et klart signal om ansvarlighed og samfundsansvar, hvilket styrker virksomhedens brand og tilliden fra omverdenen.

Fremstå mere attraktive – 51 %

Kunder, investorer og samarbejdspartnere efterspørger i stigende grad dokumentation for bæredygtighed og ansvarlig forretningsdrift. En stærk ESG-profil kan derfor være afgørende for at rejse kapital og skabe stærke kunderelationer.

Fremtidssikring af forretningen – 44 %

Ved at integrere ESG i strategien positionerer virksomheder sig bedre i forhold til fremtidig regulering, ændringer i forbrugeradfærd og klimarelaterede risici. Det kan øge modstandsdygtigheden og sikrer relevans på længere sigt.

Forretningsmuligheder – 44 %

ESG kan åbne døre til nye muligheder og kundegrupper, hvor bæredygtighed er et krav eller en forventning. Samtidig kan innovation drevet af ESG føre til udvikling af nye produkter og løsninger.

Fastholdelse af medarbejdere – 22 %

Flere medarbejdere – særligt blandt de yngre generationer – ønsker at arbejde i virksomheder, der tager ansvar og arbejder målrettet med bæredygtighed. ESG-indsatser kan derfor styrke medarbejdertilfredshed og engagement.

**Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar.*

»I dag er ESG-rapportering en helt naturlig del af Teknidans arbejde. Og vi oplever at blive tilvalgt som samarbejdspartner og leverandør, fordi vi er foran på ESG-dagsordenen«

Allan Bengtsen,
COO, Teknidan A/S, bruger af ESG Profilen

Læs hele casen

Lederne EY Shape the future with confidence Danske Bank

ESG er ikke blot compliance

Virksomheder arbejder videre med ESG *uagtet Omnibus-forslaget*

50 % af de adspurgte ledere har ikke hørt om Omnibus-forslaget*. Af de ledere, som har kendskab til Omnibus-forslaget, angiver 48 % procent, at de vil arbejde uændret eller mere med ESG, 14 % angiver, de vil arbejde mindre med ESG, og 6 % angiver, at de ikke vil arbejde med ESG som en konsekvens af Omnibus-forslaget. Hele 32 % af de ledere, der har hørt om Omnibus-forslaget, angiver "andet/uafklaret".

**Læs mere om EU-kommissionens Omnibus-forslag*

Virksomheder, der har kendskab til Omnibus-forslaget, og deres fremadrettede ESG-arbejde efter Omnibus

Kun 6 % af de ledere, der har hørt om EU Kommissionens Omnibus-forslag, forventer, at de ikke længere vil arbejde med ESG

- 14 % vil arbejde mindre med ESG
- 32 % ved ikke / ikke relevant
- 48 % vil arbejde uændret eller mere med ESG

»Vores undersøgelse viser, at kun et begrænset antal virksomheder forventer at stoppe deres ESG-arbejde som følge af EU's Omnibus-forslag. Dette indikerer, at ESG er en væsentlig del af virksomhedernes strategi og kerneforretning, snarere end blot et compliance-krav. Indførelsen af mere frivillig ESG-rapportering giver især mindre virksomheder mulighed for at skifte fokus fra omfattende rapportering til en mere KPI-orienteret tilgang. Dette frigiver tid og ressourcer, som virksomhederne i stedet kan anvende til at implementere ESG-indsatser og initiativer, der skaber øget værdi for kerneforretningen, miljøet og de mennesker, der er omkring dem«

Gitte Gram Løth,
Associate Partner, Climate Change and Sustainability Services, EY

Virksomheder møder ESG-krav *fra flere interessenter*

Virksomheder møder ESG-krav fra en bred vifte af interessenter. I figur 1 ses, hvilke interessenter danske virksomheder særligt oplever krav fra. Disse krav kan variere, men indebærer typisk efterspørgsel på data på tværs af E, S og G.

Data er fundamentet for ESG-arbejdet og muliggør et fælles sprog mellem både leverandører og kunder samt virksomheder, investorer og långivere. ESG-data er især afgørende for større virksomheder, som opsætter ambitiøse bæredygtighedsmål, de kun kan indfri med samarbejde og indsigt fra deres leverandører. Denne "trickle-down effect" skaber et marked, hvor der er konkurrencefordele at høste ved at kunne tilbyde ESG-data af høj kvalitet. Data er derfor blevet en ny valuta for virksomhederne, og data vil blive mere og mere afgørende for virksomheders bæredygtighedsarbejde og konkurrenceevne i fremtiden.

41 % af de adspurgte virksomheder oplever, at de får forespørgsler på ESG-data fra deres kunder – men zoomer vi ind på forskellige virksomhedstørrelser, kan vi se, at forekomsten er lavere hos mikro- og små virksomheder og stiger blandt mellem- og store virksomheder (se figur 2).

Figur 1: Blandt virksomheder, der møder ESG-krav, er det følgende interessenter, der stiller dem*

*Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar.

Virksomheder møder krav fra forretningsrelationer

Figur 2: Oplever I, at jeres kunder efterspørger ESG-data?

»Det er fortsat vigtigt at arbejde målrettet og strategisk med ESG, så man som virksomhed får kortlagt og håndteret sine ESG-relaterede risici og muligheder.

ESG-risici bliver i stigende grad en del af bankernes kreditvurdering, og f. eks. vil vi på nogle områder indsamle relevante ESG-oplysninger og data for at vurdere, hvordan klimarisici påvirker vores kunders forretning og dermed deres muligheder for at opnå finansiering«

Christina Graversen Krath,
Head of Sustainability Business Customers,
Danske Bank

Klimaindsatser står højest på prioriteringslisten

Klimadata fylder i ESG-krav *men der er også fokus på værdikæden*

Dykker man ned i hvilken data, virksomhederne oplever at blive efterspurgt, er der en klar vinder – nemlig klimadata. Hele 70 % af de, der oplever kundehenvendelser på ESG-området, angiver, at henvendelserne inkluderer forespørgsler på klimadata (Se figur 3). Dette giver god mening, da mange virksomheder skal bruge deres leverandørers klimadata og CO_2-reduktioner til at kunne indfri bl.a. deres egne klimamål, eftersom leverandører indgår i Scope 3-udledningerne, hvor langt størstedelen af klimapåvirkningen finder sted for de fleste virksomheder.

For virksomheder med 500+ medarbejdere er det helt op til 76 %, der oplever at blive efterspurgt klimadata. De sociale data er også blevet en efterspurgt valuta, eftersom over hver tredje virksomhed bliver efterspurgt data på egne medarbejdere, mens 53 % af virksomhederne bliver bedt om at dele leverandørdata – en tendens der forventes at stige med indførelsen af CSDDD* i 2027. Det bliver interessant at følge udviklingen på sociale data, og hvorvidt efterspørgslen på denne vil stige over de kommende år, som det er set med klimadata over de seneste år.

*Læs mere om CSDDD

af virksomheder med 500+ medarbejdere bliver efterspurgt klimadata

Klimaindsatser står højest på prioriteringslisten

Figur 3: Hvilke data efterspørger jeres kunder?*

Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar.

Klimadata kan fx være

CO_2-regnskab

Livscyklusberegninger på produkter og løsninger

Miljøvaredeklaration (EPD)

Certificeringer

Klimaindsatser står højest på prioriteringslisten

Klima er et dominerende emne nu og fremadrettet, *men nye miljøemner vinder frem*

På tværs af ESG-områderne fylder klima mest, også når vi ser ind i den nærmeste fremtid. Over halvdelen af virksomhederne har angivet, at klimadata vil være et af de ESG-områder, der vil fylde mest inden for de næste tre år. Hver femte virksomhed har angivet, at forurening og/eller cirkulær økonomi vil være et fokusområde inden for de næste tre år, hvilket begge er områder, der fylder inden for den bredere miljødagsorden.

Disse resultater stemmer overens med den stigende efterspørgsel på klimadata, og virksomhedernes "license to operate", som i højere grad afhænger af arbejdet med deres klima- og miljøpåvirkning.

Figur 4: Hvilke af disse ESG-områder vil fylde mest i jeres arbejde for de næste tre år?*

*Respondenterne har haft mulighed for at angive 3 svar.

Klimaindsatser står højest på prioriteringslisten

Når man ser nærmere på, hvad virksomhederne arbejder med inden for klima, viser data fra ESG Profilen, at det særligt er områder, som er koblet tæt på forretningen, der fylder – herunder effektivisering af energiforbrug, minimering af CO_2-udledninger og korrekt affaldshåndtering.

Figur 5: Top 5 indsatser på Miljø (E)*

Respondenterne har haft mulighed for at angive flere indsatser.

S i ESG = *Egne medarbejdere*

Social bæredygtighed handler om mennesker – både dem, der arbejder i og omkring virksomheden, og dem som påvirkes af dens aktiviteter. Social bæredygtighed dækker derfor over en bred vifte af emner og interessenter, herunder egne medarbejdere, arbejdere i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbrugere. Kernen i social bæredygtighed er at sikre ordentlige fysiske og psykiske arbejdsforhold, diversitet og inklusion, adgang til udviklingsmuligheder samt respekt for grundlæggende menneskerettigheder.

Danske virksomheder har tradition for at vægte medarbejdernes trivsel højt, og det afspejles af data fra ESG Profilen. Top 5-indsatser inden for social bæredygtighed blandt virksomhederne på ESG Profilen har primært fokus på egne medarbejdere (se figur 6). Dette billede underbygges af undersøgelsen, hvor cirka 40 % af virksomhederne angiver, at netop medarbejdertrivsel vil være et centralt fokusområde over de næste tre år (se figur 4). Medarbejdertrivsel er afgørende for virksomhedens performance, konkurrenceevne samt tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere.

Figur 6: Top 5 indsatser på Sociale forhold (S)*

De danske virksomheder har et stærkt fokus på "egne medarbejdere" under S'et i ESG. Dog viser vores undersøgelse, at kunderne i højere grad har fokus på et andet socialt område - nemlig værdikæden. 53 % af virksomhederne angiver, at de bliver efterspurgt leverandørdata, hvor kun 36 % bliver spurgt om data vedr. egne medarbejdere (Se figur 3).

**Respondenterne har haft mulighed for at angive flere indsatser.*

»Hvis vi vil holde på vores dygtige medarbejdere, er arbejdet med ESG og bæredygtighed super vigtigt«

Peter Monk,
CEO, Aamanns, bruger af ESG Profilen

Læs hele casen

S i ESG = egne medarbejdere

Fleksibilitet er nu en integreret del *af arbejdsvilkårene hos danske arbejdsgivere*

Muligheden for at arbejde hjemmefra gjorde for alvor sit indtog som konsekvens af COVID-19 pandemien og har siden forankret sig på det danske arbejdsmarked. Derfor ses det også, at 71 % af de virksomheder, som har udfyldt ESG Profilen, har angivet, at de tilbyder fleksible arbejdsforhold. Fleksibilitet betyder meget for nutidens medarbejdere, og kan være med til at få hverdagen til at hænge sammen. F.eks. kan fleksible arbejdsforhold betyde en betydelig minimering af transporttid, eller at forældre kan hente deres børn tidligere om eftermiddagen – og færdiggøre arbejdet efter børnene er lagt i seng.

af virksomhederne tilbyder så vidt muligt fleksible arbejdsforhold

S i ESG = egne medarbejdere

Diversitet fylder mere *blandt større virksomheder*

På trods af bredt fokus i samfundet på diversitet og inklusion de seneste år, er indsatser på dette område endnu ikke fuldt forankret på tværs af de danske virksomheders ESG-arbejde. Kun 15 % af de adspurgte virksomheder har diversitet og inklusion som et centralt fokusområde inden for de næste tre år (Se figur 7). Dette tal stiger dog til 22 % for virksomheder med 500+ medarbejdere.

Data fra ESG Profilen (Se figur 8) understreger denne tendens, hvor det på tværs af alle virksomhederne er en tredjedel eller færre, der:

- har en politik for diversitet og inklusion
- har fokus på at fremme diversitet blandt ledere på alle niveauer
- har mål for antallet af kvinder eller mænd i øverste ledelse og bestyrelse
- har initiativer, der fremmer diversitet og inklusion på arbejdspladsen

I takt med, at størrelsen på virksomheden stiger, ses dog også, at diversitet og inklusion har større fokus. Blandt de store virksomheder har næsten halvdelen en politik og initiativer for diversitet og inklusion. Men set i lyset af den bevågenhed, som diversitet og inklusion har haft, samt de fordele det kan skabe for virksomheden, bliver det interessant at se, hvordan dette område udvikler sig de næste år.

Figur 7: Hvilke af disse ESG-områder vil fylde mest i jeres arbejde inden for de næste tre år?*

Respondenterne har haft mulighed for at angive flere indsatser. Her er udvalgt indsatser under sociale forhold, der relaterer sig til diversitet.

Figur 8: Virksomhedernes nuværende politikker inden for S*

Respondenterne har haft mulighed for at angive flere indsatser.

ESG er *ledelsesarbejde*

En del af god ESG-governance er tydelige arbejdsgange i virksomheden for ESG-arbejdet samt en klar forankring af ansvaret for ESG-området. I undersøgelsen ses det, at ESG-arbejdet er placeret på ledelsesgangene, hvor det kan implementeres i den bredere forretningsstrategi. Særligt i de mindre virksomheder, hvor der kan være færre ressourcer til en dedikeret ESG-ansvarlig, ses det, at CEO'en sidder mere med ansvaret for ESG-arbejdet. I takt med at virksomheden vokser, er tendensen dog, at man ansætter ESG-ansvarlige, og for virksomheder med 250+ ansatte, har tre ud af fire virksomheder angivet, at en ESG-ansvarlig arbejder med deres ESG-rapportering.

I mange virksomheder arbejder den finansielle afdeling også med ESG-området, hvilket afspejles i (Figur 9). I virksomheder med 10+ ansatte har ca. hver tredje angivet, at CFO eller finansfunktion arbejder med deres ESG-rapportering. Det vidner om, at bæredygtighedsarbejdet i stigende grad er gået fra kvalitative tiltag til mere kvantitative indsatser funderet i konkrete og målbare data.

»Når bæredygtighed og ESG er forankret i ledelsen, er der større sandsynlighed for, at det får kulturskabende betydning og sætter strategisk retning. Det er en god vej til at sikre, at det bliver værdiskabende og skaber de ønskede forandringer i virksomheden.«

Anders Nolting Magelund,
Chefkonsulent i Lederne

ESG er ledelsesarbejde

Figur 9: Hvem i din virksomhed arbejder med ESG-rapportering?*

*Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar.

Mangel på specialiseret ESG-viden og kompetencer *kan være en hindring for særligt mindre virksomheder*

En væsentlig pointe i forhold til ESG-arbejdet er, at mange virksomheder også møder betydelige barrierer, der kan hæmme deres arbejde og fremdrift på området. Det står dog klart, at ESG-data er den nye valuta for virksomhederne, og det er især kvaliteten heraf, som skaber værdi i forretningsrelationer. Hver anden virksomhed har angivet, at udfordringer med at fremskaffe korrekt data er en barriere for deres arbejde med ESG.

I takt med, at bæredygtighedsarbejdet er blevet et mere modent felt, har det skabt en større kompleksitet i de efterspurgte data. Det stiller større krav til viden og kompetencer ude i virksomhederne, hvilket kan skabe udfordringer. Det er afspejlet i figur 11, hvor det særligt er mindre virksomheder, der møder udfordringer. Hver tredje virksomhed med under 100 ansatte har angivet manglende viden og/eller kompetencer i arbejdet med ESG som en barriere. I mindre virksomheder er det oftere CEO'en, der har ansvaret for ESG-området (se figur 9) frem for en dedikeret ESG-ansvarlig, hvilket naturligt kan føre til manglende specialiseret viden og kompetencer inden for området, når man i virksomheden skal have flere forskellige kasketter på.

Figur 10: Hvilke barrierer er de største i jeres arbejde med ESG?*

Respondenterne har haft mulighed for at angive 3 svar.

Uklare forventninger og lovkrav *til ESG-rapportering skaber forvirring*

En anden større barriere ses i forbindelse med krav og lovgivning. På tværs af alle virksomhederne har hver tredje identificeret netop dette som en barriere. Når der dykkes ned i tallene, ses det, at næsten hver anden virksomhed med 250-499 ansatte har tilkendegivet, at uklarhed om krav og lovgivning er en barriere for deres arbejde med ESG. Set i lyset af EU-Kommissionens Omnibus-forslag fra februar 2025 er denne tvivl forståelig, da det netop er disse virksomheder, der oprindeligt stod til at skulle rapportere efter CSRD fra 2026. Med forslaget er den første rapportering imidlertid blevet udskudt med to år, mens man afventer det endelige udfald – hvilket potentielt kan betyde, at CSRD-lovkravet helt bortfalder for denne gruppe virksomheder.

I denne overgangsperiode oplever mange virksomheder fortsat en stigende efterspørgsel efter ESG-data. Derfor orienterer virksomheder sig stadig mod gældende rapporteringsstandarder på tværs af EU, som kan støtte og vejlede deres bæredygtighedsrapportering. Her har EU's nyeste frivillige standard, Voluntary Sustainability Reporting for SMEs (VSME)*, vist sig som et relevant svar, da den bygger på best practice inden for bæredygtighedsrapportering.

Kan du genkende nogle af disse barrierer og udfordringer?

Læs 6 gode råd om at igangsætte arbejdet med ESG.

*Læs mere om VSME

Lederne EY Shape the future with confidence Danske Bank

ESG-udfordringer

Figur 11: Hvilke barrierer er de største i jeres arbejde med ESG?*

*Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar.

6 gode råd
til ESG-arbejdet

Lederne

EY Shape the future with confidence

Danske Bank

6 gode råd *til ESG-arbejdet*

ESG-arbejdet spænder bredt – fra at danne sig et overblik over krav og forventninger fra omverden, til at udarbejde målsætninger og dertilhørende indsatser og processer – samt ikke mindst jævnligt at lave målinger og opfølgning på resultaterne af ens indsatser. Afhængigt af hvor langt du er i processen, kan det være en fordel at have nogle centrale områder for øje. Her har vi samlet 6 gode råd til, hvordan du kan komme godt fra start og skabe værdi gennem arbejdet med ESG.

1

Forståelse af krav og strategiske overvejelser

Start med at danne et overblik over relevante ESG-krav og forventninger - både hårde lovmæssige krav men også forventninger fra dine vigtigste interessenter – herunder kunder, medarbejdere og forretningspartnere. Tænk samtidig over, hvordan ESG kan understøtte forretningen og skabe værdi på både kort og lang sigt.

2

Udvælg og prioriter strategiske fokusområder og compliance krav

Identificér hvilke ESG-områder der er mest relevante for jeres forretning og interessenter. Prioritér både de lovpligtige krav og de indsatsområder, der kan skabe størst forretningsmæssig effekt. Her kan benchmark-funktionen på ESG Profilen* benyttes til inspiration.

*Læs mere om ESG Profilen

Lederne EY Shape the future with confidence Danske Bank

3

Inkluder medarbejdere

Involver medarbejderne tidligt for at skabe ejerskab og engagement. Sørg samtidig for at opkvalificere de nøglepersoner, der skal drive ESG-arbejdet, så de har den nødvendige viden og kapacitet til at løfte opgaven.

5

Udvikling af handlingsplan

Udarbejd en handlingsplan, der kobler indsatser direkte til de visioner og målsætninger, I har sat på området. Planen bør indeholde tydelig ansvarsfordeling og tidsrammer, så det er muligt at følge fremdriften og sikre, at indsatsen bidrager til at nå jeres ESG målsætninger.

4

Baseline og målsætninger

Kortlæg virksomhedens ESG-niveau for at etablere en klar baseline – f.eks. virksomhedens CO_2-aftryk, vandforbrug eller kønsfordeling. VSME* kan være et godt udgangspunkt for at finde inspiration til en baseline. Sæt derefter konkrete og realistiske målsætninger, der kan måles og følges op på over tid. Nøgletalsfunktionen på ESG Profilen* kan give dig en god ramme for at arbejde med dine ESG-data.

6

Kommunikér jeres arbejde med ESG

Del løbende jeres ESG-indsatser og resultater – både internt og eksternt. Tydelig og troværdig kommunikation skaber tillid hos kunder, investorer og medarbejdere og styrker virksomhedens omdømme og position i markedet.

**Læs mere om VSME og ESG Profilen*

Brugere af ESG Profilen

Lederne

EY Shape the future with confidence

Danske Bank

Brugere af ESG Profilen

Teknidan

Allan Bengtsen har sat et skarpt fokus på ESG-rapportering, siden han kom til som COO i grossistvirksomheden Teknidan. Nu oplever virksomheden, at de bliver tilvalgt som samarbejdspartner, fordi de er foran på ESG-dagsordenen

»Ledelsen har altid brugt sin energi på at være en dygtig og troværdig leverandør til industrien og har haft succes med det. Men nu er ESG-rapportering kommet på dagsordenen. Så det begyndte jeg at implementere, da jeg startede,« siger Allan Bengtsen.

I dag er ESG-rapportering en helt naturlig del af Teknidans arbejde. Og de oplever at blive tilvalgt som samarbejdspartner og leverandør, fordi de er foran på ESG-dagsordenen.

Det er vigtigt at huske, at der ikke er noget facit, når det kommer til

ESG-rapportering for SMV'er. Derfor handler det også om at tage fat og komme i gang,« siger han.

Små- og mellemstore virksomheder (SMV'er) er endnu ikke forpligtet på at skulle levere en ESG-rapport. Men det er de store virksomheder, som Teknidan leverer til.

»Vi har altid haft kontrakter, altid givet vores medarbejdere en ordentlig løn og mange af vores medarbejdere har været her i 10-15-20 år. Men vi havde jo aldrig kigget på vores kønsdiversitet fx,« siger Allan Bengtsen.

Sammen med ledelsen har Allan Bengtsen i dag indført ESG-rapportering som et fast punkt på dagsordenen til Teknidans bestyrelsesmøder. Virksomheden har igangsat initiativer, der mindsker Teknidans strømforbrug – bl.a. ved at sætte solceller på taget og ved at skifte alle deres lyskilder til LED-pærer.

Og så har ESG-rapporteringen også gjort ham bevidst om, hvordan Teknidans støtte til fx håndbold- og fodboldklubber også bidrager til deres ESG-rapportering.

»Jeg er blevet bevidst om, at S'et – det sociale ansvar – i ESG også har stor betydning. Fx betyder vores støtte til foreningslivet i Sønderjylland også noget i vores ESG-rapportering.«

»Mit bedste råd til andre, der skal til at ESG-rapportere, er Se at komme i gang«.

Allan Bengtsen,
COO, Teknidan A/S,
bruger af ESG Profilen

Lederne EY Shape the future with confidence Danske Bank

Brugere af ESG Profilen

Aamanns

Hos Aamanns har godt håndværk, økologi og bæredygtighed altid været en del af deres DNA. Men arbejdet med ESG hjælper dem med at sætte alt dette i system.

Der dufter af karse og hjemmebagt rugbrød hos Aamanns Genbo i Carlsberg Byen. Kokkene går og forbereder dagens take away smørrebrød.

»Da vi startede, var smørrebrød ikke længere noget kokke ville beskæftige sig med – det bestod ofte af kedelige råvarer, noget på dåse hældt ud over et tørt stykke rugbrød. Derfor var vores mission lige fra starten, at tingene skulle være hjemmelavet og af ordentlige og helst lokale. Det gav os en naturlig bevidsthed om f.eks. madspild. For man havde jo ikke lyst til at smide lækkert surdejsrugbrød ud,« siger Peter Monk, CEO i Aamanns.

I 2019 fik Aamanns en officiel økologi-certificering, fordi 60-90% af deres råvarer er økologiske.

»Vi valgte at gå benhårdt efter en økologi-certificering, selvom det i den grad kostede på bundlinjen på den korte bane. Men det var vigtigt for os at kunne vise et håndgribeligt resultat over for vores medarbejdere og kunder – at vi faktisk mener bæredygtighed alvorligt,« siger Peter Monk.

I dag står Aamanns over for at skulle arbejde mere systematisk med deres bæredygtighedsstrategi. Både fordi de oplever det som et stigende krav fra deres interessenter – men også fordi Peter Monk ser det som et uundgåeligt krav til at fremtidssikre Aamanns.

»Vores unge medarbejdere er både interesserede og velinformerede om bæredygtig omstilling og vores store virksomhedskunder er begyndt at spørge forsigtigt ind til, om vi kan lave et CO_2-regnskab og en ESG-rapport.«

Peter Monk har derfor brugt ESG Profilen til at få et overblik over virksomhedens vigtigste indsatser.

Arbejdet med ESG Profilen fik Peter Monk til at indse, at der var mange af deres måder at arbejde med f.eks. affaldssortering, diversitet og personalemøder, som de kunne få skrevet ned og få formaliseret i politikker og arbejdsgange.

»Hvis vi vil holde på vores dygtige medarbejdere, er det her arbejde supervigtigt. På sigt håber jeg også, at nogle af vores unge kolleger også vil være en aktiv del af arbejdet med ESG for at få forankret arbejdet i hele organisationen.«

»For os handler det også om at begynde at få et overblik over alt det, vi allerede gør – og som har været en del af den måde, vi altid har arbejdet på. Og så få det skrevet ned og få det kommunikeret, så både vores kunder og vores medarbejdere ved det.«

Peter Monk,
CEO, Aamanns,
bruger af ESG Profilen

Lederne EY Shape the future with confidence Danske Bank

Appendix

Lederne

EY Shape the future with confidence

Danske Bank

Datagrundlag og bearbejdning

Trendrapporten baserer sig dels på en undersøgelse foretaget blandt 945 private ledere i april 2025, dels på data indtastet i værktøjet ESG Profilen, fra samlet set 1711 virksomheder. Denne data er indtastet i perioden fra ESG Profilens lancering d. 23. maj 2023 frem til d. 28. februar 2025. I tilfælde af at to eller flere forskellige brugerprofiler har besvaret spørgsmål i ESG Profilen på vegne af samme virksomhed, har vi kun benyttet svarene fra den brugerprofil, der har besvaret flest spørgsmål for at undgå uoverensstemmelser i indtastede brugerdata.

Til segmentering er benyttet enten virksomhedsstørrelse eller branche. Hertil er indhentet henholdsvis antal ansatte samt branchekode fra CVR-registret ud fra virksomhedens CVR-nummer. Virksomhedsstørrelse er defineret som følger ud fra antal ansatte i virksomheden:

- Mikro: 1-10 ansatte
- Små: 11-50 ansatte
- Mellem: 51-250 ansatte
- Store: over 250 ansatte

Alle procentsatser i analysen er beregnet ud fra antallet af brugerprofiler, der har besvaret minimum ét spørgsmål i det pågældende trin i ESG Profilen. Det vil sige, at procentsatserne for f.eks. indsatser, som virksomhederne allerede udfører på miljøområdet (E) for virksomhedsstørrelsen "Mikro", dækker over antallet af virksomheder, der har markeret en given indsats ud af antallet af virksomheder i segmentet "Mikro", der har svaret på minimum ét spørgsmål under Indsatser.

I rapporten anvendes virksomhedscases med citater, som understøtter og tilføjer nuancer til de præsenterede emner.

Sådan fordeler respondenterne sig i undersøgelse foretaget blandt 945 private ledere

På hvilket niveau er du leder?

- 9 % Administrerende direktør
- 11 % Øvrig direktion
- 30 % Leder med ledelsesansvar for ledere og evt. også andre medarbejdere
- 50 % Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke andre ledere

Hvor mange ansatte er der i alt i din virksomhed i Danmark?

- 7 % 1-9 ansatte
- 18 % 10-49 ansatte
- 13 % 50-99 ansatte
- 17 % 100-249 ansatte
- 14 % 250-99 ansatte
- 31 % 500 eller flere

Ordliste og forklaring

CO_2: Betegner kuldioxid (CO_2) og kuldioxidekvivalenter (CO_2e). CO_2e bruges til at sammenligne udledninger af forskellige drivhusgasser ved at omregne dem til den mængde CO_2, der ville have samme klimapåvirkning.

CSDDD: Corporate Sustainability Due Diligence Directive er et EU-direktiv, der er gældende fra 2027, som stiller krav til større virksomheder om at identificere, forebygge, afhjælpe og redegøre for negative påvirkninger på menneskerettigheder og miljø i hele deres værdikæde.

CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive er et EU-direktiv, som udvider og skærper kravene til virksomheders bæredygtighedsrapportering. CSRD stiller krav om rapportering på ESG-forhold og anvendelse af fælles rapporteringsstandarder, som skaber et fælles sprog for bæredygtighedsrapportering på tværs af EU. Direktivet gælder for nuværende tidspunkt de største børsnoterede virksomheder, og rammen for hvem og hvornår, der fremadrettet skal rapportere efter CSRD, bliver i skrivende stund forhandlet af EU-Kommissionen; læs Omnibus-forslag.

EPD: Environmental Product Declaration er en miljøvaredeklaration, der dokumenterer et produkts miljøpåvirkning gennem hele dets livscyklus – ofte baseret på en LCA (livscyklusvurdering) og brugt som tredjepartsverificeret dokumentation.

ESG: Environmental, Social, Governance er tre centrale dimensioner af bæredygtighed, der dækker over miljømæssige (E), sociale (S) og ledelsesmæssige (G) forhold. ESG anvendes bredt i rapportering, strategi og investering.

ESG Profilen: Et ledelsesværktøj, der understøtter virksomheder i at igangsætte og udvikle deres ESG-arbejde. ESG Profilen giver overblik over igangværende indsatser, hjælper med at navigere i aktuelle og kommende bæredygtighedskrav og understøtter prioritering af strategiske fokusområder. Derudover fungerer værktøjet som et udgangspunkt for at identificere relevante ESG-data og beregne nøgletal. Profilen giver samlet set indsigt i virksomhedens performance inden for miljømæssig (E), social (S) og ledelsesmæssig (G) bæredygtighed.

LCA: Life Cycle Assessment er en metode til at analysere og kvantificere miljøpåvirkningerne af et produkt eller en service gennem hele dets livscyklus – fra råmaterialeudvinding til bortskaffelse.

Omnibus-forslag: Europa-Kommissionen præsenterede i februar 2025 Omnibus-forslaget og det dertilhørende "stop-the-clock"-forslag. Med disse udspil lægger EU-Kommissionen op til en større simplificering af CSRD-direktivet, langt færre omfattede virksomheder, samt en to-årig udskydelse, som blev stemt igennem i april 2025. Det har rejst spørgsmålet om det tempo, som arbejdet med ESG-rapportering er blevet udrullet med de seneste år, nu vil aftage i lyset af den to-årige udskydelse.

VSME: Voluntary Reporting Standard for SMEs er en frivillig bæredygtighedsrapporteringsstandard for SMV'er. Det er en standard, der er godkendt af EU i december 2024, og er målrettet små og mellemstore virksomheder, der ønsker at rapportere om deres bæredygtighedsindsats.