

ESG Business Insights 2025

VALIDIFIED

Better ESG > Better Business™

Virksomhedsnavn

OBJEKTIV BENCHMARKING OG EFFEKTIVE OPTIMERINGSTILTAG

Jeres overblik over:

- ESG performance
 - Økonomisk potentiale
 - Forslag til mål og handlinger
-

Powered by

KRAKA
ECONOMICS

Indhold

Forord	3
Samlet resultat	5
Uddybning af analysen	8
Fra analyse til handling	11
Bilag	14

Denne rapport er udarbejdet af Valified ApS med dataleverancer fra Kraka Economics ApS til Virksomheden. Resultaterne, fortolkningerne og anbefalingerne i dette dokument er baseret på data leveret af Virksomheden samt vores analyse af branchefordelinger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Ansvarsfraskrivelse: Dette dokument er fortroligt og kun beregnet til modtageren. Analysen er baseret på information, der var tilgængelig på tidspunktet for opgavens udførelse og kan være genstand for ændringer. Valified ApS og Kraka Economics ApS påtager sig intet ansvar for handlinger foretaget på baggrund af rapporten.

Beregningen af ESG-placeringsindekset og det økonomiske potentiale er baseret på en analytisk benchmarkingmodel. Modellen udgør hverken en ESG-rating i henhold til forordning (EU) 2024/3005 eller en investeringsanbefaling, og resultaterne må ikke opfattes som en officiel vurdering af bæredygtighed eller ESG-risici.

Forord

Måling af ESG-nøgletal (environment, social og governance) – og i særdeleshed benchmarking af nøgletallene – er vigtigt for enhver moderne virksomheds langsigtede succes. Det skaber dyb indsigt i egne styrker og svagheder, tydeliggør forbedringsområder, samt forbedrer omdømme og konkurrenceevne.

Ingen indsigt uden benchmarking

For at opnå nye indsigter i egne styrker og svagheder er det nødvendigt at kunne sammenligne sig med andre. Ens egne styrker og svagheder kan nemlig ikke udledes blot ud fra egne tal. Dette gælder også i forhold til udvikling over tid. Et nedbragt sygefravær er fx ikke lige så imponerende, hvis alle andre virksomheder har nedbragt det mere.

Benchmarking skal være relevant

Benchmarks har forskellige grader af kvalitet. Et dårligt benchmark vil i høj grad være baseret på irrelevante virksomheder – fx et nationalt gennemsnit. Omvendt er et godt benchmark i høj grad baseret på lignende virksomheder.

Uden et relevant benchmark risikerer virksomheden at træffe beslutninger baseret på skæve og i værste fald vildledende tal.

Høj validitet er helt fundamentalt

Benchmarks er kun så gode som det bagvedliggende datagrundlag tillader. Selv et relevant benchmark baseret på lignende virksomheder, men som samtidig er selektivt udvalgt, risikerer at give en skæv vurdering og dermed upræcise indsig

Gamechanger med ESG Business Insights

Med ESG Business Insights opnås en helt ny grad af præcision og validitet. Rapportens resultater er baseret på Kraka Economics' unikke analysemodel FALKO.

Datagrundlaget for FALKO omfatter bl.a. mikrodata fra Danmarks Statistik, som kun deles med udvalgte organisationer. Disse data er helt unikke, da de indeholder store mængder af information om hver enkelt virksomhed i Danmark i anonymiseret form.

FALKO muliggør en relevant sammenligning for virksomheden med alle andre virksomheder på et detaljeret brancheniveau. Derudover vises en branchefordeling og ikke blot et branchegennemsnit.

Rapporten er udviklet i overensstemmelse med ESMA's principper for transparens, datakvalitet og metodisk dokumentation. Det betyder, at beregningerne bygger på dokumenterede datakilder, gennemsigtighed i metoden og klare forudsætninger for de præsenterede resultater.

Risikoprofil og økonomisk potentiale

På baggrund af analysen beregnes virksomhedens ESG-risikoprofil og et realistisk økonomisk potentiale ved forbedrede ESG-nøgletal. Det er det komplette datagrundlag og detaljererede branchefordelinger som muliggør denne analyse af ESG-risici og økonomisk potentiale.

Rapporten opstiller en række mål for udvalgte ESG-indikatorer med henblik på at nedbringe risikoen og indfri det økonomiske potentiale. Målene er datadrevne og tager udgangspunkt i analysens branchefordelinger.

Til hvert mål beskrives en række operationelle tiltag. Disse tiltag skal ses som inspiration til en større handlingsplan for at opnå bedre konkurrenceevne og bedre bundlinje.

Samlet Resultat

- Virksomheden har et ESG-placeringsindeks på 23 på en skala fra 1 til 100, hvor 1 svarer til den bedste placering i forhold til branchen.
- Virksomheden har et økonomisk potentiale på 1.600.000 kr. årligt ved realistiske forbedringer inden for energi, transport og medarbejderforhold.
- Virksomheden har et lavt elforbrug sammenlignet med andre virksomheder i samme branche. Ligeledes har virksomheden færre biler end de øvrige virksomheder i branchen.



Figur 1: Oversigt over ESG-indikatorer og benchmarks

Miljø & klima

Elforbrug	853 kWh/FTE
Bedste 25%	391 kWh/FTE
Dårligste 25%	3.731 kWh/FTE
CO₂e (elforbrug)	45kg/FTE
Bedste 25%	63 kg/FTE
Dårligste 25%	246 kg/FTE
Biler	0 biler/FTE
Bedste 25%	0,1 biler/FTE
Dårligste 25%	0,5 biler/FTE
Grønne biler	-
Bedste 25%	100%
Dårligste 25%	0%

Socialt ansvar

Medarbejderomsætning	14%
Bedste 25%	3%
Dårligste 25%	22%
Sygefravær	5,5 dage
Bedste 25%	5,5 dage
Dårligste 25%	18 dage
Arbejdsulykker	0
Bedste 25%	0
Dårligste 25%	0
Kønsdiversitet	31%
Bedste 25%	45%
Dårligste 25%	23%
Lønforskel (kvinder/mænd)	-
Bedste 25%	10%
Dårligste 25%	35%

Ansvarlig ledelse

Kønsdiv.bestyrelse	40%
Bedste 25%	33%
Dårligste 25%	0%
Andel ledere	15%
Bedste 25%	5%
Dårligste 25%	22%
Gennemsnitlig timeløn	-
Bedste 25%	354 kr.
Dårligste 25%	217 kr.
Lønforskel (CEO ifht ansatte)	-
Bedste 25%	1,8:1
Dårligste 25%	5,3:1

Anm.: *Potentialet er teoretisk og baseret på virksomhedens ESG-placeringer i forhold til branchen og antagelser om bevægelse mod en bedre placering.
** Indekset beregnes som et gennemsnit af virksomhedens placeringer på ESG-indikatorerne og kan tage værdier mellem 1 og 100. "Grøn" og "rød" betyder, at virksomheden ligger blandt de 25 pct. med hhv. bedste og laveste placering. "Gul" betyder, at virksomheden ligger midt i mellem. Beskrivelse af data, metode og indikatordefinitioner fremgår af bilag.
Kilde: Kraka Economics på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Uddybning af analysen

I dette kapitel præsenteres analysens resultater for hver ESG-indikator. Dernæst præsenteres virksomhedens økonomiske potentiale opdelt på fire områder. Beskrivelse af data, metode og indikatordefinitioner fremgår af bilag.

Miljø og klima

Med et elforbrug på 853 kWh pr. fuldtidsbeskæftiget (FTE) har Virksomheden et forholdsvis lavt elforbrug, jf. figur 2. Branchemedianen har et elforbrug på knap 1.200 kWh pr. FTE. Virksomheden placerer sig dermed blandt de 25 pct. bedste i branchen. Elforbrug er en central ESG-indikator, da den afspejler vores direkte klimaaftryk.

Virksomheden har ligeledes en relativ lav CO₂e-udledning fra elforbrug, da udledningen i høj grad følger forbruget. Virksomheden

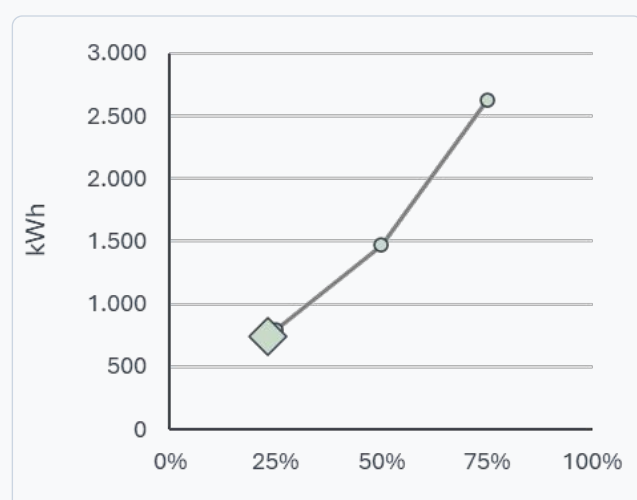
placerer sig dermed også blandt de 25 pct. bedste i branchen, når det handler om CO₂e-udledning fra elforbrug.

Da virksomheden ikke har nogen biler i Danmark, placerer virksomheden sig blandt de bedste i branchen. Branchemedianen har ca. 0,15 biler pr. FTE, svarende til at hver 7. ansat har en bil til rådighed på arbejdspladsen. For den 1. kvartil er tallet 0,06 svarende til at hver 15. ansat har en bil til rådighed på arbejdspladsen.

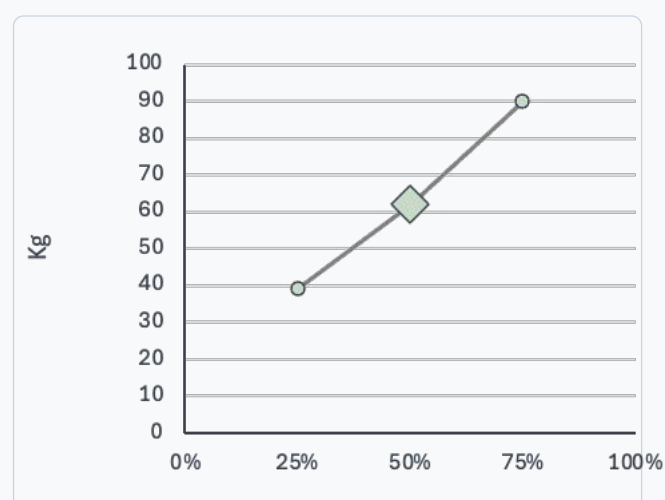
Virksomheden har ingen biler til rådighed i Danmark, og derfor kan andelen af grønne biler ikke sammenlignes. Der ses stor variation i branchen blandt virksomheder med biler til rådighed. De fleste virksomheder har enten ingen grønne biler eller udelukkende grønne biler.

Figur 2: ESG-indikatorer og benchmarks indenfor miljø og klima (fortsættes)

Elforbrug pr. FTE

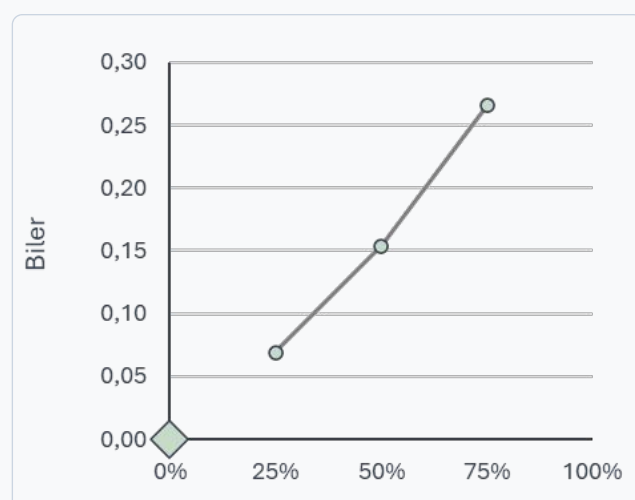


CO₂e-udledning fra elforbrug pr. FTE

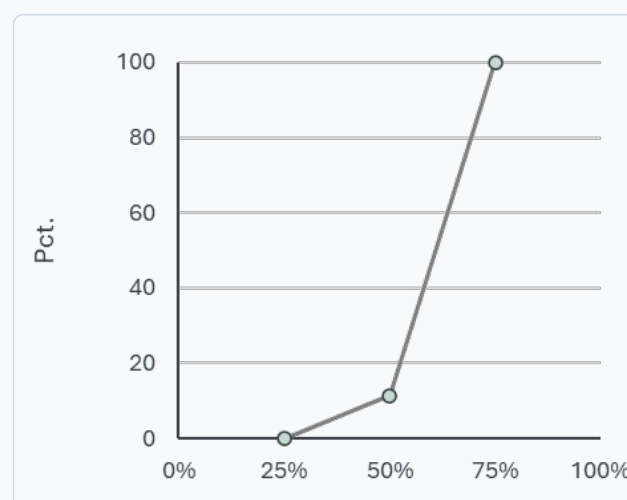


Figur 2: ESG-indikatorer og benchmarks indenfor miljø og klima (fortsat)

Antal biler pr. FTE



Andel grønne biler



Socialt ansvar

Med en personaleomsætning på 14 pct. ligger Virksomheden væsentligt over branchemedianen på 0,4 pct. og over 3. kvartil på 22, pct. Det placerer virksomheden blandt de 25 pct. med den højeste personaleomsætning i branchen. En høj personaleomsætning kan indikere udfordringer med fastholdelse eller arbejdsstrivsel, men kan også afspejle en bevidst strategi om fornyelse i organisationen. I et ESG-perspektiv bør der dog fokuseres på at nedbringe omsætningen gennem styrket medarbejdertilfredshed og udviklingsmuligheder.

Virksomhedens sygefravær ligger på 5,5 dage pr. FTE, hvilket er under branchemedianen på 12 dage og næsten magen til 1. kvartil, som afrundet også er 5,5 dage. Virksomheden placerer sig dermed lige akkurat i gruppen mellem de 25 pct. og 50 pct. bedste virksomheder i branchen, når det gælder lavt sygefravær. Dette vidner – i modsætning til virksomhedens personaleomsætning – om et sundt arbejdsmiljø. Virksomheden har ingen registrerede arbejdsulykker pr. FTE. De fleste virksomheder i

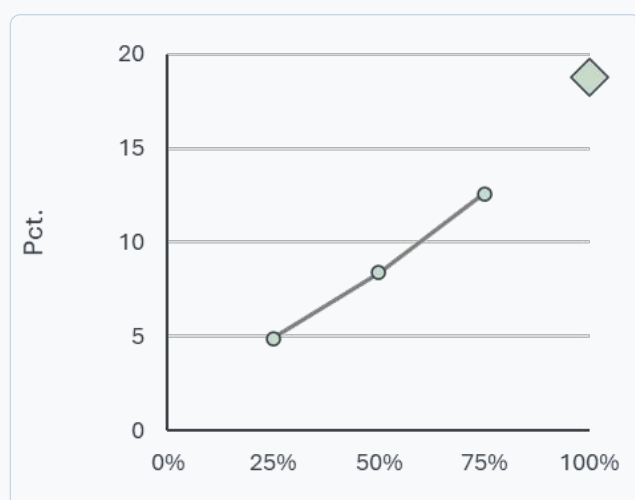
branchen har ligeledes meget få eller ingen registrerede ulykker, men fraværet af ulykker er stadig et positivt signal om sikkerhedskultur på arbejdspladsen.

Andelen af mænd blandt medarbejderne udgør 31 pct., hvilket betyder, at kvinder udgør flertallet i virksomheden. Branchemedianen for andelen af det underrepræsenterede køn er 22 pct. Virksomheden befinder sig således midt i fordelingen, hvilket indikerer en balanceret, men ikke exceptionel kønsdiversitet på medarbejderniveau.

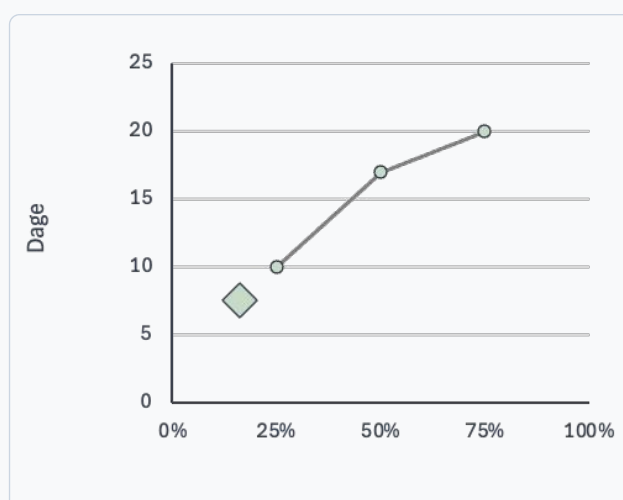
Lønforskellen mellem køn er ikke oplyst, men indikatorens formål er at belyse, om der er ulighed i aflønningen mellem mænd og kvinder. I branchen ses generelt moderate til høje lønforskelle. Fraværet af specifikke data gør det vanskeligt at vurdere Virksomhedens placering, men virksomheden kan med fordel øge gennemsigtigheden omkring lønforhold for at dokumentere og eventuelt styrke sin position i forhold til ligeløn og fair aflønning.

Figur 3: ESG-indikatorer og benchmarks indenfor socialt ansvar

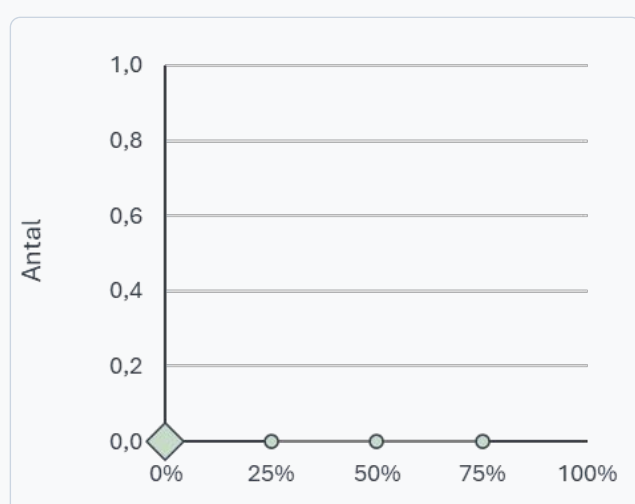
Medarbejderomsætning



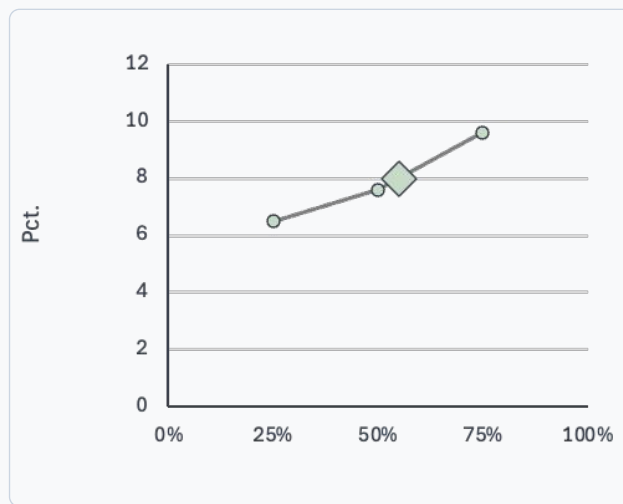
Sygefravær pr FTE



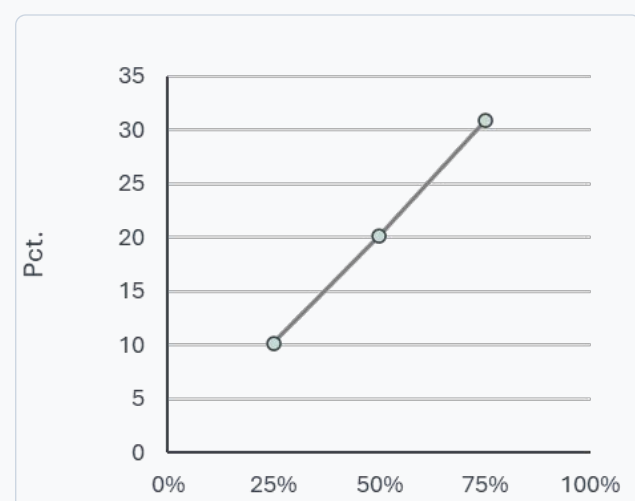
Arbejdsulykker pr. FTE



Kønsdiversitet



Lønforskel mellem køn



Ansvarlig ledelse

Virksomheden har en andel af kvinder i bestyrelsen på 33 pct., hvilket er højere end branchemedianen på 24 pct. og over 3. kvartil på 2 pct. Virksomheden placerer sig dermed blandt de 25 pct. bedste i branchen. Dette sikrer høj diversitet og bred repræsentation i ledelsen, hvilket styrker beslutningsgrundlaget og den strategiske retning.

Andelen af medarbejdere med ledelsesansvar udgør 14 pct. Det er højere end, hvad der typisk ses i lignende virksomheder. En høj ledelsesandel kan påvirke organisatorisk smidighed og øge beslutningsvejene, hvilket kan påvirke effektiviteten. Der kan derfor være en gevinst i at vurdere, om nogle

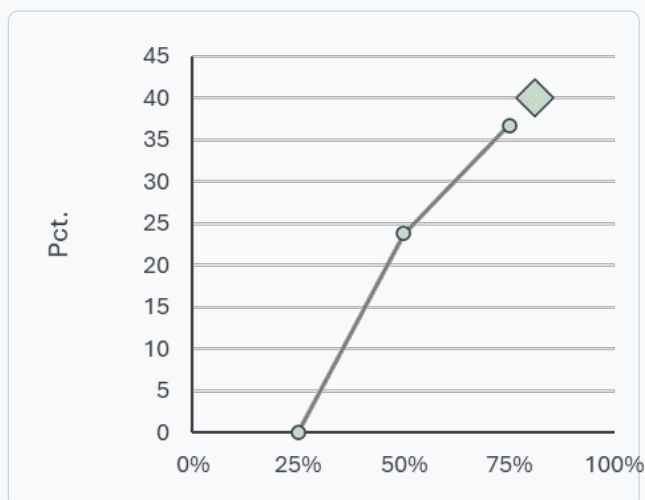
ledelseslag kan forenkles, eller om ansvar kan uddelegeres bredere.

Der foreligger ikke oplysninger om virksomhedens gennemsnitlige timeløn. Oplysningen vil fremover kunne bidrage til et mere nuanceret billede af virksomhedens lønstruktur og konkurrenceevne.

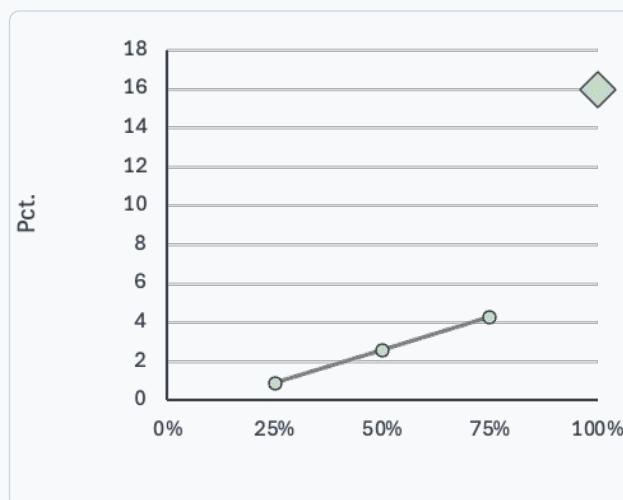
Lønforskellen mellem CEO og ansatte er heller ikke oplyst. Branchen som helhed udviser stor variation på dette område. Inddragelse af denne indikator i fremtidige analyser kan give yderligere indsigt i virksomhedens lønstruktur og ledelsesmæssige balance.

Figur 4: ESG-indikatorer og benchmarks indenfor ansvarlig ledelse

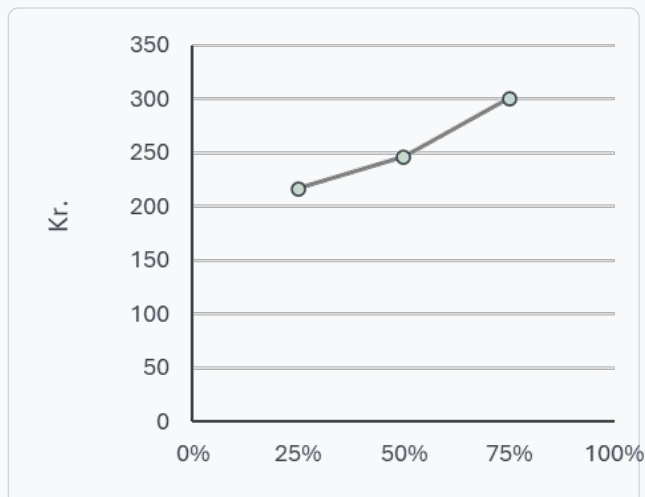
Kønsdiversitet i bestyrelsen



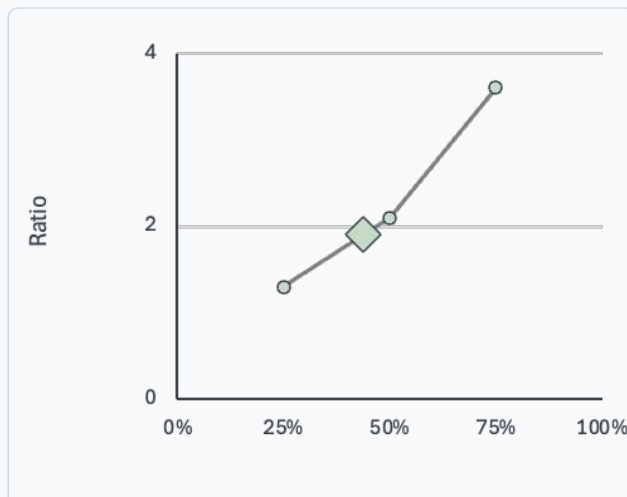
Andel med ledelsesansvar



Gennemsnitlig timeløn



Lønforskel mellem CEO og ansatte



Økonomisk potentiale

På baggrund af analysen vurderes Virksomheden at have et samlet økonomisk potentiale på 1.623.340 kr. årligt ved realistiske forbedringer inden for udvalgte ESG-indikatorer, jf. figur 5. Potentialet fordeler sig primært på områderne personaleomsætning og sygefravær. Der identificeres kun lave til ingen økonomiske gevinster inden for elforbrug og grønne biler.

Virksomheden ligger allerede blandt de 25 pct. bedste i branchen på elforbrug pr. FTE og CO₂e-udledning fra elforbrug. Der vurderes derfor kun et begrænset økonomisk potentiale på 13.000 kr. årligt ved yderligere effektiviseringer af elforbruget. Virksomheden har ingen firmabiler, og derfor er der intet potentiale forbundet med overgangen til grønne biler.

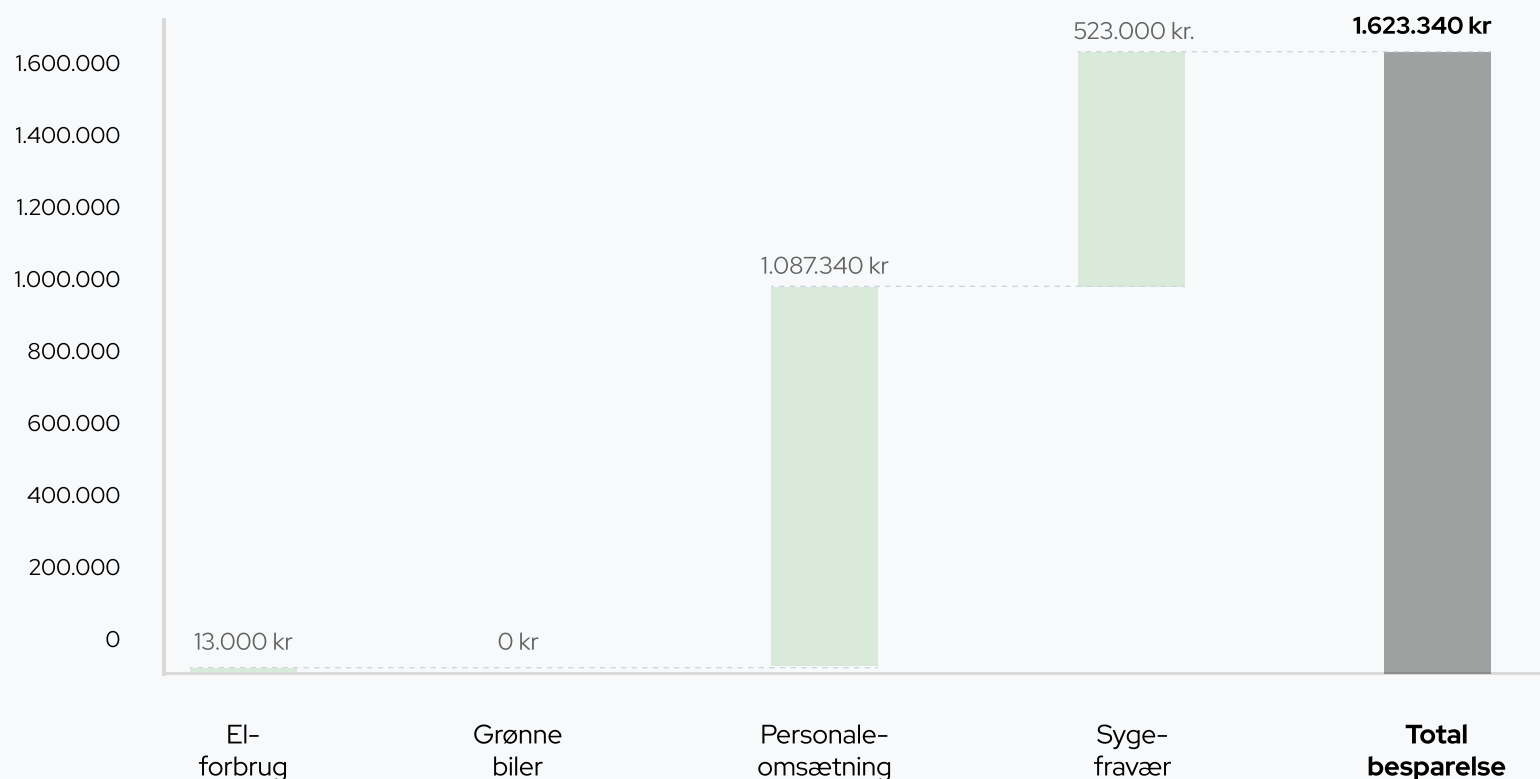
Det økonomiske forbedringspotentiale inden for personaleomsætning skønnes til 1,1 mio.kr.

årligt ved at forbedre sig svarende til 30 pct.-point i branchefordelingen. Et lavere niveau for personaleomsætning vil nemlig reducere rekrutterings- og oplæringsomkostninger samt bidrage til en mere stabil drift.

Derudover vurderes et potentiale på 523.000 kr. årligt ved reduceret sygefravær. Selvom Virksomheden allerede klarer sig middelmådigt på denne indikator, kan selv små forbedringer i fraværet give mærkbare økonomiske gevinster i form af øget produktivitet.

Der indgår ikke økonomiske effekter fra forbedrede relationer til interessenter som leverandører og finansielle partnere, ligesom omdømmeeffekter ikke er medregnet i analysen. Det samlede potentiale repræsenterer derfor alene direkte og målbare driftsmæssige gevinster ved forbedrede ESG-nøgletal.

Figur 5: Årligt økonomisk potentiale ved forbedrede ESG-nøgletal



Anm.: Hvis virksomheden er blandt de bedste 10 pct., antages intet økonomiske potentiale for den givne ESG-indikator. Yderligere beregningsforudsætninger fremgår af bilag.

Kilde: Kraka Economics på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Fra analyse til handling

I dette kapitel foreslås konkrete målsætninger for virksomhedens ESG-nøgletal med henblik på at indfri det økonomiske potentiale. Til hver målsætning beskrives en række operationelle tiltag, der skal ses som inspiration til en større handlingsplan for at opnå bedre konkurrenceevne og bedre bundlinje. Risici forbundet med de foreslåede tiltag gennemgås til sidst. Tabel 1 opsummerer målsætningerne, de foreslåede tiltag og tilhørende risici.

Datadrevne målsætninger

De foreslåede målsætninger tager udgangspunkt i virksomhedens nuværende ESG performance og de indikatorer, hvor analysen har identificeret et økonomisk potentiale.

For personaleomsætning foreslås en målsætning om en reduktion til 9 pct. for 2026, svarende til et markant fald fra det nuværende niveau på 16 pct. Målet vil bringe virksomheden tættere på branchemedianen og reducere omkostninger til rekruttering og oplæring.

For sygefravær foreslås en målsætning på tre sygedage pr. FTE i 2026, hvilket fastholder virksomhedens nuværende styrkeposition, men sikrer fortsat fokus på trivsel og arbejdsmiljø. Målet vil bringe virksomheden tæt på top 10 pct. i branchen.

For elforbrug foreslås et mål om 260 kWh pr. FTE i 2026, svarende til en reduktion på 320 kWh fra det nuværende niveau. Målet vil bringe virksomheden i top 10 pct. i branchen (til den 90. percentil)....

Målet understøtter en fortsat effektiv anvendelse af energiresourcer og bidrager til at fastholde virksomhedens position som en miljø- og klimabevidst virksomhed.

Operationelle tiltag

For at reducere personaleomsætningen til 9 pct. anbefales virksomheden at målrette indsatsen mod medarbejderfastholdelse og arbejdsglæde. En del af indsatsen kan være at gennemføre årlige udviklingssamtaler med alle medarbejdere med fokus på kompetenceudvikling og individuelle karriereplaner. Derudover kan introduktions- og mentorprogrammer for nye medarbejdere sikre hurtigere onboarding og større tilknytning til virksomheden.

For at reducere sygefraværet ti tre dage pr. FTE bør virksomheden fortsætte arbejdet med et sundt og forebyggende arbejdsmiljø. Det kan omfatte månedlig fraværsopfølgning i samarbejde mellem HR og nærmeste leder for at sikre tidlig indsats ved gentaget fravær. Samtidig kan trivselsmålinger gennemføres halvårligt, så udfordringer opdages tidligt.

Virksomheden kan også indføre et fleksibelt mulighedsrum for delvis tilbagevenden efter sygdom, så medarbejdere hurtigere kan vende tilbage til arbejdet på reduceret tid. Initiativer som ergonomiske forbedringer, sociale arrangementer og sundhedstilbud (fx fysioterapiordning eller motionsaftaler) kan desuden understøtte det forebyggende arbejde

For at reducere elforbruget til 260 kWh pr. FTE er der ikke behov for større tekniske investeringer eller nye initiativer. Virksomheden ligger allerede blandt de mest energieffektive i branchen, og de mulige besparelser er derfor begrænsede.

Indsatsen bør primært handle om at fastholde det lave forbrug gennem løbende opfølgning og bevidsthed i hverdagen. Det kan ske ved at følge udviklingen i elforbruget og reagere på eventuelle stigninger. Derudover kan en kort årlig gennemgang af udstyr og driftstider sikre, at installationer og apparater fortsat fungerer energieffektivt.

Enkle adfærdsinitiativer som at slukke udstyr uden for arbejdstid og undgå unødigt standbyforbrug kan fortsat bidrage til at fastholde virksomhedens position blandt branchens bedste på klimaområdet, uden at det kræver væsentlige ressourcer.

Risici ved tiltag

Selvom de foreslåede tiltag er realistiske og gennemførlige, kan de medføre visse risici og udfordringer. Det anbefales, at disse risici håndteres aktivt.

I arbejdet med at nedbringe personaleomsætningen kan et øget fokus på udviklings- og fastholdelsesinitiativer medføre højere lønomkostninger og øget administration på kort sigt. Hvis forventningerne til karriereudvikling eller fleksibilitet ikke afstemmes med de faktiske muligheder i virksomheden, kan det skabe urealistiske forventninger hos medarbejderne.

Klare prioriteringer og løbende evaluering af effekten af tiltagene er derfor vigtige.

Tabel 1: Målsætninger, risici og tiltag

Målsætning	Tiltag	Risici
Personaleomsætning Mål: 9 pct. i 2026	Årlige udviklingssamtaler, mentorordninger, intern rekruttering og trivselssamtaler ved fratrædelser.	Øgede omkostninger ved implementering. Risiko for urealistiske forventninger til udviklingsmuligheder.
Sygefravær Mål: 3 dage pr FTE i 2026	Månedlig fraværsopfølgning, halvårslige trivselsmålinger, fleksibel tilbagevenden efter sygdom og sundhedsfremmende initiativer.	Risiko for oplevet kontrol frem for støtte. Manglende ledelsesopbakning kan reducere effekten af tiltagene.
Elforbrug Mål: 260 kWh pr. FTE pct. i 2026	Løbende overvågning af forbrug, årlig teknisk gennemgang af udstyr og adfærdsinitiativer i hverdagen.	Begrænset effekt ved manglende opfølgning. Mulige omkostninger ved tekniske justeringer.

For reduktion af sygefravær kan der opstå en risiko, hvis indsatsen opleves som kontrolorienteret snarere end støttende. Det kan skabe mistillid eller modstand blandt medarbejderne, især hvis kommunikationen omkring nye procedurer ikke er tydelig. Derudover kan trivselsinitiativer miste effekt, hvis de ikke følges op af reel ledelsesopbakning og synlig forankring i organisationen.

Tiltag til reduktion af elforbrug kan kræve investeringer i nyt udstyr eller tekniske forbedringer, som først betaler sig over tid.

Der er også en risiko for, at energiadfærdstiltag mister effekt over tid, hvis medarbejderne ikke oplever, at indsatsen prioriteres i praksis. En løbende kommunikation af resultater kan modvirke dette.

Samlet set vurderes risiciene som håndterbare, så længe tiltagene gennemføres med tydelig ledelsesforankring og opfølgning. Erfaringen viser, at selv mindre forbedringer inden for medarbejdertrivsel og ressourceforbrug kan have mærkbar effekt på både økonomiske resultater og virksomhedens bæredygtighedsprofil.

Bilag

Datagrundlag

Analysen bygger på Kraka Economics' unikke analysemodel FALKO. FALKO står for Fakta, Analyse, Læring, Konkurrenceevne og Objektivitet. FALKO er baseret på mikrodata fra Danmarks Statistik, som giver adgang til detaljerede og valide oplysninger om danske virksomheder og deres ansatte. Datamaterialet dækker hele erhvervslivet og omfatter blandt andet energiforbrug, ejerskab og leasing af køretøjer, løn- og ansættelsesforhold samt information om sygefravær.

Mikrodata fra Danmarks Statistik må kun behandles i anonymiseret form og udelukkende inden for

autoriserede forsknings- og analysemiljøer. Kraka Economics har denne adgang og råder over et specialiseret analyseteam med stor erfaring i arbejdet med registerdata og statistisk metode.

autoriserede forsknings- og analysemiljøer.

En væsentlig forskel i forhold til andre ESG-analyser er netop, at datagrundlaget i FALKO dækker alle virksomheder og er baseret på valide registerdata. Andre ESG-analyser er oftest baseret på frivilligt indsamlede spørgeskemadata eller egne kundedatabaser. Det komplette datagrundlag i FALKO sikrer et solidt og statistisk gyldigt udgangspunkt for en analyse, hvor resultaterne ikke påvirkes af selektion eller branchemæssig skævhed.

Tabel B1 Indikatordefinitioner (fortsættes på næste side)

ESG Indikator	Definition
Energiforbrug (kun for industrivirksomheder)	Samlet forbrug af energi målt i MWh pr. million kroner i omsætning. Indikatoren dækker forbrug af el, fjernvarme, LPG, naturgas, biogas, bygas, fuelolie, gasdiesel, motorbenzin, petroleum, stenkul, koks, skovflis, træaffald, træpiller, affald og andet brændbart.
CO2e (energiforbrug) (kun for industrivirksomheder)	Estimeret CO2e-udledning fra energiforbrug målt i tons pr. million kroner i omsætning. Danmarks Statistik foretager omregning fra energiforbrug til CO2e-udledning baseret på branchespecifikke emissionsfaktorer.
Elforbrug (ej industrivirksomheder)	Samlet elforbrug målt i kWh pr. FTE. Indikatoren dækker kun indkøbt el og ikke egen produktion.
CO2e (elforbrug) (ej industrivirksomheder)	Estimeret CO2e-udledning fra elforbrug målt i kg pr. FTE. Energistyrelsens miljødeklarationer anvendes.
Medarbejderomsætning	Antal medarbejdere (målt i årsværk), som er enten frivilligt eller ufrivilligt opsagt i løbet af året divideret med samlet antal ansatte (målt i årsværk).
Biler	Antal biler til rådighed pr. FTE. Indikatoren dækker både ejede og leasede biler.
Grønne biler	Andel af biler, som er enten elbiler eller hybridbiler.

ESG Indikator	Definition
Sygefravær	Gennemsnitligt fravær pr. FTE pr. år som følge af egen sygdom målt i antal dage.
Arbejdsulykker pr. FTE	Gennemsnitligt antal arbejdsulykker pr. FTE pr. år. Indikatoren dækker kun arbejdsulykker med en efterfølgende fraværsperiode.
Kønsdiversitet	Andel af ansatte (målt i årsværk) med det mindst repræsenterede biologiske køn..
Lønforskel (kvinder/mænd)	Timelønsforskel mellem mænd og kvinder divideret med gennemsnitlig timeløn for mænd.
Kønsdiversitet (bestyrelse)	Andel kvinder i bestyrelsen.
Andel ledere	Andel af ansatte (målt i årsværk), som har personaleledelse som den primære arbejdsfunktion.
Gennemsnitlig timeløn	Gennemsnitlig timeløn i virksomheden, inkl. bonus og arbejdsgiverbetalt pension.
Lønforskel (CEO ift. ansatte)	Timelønsforskel mellem virksomhedens CEO og den medianansatte (den ansatte med en timeløn i midten af fordelingen af virksomhedens ansatte).

Analysen omfatter tre hovedområder – miljø og klima, socialt ansvar og ansvarlig ledelse – som tilsammen udgør virksomhedens ESG-profil. Hver indikator defineres i tabel B1 ovenfor,

Metode (benchmark)

Benchmark-analysen gennemføres i FALKO-modellen ved hjælp af en statistisk estimation, der placerer virksomheden relativt til branchen på hver ESG-indikator. Virksomhedens officielle branchekategori blandt 127 mulige vælges som benchmark. Metoden er designet til at sikre sammenlignelighed på tværs af virksomheders størrelser og brancher uden at afhænge af subjektive vurderinger.

For at sikre relevante sammenligninger korrigeres der for virksomhedsstørrelse. En virksomhed med 50 ansatte sammenlignes derfor ikke direkte med en virksomhed med 1.000 ansatte. Resultaterne normaliseres i forhold til antal FTE'er, så performance kan vurderes på en mere sammenligneligt grundlag uanset størrelse.

For hver ESG-indikator beregnes virksomhedens placering i branchens fordelingskurve. Der anvendes tre referencepunkter for denne sammenligning:

1. kvartilgrænse:

Performance for den virksomhed, der ligger på den 25. percentil. Det betyder, at de 25 pct. af virksomhederne med laveste værdi for indikatoren har denne værdi eller lavere.

2. kvartilgrænse (medianen):

Performance for den virksomhed, der ligger på den 50. percentil. Det er virksomheden, som ligger lige i midten af fordelingen.

3. kvartilgrænse:

Performance for den virksomhed, der ligger på den 75. percentil. Det betyder, at de 25 pct. af virksomhederne med højeste værdi for indikatoren har denne værdi eller højere.

Resultaterne præsenteres som relative placeringer for at skabe gennemsigtighed og gøre det muligt at sammenligne præstationer på tværs af ESG-områder.

Metode (økonomisk potentiale)

Det økonomiske potentiale beregnes som forskellen mellem virksomhedens resultat og et realistisk forbedringsmål for fire af ESG-indikatorerne.

Indikatorerne er energiforbrug/elforbrug, grønne biler, personaleomsætning og sygefravær. Forskellen mellem virksomhedens nuværende resultat og forbedringsmålet omregnes til et økonomisk potentiale ud fra specifikke beregningsforudsætninger.

Metoden bygger på følgende antagelser om, hvor meget forskellige virksomheder kan forbedre sig afhængigt af deres ESG-præstation:

Virksomheder i bunden med de 35 pct. svageste ESG-nøgletal kan forbedre sig svarende til 30 pct.-point i fordelingen.

Virksomheder mellem den 50. og 65. percentil (i den svage midte af fordelingen) kan forbedre sig op til niveauet for den 35. percentil. Det betyder, at de forbedrer sig svarende til mellem 15 og 30 pct.-point i fordelingen.

Virksomheder mellem den 25. og 50. percentil (i den anden bedste fjerdedel) kan forbedre sig svarende til 15 pct.-point i fordelingen.

Virksomheder mellem den 10. og 25. percentil (i den bedste fjerdedel) kan forbedre sig op til niveauet for den 10. percentil. Det betyder, at de forbedrer sig svarende til mellem 0 og 15 pct.-point i fordelingen. Virksomheder blandt de 10 pct. bedste antages ikke at have yderligere potentiale for forbedring.

Omregningen til økonomisk potentiale følger tre trin. Først beregnes forskellen mellem virksomheden og dens forbedringsmål. Dernæst fastlægges den økonomiske effekt pr. enheds forbedring (fx økonomisk effekt ved et pct.-point lavere personaleomsætning), hvilket bygger på beregningsforudsætninger angivet i tabel B2.

Til sidst opgøres det samlede potentiale ved at gange forbedringspotentialet med enhedsgevinsten. Beregningerne omfatter alene direkte og målbare gevinster. Indirekte effekter som højere brand-værdi, bedre lånevilkår eller styrkede relationer til interessenter indgår ikke i beregningerne.

Tabel B2 Beregningsforudsætninger for økonomisk potentiale

Område	Forudsætning
Energiforbrug	Pris pr. MWh: 267 kr.
Elforbrug	Pris pr. kWh: 0,529 kr.
Medarbejderomsætning	Omkostning pr. jobskifte: 33 pct. af en årsløn Andel frivillige opsigelser: 59,5 pct. Timeløn: Virksomhedens gennemsnit eller branchens mediantimeløn
Sygefravær	Virksomhedens timeløn eller branchens mediantimeløn anvendes som proxy for værdien af arbejdstid, hvilket betragtes som et konservativt skøn. Kun egen sygdom medregnes.