

DANSKE
REVISORER

FSK*



ESG rapportering
2020/21

Vi arbejder for revisorbranchen

16.883

fuldtidsbeskæftigede
medarbejdere, heraf

3.000

godkendte revisorer

FSR - danske revisorer har

4.900 personlige
medlemmer og

523

virksomhedsmedlemmer

Fordelingen af mænd og
kvinder blandt de god-
kendte revisorer i pct.

81/19

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. 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 revisorerne 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.

I samme ånd udgav foreningen sidste år sin første ESG-rapport. Denne rapport præsenterer de nyeste ESG-tal fra organisationen og kommenterer på den udvikling, der har været.

God læselyst!

Væsentlighed

Foreningen har valgt at rapportere på ni 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 videnskabelse 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 har foreningen valgt at medtage to nøgletal, der vedrører data om bestyrelsen.

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.

SOCIALE DATA	
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 sammenhæng med bedre performance.
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Giver et billede af sammensætningen af sekretariatets ledelse.
Medarbejderomsætningshastighed	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.

SOCIALE DATA - FORTSAT	
Fastholdelse af medlemmer (virksomheder)	Tallet synliggør foreningens styrke i det danske samfund som branchens repræsentant. God, rettidig og relevant betjening af medlemmer fra sekretariatet giver tilfredse medlemmer. Foreningen ønsker at have en høj fastholdelsesprocent.
Fastholdelse af medlemmer (personer)	Tallet synliggør foreningens styrke i det danske samfund som branchens repræsentant. God, rettidig og relevant betjening af medlemmer fra sekretariatet giver tilfredse medlemmer. Foreningen ønsker at have en høj fastholdelsesprocent.

LEDELSESDATA	
Bestyrelsens kønsdiversitet	Indikator for, om diversiteten i foreningens medlemmer er afspejlet i bestyrelsen. Bestyrelsen er bredt sammensat med repræsentanter for 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 nøgletalsoversigt

Herunder findes foreningens opgørelse af syv nøgletal på det sociale/medarbejder-området og to nøgletal for bestyrelsen. Vi har valgt at medtage én sammenligningsperiode, samt måltal for den kommende periode.

SOCIALE DATA					
	Enhed	Målsætning	2020/21	2019/20	2018/19
TE inkl. timeansatte	Antal ansatte	-	55	51	57
Kønsdiversitet	Procent kvinder	48-52	59	56	53
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Procent kvinder	40	50	40	40
Medarbejderomsætningshastighed	Procent	15	18	31	12
Sygefravær	Dage	Maksimalt 2	2	2	5,5
Fastholdelse af medlemmer (virksomheder)	Procent	95	94,5	94,1	92,6
Fastholdelse af medlemmer (personer)	Procent	92,5	95,7	92,9	92,6
LEDELSESDATA					
Bestyrelsens kønsdiversitet	Procent kvinder	10	0	0	0
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Procent	100	97	95	83

Udviklingsforklaring for ESG nøgletaloversigt

Herunder findes en udviklingsforklaring for de nøgletal foreningen rapporterer på.

SOCIALE DATA	
FTE inkl. timeansatte	Vi oplever en let stigning i antallet af ansatte, som kan forklares med en besættelse af ledige stillinger.
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 i medarbejdersammensætningen.
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	En organisationsændring har betydet ændringer i kønssammensætningen i det øvre ledelseslag, så organisationen i perioden har haft en ligelig fordeling af køn blandt denne gruppe. 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 faglige 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 faldet betydeligt i perioden og har nu nået et niveau tæt på målsætningen. Det markante fald skal ses i lyset af den foregående periode med en meget høj medarbejderomsætningshastighed, hvor foreningen gennemgik en organisationsændring, hvilket betød at række medarbejdere måtte opsiges for at fremtidssikre organisationen.

SOCIALE DATA - FORTSAT	
Sygefravær	Antallet af sygefraværsdage er uændret og har et leje, som bestyrelse og direktion finder naturligt for en arbejdsplads af foreningens karakter. Tallet skal dog ses i lyset af en usædvanlig periode, der grundet corona-restriktioner har betydet, at medarbejderne er blevet pålagt at arbejde hjemmefra det meste af perioden. Dette kan have haft betydning for det sygefravær, der er blevet registeret, da grænsen imellem arbejde og fritid har været mere udvasket end normalt.
Fastholdelse af medlemmer (virksomheder)	Fastholdelsesprocenten af virksomhedsmedlemmer er ikke ændret væsentligt. Dette skal ses i lyset af den generelle konsolidering i branchen, hvor virksomheder slår sig sammen for at kunne betjene kundernes stigende behov for en bred palette af ydelser. I den pågældende periode har afgang af medlemsvirksomheder været mindre end tidligere år.
Fastholdelse af medlemmer (personer)	Fastholdelsesprocenten af personlige medlemmer stiger med 2,8%. Medlemsafgangen i den pågældende periode har været lavere end tidligere år, hvilket kan skyldes den intensive faglige indsats på en række områder i forbindelse med organisationens Corona-indsats.
LEDELSESDATA	
Bestyrelsens kønsdiversitet	Bestyrelsens kønsdiversitet er uændret. Bestyrelsen ønsker at afspejle sammensætningen af medlemskredsen. Bestyrelsen er opmærksom på den uændrede udvikling og arbejder på at ændre kønsdiversiteten i bestyrelsen, så den bedre afspejler branchen.
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Bestyrelsens fremmøde på bestyrelsesmøder er steget. I den forgange periode er en del af bestyrelsesmøderne blevet afholdt virtuelt, hvilket kan have haft en positiv afsmitning på tilstedeværelsen, da den virtuelle afvikling har minimeret rejsetiden, som bestyrelsen ellers har lagt i forbindelse med fysisk afholdte møder. Bestyrelsen vil fremadrettet arbejde med muligheden for at deltage i bestyrelsesmøder virtuelt.

Periode og afgræsning

Denne rapportering følger det finansielle regnskabsår 01.06.2020-31.05.2021

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.

SOCIALE DATA	
FTE inkl. timeansatte	FTE er beregnet for både fuldtidsansatte og timeansatte ud fra ATP-data. På sigt ønsker vi at beregne FTE 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 øvre ledelseslag i FSR: Alle med personaleansvar og økonomichef. Økonomichefen medtages da den vægt, som de områder vedkommende råder over, 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 (personer)	$((\text{antal bestyrelsesmøder fremmødt}) \text{ pr. bestyrelsesmedlem} / (\text{antallet af bestyrelsesmøder} * \text{antallet af bestyrelsesmedlemmer})) * 100$

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