

Implementering af bæredygtighedsrapportering i Danmark

Nye muligheder for arbejdsmiljøet!



Syddansk Universitet

team **arbejdsliv**

Udarbejdet af: Christian Uhrenholdt Madsen, Peter Hasle, Wanja Öhler og Karin Buhmann

November 2025

Implementering af bæredygtighedsrapportering i Danmark: Nye muligheder for arbejdsmiljøet!

Udarbejdet af: Christian Uhrenholdt Madsen, Peter Hasle, Wanja Öhler og Karin Buhman

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

November 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
RESUME	4
1 INDLEDNING.....	6
2 BAGGRUND OG HISTORIE	8
2.1 Bæredygtighedsbegrebet.....	8
2.2 Overblik over forskning og debat.....	12
2.3 Den danske implementering i lovgivningen.....	14
3 CSRD OG ARBEJDSMILJØ.....	16
3.1 Dobbelt væsentlighedsanalysen	17
3.2 Inddragelse af medarbejderne	18
3.3 Vurdering af arbejdsmiljøet	19
3.4 Politikker og handleplaner	19
4 ERFARINGER MED IMPLEMENTERING AF CSRD OG ESRS	21
4.1 Data om implementeringen	21
4.2 Incitamenter til rapportering	21
4.3 Organisering af bæredygtighedsrapporteringen	22
4.4 Medarbejderinddragelse.....	25
4.5 Erfaring med dobbelt væsentlighedsanalyse (DVA).....	26
4.6 Køberperspektiver	28
4.7 Leverandørperspektiver	28
5 CSRD OG ARBEJDSMILJØ – GAVNLIGE ELLER MODSTRIDENDE KRAV	31
5.1 Spændinger mellem information og transformation.....	32
5.2 Gennemsigtighed	34
5.3 Betydningen af Omnibus-processen	34
6 KONKLUSION OG PERSPEKTIVER	37
REFERENCER	39

RESUME

Denne rapport analyser muligheder og erfaringer med at anvende EU's nye omfattende krav til bæredygtighedsrapportering til at styrke arbejdsmiljøindsatsen i Danmark. De centrale krav kommer er indholdet i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) og European Sustainability Reporting Standards (ESRS) er centrale. CSRD stiller detaljerede krav til rapportering om miljø, sociale forhold og governance. Arbejdsmiljø indgår som en del af de sociale standarder (ESRS S1 og S2), der omfatter egen arbejdsstyrke og arbejdstagere i værdikæden. Et nøgleelement er dobbelt væsentlighedsanalysen (DVA), hvor virksomheder både skal vurdere, hvordan bæredygtighed påvirker forretningen, og hvordan virksomheden påvirker omgivelserne. Medarbejderinddragelse er et krav i ESRS, og rapporteringen skal omfatte politikker, handleplaner og målinger for væsentlige arbejdsmiljøpåvirkninger. Processen minder om APV, men er bredere og strategisk forankret.

Erfaringer med implementering

De første erfaringer viser, at danske virksomheder generelt har en strategisk tilgang til bæredygtighed, men at rapporteringen opleves som en administrativ byrde med betydelige krav til dataindsamling og dokumentation. Arbejdsmiljøaktører inddrages sjældent i strategiske beslutninger og fungerer primært som dataleverandører. Mange virksomheder placerer ansvaret for rapporteringen i økonomiafdelingen, hvilket øger risikoen for afkobling mellem rapportering og praktisk arbejdsmiljøarbejde. DVA opfattes dog som et værdifuldt værktøj til risikostyring og prioritering, men fokus på formel rapportering kan overskygge læringspotentialer. Store virksomheder presser leverandører til at dokumentere bæredygtighed, hvilket skaber betydelige udfordringer for SMV'er, især pga. krav om certificeringer og audits. Køberkrav har dog i nogle tilfælde ført til forbedringer i arbejdsmiljø hos leverandører.

Perspektiver og udfordringer

CSRD rummer et potentiale for at styrke arbejdsmiljøindsatsen ved at integrere den i virksomhedens strategi og bringe arbejdsmiljø tættere på topledelsen. Rapportering kan øge gennemsigtighed og skabe pres for forbedringer, både internt og i forsyningskæder. Mulighederne omfatter:

- Forankring af arbejdsmiljø i direktion og bestyrelse
- Integration af IRO-analyser med APV og årlige arbejdsmiljødrøftelser
- Øget transparens og benchmarking, som kan understøtte risikobaseret tilsyn

Der er dog væsentlige risici:

- Rapportering uden handling (papirtiger) og greenwashing
- Afkobling mellem CSR/finans og praktisk arbejdsmiljø
- Manglende medarbejderinddragelse trods krav i ESRS
- Ressourcepres, hvor rapportering tager tid fra forebyggende aktiviteter

Omnibus-processen har reduceret antallet af datapunkter med ca. 60% og hævet tærsklen for obligatorisk rapportering til virksomheder med >1.000 ansatte og >450

mio. Euro i omsætning, men pres fra kunder og investorer forventes at fastholde kravene i praksis. Den frivillige SME-standard (VSME) vil sandsynligvis blive udbredt som markedsnorm.

Konklusion

CSRD og ESRS kan skabe strategisk værdi og styrke arbejdsmiljøet, men kun hvis virksomhederne integrerer rapporteringen med eksisterende arbejdsmiljøprocesser og sikrer reel medarbejderinddragelse. Ellers risikerer rapporteringen at blive en administrativ øvelse uden effekt. Der er derfor behov for at arbejdsmiljøaktører som arbejdsmarkedets parter, branchearbejdsmiljøfællesskaber (BFA), Arbejdstilsynet og arbejdsmiljørådgivere presser på for en større integration af bæredygtighedsrapportering og virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

1 INDLEDNING

I gennem mange år har forskere slået til lyd for, at en af de vigtigste faktorer til at sikre et bedre arbejdsmiljø er integrering af forebyggelse og risikostyring i virksomhedernes produktive kerneopgave. Ellers risikerer myndigheders og andre aktørers arbejdsmiljøindsatser at ende som en såkaldt "sidevogn" til det egentlige arbejde (Frick et al., 2000; Hasle et al., 2021; Veltri et al., 2013), hvor indsatserne bliver afkoblet fra det arbejdsmiljø, de er sat i verden for at gøre sunde og sikre (Hasle et al., 2023). Med vedtagelsen af den såkaldte "Green Deal"¹ i 2019 satte Den Europæiske Union (EU) gang i en omfattende reguleringsproces for at fremme den grønne omstilling. Denne proces giver virksomheder nye incitamenter og lovgivere nye mulighed for også at understøtte en integration af arbejdsmiljøindsatsen.

To af de vigtigste direktiver for arbejdsmiljøet og virksomhederne er Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)² og Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)³. Tilsammen stiller de krav om, at større virksomheder (inclusive finansielle virksomheder) skal udarbejde en omfattende rapportering af deres indsats for bæredygtighed med vægt på miljø, sociale forhold inkl. arbejdsmiljø og ledelsesaspekter. Bæredygtighedsrapporteringen (som også omtales som ESG-rapportering eller CSR-rapportering) skal indgå som en integreret del af virksomhedernes årsregnskab. Det sociale område omfatter centrale arbejdsmiljøelementer, og det indebærer bl.a. en form for risikovurderinger i form af en såkaldt IRO-analyse (Impact, Risk & Opportunities) for relevante faktorer. Hvor der er væsentlige problemstillinger, skal virksomheder oplyse hvordan de håndterer dem. Opgaven minder derfor om virksomhedernes forpligtigelser ifølge arbejdsmiljøloven om at lave APV og gennemføre årlige drøftelser i AMO. Til brug for bæredygtighedsrapporten skal virksomhederne gennemføre en række analyser og rapportere både på analyser og nogle specifikke data-punkter om bæredygtighed, som er fastlagt i European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Disse er udarbejdet af EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) på anmodning af EU-Kommissionen.

Som en del af forskningsprojektet "*ESG-rapportering som virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen*"⁴ har vi undersøgt, hvordan CSRD foreløbigt er blevet implementeret i Danmark. Det har vi gjort gennem en række interview med interessenter på arbejdsmiljøområdet, beslutningstagere involveret i CSRD-arbejdet i EU og med eksperter bæredygtighed. Derudover har vi nærlæst Direktivet, de medfølgende standarder og kommentarer fra EFRAG samt enkelte artikler der er udgivet i forbindelse med direktivet (Bartl, 2025; Buhmann, 2025; Vitols, 2023). Derudover trækker vi på

¹ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

² Henvisning til: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R2088>

⁴ Støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projektnummer: 48-2024-09)

de foreløbige rapporter (fx Lederne, 2025) der har evalueret implementeringen. Derudover benytter vi også viden og udvalgte citater fra interviews, vi tidligere har indsamlet i forbindelse med research til vores artikel *"The potential impact of ESG (Environment, Social and Governance) reporting on OSH compliance"* der er skrevet for det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i 2025 (Uhrenholdt & Hasle, 2025). I forbindelse med artiklen interviewede vi to større europæiske virksomheder samt tre større danske. Vi bruger udelukkende citater fra disse interviews, der allerede er offentliggjort i førnævnte artikel.

Under dataindsamlingen annoncerede EU-Kommissionen 2024 den såkaldte 'Omnibusproces'⁵, hvor en række regelsæt om bæredygtighed skulle dereguleres og forenkles, bl.a. af hensyn til styrkelse af EU's konkurrencekraft. Det gjaldt bl.a. CSRD. Hen over sommeren og efteråret 2025 har EU-kommissionen og EU-parlamentet forhandlet reviderede regler, som i december ser ud til at være afgjort med begrænsning af rapporteringskravene til større virksomheder. Parallelt hermed har EFRAG efter sommeren 2025 sendt et sæt forslag til reviderede ESRS-standarder i høring. Efter høringsfasen er nye forslag til standarder udarbejdet og overdraget til EU-Kommissionen i december 2025⁶. Selvom alt ikke er helt endeligt afgjort, tegner der sig et nogenlunde klart billede, som vi hvor relevant bygger på undervejs i teksten, og vi vender tilbage til konsekvenserne af omnibusbegrænsningerne i den afsluttende diskussion.

⁵ Henvisning til: https://commission.europa.eu/document/download/10017eb1-4722-4333-add2-e0ed18105a34_en

⁶ <https://www.efrag.org/en/news-and-calendar/news/efrag-provides-its-technical-advice-on-draft-simplified-esrs-to-the-european-commission>

2 BAGGRUND OG HISTORIE

2.1 Bæredygtighedsbegrebet

Forskellige aspekter af virksomheders ansvar for bæredygtighed har i en række år fyldt i debatter i politik, medier og forskning. Begrebet dækker i dag bredt over miljø, sociale forhold inklusive menneskerettigheder og arbejdsforhold, klima, antikorrruption og god virksomhedsledelse.

Bæredygtighedsrapportering er en samling af tre historiske tendenser ift. virksomheders rolle overfor samfundet. I 1960'erne opstod en bevægelse omkring ansvarlige investeringer (Socially Responsible Investment; SRI). Det skete på grund af krav fra grupper af investorer, der ikke ønskede fx militære investeringer ifm Vietnamkrigen eller investeringer i det apartheid-dominerede Sydafrika. OECD's investeringskomité indførte i 1976 den første udgave af sine retningslinjer til multinationale virksomheder om ansvarlig adfærd og investeringer, og ILO udarbejdede i 1977 en erklæring, der mindede virksomheder om det samme i deres internationale aktiviteter. Parallelt hermed havde kom der krav til virksomheders miljøpåvirkning som også derfor skulle registreres og administreres internt.

1990'erne opstod der stor opmærksomhed om arbejdsforhold i de voksende globale forsyningskæder, hvor forbrugsvarer blev produceret i udviklingslande og solgt på europæiske og amerikanske markeder. Denne bevægelse ledte til et pres på virksomhederne, og man begyndte at kunne læse tekster og oversigter på multinationale virksomheders hjemmesider, om 'virksomhedens samfundsansvar' eller 'Corporate Social Responsibility' (CSR), som tendensen blev kendt under. Dette førte også til fornyede forventninger om bæredygtige investering som kom til at omfatte både miljø, sociale forhold og etisk virksomhedsledelse. Omkring 2000 begyndte anvendelsen af ansvarlige investeringen indenfor finanssektoren at blive ændret til det engelske 'Environment, Social and Governance' (ESG). Finansielle aktører og bæredygtighedsaktivister skabte de første ESG-investeringsindeks⁷, der kunne hjælpe investorer med at vælge mere bæredygtige investeringer.

De første forsøg på at standardisere virksomheders bæredygtighedsrapportering kom med Global Reporting Initiative (GRI)⁸ i 1997. Sideløbende med de stadigt længere forsyningskæder, der leverer alt fra løbesko til elektronik til de vestlige forbrugere, kom forsyningskæderne i stigende under lup hos NGO'er og medier (f.eks. Klein, 2000). FN tog føringen efter årtusindskiftet, først med FN's Global Compact i 2000⁹, hvor virksomheder kunne tilmelde sig grundlæggende CSR-principper inden for menneskerettigheder, arbejdsforhold og miljø (og fra 2004 også antikorrruption). Global Compact indførte i 2004 krav om, at deltagende virksomheder skulle

⁷ Se fx <https://www.msci.com/indexes>

⁸ Henvisning til: <https://www.globalreporting.org/>

⁹ Henvisning til: <https://unglobalcompact.org/>

indsende en årlig rapport, hvor de rapporterede om, hvordan de opfyldte principperne. Dette blev fulgt op i 2006 med FN's principper for 'ansvarlige investeringer'¹⁰ der byggede videre på GRI, og som har været medvirkende til at udvikle standarder også på sektorniveau. Disse standarder dannede også et grundlag for CSRD og ESRS.

FN ydede yderligere to store bidrag i form af FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhverv 'Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGP)¹¹ i 2011 og FN's verdensmål for bæredygtig udvikling (Sustainable Development Goals - SDG)¹² i 2015. UNGP opstiller bl.a. forventninger om, at virksomheder anvender en due diligence-proces som et ledelsesværktøj til at identificere og håndtere negativ indvirkning på menneskerettigheder og arbejdsforhold, incl arbejdsmiljø. Due diligence gælder både i værdikæden og i egen virksomhed. OECD tog tankgangen om denne form for due diligence til sig og indarbejdede den i 2011 i en opdateret udgave af OECD's retningslinjer. OECD bredte begrebet ud til andre områder inden for bæredygtighed og anvendte begrebet 'risikobaseret due diligence' som udtryk for, at der er tale om en vurdering af den risiko, som virksomheden kan forvolde for andre. Her indgår en forventning om 'meningsfuld inddragelse af interessenter' (meaningful stakeholder engagement) med vægt på de interessenter, som er i risiko for de negative indvirkninger, fx ansatte i produktionen.

Europa-Parlamentet vedtog i 1999 en resolution med krav om retningslinjer (Code of Conduct) for CSR i virksomheders produktionskæder. Her blev bl.a. henvist til ILOs otte kernekonventioner¹³ og OECD's retningslinjer. Fra politisk hold og på baggrund af lobbyarbejde fra erhvervslivet var der dog en holdning i EU om, at CSR skulle være frivillig.

Danmark forlod i praksis denne i 2008, da en omfattende politik om CSR blev offentliggjort. Heri indgik et krav om lovpligtig CSR-rapportering for store virksomheder. CSR blev defineret som 'menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljø, antikorruption og klima'. Den ny § 99a i årsregnskabsloven betød, at omkring 1,100 af de største og store virksomheder fra finansåret 2009 skulle indsende en årlig rapport om deres politikker, implementering og resultater. Mens de i første omgang kunne vælge hvilke områder, de ville rapportere om, blev kravet i 2013 skærpet, så virksomheder med politikker om menneskerettigheder også skal rapportere om dem. Det betød bl.a. også rapporteringspligt for arbejdsmiljø, som i denne sammenhæng især havde fokus på forhold i værdikæden. Der var i praksis stærk vægt på intern læring og organisatorisk forandring for virksomheden (Buhmann 2013, 2020). Da Danmark

¹⁰ Henvisning til: <https://www.unpri.org/>

¹¹ Henvisning til: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/in/UNGP-Brochure.pdf>

¹² Henvisning til: <https://sdgs.un.org/goals>

¹³ https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994092313402676/41ILO_INST:41ILO_V2

havde formandsskabet for EU i 2012, benyttede man anledningen til at foreslå lignende regler for hele EU. Det førte efter en del forhandlinger til Direktivet om ikke-finansiell rapportering (Non-Financial Reporting (NFRD)), som dog fik større fokus på teknisk rapportering end egentlig organisatorisk læring (Buhmann 2020, 2025).

Det er bemærkelsesværdigt, at udviklingen startede med at fokusere på de sociale hensyn og ikke mindst arbejdsforhold, mens opmærksomheden på miljø- og senere klimadimensionen efterhånden kom med og efter 2010'erne kom til at spille en meget større rolle med EU's Green Deal. Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø har således været et centralt element i standarder og rapportering under hele deres udvikling. Samtidig er den frivillige rapportering imidlertid blevet kritiseret for manglende effektivitet og for at muliggøre såkaldt 'window dressing', hvor rapporter og certifikater hovedsageligt 'pynter' for investorer, mens virksomhederne kan fortsætte deres status quo praksis uanfægtet (García-Torea et al., 2019; Locke et al., 2007; Spence, 2007). Kritiske røster blev stadigt stærkere efter Rana Plaza-tøjfabrikkens kollaps i Bangladesh, hvor mere end 1.200 arbejdere mistede livet (Ashwin et al., 2020; Frenkel & Schuessler, 2021).

Mens virksomheders samfundsansvar og ansvarlige investeringer i mange lande stadig er baseret på frivillige standarder og retningslinjer, valgte EU en anden vej med direktivet om ikke-finansiell rapportering (NFRD) fra 2014¹⁴ og frem. NFRD indførte bl.a. krav om, at virksomheder skulle anvende nogle af de anerkendte CSR- eller ESG-værktøjer til deres rapportering. NFRD var det første officielle regelsæt der stillede juridiske krav til overholdelse af rapporteringsstandarder.

I 2019 fulgte med den meget omfattende Green Deal, som et ambitiøst forsøg på at løse de klima- og miljøudfordringer, som kontinentet står overfor. Med pagten forpligtede medlemslandene sig til en 50% CO2 reduktion allerede i 2030 og på at blive komplet CO2-neutrale i 2050. Udover CO2-udledninger dækker indholdet også biodiversitet, forurening, cirkulær økonomi og vandkvalitet. Pagten omfatter udover det grønne område dog også andre bæredygtighedsmål med bestemmelser om social bæredygtighed og virksomheds governance. Det skyldes bl.a. kravet om en retfærdig overgang til et bæredygtigt samfund. Dette afspejles i nogle af de vigtigste direktiver og forordninger, der er udstedt som led i gennemførelsen af pagten:

- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ¹⁵
- European Sustainability Reporting Standards (ESRS)¹⁶
- Green Taxonomy (2020/852/EU)¹⁷

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj/eng>

¹⁵ Henvisning til: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

¹⁶ Henvisning til: https://finance.ec.europa.eu/news/commission-adopts-european-sustainability-reporting-standards-2023-07-31_en

¹⁷ Henvisning til: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/oj/eng>

- Sustainable Financial Disclosure Regulation (SFDR)¹⁸
- Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)¹⁹

CSRD afløser det tidligere regnskabsdirektiv 'EU Non-Financial Reporting Directive' (NFRD) og indfører meget mere detaljerede og ensrettede rapporteringskrav, især med anvendelsen af ESRS-standarderne. Det er dermed et direktiv, som har et væsentligt potentiale for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Formålet er som nævnt ovenfor, at skabe gennemsigtighed om virksomheders bæredygtighedspræstationer og derved motivere virksomheder til at fremme en bæredygtig praksis bl.a. gennem mere transparente muligheder for at vælge bæredygtige forretningspartnere. På samme måde skal SFDR gennem finansielle institutioners rapportering om bæredygtighed i deres investeringer indirekte understøtte, at finansielle institutioner og aktionærer i stigende vil vælge at investere i virksomheder, der tager ansvar for bæredygtighed.

Finansielle institutioner inddrager derfor i stigende grad bæredygtighed i deres risikovurdering herunder også social bæredygtighed, hvor god performance kan påvirke både finansieringsmulighed og renter positivt, og ifølge SFDR skal de finansielle institutioner også rapportere, hvordan de håndterer miljømæssig og social bæredygtighed. Ligeledes indeholder Green Taxonomy (herefter taksonomien) et krav, der også omfatter "retfærdig omstilling"²⁰. Lige så vigtigt er, at taxonomien også (i artikel 18) omfatter til UNGP's og OECD's retningslinjer og dermed til krav om due diligence. På papiret, som sagerne står, er arbejdsmiljø og arbejdsvilkår altså centrale krav i arbejdet med EU's grønne omstilling, og der er en hidtil uset mulighed for, at overvejelser om disse emner kan integreres i virksomhedernes strategi og planlægning.

CSRD har som mål at understøtte bæredygtighed. I praksis stiller direktivets dog ikke direkte krav om virksomhederne skal ændre praksis, men derimod at de er transparente om deres nuværende politik og praksis. Det afspejler sig også i udviklingen af ESRS-rapporteringsstandarden. Det ved vi blandt andet gennem interviews med medlemmer af EFRAG-udvalg, der har været tæt på diskussionerne om formuleringen af standarderne: *"som de ville sige dernede "we don't regulate behavior". Det er sådan et mantra i EFRAG. Det betyder, at vi ikke siger til virksomhederne, hvad de skal gøre, men at de skal være transparente om, hvad de gør. og hvordan de skal være transparente"* (Interview EFRAG 1 2025).

¹⁸ Henvisning til: https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/disclosures/sustainability-related-disclosure-financial-services-sector_en

¹⁹ Henvisning til: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

²⁰ Henvisning til: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en

De obligatoriske indikatorer på de sociale spørgsmål, herunder på arbejdsmiljø, der fremgår af ESRS S1 og S2, har EFRAG taget fra GRI (se ovenfor), ligesom man har taget definitioner på ulykker, og farer fra ISO45001-standarden om systematisk arbejdsmiljøledelse (EFRAG, 2023). Dog har man i processen omkring omnibus-ændringerne taget enkelte af de obligatoriske indikatorer ud. Mest relevant for denne rapport's emne fx tal for dødsfald som følge af erhvervssygdomme i værdikæden, som flere interessenter har peget på er svære eller helt umulige at fremskaffe pålidelige data for (Interview EFRAG 2). En anden væsentlig faktor for EFRAGs arbejde med ESRS-standarden, er også at der ikke har været deciderede arbejdsmiljøspecialister med i udformningen af standard (Interview EFRAG 1 2025; Interview EFRAG 2 2025).

2.2 Overblik over forskning og debat

Både den brede debat og forskning om bæredygtighedsrapportering har været stigende i de seneste årtier. Det betyder at der eksisterer en betydelig videnskabelig litteratur, der belyser sammenhængen mellem bæredygtighed og økonomisk performance (Friede et al., 2015). Reviews og oversigtsartikler over forskningsresultaterne på området peger generelt på en positiv økonomiske effekt af høj bæredygtighedsperformance (Friede et al., 2015; Gillan et al., 2021). Dette billede bekræftes også af en rapport som den danske hovedorganisation, Lederne udgav i sommeren 2025 (Lederne). Her svarer et stort flertal af mere end 900 ledere og mellemledere i danske virksomheder, at ESG og CSRD giver forretningsmæssige fordele (udover at overholde reglerne. Der er dog også studier, der peger på dårlige eller udeblevne resultater som følge af rapporteringen (Burrato et al., 2025), og forskningen mangler at klargøre hvilke mekanismer, der ligger bag de henholdsvis positive og negative resultater.

Forskning i det første rapporteringsdirektiv (NFRD) peger på, at det løftede kvaliteten af den tidligere frivillige rapportering (Dumay et al., 2019; Krasodomska et al., 2022), selv om de samme forfattere og andre (Baumüller & Schaffhauser-Linzatti, 2018; Venturelli et al., 2019, 2020) også peger på kritiske aspekter af forordningen såsom manglende harmonisering, frivillighed, dominans af regnskabsaflæggelse og overfladiske data af dårlig kvalitet. Der er desuden kritik af risikoen for green washing (betegnelse for camouflage af traditionelle ikke-bæredygtige forretningspraksisser, bag fx bæredygtig kommunikation eller bæredygtig overfladisk handlen). Kritikken fremførtes især fordi der manglede gennemsigtighed i sammenligninger mellem virksomheder (Dwekat et al., 2021; Yu et al., 2018). Grunden til denne mangel var de store forskelle på kvaliteten i indberetningerne fra virksomhederne (Frade and Fromouth in Câmara & Morais, 2022; Kotsantonis & Serafeim, 2019).

Mere specifikt med hensyn til rapportering af arbejdsmiljø og arbejdsvilkår peger forskningen generelt på en positiv indvirkning (Cuomo et al., 2022; Dinu et al., 2023; Korca & Costa, 2021; Venturelli et al., 2019, 2020), selv om forskerne også finder udfordringer i forbindelse med at sikre omfattende og meningsfulde oplysninger.

I en analyse af EU's rapporteringskrav peger Buhmann (2021) på, at lovgiver og virksomheder kan anvende rapporteringskrav på to måder. En såkaldt transformativ, hvor virksomheder anvender den viden de opnår gennem rapporteringskravet til at gennemføre bæredygtighedsforandringer. Den informative tilgang fokuserer på at rapporteringen give detaljeret information til investorer, NGO'er stakeholders og andre interessenter via rapporteringen, men ikke nødvendigvis på at reformere deres praksis (Buhmann, 2013, 2021). Buhmann viser, at mens det oprindelige danske CSR-rapporteringskrav havde fokus på transformation, har EU med NFRD og CSRD mere snæver fokus på ekstern information – på trods af et politisk ønske om forandring i praksis. Både den transformative og informative tilgange er almindelige i danske såvel som udenlandske virksomheder, men det kan medføre ambivalens og forvirring i organisationer, der ikke forholder sig bevidst og reflektivt til disse tilgange. Den modstand mod CSRDs detaljerede rapporteringskrav, som har understøttet Omnibusprocessen, kan ses som udtryk for, at en udadrettet rapportering ikke giver mening for virksomheder, hvis de ikke samtidig kan få strategisk værdi af intern læring og input til organisatoriske ændringer omkring bæredygtighed (Buhmann 2025).

Burratto og kollegaer (2025) peger i deres review af mange hundrede studier af rapporteringspraksis, at det særligt er en transformativ indsats, som medfører positive resultater, mens der for rapportering i sig selv opnås ingen eller begrænsede positive effekter. CSRD- og ESRS-standarderne kan betragtes som en reaktion på kritikken af både FN's rapporteringsprincipper og direktivet om ikke-finansiell rapportering ved at lægge vægt på øgede obligatoriske krav til standardisering og verifikation. Omnibusprocessen viser dog, at det ikke har været klart for virksomhederne, at og hvordan de kan bruge kravene til at blive bedre internt til håndtere centrale bæredygtighedsudfordringer, fx omkring arbejdsmiljø.

Dette underbygges af kritiske studier, der viser, at både de tidligere rapporteringsregler og CSRD-kravene opfattes som overdrevent bureaukratiske²¹ med unødvendigt store administrative byrder (Rolo in Câmara & Morais, 2022). Kritikerne har særligt fokuseret på SMV'erne som en særligt hårdt ramt gruppe virksomheder (Barro et al., 2024), og de påpeger, at CSRD og bæredygtighedsrapportering risikerer at overbelaste disse virksomheder med opgaver og informationer, der skal tages stilling til og handles på (Abbas et al., 2023). Bureaukratikritikken har haft lydhørhed i erhvervsorganisationer, arbejdsgiverorganisationer og blandt dele af liberale og konservative politikere i EU-parlamentet, og den tog særligt fart efter EU-parlamentsvalget i 2024 og Draghi-rapporten²², som peger på, at EU taber global konkurrencekraft på grund af et højt niveau af regulering.

²¹ Henvisning til: https://boardagenda.com/2024/11/06/critics-call-for-revision-of-csrd/?lp_txn_id=124460

²² https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/draghi-report_en

Denne kritik danner baggrund for Omnibus-initiativet, som Europa-Kommissionen lancerede i februar 2025. Det er en forenklingspakke for at mindske den bureaukratiske byrde for virksomheder i EU²³. Ifølge beslutningen i december 2025 forøges antallet af medarbejdere på virksomheder, der skal offentliggøre obligatoriske bæredygtighedsrapporter øges til 1.000 medarbejdere samt et krav om mindst 450 mill. Euro i omsætning, hvilket potentielt vil reducere det samlede antal berørte virksomheder med omkring 90%²⁴. Desuden bliver rapporteringsstandarderne (ESRS) forenklet, og mindre virksomheder bliver omfattet af en frivillig standard, som købervirksomheder kan bruge til vurdering af leverandører. Hensigten er ifølge EU-Kommissionen²⁵ at nå de samme bæredygtighedsmål med mindre bureaukrati, det er derfor fortsat målet, at CSRD skal bidrage til de mål, som indgår i den oprindelige aftale Green Deal pakke.

EFRAG, som udarbejder rapporteringsstandarderne, har i skrivende overdraget forslag til nye forsimplede standarder til EU-kommissionen.²⁶ I disse nye standarder reducerer lægger EFRAG rapporteringspunkterne med om 60%, men fastholder at kravene til bæredygtighed ikke svækkes. Det er vores vurdering, at markedspresset for bæredygtighed generelt og specifikt for social bæredygtighed (og dermed arbejdsmiljø) vil fortsætte, og at mindre virksomheder som leverandører og i deres søgen efter investorer vil blive presset til at udvide deres bæredygtighedsrapportering. Grundlaget herfor vil blive ESRS-standarderne som det mest almindeligt accepterede værktøj til rapportering. Det er en vurdering der understøttes af udsagn fra flere af vores informanter. Eksempelvis fortæller vores informant fra revisionsvirksomheden, at de finansielle investorer generelt vil kigge på: *"en hel masse data punkter, men selvfølgelig ulykker og sygefravær og så også diversitet..... medarbejderomsætning, som jo også nogle gange hænger sammen med arbejdsmiljøet Det var nogle af de nøgletal, de typisk kigge efter"* (Revisor Interview 2025).

2.3 Den danske implementering i lovgivningen

I maj 2024 vedtog Folketinget "Lov om ændring af årsregnskabsloven, revisorloven og forskellige andre love"²⁷ og implementerede dermed CSRD i dansk lovgivning. Danmark var netop, som beskrevet, ganske velforberedte på implementeringen af CSRD i lovgivningen. Ikke bare havde man allerede implementeret den tidligere

²³ Se: <https://commission.europa.eu/document/download/892fa8> Kommissionens resumé: Omnibus-pakke)4e-d027-439b-8527-72669cc42844 en?filename=COM_2025_81_EN.pdf ,

²⁴ Henvisning til: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_614

²⁵ Henvisning til: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_25_631

²⁶ <https://www.efrag.org/en/news-and-calendar/news/efrag-provides-its-technical-advice-on-draft-simplified-esrs-to-the-european-commission>

²⁷ LOV nr 480 af 22/05/2024

regnskabsdirektiv NFRD (Non-Financial Reporting Directive – se ovenfor) fra 2016 som en del af den danske årsregnskabslov, det var den danske årsregnskabslov fra 2009 der var en del af inspirationen for NFRD, ligesom det var den danske regering der under formandskabet i EU i 2012, havde lagt politiske kræfter i at få fælles europæisk regnskabskrav for bæredygtighed (Buhmann, 2025). I lovens §99a der dengang, som nu, indeholder årsregnskabslovens paragraf om bæredygtighed, stod der således: ” *Store virksomheder skal supplere ledelsesberetningen med en redegørelse for samfundsansvar (..) Ved virksomheders samfundsansvar forstås, at virksomheder frivilligt integrerer hensyn til blandt andet menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold samt bekæmpelse af korruption i deres forretningsstrategi og forretningsaktiviteter*” (”Årsregnskabsloven, 2009 §99a).

NFRD blev implementeret som en del af årsregnskabsloven i 2016. Ordlyden blev ikke ændret afgørende i forhold til tidligere, men den afgørende forskel er, at der blev stillet mere faste krav til indholdet i rapporterne. Til forskel fra den tidligere formulering blev det nu tilføjet, at rapporteringen skulle indeholde beskrivelser af følgende punkter (LBK nr. 1580 af 10/12/2015):

- Virksomhedens forretningsmodel
- Politikker for samfundsansvar
- Omsætning af politikker til handling
- Risici i relation til samfundsansvar
- Ikke-finansielle nøgletal
- Resultater og forventninger

Danmark anvendte en adgang til såkaldt ’overimplementering’ for NFRD. Det betød, at NFRD i Danmark gjaldt de samme virksomheder som den tidligere §99a, altså omkring de 1.100 største og store virksomheder. I resten af EU gjaldt NFRD for meget færre og kun ret store virksomheder. CSRD gælder for mange flere virksomheder i EU, men i Danmark for færre end under NFRD. Der er ingen overimplementering af CSRD.

Der var dog på ingen måde tale om en overraskelse for de virksomheder som loven gjaldt, eller for den sags for de lovgivere og embedsfolk, der skulle implementere og tilpasse loven til danske forhold. Allerede før vedtagelsen begyndte Erhvervsstyrelsen at informere om de kommende regler og har siden informeret og udarbejdet vejledninger. Parallelt hermed har de store erhvervsorganisationer samt en række konsulentvirksomheder arbejdet med at understøtte virksomhedernes implementering. Erhvervsstyrelsen har, ifølge informanter fra erhvervsorganisationerne, lagt en linje hvor virksomhederne ikke i første runde behøvede at foretage de store dybdegående rapporteringer i første runde, men at rapporteringens kvalitet og dybde skulle øges gang for gang (Interview Lederne 2025; Erhvervsstyrelsen 2024).

3 CSRD OG ARBEJDSMILJØ

CSRD i sig selv giver ikke detaljerede retningslinjer for, hvilke procedurer og indikatorer der skal anvendes til at rapportere bæredygtighedsresultater. De fremgår af i de ledsagende "European Sustainability Reporting Standards" (ESRS). CSRD specificerer virksomhedernes ansvar og de nødvendige handlinger for at overholde direktivet, mens ESRS beskriver rapporteringsdata, metoder og verifikationsprocesser. Kravene omfatter efter revisionen stadig 12 standarder (fig. 1) med krav til udvikling af politikker, handlingsplaner, overvågning og rapportering. Datapunkterne bliver dog betydeligt begrænset med Omnibus-initiativet, og over halvdelen af de detaljerede datapunkter for sociale forhold bortfalder med de nye standarder. For rapportering om arbejdstagernes vilkår er der de to sociale standarder med i, hvor mange af underemnerne er af potentiel relevans for arbejdsmiljøet.

Figur 1: ESRS

Cross-cutting standards	Environmental standards	Social standards	Governance standards
ESRS 1: General principles	ESRS E1: Climate	ESRS S1: Own Workforce	ESRS G1: Business conduct
ESRS 2: General disclosures	ESRS E2: Pollution	ESRS S2: Workers in the value chain	
	ESRS E3: Water/Marine	ESRS 3: Affected communities	
	ESRS E4: Biodiversity and ecosystems	ESRS S4: Consumers and end-users	
	ESRS E5: Resource use and Circular economy		

De temaer, der specifikt vedrører virksomheders arbejdsmiljøaktiviteter, findes primært i to standarder »egen arbejdsstyrke« (S1²⁸) og »arbejdstagere i værdikæden« (S2^{29,30}). Det betyder ikke, at arbejdsmiljøhensyn ikke bør gælde for resten af rammen. Vi ved, at der er sundheds- og sikkerhedsrisici i forbindelse med produktion, vedligeholdelse, demontering og genanvendelse af maskiner til nye vedvarende energikilder (EU-OSHA, 2021), da der også opstår nye eksponeringer og risici i den cirkulære økonomi (EU-OSHA, 2023a). Derudover er der også potentielle risici for det psykosociale arbejdsmiljø for fx organisatoriske aktører, der skal implementere og vedligeholde CSRD-rammen, såsom øgede jobkrav og øgede symptomer på

²⁸ <https://xbrl.efrag.org/e-esrs/esrs-set1-2023.html#d1e26395-3-1>.

²⁹ <https://xbrl.efrag.org/e-esrs/esrs-set1-2023.html#d1e32497-3-1>

³⁰ Bemærk, at ovenstående links fører til de to pågældende EFRAG-standarder. I resten af kapitlet henviser vi kun til Standard (fx ESRS S1) og afsnit (eks. AR6). Brug linkene til at finde henholdsvis S1 og S2

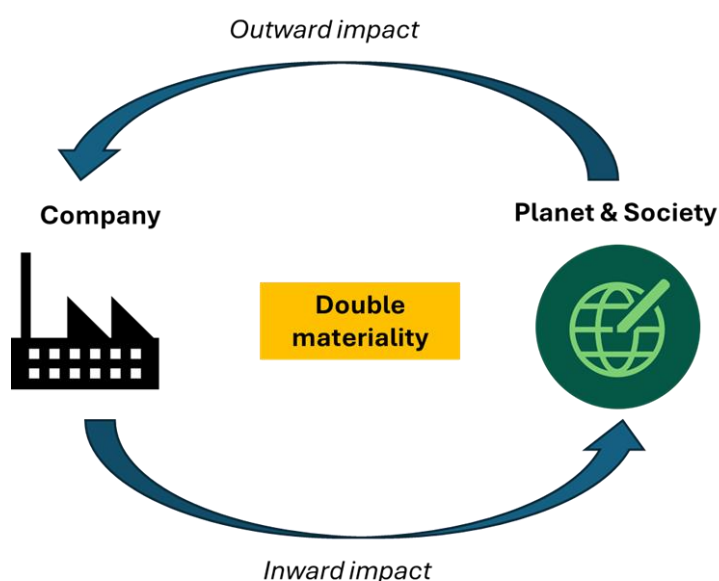
stress (Han & Lee, 2024). Det er naturligvis vigtige faktorer, der fortjener at blive undersøgt nærmere, men i denne rapport er vi primært optaget af, om rapporteringskravene kan føre til en styrket arbejdsmiljøindsats.

ESRS' struktur (figur 1) består af et sæt tværgående standarder, der beskriver processer og datakrav, herunder krav om gennemførelse af en dobbelt væsentlighedsanalyse. Dertil kommer fem standard for miljø, fire for sociale forhold hvor ESRS S1 og S2 er særligt relevante for arbejdsmiljøet samt en standard for governance fx om forebyggelse og afsløring af korruption eller bestikkelse (ESRS G1). Hver af de ti indholdsstandarder indeholder en række konkrete datapunkter (metrikker eller oplysningskrav), som skal indberettes.

3.1 Dobbelt væsentlighedsanalysen

Ikke alle temaer og datapunkter er relevante for alle virksomheder, og den enkelte virksomhed skal derfor selv vurdere, hvilke standarder, temaer og datapunkter der er relevante for virksomheden. Vurderingen dækker både aktiviteterne i virksomheden og virksomhedens værdikæde. Den pågældende vurdering foregår gennem en »dobbelt væsentlighedsanalyse« (DVA) (figur 2).

Figur 2: Dobbelt væsentlighedsanalyse (DVA)



Dobbelt væsentlighed er det grundlæggende princip bag CSRD-rapporteringen, og en innovation ud over traditionel regnskabspraksis, der beskæftiger sig med, hvordan en virksomheds økonomiske resultater påvirkes af kontekstuelle elementer (GRI, 2023). CSRD kræver, at virksomheder med hensyn til bæredygtighed ikke kun skal rapportere potentielle *Risici og muligheder* der kan have konsekvenser for deres forretning, men også for hvordan en virksomheds forretning påvirker bæredygtighed i virksomhedens omverden. Denne proces kendt som en analyse af 'Impact, Risk and Opportunities' (IRO), er afgørende for hvilke datapunkter, processer og

beslutninger, som virksomheden skal rapportere. Derfor er denne proces også central for, hvordan arbejdsmiljørelaterede problemer vil indgå i rapporteringen.

3.2 Inddragelse af medarbejderne

EU-lovgivningen for arbejdsmiljø (først og fremmest rammedirektivet fra 1989)³¹ kræver allerede, at arbejdsgiverne inddrager arbejdstagerne i spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø. CSRD følger de samme principper for arbejdsgiveres høring af interessenter med arbejdstagere som en primær del af processen. Dette er krav yderligere præciseret i flere dele af ESRS. 1) For det første anføres det, at virksomhedens samarbejde med berørte interessenter, herunder medarbejdere og fagforeninger, anses som et centralt input til virksomhedens dobbelt væsentlighedsanalyse:³² 2) Det er et krav at oplyse, hvordan 'medarbejdere og andre arbejdere' er repræsenteret i de obligatoriske ledelses- og tilsynsstrukturer, der skal etableres, når virksomheden påbegynder IRO-analysen³³. 3) Der er omfattende oplysningskrav i standarden rettet mod "*egen arbejdsstyrke*" (S1) relateret til processer for høring og deltagelse af arbejdstagere i forbindelse med vurdering af indvirkningen på arbejdstagere og for "*arbejdstagere i værdikæden*" (S2), hvor virksomheder skal offentliggøre de processer, de har gennemført for at høre og informere arbejdstagere eller deres repræsentanter om faktiske eller potentielle virkninger, der påvirker dem³⁴. Virksomhederne har også pligt til at rådføre sig med arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter i deres forsyningskæde³⁵, og det præciseres yderligere, at S2 gør det obligatorisk at bygge videre på centrale internationale konventioner, såsom FN's "*Guiding principles for business and human rights*", ILO's grundlæggende konventioner om rettigheder på arbejdspladsen og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder. Da både UNGP og OECD's retningslinjer lægger vægt på meningsfuld inddragelse af interessenter (herunder arbejdstagere) som en del af due diligence for at identificere og håndtere risici eller negativ indvirkning, er inddragelse af medarbejdere og deres repræsentanter (tillidsrepræsentanter) centralt i forhold til arbejdsforhold og arbejdsmiljø.

³¹ F.eks. i rammedirektiv 89/391/EØF om arbejdsmiljøet, hvori det hedder: "Arbejdsgiverne skal høre arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter og give dem mulighed for at deltage i drøftelser om alle spørgsmål vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen" (89/391/EØF, artikel 11, stk. 1).

³² AR 22 ESRS 1: https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2025-12/November_2025_ESRS_1.pdf

³³ ESRS 2:Disclosure Requirement GOV-1 nr. 12: https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2025-12/November_2025_ESRS_2.pdf

³⁴ ESRS S1, 28-29.

³⁵ ESRS S2-14.

3.3 Vurdering af arbejdsmiljøet

Sikkerhed og sundhed og relaterede temaer såsom balance mellem arbejdsliv og privatliv, arbejdstid og forebyggelse af vold og chikane er alle reguleret i de sociale standarder: S1 vedrørende virksomhedernes "egen arbejdsstyrke" og i S2 vedrørende arbejdstagere fra leverandører og kunder i virksomhedernes værdikæder. Påvirkningerne skal specificeres i forhold til 16 faktorer. En af disse faktorer er sundhed og sikkerhed. Flere andre faktorer er imidlertid også direkte eller mere indirekte relateret til arbejdsmiljølovgivningen³⁶ i mange EU-medlemsstater, og desuden er faktorer som *"... Arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse og »uddannelse og kompetenceudvikling«* væsentlige forudsætninger for det systematiske arbejdsmiljøarbejde som skal vurdere og forebygge risici.

På mange måder svarer processen til vurdering af negative påvirkninger for egne arbejdstagere og arbejdstagere i værdikæden i ESRS til den type »refleksiv regulering« (se Aalders & Wilthagen, 1997; Buhmann, 2013), som ligger til grund for arbejdsmiljøloven og også den oprindelige danske CSR-rapporteringslov (Buhmann 2020, 2025). Der er i ESRS S1 og S2 ingen endelig liste over arbejdsmiljøpåvirkninger, der skal kontrolleres. Virksomheden skal som krævet ved gennemførelse af APV, vurdere eventuelle faktiske eller potentielle negative påvirkninger som virksomhedens egen strategi eller forretningsmodel kan have for medarbejderne både ansat i egen virksomhed og hos virksomhedens leverandører og kunder³⁷. Derudover skal virksomheden også oplyse om eventuelle potentielle arbejdsmiljøpåvirkninger, der kan opstå som følge af skiftet til vedvarende energi eller bæredygtige produktionsmetoder cirkulær økonomi, genanvendelse og reduceret brug af materialer. Virksomheden skal efterfølgende vurdere, om påvirkninger afdækket under IRO-analysen er 'væsentlige' og dermed skal oplyses i rapporteringen. Væsentlighedsvurderingen af påvirkninger for virksomhedens egen arbejdsstyrke skal fastlægges for tre forskellige spørgsmål³⁸: 1) Hvor alvorlige er konsekvenserne af påvirkningen? 2) Hvor mange mennesker påvirkes? og 3) Er virkningen og dens konsekvenser uoprettelige (dvs. er eventuelle sikkerheds- eller sundhedsmæssige konsekvenser permanente)? Lignende krav gælder for arbejdstagere i værdikæden.

3.4 Politikker og handleplaner

Når IRO-analysen er afsluttet, og konsekvenserne for arbejdsmiljøet er blevet vurderet, skal den pågældende virksomhed oplyse, hvordan den vil håndtere de væsentlige problemstillinger. Det er vigtigt at understrege, at der ikke er noget krav i hverken standarder eller CSRD om at virksomheder skal håndtere risici. De kan konkludere, at der er en risiko for medarbejderne uden at foreslå

³⁶ »Balance mellem arbejdsliv og privatliv« (a.vii), vold og chikane (b.iv), mangfoldighed (a.v) og "inklusion af personer med handicap" (b.iii)

³⁷ ESRS S1, 14 og AR 6.

³⁸ ESRS S1, AR 10.

korrigerende handlinger eller politikker, men de skal i givet fald rapportere om de identificerede risici og hvad de gør eller ikke gør.

Kort sagt skelner ESRS-rammen mellem fire typer offentliggørelse af ledelseshandlinger. Nedenfor resumerer vi hvordan en større dansk virksomhed har rapporteret om deres aktiviteter baseret på IRO analysen i årsrapporten fra 2024.

Resumé af større danske virksomheds rapportering

1. *Politikker³⁹, der beskriver virksomhedens overordnede praksis med hensyn til væsentlig indvirkning på arbejdsmiljøet, identificeret i IRO-analysen, fx en adfærdskodeks, der beskriver sikkerhedsansvaret på alle virksomhedens byggepladser. Den pågældende virksomhed har identificeret psykosocialt arbejdsmiljø som en af de potentielle konsekvenser for deres arbejdsstyrke. Derfor beskriver de en globalt implementeret politik, der adresserer trivsel og stress, som blandt andet sætter standarder og grænser for overarbejde og søger at tilpasse balancepolitikken mellem arbejde og privatliv på tværs af deres steder.*
2. *Handlinger⁴⁰, der anvendes for at kontrollere konkrete væsentlige arbejdsmiljøpåvirkninger, såsom ugentlige sikkerhedsvandringer på en byggeplads. I vores eksempel har virksomheden implementeret den handling, at alle ledere med ansvar for arbejdere skal bruge et program til at overvåge arbejdstiden og sikre, at arbejdstiden ikke overskrider de grænser, der er defineret i ovennævnte politik.*
3. *Målinger⁴¹ for at kunne overvåge, om den valgte handling i politikken virker. I vores eksempel bruger virksomheden deres globale trivselsundersøgelses-score. Stress og arbejdsbyrde er væsentlige komponenter i spørgeskemaet.*
4. *Målene for det næste år skal også offentliggøres. Her har vores eksempel sat et mål om, at deres ulykkesrate skal være under 3,5 ulykker pr. 1 million arbejdstimer.*

³⁹ ESRS S1, AR 10 til AR 17.

⁴⁰ ESRS S1, AR 33 til AR 48.

⁴¹ ESRS S1, AR 49 til AR 52.

4 ERFARINGER MED IMPLEMENTERING AF CSRD OG ESRS

4.1 Data om implementeringen

Der er flere rapporter over den første bølge af bæredygtighedsrapporter. Vi har et tidligere afsnit henvist til Ledernes Hovedorganisation, der sammen med konsulenthuset Deloitte, tidligere i 2025 publicerede rapporten "Et Indblik i virksomheders arbejde med ESG" (Lederne, 2025). Derudover har den europæiske finansielle rapporterings rådgivergruppe (EFRAG) udgivet rapporten "State of Play 2025" (EFRAG, 2025) i samarbejde med konsulenter fra Boston Consulting Group tidligere på året. I denne gennemgår de, ved hjælp fra en generativ AI-model, rapporter fra 656 virksomheder for året 2024 for i hvor høj grad forskellige emner berøres, og hvilke stakeholders der inddrages i virksomheder på tværs af Europa. Fra sidstnævnte ved vi, at danske virksomheder sammen med deres svenske og finske kollegaer, gennemsnitligt har skrevet de korteste rapporter med kun 69 sider pr virksomhed. Det er (EFRAG, 2025). Dette stemmer overens med, at danske virksomheder også har rapporteret at de færreste antal emnestandarder ("topical standards" – "egen arbejdsstyrke", "forurening", "governance" etc.) som relevante ("materielle") for deres virksomheder. Danske rapporter nævner kun omkring seks emne-standarder i gennemsnit, mens højdespringeren Spanien har otte i gennemsnit (EFRAG, 2025).

Vi har til denne rapport desuden interviewet to store og en mellemstor dansk virksomhed samt to større europæiske virksomheder med anlæg i flere europæiske lande⁴². Derudover inddrager vi erfaringer fra interview med en række interessenter, som på forskellig måde har været involveret i implementeringen af CSRD. Størrelsen af de interviewede virksomheder påvirker deres tilgang til rapportering, idet der er en betydelig afstand mellem virksomhedens hovedkvarter med de rapporteringsansvarlig som vi interviewede i hovedkvarteret og de lokale afdelinger med de konkrete arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne giver alle udtryk for, at bæredygtighed står højt på dagsordenen som en integreret del af virksomhedsstrategien. De bruger alle bæredygtighedsvurderinger, især rangeringen i EcoVadis⁴³, som en del af deres strategiske tilgang og understreger, at deres virksomheder ligger i toppen af disse vurderinger. De beder også nøgleleverandører om EcoVadis-vurderinger. EcoVadis er en vurderingsmetode, der bruges af de interviewede virksomheder til at bedømme deres nøgleleverandører, samt for at informere deres egne kunder om deres rangering.

4.2 Incitamenter til rapportering

Alle virksomhederne oplever et stigende pres fra kunderne for at få

⁴² Udsagn fra de to europæiske virksomheder der bruges i denne rapport, er allerede offentliggjort på engelsk i rapporten The potential impact of ESG (Environment, Social and Governance) reporting on OSH compliance (Uhrenholdt & Hasle 2025) og er udført af forfatterne.

⁴³ Se: <https://ecovadis.com/>.

bæredygtighedsrapportering – herunder om arbejdsmiljø og sociale spørgsmål – og de overfører også dette pres til deres leverandører: *"Nogle af dem går denne vej [tredjepart] og beder os om en EcoVadis-score, andre sender deres egne spørgeskemaer. Der er alle mulige spørgsmål - fra børnearbejde, ligeløn, kvinders rettigheder. Ting, vi også spørger vores leverandører om"* (ESG-ansvarlig leder, virksomhed 3).

Vores informanter fra danske erhvervsorganisationer samt fra konsulent- og revisionsbranchen ser ikke CSRD eller indholdet i ESRS som banebrydende nyheder for danske virksomheder i forhold til det materielle arbejdsmiljø. Til gengæld har mange virksomheder skulle vænne sig til de nye mere specificerede datakrav.

En arbejdsmiljøkonsulent fra Lederne fortæller, at der ikke for virksomhederne er nogle nye materielle krav i forhold til arbejdsmiljø og trivsel i CSRD, da de allerede er implementeret i lovgivning på forskellige måder: *"at det er jo nogle ting, som der i forvejen er direktiver om. Altså det vil sige både det med ligeløn og især inden for arbejdsmiljøet..... [i forhold til] inklusion, der kender jeg ikke direktivteksterne godt nok. Men jeg tænker, at det er formodentlig også i overensstemmelse med, hvad der ellers er af rammer og direktiver på EU-plan. Så man kan sige, på S'et har de taget, hvad der er, og så har de smækket det sammen og sagt: jamen så laver vi rapportering på det"* (interview Lederne 2025).

Det nye er – ifølge erhvervsorganisationerne – at der skal bruges flere ressourcer på selve rapporteringen, dataindsamlingen og på kommunikationen i årsregnskaberne. Samme pointe gentages af Revisoren (Interview Revisor 2025). En arbejdsmiljørådgiver i Dansk Industri fortæller, at det er det samme billede hos deres medlemsvirksomheder. Der er ikke i sig selv arbejdsmiljøkrav, der fylder i henvendelser fra medlemmer, men i høj grad arbejdet med at rapportere og fremskaffe data. *"Som sagt, så bliver jeg ikke lagt ned af medlemshenvendelser. (...). Når der så kommer noget, handler det typisk om datakilder – om man skal finde nye data, eller om man kan bruge det, man allerede har. Folk har været ret meget på bar bund. Det har mest handlet om, hvordan man får styr på de data, man har, og om de har den nødvendige kvalitet,"* (interview DI 2025).

4.3 Organisering af bæredygtighedsrapporteringen

En af de største udfordringer ved bæredygtighedsrapportering er risikoen for afkobling mellem praksis og rapportering (Aboud et al., 2024; Buhmann, 2021). Et muligt tegn på afkobling kunne være, hvorvidt virksomhedernes rapportering om arbejdsmiljø indeholder sammenhængende politikker, handlinger og målsætninger, altså hvor politikken udmøntes i nye korrigerende handlinger og medhørende målsætninger eller KPI'er. EFRAG og BCG beskriver at: *"...most preparers still present Health & Safety policies separately from their actions and performance data, we note that some preparers have started to link policies with actions and metrics and outcomes clearly..."* (EFRAG, 2025, p. 28).

Det er derfor vigtigt at integrere de ansvarlige personalefunktioner i

dataindsamlingen, rapporteringen og offentliggørelsen, når det vedrører deres ekspertiseområde. Det gælder i den forbindelse særligt HR-, EHS- eller arbejdsmiljøfagfolk. Vi kan ikke vurdere risikoen for afkobling generelt eller i de interviewede virksomheder, men bruger de givne oplysninger til at pege på risici for afkobling. Det overordnede ansvar for rapporteringen ligger ofte i regnskabs- eller økonomiafdelingen under økonomidirektørernes ansvar, selvom nogle virksomheder vælger en bæredygtighedsafdeling til denne opgave⁴⁴. Desuden anvender de fleste – også større virksomheder – konsulenter i varierende grad i til opbygning af deres rapporteringsaktiviteter.

En organisering med ansvaret placeret uden for driftsenhederne efterlader en risiko for afkobling fra det praktiske bæredygtighedsarbejde, men to af de interviewede virksomheder har etableret tværorganisatoriske udvalg med repræsentanter fra forskellige afdelinger, som refererer til et medlem af direktionen. De beskriver i deres årsrapporter detaljer om deres organisering med klare forbindelser opad til den øverste ledelse og til deres bestyrelser. En interviewperson peger på vigtigheden af at organisere på tværs af virksomheden for at integrere bæredygtighed i hele forretningsstrategien og driften.

"Vi har arbejdet i de sidste otte til ti år på at forsøge at få vores organisation til at forstå, at bæredygtighed ikke er noget, der kan drives af et lille antal personer - det er ikke en isoleret ø. Vi er nødt til at tænke bæredygtighed ind i forretningen generelt, derfor så vi også et kæmpe behov for dette ESG-udvalg, for så har vi alle forretningsområder repræsenteret, og vi kan virkelig tage fat på bæredygtighedsemnerne på én gang så at sige og sikre, at hele forretningen er involveret og engageret." (HR-medarbejder med ansvar for arbejdsmiljø- og ESG-rapportering, virksomhed 1)

De arbejdsmiljøansvarlige medarbejderes erfaring er, at den øverste ledelse stadig betragter bæredygtighed som et spørgsmål om klima og miljø og mindre om arbejdsmiljø: *"Jeg har svært ved at få deres opmærksomhed, men det, jeg føler, er, at når der fx er folk på et højere niveau, der taler om bæredygtighed, henviser de normalt til energi- eller miljøspørgsmål, så når jeg stiller dem kritiske spørgsmål, så er de som ja selvfølgelig også sundhed og sikkerhed"* (HR-medarbejder med ansvar for arbejdsmiljø og ESG-rapportering, virksomhed 1), men virksomhed 1 anerkender også en forretningsmulighed i at fremme deres præstationer på de sociale ESG-spørgsmål.

"Vores konkurrenter har de samme produkter, så måden for os at differentiere os på er de bløde ting, hvis jeg må sige det. ... Jeg mener igen, vi ved, at for dem er det vigtigt, at vi kan vise, hvad vi gør med hensyn til fx vores egne medarbejdere, fordi de stiller os spørgsmål om det, men også om alle de andre bæredygtighedsemner. Så vi

⁴⁴ Se: https://vimeo.com/961007666/36c7a19443?utm_campaign=CSRD&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--OmC5GX28viw1i0GPUJt6WukW2j_v9qvB2veSWMwpVfCB_KqER-dUXatQtz2zU30uFghi1VkiqP_x9b3J-Xycl5IWDZNw&_hsmi=309179517&utm_content=309179517&utm_source=hs_automation og <https://www.pwc.com/gx/en/issues/esg/global-csrd-survey.html>

gør en stor indsats for at lytte til vores kunder."

På trods af at de er presset af den administrative byrde med de omfattende opgaver inden for bæredygtighedsrapportering, peger virksomhederne også på fordele: *"Så det vil hjælpe os at sætte det på papir og på en mere synkroniseret måde kunne sammenligne eller benchmarke med andre"* (HR-medarbejder med ansvar for arbejdsmiljø og ESG-rapportering, virksomhed 1), selv om de også peger på, at nogle af de specifikke dataelementer i ESRS er for detaljerede, og en anden EHS-medarbejder påpeger, at rapporteringsøvelsen tager tid fra at udføre praktiske arbejdsmiljøaktiviteter på stederne: *"For os i EHS holder det bare mine ressourcer væk fra at køre vores programmer, så det er en byrde snarere end en hjælp. For nogle andre virksomheder kan det skyldes, at de [HSE-personalet] kan gå og sige, at vi har brug for flere ressourcer, men for mig er det bindende ressourcer, som jeg ville have brug for i driften"* (virksomhed 2).

Trods den omfattende karakter af kravene fra CSRD peger flere virksomhedsrespondenter samt interessentinterview på, at ændringerne ift deres hidtidige praksis med rapportering ikke er så omfattende endda. Det gælder også i forhold til at få erfaring med systemet, som de vurderer vil blive mere rutinepræget: *"Jeg er ikke helt sikker på, om der vil ske ændringer i den virkelige verden. Det er hovedsageligt rapportering. Der er virkelig meget, som giver god mening, og det er irriterende, hvis det ender i en diskussion om, hvorvidt den sidste sub-sub faktisk er relevant, men jeg tror, at når vi har været igennem et par gange, vil den finde et niveau, og sådan vil det også være for finansrevisorerne, men man skal øve sig, ikke?"* og fortsætter: *"Rapporten bliver ikke ved med at være super spændende og varieret fra år til år, så det kommer til at handle om et grundlæggende spørgsmål om blot at opdatere data"* (ESG-ansvarlig leder, virksomhed 3).

Denne vurdering hænger dog også sammen med erfaringer med de tidligere rapporteringskrav. Virksomhederne oplever generelt, at rapportering efter CSRD bygger videre tidligere aktiviteter og derfor ikke nødvendigvis er så ny, selvom rapporteringen for dem alle også giver nye brugbare erfaringer. *"I virkeligheden er rapporteringen tæt på det, vi allerede har gjort i lang tid. Så er der selvfølgelig nogle ting, som er forandringer, og der er nogle ting med lidt mere fokus, men det er ikke en revolution"* (ESG-ansvarlig leder, virksomhed 3). Men virksomhederne noterer sig også nye nyttige erfaringer. En virksomhed peger fx på, hvordan de blev opmærksomme på behovet for mere omfattende politikker: *"Vi vil begynde at se på vores politikker for at se, hvad vi skal ændre, for jeg tror, at vi allerede har identificeret, at vi i vores politikker meget sjældent har haft nogen mål, så det er noget, vi fx skal opdatere"* (HR-medarbejder med ansvar for arbejdsmiljø- og bæredygtighedsrapportering, Virksomhed 1).

Et andet eksempel er, at ESG-rapportering har medvirket til styrke opmærksomheden på trivsel: *"Måske er vi, jeg mener, vi er en produktionsindustri-virksomhed, og for at være ærlig har vi været mere optaget af sikkerhed, så for os forstår vi nu også, at trivselsdelen også er noget, vi bør prioritere"* (HR-medarbejder med ansvar for

arbejdsmiljø og ESG-rapportering, virksomhed 1). De har dog svært ved at identificere KPI'er, der kan anvendes til at rapportere trivsel og lignende faktorer.

Rapporterne fra de interviewede virksomheder indeholder kvantitative værdier for de sociale faktorer som fx inklusion og træning, mens der for arbejdsmiljø kun nævnes ulykkesfrekvenser, mens ingen andre risikofaktorer nævnes, og de har meget begrænsede oplysninger om deres IRO analyser i deres 2023/24-rapporter og dermed få oplysninger om forvaltningskravene i ERS S1 og S2, punkt 1-5, der kræver fastsættelse af mål for potentielle negative indvirkninger. Dog har virksomhed 2 i deres 2024-rapport rapporteret om IRO, for eksempel ved at sætte mål for forbedringer i ergonomi.

Hverken de adspurgte informanter fra DI eller Lederne har overblik over, hvordan arbejdsmiljøaktører i virksomhederne er blevet inddraget i arbejdet med CSRD. Dog er begge erhvervsorganisationer enige om, at det har været andre af virksomhedernes afdelinger, der har haft hovedrollen i virksomhedernes implementeringsindsatser. DI-konsulenten: *"Det er forskelligt [hvem der har det overordnede ansvar], men ofte ligger det i økonomiafdelingen, typisk under CFO'en. Det giver mening, fordi det er en dataøvelse, og økonomifolk er gode til at strukturere data. Nogle virksomheder har også en CSO – Chief Sustainability Officer – med en selvstændig afdeling parallelt med de andre. Men så skal man op i hvis størrelse. Men oftest ligger det direkte under CEO eller som en del af CFO's område"* (Interview DI 2025). Dette kan, ifølge Lederne, dog betyde at arbejdsmiljøopgaven kan blive væk i de mere strategiske overvejelser om CSRD-implementering: *"...problemet er, at lige nu ligger CSRDovre i økonomiafdelingen. Og arbejdsmiljø – de bliver, hvis de er heldige – så bliver de spurgt om nogle tal: "Hvor mange arbejdsskader havde vi sidste år?" Fordi sygefravær – det har de i forvejen fra HR. Så jeg tænker, hvis de skal integreres, så er der en opgave – måske især for arbejdsmiljøområdet – fordi ellers så bliver de bare dataleverandører. Og så bliver der ikke lavet den dobbelte væsentlighedsanalyse og alle de der krav..."* (Interview Lederne 2025).

Både vores revisoren og konsulenten bekræfter ovenstående billede (Interview Revisor og Konsulent 2025). CFO og den finansielle afdeling er ofte projektejer, og CFO'en vil typisk være i spidsen for virksomhedens obligatoriske styregruppe. Dog er det, ifølge informanten fra konsulentvirksomheden, ofte en bæredygtighedschef og -afdeling der står for meget af det praktiske arbejde omkring dataindsamling og rapportskrivning.

4.4 Medarbejderinddragelse

Omkring medarbejderinddragelse skriver EFRAG og BCG følgende: *"Nearly all preparers (97%) engage internal stakeholders (mainly employees) as part of their double materiality assessment (DMA), confirming the reliance of internal input"* (EFRAG, 2025, p. 16). I samme rapport kan man læse, at det kun er 11% af de analyse-rede rapporter, der nævner inddragelse af medarbejderes fagforeninger. Dog står

der ikke i rapporten, på hvilket niveau i CSRD-processen medarbejderrepræsentanter har været inddraget, eller om der har været repræsentanter med i planlægning eller analyse af resultaterne. Vi fandt ikke eksempler fra interviewede virksomheder eller andre steder på, at medarbejdere eller deres repræsentanter var involveret i bæredygtighedsarbejdet, hverken på strategisk eller operationelt niveau. Virksomhed 2 skriver udførligt i sin rapport for 2024 om generisk kommunikation med medarbejdere og arbejdsmiljøudvalg, men ikke om inddragelse i rapporteringen eller mere generelt om bæredygtighedsrapporten.

I ingen tilfælde har arbejdsmiljøudvalg været inddraget i bæredygtighedsarbejdet eller i udarbejdelse af handleplaner med udgangspunkt i IRO-analysen. En forklaring kan være, at virksomhederne ikke har deres opmærksomhed på medarbejderindflydelse, og det ser ud til, at arbejdstagernes deltagelse blev inkluderet i ESRS ret sent i forhandlingsfasen (Vitols, 2023). Alle interviewpersonerne virkede lidt overraskede over vores spørgsmål, og en interviewperson fortalte fx at hun ikke behøvede at interviewe medarbejderne, fordi hun ofte snakkede med dem ved besøg på de forskellige produktionssites, og hun derfor kendte deres synspunkter.

Konsulenten involveret i flere virksomheders CSRD-implementering fortæller, at det er normal praksis, at man involverer enten arbejdsmiljørepræsentanter eller den stabsfunktion der har hovedansvaret for arbejdsmiljøet i virksomheden. Det sker i form af en række workshops som afholdes af den centrale afdeling med det overordnede ansvar, samt ved eventuelle opfølgende interviews med AMO eller AM-professionelle (Interview Konsulent 2025). Igennem disse får virksomheden overblik over arbejdsmiljøledelsessystemet, ligesom APV eventuelt bliver gennemgået. Disse forhold kan så blive inddraget i den centrale dobbelt-væsentlighedsanalyse. Det er dog, som oftest ikke arbejdsmiljøaktørerne selv, der er med til at træffe beslutninger om arbejdsmiljøets endelige status i rapporteringen.

Hverken DI eller Lederne kan give nogen vurderinger af, i hvor høj grad arbejdsmiljøarbejdet har fået plads i de endelige rapporter, men Ledernes konsulent fortæller, at trivsel og arbejdsmiljørelaterede emner var nogen af topscorerne i en medlemsundersøgelse, hvor medlemmer frivilligt kunne indrapportere, hvad deres virksomheder havde arbejdet med i forbindelse med implementeringen (Interview Lederne 2025).

4.5 Erfaring med dobbelt væsentlighedsanalyse (DVA)

Tre af virksomhederne har gennemført en fuld dobbelt væsentlighedsanalyse, mens en fjerde med hjælp fra en ekstern konsulent var ved at færdiggøre deres DVA. Den mellemstore virksomhed har ikke gennemført en DVA. De tre virksomheder gengiver kun få detaljer om processen i deres 2023/24-rapporter og fortalte ikke meget mere i interviewene. Virksomhederne med en gennemført DVA har alle påpeget, at "egne arbejdstagere" (ESRS S1) og "arbejdere i værdikæden" (ESRS S2) har høj prioritet. Interview med interessenter peger desuden på, at virksomheder generelt

anvender konsulenter ved udarbejdelsen af DVA, og at der bag det offentliggjorte resume ligger et meget stort materiale, som ikke reflekteres i de meget korte beskrivelser i årsrapporten. Det er interessenternes vurdering at dette materiale ofte har givet anledning til værdifuld læring for virksomhederne. Selvom de har daglig kontakt med deres kunder, er det fx meget sjældent, at de faktisk får afsat ressourcer til at indsamle data og analysere samarbejdet.

Ingen af de store virksomheder har inddraget medarbejderrepræsentanter eller deres fagforeninger i udarbejdelsen af den dobbelte væsentlighedsrapport. Virksomhed 2 nævnte, at de havde en formel høring af deres europæiske samarbejdsudvalg om deres bæredygtighedsstrategi i 2018, men ikke siden hen. Virksomhed 1 nævnte, at de gennemførte mere systematiske interviews med medarbejdere på fabriksgulvet i forbindelse med udarbejdelsen af den dobbelte væsentlighedsanalyse, men at repræsentanter ikke blev involveret. Endelig giver virksomhed 3 ingen indikationer i rapporten, men den interviewede repræsentant nævnte, at arbejdstagerne eller deres repræsentanter ikke var blevet systematisk inddraget, men at de havde et godt kendskab til arbejdstagernes holdninger fra mødet med arbejdstagerne under deres regelmæssige besøg på produktionssites.

Fokus på data og rapportering kommer, ifølge informanterne, desuden til at stå i vejen for at gennemføre DVA på en tilfredsstillende måde for mange virksomheder. Og det opfatter de som ærgerligt, da denne for medlemsvirksomhederne tilsyneladende er en værdiskabende og meningsfuld aktivitet. Lederne har forsøgt at hjælpe deres medlemmer med arbejdet med dobbelt væsentlighedsanalysen, og selvom de også oplever at data- og rapporteringskrav til en vis grad har trumfet de mere analytiske dele af CSRD-arbejdet, så ser konsulenten fra Lederne stadig DVA som en potentielt værdifuld fornyelse for 'virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde: *Det (dobbeltvæsentlighedsanalysen) er jo i virkeligheden mere vidtgående end APV, som jo bare handler om at sige: "Hvad er det for nogle problemer?" Så jeg synes, at de ting, der ligger i CSRD, er mere vidtgående end det, der ligger i APV*' (Interview Lederne 2025). Det samme lyder fra DI: *"Dobbelt væsentlighedsanalyse kan lyde som et trylleord, og det har nok gjort nogle lidt usikre på, hvad det egentlig er. Men når vi har siddet med virksomheder, både på kurser og i andre ESG-sammenhænge, så har de fleste oplevet det som en hård proces, men også som et godt værktøj. Det hjælper dem med at få overblik over risici og prioritere indsatser"* (Interview DI 2025).

Di konsulenten fortsætter: *"I forbindelse med Omnibus var der på et tidspunkt tale om at fjerne kravet om væsentlighedsanalyse, og der fik jeg klart indtryk af, at virksomhederne var glade for, at det ikke blev fjernet. De ser det som et værdifuldt værktøj. Vi bruger det også i vores kurser og siger, at det er et risikoafdækningsværktøj i høj grad, som kan bruges til at prioritere investeringer og indsatser på tværs. Når først det er blevet afmystificeret, tror jeg, de fleste er glade for det."* (Interview DI 2025). Vores informant fra konsulentvirksomheden fortæller også at i de fleste tilfælde er virksomhederne glade for DVA og oplever den som værdiskabende gennem en proces der skaber overblik og nye indsigter: *"Jeg har hørt fra rigtig*

mange at de siger det her. Det er altså det her [DVA] der skaber værdi i sig selv. Jeg synes Det har skabt ret meget værdi for dem og lave den her analyse” (Interview Konsulent 2025).

4.6 Køberperspektiver

De store virksomheder har en række krav til deres leverandører, der rækker ud over de traditionelle elementer om pris, kvalitet og levering. De omfatter alle både miljømæssige og sociale spørgsmål. Virksomhederne med produktionsfaciliteter uden for Europa i Afrika, Asien og/eller Latinamerika anser generelt disse regioner for at have en højere risiko for sociale problemer. De prioriterer derfor politikker i ESRS S 2 højt samt rapporterer om flere detaljer om, hvordan de håndterer sociale risici for at sikre arbejdsvilkårene for arbejderne på disse steder. Deres rapportering dækker derfor både deres egne medarbejdere (ESRS S1) og arbejdere i forsyningskæden (ESRS S2). De har Code of Conducts (CoC) med krav til deres leverandører baseret på UN Guiding principles og ILOs kernekonventioner. CoC lægger vægt på menneskerettigheder og arbejdsvilkår, men inddrager nu også miljøkrav som ellers traditionelt har spillet en mindre rolle. Virksomhederne har forskellige metoder til at overvåge deres leverandører, normalt med en vurdering før accepts som leverandør og en regelmæssig overvågning, hvor tredjepartsaudits vil blive vurderet tilstrækkelige til at sikre overholdelse af CoC.

De interviewede virksomheder mener ikke, at ESG-rapportering har tilføjet meget til deres leverandørstyring: *”Men ja, der er leverandørmanualen, hvor vi har integreret EHS-kriterier, men det har også været der længe. Så det er ikke noget nyt, og entreprenørstyringen er ikke ny”* (HR-medarbejder med ansvar for arbejdsmiljø og ESG-rapportering, virksomhed 1). Denne konstatering kan dog være særlig for multinationale selskaber. Vores kontakter i virksomheder med <1.000 medarbejdere i andre forskningsprojekter tyder på, at deres arbejde med systematiske vurdering af leverandører er en relativt ny erfaring. De tre virksomheder med intensivt oversøisk engagement har i årevis lavet due diligence over for leverandører for både økonomiske og bæredygtighedsmæssige risici, men de er endnu ikke påbegyndt overvejelser om konsekvensen af det nye EU-due diligence-direktiv (CSDDD).

4.7 Leverandørperspektiver

Dette afsnit trækker også på tidligere interviews med leverandører til større virksomheder vedrørende bæredygtighedsrapportering, samt på de store virksomheder vi interviewede i forbindelse med projektet. Store virksomheder har omfattende krav til bæredygtighed, og det er generelt erfaringen fra de fleste first-tier leverandører, der leverer deres produkter og ydelser til store virksomheder, at de i forvejen er vant til omfattende krav, der stiller betingelser for sociale og miljømæssige forhold, og de oplever derfor ikke umiddelbart den store ændring med CSRD, men ser direktivet som led i en udvikling over en årrække med stadig større krav til både

miljømæssig og social bæredygtighed.

Leverandørerne oplever generelt, at dokumentation for overholdelse af CoC, men også for en ambitiøs bæredygtighedsstrategi og afrapportering i stigende grad bliver en forudsætning for et fortsat forretningsforhold. Ifølge vores interviewpersoner oplever især mindre leverandører med begrænsede organisations- og ledelseskapacitet disse krav dette som en stor byrde. For eksempel kræver virksomhed 1, at deres leverandører er 'EcoVadis-klassificerede'. Dette indebærer både en ekstra økonomisk byrde at betale for vurderingen og kræver også kvalificerede personer, som anvender deres arbejdstid på opgaven. De store virksomheder fortalte dog også om deres ønske om et tættere samarbejde med deres leverandører om bæredygtighedsspørgsmål, og at de i den forbindelse tilbyder forskellige former for støtte til implementeringsprocesserne, hvilket kan være afgørende især for SMV'er, der mangler den nødvendige kapacitet.

Et eksempel på en sådan støtte er det kvalitetssikringsprogram, som virksomhed 3 har udviklet specifikt til en bestemt type strategisk leverandør. I implementeringsfasen bistod virksomhed 3 alle sine leverandører ved at give dem adgang til rådgivningstjenester samt et årligt review med fokus på kapacitetsopbygning og udvikling af leverandørens sikkerhedskultur. Efter implementeringen skal leverandøren foretage en kvartalsvis selvevaluering med mere end 100 kontrolpunkter. Der er 11 arbejdsmiljørelaterede kontrolpunkter, der beskæftiger sig med en årlig sikkerhedsgennemgang og arbejdsmiljøkurser for alle arbejdstagere (fem kontrolpunkter), anvendelse af relevante personlige værnemidler (tre kontrolpunkter) samt forvaltning af kemikaliesikkerhed (tre kontrolpunkter). Yderligere fire kontrolpunkter vedrører bredere ansættelsesvilkår såsom bolig, arbejdstid og mindsteløn. Disse kontrolpunkter er en del af det ledelsessystem, som den store virksomhed (køber) ønsker, men kan også bruges i forbindelse med bæredygtighedsrapportering.

Ofte har SMV-leverandører ingen EHS- eller kvalitetschef, hvis primære opgave er at implementere og vedligeholde bæredygtighedsrelaterede programmer og ledelsessystemer. I stedet tildeles disse opgaver til en person med andre primære opgaver, som kun kan bruge tid på denne opgave, når den generelle arbejdsproces tillader det. Da vi besøgte en mellemstor leverandør, der producerer varer, der også findes i forsyningskæden i virksomhed 3, blev disse udfordringer meget tydelige: For at sælge deres produkter til større kunder skal leverandøren have en tredjepartscertificering, der både indebærer krav relateret til produktkvaliteten, men også til miljøforhold og arbejdsmiljø. Bare det at udfylde selvevalueringen forud for tredjeparts audits kræver, at leverandøren gennemgår næsten 100 sider med spørgsmål og beskriver processer og politikker relateret til det relevante emne lige fra kvalitet til arbejdsmiljø. For arbejdsmiljøets vedkommende indebærer det en detaljeret skriftlig risikovurdering af produktionsprocesserne samt dokumentation af procedurer og årlig medarbejdertræning, der adresserer disse risici, herunder tilvejebringelse og brug af personlige værnemidler. Leverandøren skal dokumentere tilgængelige førstehjælpskasser og uddannelse og beskrive alle relevante forhold relateret til

kemikaliesikkerhed og maskinsikkerhed. Desuden skal sanitære faciliteter og toiletter i nærheden af arbejdet overholde en minimumsstandard.

Implementeringen og den efterfølgende dokumentation af disse forhold blev beskrevet som meget tidskrævende, da leverandøren som de fleste andre SMV'er ikke kan afsætte tilstrækkelig tid til disse opgaver med det samme, men skal planlægge og justere omkring den daglige drift, der udgør organisationens kernearbejde: *"I 35 år har vi aldrig haft en dag, hvor vi kunne booke en hel dag i kalenderen og kun gennemgå certificeringskravene"* (Ejer, leverandør). Ikke desto mindre blev det klart, at leverandøren kun fik gennemført det årlige tredjeparts audit af arbejdsmiljørelaterede spørgsmål for at bestå certificeringsprocessen og ellers ikke havde en systematisk tilgang til sin arbejdsmiljøstyring. Køberkravene medførte dermed visse systematiske arbejdsmiljøtiltag, som eller ikke ville have fundet sted.

Generelt er leverandører ofte underlagt købere, der kræver specifikke certificeringer for at bevise, at de overholder deres sociale og miljømæssige krav. Selv om der findes branchespecifikke certificeringer, som på nogle områder er dominerende og derfor bredt accepteret, vil leverandørerne ofte blive bedt om at implementere forskellige certificeringsstandarder og køberspecifikke leverandørprogrammer, da hver købervirksomhed typisk har deres foretrukne system at arbejde med. Det betyder, at leverandører, der sælger deres produkter til flere købere, bliver nødt til at have adskillige parallelle certifikationer, som der skal bruge tid og penge på. Resultatet bliver dermed en udbredt "audit træthed" (Jia et al., 2022). Dette går også igen i vores dataindsamling, hvor flere leverandører rapporterede, at de skulle implementere flere certificeringer, der kun varierer i begrænset omfang. At lade det være op til leverandørerne at beslutte, hvilken af en række parallelle standarder de skal implementere, kan reducere risikoen for audit træthed og frigøre deres administrative kapacitet. Der er gennemført flere forsøg på at lave paraplysystemer, der dækker flere parallelle systemer, såsom den tyske standardiserede selvevaluering fra Offensive Mittelstand,⁴⁵ selvom tendensen er, at sådanne forsøg ofte ender som blot en ny certificeringsordning.

⁴⁵ Henvisning til: <https://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm>

5 CSRD OG ARBEJDSMILJØ – GAVNLIGE ELLER MODSTRIDENDE KRAV

EU-kommissionen lægger i indledning til CSRD op til, at virksomhederne skal få et positivt udbytte - udover formålet om at virksomheders bæredygtighedspåvirkning mere transparent: *Virksomheder står selv til at drage fordel af udførelsen af bæredygtighedsrapportering af høj kvalitet (....) Bæredygtighedsrapportering kan hjælpe virksomheder med at identificere og styre deres egne risici og muligheder vedrørende bæredygtighedsspørgsmål. Den kan danne grundlag for bedre dialog og kommunikation mellem virksomheder og deres interessenter og kan hjælpe virksomheder med at forbedre deres omdømme...*⁴⁶.

Selvom tiden endnu ikke er til at afsige en dom over indfrielsen af disse intentioner, er det vores klare indtryk fra tilbagemeldingen fra de fleste kilder og de generelle evalueringer, at de informative dele af regelsættet har domineret. Det er de færreste virksomheder, der er nået til de dele af aktiviteterne, som skulle hjælpe dem med risici og muligheder – det ser også ud til at være tilfældet for arbejdsmiljøarbejdet.

Vurderingen af den potentielle indvirkning af bæredygtighedsrapportering på arbejdsmiljøet må ses i sammenhæng med den danske arbejdsmiljøregulering og virksomhedernes praktisk arbejdsmiljøindsats. Til trods for det høje detaljeringniveau af selve CSRD rapporteringen bygger direktivet grundlæggende på det sammen refleksive reguleringsparadigme (Aalders & Wilthagen, 1997; Buhmann, 2021) som arbejdsmiljøloven (Hasle et al., 2014). Det gælder for begge reguleringer, at virksomhederne skal gennemføre risikovurderinger og med udgangspunkt her i foretage de nødvendige tiltag for at beskytte miljø og arbejdsmiljø. I forlængelse heraf skal virksomhederne overvåge, om nye organisatoriske eller teknologiske udviklinger gør forebyggende eller afhjælpende foranstaltninger nødvendige.

Med kravene om både vurdering af arbejdsmiljøet og inddragelse af medarbejderne lægger CSRD dermed op til at integrere deres interne arbejdsmiljøaktører (arbejdsmiljøprofessionelle og arbejdsmiljøorganisationen i de arbejdsmiljørelaterede CSRD-aktiviteter. Med krav om integration i strategi og forankring i topledelse og bestyrelse giver CSRD desuden en øget mulighed for at styrke den organisatoriske opmærksomhed (Ocasio, 2011) på arbejdsmiljø hos den topledelsen og dermed integrere (Hasle et al., 2021) eller mainstreame (Hasle et al., 2019; Jain et al., 2018) arbejdsmiljøaktiviteter i den strategiske kerne i virksomhederne.

En yderligere fordel for virksomhederne vil være muligheder for at begrænse det ekstra arbejde, som CSRD pålægger, ved at integrere dobbeltvæsentlighedsvurderingen og rapporteringen med de eksisterende arbejdsmiljøprocesser – specielt APV og de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som allerede er på plads. Virksomhederne kan bruge disse processer til at indberette IRO og andre krav, men for at gøre det skal de tilpasse det nuværende arbejdsmiljøledelsessystem til de formater, der kræves i

⁴⁶ (EU) 2022/2464, stk 12

CSRD, hvilket i de fleste tilfælde næppe vil være en omfattende opgave. Desuden kan CSRD udløse en evaluering af det nuværende arbejdsmiljøledelsessystem og resultere i mere systematiske processer til fastsættelse af arbejdsmiljømål og ledsageforanstaltninger. I denne proces vil nogle virksomheder have brug for yderligere professionelt arbejdsmiljøpersonale til at udvikle det nye integrerede system.

De hidtidige erfaringer fra vores undersøgelse viser, at en sådan integration eller 'mainstreaming' ikke er noget der bare sker af sig selv. Tværtimod så fortæller en række af informanterne, at arbejdsmiljø eller HR-aktører i bedste fald kommer til at spille en rolle som dataleverandør og ikke får mulighed for at deltage i de afgørende strategiske valg, når det gælder IRO eller rapporteringen. Det virker som om at der stadig er langt imellem de forskellige dele af organisationsdiagrammet, og at arbejdsmiljøaktører i denne sammenhæng stadig indtager den såkaldte "sidevognsplacering" der har været omdiskuteret i arbejdsmiljøfeltet i mange år (Frick, 2011). Løsning af dette problem kræver grundige overvejelser af, hvor arbejdsmiljøfunktionerne i en virksomhed skal placeres organisatorisk. En stærke tillknytning til stabsfunktioner kan give mere strategisk indflydelse, men kan risikere at tabe kontakten til det praktiske arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsniveau.

En større dansk købervirksomhed har haft held med en omorganisering i forbindelse med deres forsøg på governance af deres leverandørers arbejdsmiljø og bæredygtighedsarbejde. Ifølge en nyudgivet Ph.d.-afhandling har man splittet den tidligere bæredygtighedsafdeling op i to, hvor den ene del er blevet flyttet ind under indkøbsafdelingen, og den anden er flyttet ind til den centrale økonomi funktion (Ôhler, 2025). En fremadrettet løsning kunne netop være den slags organisatoriske ændringer for at få arbejdsmiljøaktører tættere på de strategiske beslutninger – samtidig med en stærkere kobling til praksis, som i dette tilfælde skete gennem integration af bæredygtighedsprofessionelle i indkøbsafdelingen.

5.1 Spændinger mellem information og transformation

Traditionelt har det primære formål med virksomhedsrapportering fokuseret på at give markedsdeltagerne indsigt i en virksomheds præstationer og dermed for at lette investorers vurdering af virksomhedens værdi. Denne rapporteringsmekanisme er afgørende for en fri markedøkonomi. Reglerne om selskabsregnskaber har derfor været underlagt omfattende lovkrav siden de tidligste markedsbaserede økonomier (Eccles & Serafeim, 2015), således at interessenter (investorer, banker, kunder m.fl.) kan vurdere, om virksomheden er økonomisk levedygtig på kort og langt sigt.

For ikke-finansiell rapportering, herunder bæredygtighedsoplysninger, skelnes der mellem en primært eksternt orienteret *Information* med høj grad af troværdighed og en *Transformative* rapporteringsproces, hvor fokus er på læring og forandring i organisationen (Eccles & Serafeim, 2015). CSRD omfatter både en transformativ og en informativ ambition. Det store omfang og kompleksiteten af oplysnings- og

datakravene i CSRD kan dog betyde, at flere virksomheder sidder fast i en informativ praksis i stedet for at prioritere en transformation mod en højere bæredygtighed (Buhmann, 2021). Dog kan investorer og kunder presse virksomhederne til mere transformativ aktivitet, navnlig hvis rapporten viser, at resultaterne ligger under markedsstandarden.

Denne spænding mellem information og transformation gør det relevant at undersøge, om og hvordan virksomhedernes indsats for at overholde rapporteringskrav integreres i og påvirker deres faktiske arbejde med arbejdsmiljø. Hvis rapportering udelukkende tjener en informativ rolle, får det ingen indflydelse på en virksomheds interne beslutninger, og virksomheder vil være mindre tilbøjelige til at overveje potentielle fordele ved en integrerende proces, endside allokere ressourcer til at vedtage og skræddersy interne praksisser for at gøre en stærkere integration mulig. Vores interview viser, at virksomhederne i det mindste i starten har en tendens til at prioritere den formelle rapportering af de kvantitative tal, og interviewpersonerne kan kun fortælle om begrænsede aktiviteter initieret af dobbelt materialitetsanalysen, og specielt integrationen med arbejdsmiljøindsatser omtales stort set ikke.

Det virker oplagt, at de arbejdsmiljørelaterede dele af IRO-analysen passes sammen med de eksisterende arbejdsmiljøprocesser i de fleste virksomheder. Det vil betyde, at arbejdsmiljøindsatsen vil få en styrket organisatorisk forankring og blive mere effektive, hvilket er en nøglefaktor for en stærk sikkerhedskultur på arbejdspladsen (Guldenmund, 2010). En række undersøgelser inspireret af organisationssociologi har undersøgt arbejdsmiljøprofessionelles opgaver og roller i større virksomheder (Daudigeos, 2013; Møller et al., 2021; Uhrenholdt Madsen & Boch Waldorff, 2019). Disse studier peger på engagement fra topledelsen som en nøglefaktor for, at de arbejdsmiljøprofessionelle for alvor kan bidrage til en styrket arbejdsmiljøindsats (Madigan et al., 2021; Sandholtz & Burrows, 2016).

Alle disse muligheder er imidlertid betinget af, at virksomhederne i første omgang overhovedet inddrager arbejdsmiljøaktører i deres CSRD-aktiviteter, hvilket ser ud til at ske i begrænset omfang. Der er mulighed for at anvende eksisterende arbejdsmiljødata såsom risikovurderinger, APV, medarbejderundersøgelser, de årlige drøftelser og arbejdsmiljøprocedurer som data til bæredygtighedsrapporteringen herunder både til dobbelt væsentlighedsanalysen og til de efterfølgende politikker og handleplaner. Derved behøver virksomheden ikke at foretage parallel dataindsamling, men kan bruge eksisterende data og samtidig øge værdien af de allerede eksisterende arbejdsmiljøaktiviteter. Uden en sådan integration er der risiko for, at der udvikles parallelle processer i dele af virksomheden, hvilket fører til unødvendigt ressourceforbrug, mangelfuld koordinering og manglende deltagelse af arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne, som krævet i arbejdsmiljøloven. Selvom det klart fremgår af CSRD og ESRS, at interessenter, herunder medarbejderne og deres repræsentanter, skal inddrages, beskriver direktiverne ikke i detaljer, hvordan denne inddragelse skal struktureres. De indikationer, vi har fra vores

interviews, peger klart i retning af begrænset eller ingen inddragelse af AMO og medarbejderne.

En potentiel svaghed ved CSRD er, at bæredygtigheds- og arbejdsmiljøpolitikker kan blive udfordret af "afkobling". Begrebet refererer til en situation, hvor bæredygtighed og mere specifikt arbejdsmiljøindsatser kommunikeres eksternt og internt og primært foregår uden inddragelse af andre dele af virksomhedens personale og linjeledelse. I stedet bliver de isoleret inden for afdelinger som CSR eller finans og får i sidste ende ikke indflydelse på praktiske initiativer (Ählström, 2010; Behnam & MacLean, 2011; EU-OSHA, 2023b). Denne manglende integration kan også resultere i, at arbejdsmiljøprofessionelle og medarbejderrepræsentanter ikke får den nødvendige indflydelse på formuleringen af mål, politikker og initiativer inden for arbejdsmiljøet i forbindelse med de IRO analyser der gennemføres som led i opfyldelse af CSRDs rapporteringskrav.

5.2 Gennemsigtighed

Ud over at standardisere datarapporterne kræver CSRD, at virksomheder rapporterer i et maskinlæsbart format⁴⁷. Det vil gøre det muligt at benchmarke mellem virksomheder, bl.a. ved hjælp af kunstig intelligens (AI), hvor de kan vurdere deres position i forhold til sammenlignelige virksomheder og dermed identificere forbedringspotentialer.

En sådan benchmarking kan desuden understøtte Arbejdstilsynets udvikling af det risikobaserede tilsyn (Black & Baldwin, 2010; Blanc & Escobar Pereira, 2020). Med det risikobaserede tilsyn prioriteres ressourcer til visse grupper af virksomheder baseret på deres risikoprofil. Ved at benchmarke på tværs af virksomhedsrapporter kan myndighederne forbedre den nøjagtighed, hvormed de udvælger virksomheder til inspektion. Med gennemførelsen af CSRD vil mængden af tilgængelige offentlige data om arbejdsmiljøfaktorer og -aktiviteter i virksomheder vokse betydeligt.

Endelig vil CSRD gøre virksomhedernes arbejdsmiljøperformance mere gennemsigtig for offentligheden. Denne gennemsigtighed vil også åbne nye muligheder for, at fagforeninger, medier, ngo'er og forbrugere kan sætte spørgsmålstejn ved dårlige resultater og dermed lægge pres på for at opnå forbedringer.

5.3 Betydningen af Omnibus-processen

Et sidste stort spørgsmål er virkningen af Omnibus-processen, som væsentligt reducere antallet af virksomheder, der er underlagt obligatorisk rapportering (kun >1.000 arbejdere og >450 mill. Euro), forsinke den fulde implementering med to år

⁴⁷ Henvisning til: <https://www.efrag.org/en/news-and-calendar/news/efrag-publishes-the-esrs-set-1-xbrl-taxonomy>

og reducere antallet af dataelementer med 60%. Der er lavet en særlig frivillig standard for mindre og mellemstore virksomheder⁴⁸. Diskussionen om konsekvenserne er løbende kritik af det reducerede ambitionsniveau, men også med påpegning af at indholdet af CSRD er det samme og ændringer ikke vil få væsentlig betydning for bæredygtighedsindsatsen. De konkrete ændringer er i skrivende stund stort set besluttet. Antallet af både frivillige og obligatoriske datapunkter er halveret og nogle urealistiske dele fx rapportering af erhvervssygdomme, som virksomhederne ikke har informationer om, er fjernet. Det grundlæggende indhold forbliver dog det samme.

Med Omnibus-processen er forventningen, at engagementet i bæredygtighedsrapportering på kort sigt vil blive svækket – især i overgangsperioden, indtil de nye regler er klare, og vores informanter har da også kunne fortælle at både konsulenter og virksomheder har nedprioriteret arbejdet med rapportering, men ikke nødvendigvis arbejdet med bæredygtighed⁴⁹. Samtidig forventes det, at det samlede pres for bæredygtighed i forsyningskæderne vil fortsætte. En tidlig rapport om reaktioner fra danske virksomheder viser, at virksomheder forventer at arbejde med ESG på samme niveau eller højere uafhængigt af Omnibus-processen⁵⁰. Kunder, investorer, banker og andre interessenter forventer, at virksomheder opfører sig bæredygtigt, og de vil kræve dokumentation for at undgå at blive fanget i greenwashing. En vigtig faktor er, at Sustainable Financial Disclosure Regulation (SFDR) ikke er genstand for ændringer, og banker og andre finansielle institutioner er derfor forpligtet til at spørge deres kunder om bæredygtighed. De bruger rapporterne til at vurdere bæredygtighedsrisici, og resultatet af vurderingen vil blive afspejlet i de finansielle forhold, de tilbyder deres kunder.

Da ESRS også efter Omnibus processen vil udgøre de mest detaljerede og gennemsigtige standarder for bæredygtighedsrapportering for virksomheder i EU, anser vi det for sandsynligt, at de vil udvikle sig til de fælles standarder, som interessenterne forventer anvendt. Selvom rapporteringskravet hæves til >1.000 medarbejdere, vil de større virksomheder anmode om ESG-rapporter fra deres SMV-leverandører: Udbredelsen kan tage længere tid, men vil i sidste ende også nå ud til de mindre virksomheder. Den frivillige SME-standard (VSME) bygger på samme struktur som kravene til de større virksomheder, og vi anser det for sandsynligt, at VSME i praksis vil blive standarden som større indkøbere forventer anvendt. Denne nye standard kan endda have den fordel, at nogle af de mange parallelle standarder, der nu bruges af SMV'er til at bevise, at de overholder bæredygtighedskrav, bliver overflødige. Indholdsmæssigt er VSME dog ret begrænset, og det er derfor et åbent spørgsmål hvor

⁴⁸ <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>

⁴⁹ <https://www.pwc.dk/da/publikationer/2025/pulasmaaling-om-okonomisk-usikkerhed-baeredygtighed.pdf>

⁵⁰ [file:///C:/Users/hasle/Downloads/ESGprofilen_Trendrapport_2025%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hasle/Downloads/ESGprofilen_Trendrapport_2025%20(1).pdf)

store forandringer denne frivillige standard vil medføre.

Vores vurdering er derfor, at relevansen af CSRD og ESRS for arbejdsmiljøet som præsenteret i de foregående kapitler, stadig vil være gyldig, og der er gode grunde til at anvende rapportering til at fremme gennemsigtighed af arbejdsmiljø-performance og fremme integration af arbejdsmiljøet i virksomhedernes forretningsstrategier. Svækkelsen af CSRD og de tilknyttede ESRS-standarder med Omnibus-processen betyder, at effekten kan forventes at blive mindre.

6 KONKLUSION OG PERSPEKTIVER

Vi peger i denne rapport på en lang række fordele ved at integrere den nuværende arbejdsmiljøindsats i bæredygtighedsrapporteringen. De væsentligste punkter omfatter:

- Bæredygtighed med arbejdsmiljø og arbejdsbetingelser tættere på direktionsgangen og i bestyrelsen
- Politikker og handleplaner for prioriterede arbejdsmiljøområder
- Krav om medarbejderinddragelse, der som minimum er på niveau med arbejdsmiljølovens krav om samme.
- AMO kan bidrage til både rapportering og politikker. hvor IRO-analyser og handleplaner integreres med den årlige drøftelse og APV som bidrag til bæredygtighedsrapportering
- Øget transparens i forsyningskæder og dermed stærkere fokus på køber/kundeansvar for underleverandører, herunder større transparens om usikre ansættelsesforhold og –betingelser (løsarbejdere og udenlandsk arbejdskraft)
- Bæredygtighedsrapportering som en strategisk gevinst, der styrker virksomhedens legitimitet, transparens og langsigtede konkurrenceevne ved at dokumentere ansvarlig praksis og imødekomme stigende krav fra interessenter og regulering

Der er dog også udfordringer som kan svække arbejdsmiljøindsatsen. Det gælder særligt:

- Papirtiger uden indhold hvor der sker rapportering uden handling og/eller et skønsmaleri af arbejdsmiljøet (green washing), det kan særligt blive tilfældet efter svækkelserne med omnibus-processen
- Dekobling hvor finans/CSR-afdelinger kører løbet, ofte med inddragelse af eksterne konsulenter uden indflydelse på den praktiske arbejdsmiljøindsats
- I forlængelse heraf er der risici for at AMO skubbes yderligere ud på sidespor, hvor der bliver endnu mindre behov for organiseret medarbejderinddragelse
- Uden tilførsel af ressourcer er der også en risiko, at der flyttes ressourcer fra praktiske arbejdsmiljøaktiviteter til rapportering

Det er således ikke givet, at de potentielle muligheder i bæredygtighedsrapporteringen (CSRD) faktisk kommer til at styrke arbejdsmiljøindsatsen. Et stærkt fokus på rapportering uden kobling til AMO og de igangværende arbejdsmiljøaktiviteter risikerer derimod at svække indsatsen. Vores undersøgelse af de første erfaringer med rapportering peger på, at virksomhederne stort set overser mulighederne for integration med den eksisterende arbejdsmiljøindsats. Der er derfor behov for en særlig indsats for at udnytte disse muligheder. Mens de rapporteringsansvarlige tilsyneladende primært har blikket rettet mod opfyldelse af kravene til CSRD, bliver det i høj grad op til arbejdsmiljøaktørerne selv at melde sig på banen. Det gælder første og fremmest for arbejdsmiljøudvalg, arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøprofessionelle, at de skal stille krav om at blive inddraget i dobbelt væsentlighedsanalyserne og i de politikker og handleplaner, der skal udarbejdes i forlængelser heraf.

For at det kan ske, kræver det en bred oplysningskampagne fra arbejdsmiljøaktørerne:

- Arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer har gennemført en omfattende indsats for at støtte deres medlemsvirksomheder i implementering af CSRD. Her vil det være relevant at oplyse om perspektiverne for at forsimple bæredygtighedsrapporteringen og styrke arbejdsmiljøindsatsen gennem en integration.
- For fagbevægelsen har kendskabet til CSRD og perspektivet for arbejdsmiljøet været meget begrænset. Her ligger der således en væsentlig opgave at opbygge kendskabet til ESG først internt i organisationerne og siden udbrede kendskabet til arbejdsmiljørepræsentanterne og andre medlemmer.
- BFAerne har en særlig opgave i at udvikle oplysningsmaterialer og redskaber til virksomhederne og deres AMO, som kan anvendes til at fremme integrationen af rapportering og arbejdsmiljøindsatsen. Det kan fx være redskaber til at kombinere den årlige drøftelse med de politikker og handleplaner, som skal udarbejdes i forlængelse af dobbeltvæsentlighedsanalyser og IRO-analyser. En anden mulighed kan være ideer til fremstilling af APV-resultater på en sådan måde, at de kan indgå i rapporteringen.
- Arbejdstilsynet kan bidrage til at gøre bæredygtighedsrapporteringen relevant for arbejdsmiljøindsatsen gennem anvendelse af rapporteringen. Rapporterne kan indgå i forberedelsen af tilsynsbesøg, der kan stilles spørgsmål om AMOs inddragelse af de handleplaner, som står i rapporterne, og der kan udvikles metoder til at inddrage rapporterne i det risikobaserede tilsyn.
- Forskning kan bidrage med undersøgelser af, hvilke konsekvenser bæredygtighedsrapportering får for det praktiske arbejdsmiljø fx gennem casestudier af den praktiske håndtering af rapportering og indflydelsen på den praktiske arbejdsmiljøindsats.

REFERENCER

- Aalders, M., & Wilthagen, T. (1997). Moving Beyond Command-and-Control: Reflexivity in the Regulation of Occupational Safety and Health and the Environment. *Law and Policy*, 19(4), 415–443.
- Abbas, Y. A., Ahmad-Zaluki, N. A., & Mehmood, W. (2023). From Disclosure to Sustainable Performance: How Corporate Social Responsibility Disclosure Impacts the Long-Term Share Price Performance of Malaysian IPO. *Management of Environmental Quality an International Journal*, 35(3), 653–683. <https://doi.org/10.1108/meq-06-2023-0186>
- Aboud, A., Saleh, A., & Eliwa, Y. (2024). Does mandating ESG reporting reduce ESG decoupling? Evidence from the European Union's Directive 2014/95. *Business Strategy and the Environment*, 33(2), 1305–1320. <https://doi.org/10.1002/bse.3543>
- Ählström, J. (2010). Corporate response to CSO criticism: Decoupling the corporate responsibility discourse from business practice. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(2), 70–80. <https://doi.org/10.1002/csr.232>
- Ashwin, S., Kabeer, N., & Schüßler, E. (2020). Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza. *Development and Change*, 51(5), 1296–1305. <https://doi.org/10.1111/dech.12573>
- Barro, D., Corazza, M., & Filograsso, G. (2024). A ESG Rating Model for European SMEs Using Multi-Criteria Decision Aiding. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4702263>
- Bartl, A. (2025). The Omnibus Package: Changes in Sustainability and Due Diligence Reporting Requirements Under the CSRD and the CSDDD. *The National Law Review*, XV(84). <https://natlawreview.com/article/omnibus-package-changes-sustainability-and-due-diligence-reporting-requirements>
- Baumüller, J., & Schaffhauser-Linzatti, M.-M. (2018). In Search of Materiality for Nonfinancial Information—Reporting Requirements of the Directive 2014/95/Eu. *Nachhaltigkeitsmanagementforum | Sustainability Management Forum*, 26(1–4), 101–111. <https://doi.org/10.1007/s00550-018-0473-z>
- Behnam, M., & MacLean, T. L. (2011). Where Is the Accountability in International Accountability Standards?: A Decoupling Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 21(1), 45–72. <https://doi.org/10.5840/beq20112113>
- Black, J., & Baldwin, R. (2010). Really Responsive Risk-Based Regulation: REALLY RESPONSIVE RISK. *Law & Policy*, 32(2), 181–213. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2010.00318.x>
- Blanc, F., & Escobar Pereira, M. M. (2020). Risks, Circumstances and Regulation – Historical development, diversity of structures and practices in Occupational Safety and Health inspections. *Safety Science*, 130, 104850. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104850>
- Buhmann, K. (2013). The Danish CSR Reporting Requirement as Reflexive Law: Employing CSR as a Modality to Promote Public Policy Objectives through Law. *European Business Law Review*, 24(2), 187–216.
- Buhmann, K. (2021). *Is Mandatory Non-Financial Reporting an Effective Regulatory Strategy for Advancing Responsible Business Conduct? Observations on Human and Labour Rights Reporting in Denmark 2008-2018* (SSRN Scholarly Paper No. 3769901). <https://papers.ssrn.com/abstract=3769901>
- Buhmann, K. (2025). *The Road To The EU Omnibus: The Explanatory Potential Of Danish Experiences In Transformational And Informational Approaches To Mandatory Sustainability Reporting* (SSRN Scholarly Paper No. 5311440). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5311440>
- Burrato, M., Nouri, M., Pellegrino, F., Scalvini, L., & Zollo, M. (2025). *Which sustainability actions boost shareholder returns and which hinder them?* Imperial College London.

- Câmara, P., & Morais, F. (Eds.). (2022). *The Palgrave Handbook of ESG and Corporate Governance*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-99468-6>
- Cuomo, F., Gaia, S., Girardone, C., & Piserà, S. (2022). The Effects of the EU Non-Financial Reporting Directive on Corporate Social Responsibility. *European Journal of Finance*, 30(7), 726–752. <https://doi.org/10.1080/1351847x.2022.2113812>
- Daudigeos, T. (2013). In Their Profession's Service: How Staff Professionals Exert Influence in Their Organization. *Journal of Management Studies*, 50(5), 722–749. <https://doi.org/10.1111/joms.12021>
- Dinu, A., Lupu, E. R., & Negrus-Costin, A. (2023). *Challenges of Social and Environmental Issues of Companies Operating in the Energy Industry*. <https://doi.org/10.53486/issc2023.10>
- Dumay, J., Torre, M. L., & Farneti, F. (2019). Developing Trust Through Stewardship. *Journal of Intellectual Capital*, 20(1), 11–39. <https://doi.org/10.1108/jic-06-2018-0097>
- Dwekat, A., Seguí-Mas, E., Zaid, M. A., & Tormo-Carbó, G. (2021). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility: Mapping the Most Critical Drivers in the Board Academic Literature. *Meditari Accountancy Research*, 30(6), 1705–1739. <https://doi.org/10.1108/medar-01-2021-1155>
- Eccles, R. G., & Serafeim, G. (2015). Corporate and integrated reporting: A functional perspective. In *Corporate Stewardship*. Routledge.
- EFRAG. (2023). *ESRS S1 Own Workforce Basis for conclusions*. European Financial Reporting Advisory Group.
- EFRAG. (2025). *State of Play 2025 Implementation of the European Sustainability Reporting Standards (ESRS): Observed Practices based on statements issued as of 20 April 2025*. European Financial Reporting Advisory Group.
- EU-OSHA. (2021). *Foresight study on the circular economy and its effects on occupational safety and health. Phase 1, Macro-scenarios*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/83059>
- EU-OSHA. (2023). *Foresight study on the circular economy and its effects on occupational safety and health: European Agency for Safety and Health at Work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-circular-economy-phase-2-micro-scenarios>
- Frenkel, S. J., & Schuessler, E. S. (2021). From Rana Plaza to Covid-19: Deficiencies and Opportunities for a New Labour Governance System in Garment Global Supply Chains. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12208>
- Frick, K. (2011). Worker influence on voluntary OHS management systems—A review of its ends and means. *SAFETY SCIENCE*, 49(7, SI), 974–987. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.007>
- Frick, K., Langaa Jensen, P., Quinlan, M., & Wilthagen, T. (2000). *Systematic Occupational Health and Safety Management—Perspectives On An International Development* (K. Frick, P. Langaa Jensen, M. Quinlan, & T. Wilthagen, Eds.). Emerald Group Publishing.
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 5(4), 210–233. <https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917>
- García-Torea, N., Souto, B. F., & Marta de la Cuesta González. (2019). CSR Reporting Communication: Defective Reporting Models or Misapplication? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 952–968. <https://doi.org/10.1002/csr.1858>
- Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance*, 66, 101889. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101889>

- GRI. (2023). *Double materiality. The guiding principle for sustainability reporting*. Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/media/rz1jf4bz/gri-double-materiality-final.pdf>
- Guldenmund, F. W. (2010). *Understanding and exploring safety culture*. BOXPress.
- Han, G.-R., & Lee, J.-E. (2024). Does ESG Affect Mental Health of Employees? Focusing on the Moderating Effects of Job Crafting and Relationship Conflict. *Sustainability*, 16(14), 6076. <https://doi.org/10.3390/su16146076>
- Hasle, P., Limborg, H. J. H. J., & Nielsen, K. T. K. T. (2014). Working environment interventions: Bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science*, 68, 73–80. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.014>
- Hasle, P., Madsen, C. U., & Hansen, D. (2021). Integrating operations management and occupational health and safety: A necessary part of safety science! *Safety Science*, 139, 105247. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105247>
- Hasle, P., Öhler, W., Uhrenholdt Madsen, C., Lenaerts, K., Dupont, V., & Pagell, M. (2023). *Supporting compliance and better OSH practice through leverage in market-based initiatives in the agri-food and construction industries—A literature review*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Hasle, P., Seim, R., & Refslund, B. (2019). From employee representation to problem-solving—Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 662–681. <https://doi.org/10.1177/0143831X16653187>
- Jain, A., Leka, S., & Zwetsloot, G. I. J. M. (2018). Mainstreaming Health, Safety and Well-Being. In A. Jain, S. Leka, & G. I. J. M. Zwetsloot (Eds.), *Managing Health, Safety and Well-Being: Ethics, Responsibility and Sustainability* (pp. 175–220). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-024-1261-1_6
- Jia, M., Hendry, L. C., & Stevenson, M. (2022). Supplier absorptive capacity: Learning via boundary objects in sustainability-oriented supplier development initiatives. *International Journal of Operations and Production Management*, 42(8), 1173–1199. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-11-2021-0719>
- Klein, N. (2000). *No Logo—Taking Aim at the Brand Bullies*. Plcador.
- Korca, B., & Costa, E. (2021). Directive 2014/95/Eu: Building a Research Agenda. *Journal of Applied Accounting Research*, 22(3), 401–422. <https://doi.org/10.1108/jaar-05-2020-0085>
- Kotsantonis, S., & Serafeim, G. (2019). Four Things No One Will Tell You About ESG Data. *Wiley Online Library*. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1111%2Fjacf.12346>
- Krasodomska, J., Zieniuk, P., & Kostrzewska, J. (2022). Reporting on Sustainable Development Goals in the European Union: What Drives Companies' Decisions? *Competitiveness Review an International Business Journal Incorporating Journal of Global Competitiveness*, 33(1), 120–146. <https://doi.org/10.1108/cr-12-2021-0179>
- Lederne. (2025). *Et Indblik i Virksomheders Arbejde med ESG*. Lederne.
- Locke, R., Kochan, T., Romis, M., & Qin, F. (2007). Beyond corporate codes of conduct: Work organization and labour standards at Nike's suppliers. *International Labour Review*, 146(1–2), 21–40. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2007.00003.x>
- Madigan, C., Johnstone, K., Way, K. A., & Capra, M. (2021). How do safety professionals' influence managers within organizations? – A critical incident approach. *Safety Science*, 144, 105478. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105478>
- Møller, J. L., Kines, P., Dyreborg, J., Andersen, L. L., & Ajslev, J. Z. N. (2021). The competences of successful safety and health coordinators in construction projects. *Construction Management and Economics*, 39(3), 199–211. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1818800>
- Ocasio, W. (2011). Attention to attention. *Organization Science*. <http://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.1100.0602>

- Öhler, W. (2025). *Dynamics of Social Sustainability Governance in Agri-Food Supply Chains* [PhD Thesis]. Syddansk Universitet.
- Sandholtz, K. W., & Burrows, T. N. (2016). Compliance Police or Business Partner? Institutional Complexity and Occupational Tensions in Human Resource Management. In L. E. Cohen, M. D. Burton, & M. Lounsbury (Eds.), *Research in the Sociology of Organizations: Volume 47—The Structuring of Work in Organizations* (pp. 161–191). Emerald Insight. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20160000047018>
- Spence, C. (2007). Social and Environmental Reporting and Hegemonic Discourse. *Accounting Auditing & Accountability Journal*, 20(6), 855–882. <https://doi.org/10.1108/09513570710830272>
- Uhrenholdt, C., & Hasle, P. (2025). *The potential impact of ESG (Environment, Social and Governance) reporting on OSH compliance*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/potential-impact-esg-environment-social-and-governance-reporting-osh-compliance>
- Uhrenholdt Madsen, C., & Boch Waldorff, S. (2019). Between advocacy, compliance and commitment: A multilevel analysis of institutional logics in work environment management. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 12–25. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.11.002>
- Veltri, A., Pagell, M., Johnston, D., Tompa, E., Robson, L. S., Amick III, B. C., Hogg-Johnson, S., & Macdonald, S. (2013). Understanding safety in the context of business operations: An exploratory study using case studies. *Safety Science*, 55(0), 119–134.
- Venturelli, A., Caputo, F., Leopizzi, R., & Pizzi, S. (2019). The State of Art of Corporate Social Disclosure Before the Introduction of Non-Financial Reporting Directive: A Cross Country Analysis. *Social Responsibility Journal*, 15(4), 409–423. <https://doi.org/10.1108/srj-12-2017-0275>
- Venturelli, A., Pizzi, S., Caputo, F., & Principale, S. (2020). The Revision of Nonfinancial Reporting Directive: A Critical Lens on the Comparability Principle. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3584–3597. <https://doi.org/10.1002/bse.2598>
- Vitols, S. (2023). The emerging corporate sustainability reporting system: What role for workers' representatives? *Transfer*, 29(2), 261–265. <https://doi.org/10.1177/10242589231175607>
- Yu, E. P., Guo, Q., & Luu, B. V. (2018). Environmental, Social and Governance Transparency and Firm Value. *Business Strategy and the Environment*, 27(7), 987–1004. <https://doi.org/10.1002/bse.2047>