

BØRSEN

CSR-rapport 2023

Ledelsesberetning 2023

Årsrapporten for Dagbladet Børsen A/S for 2023 er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for store virksomheder i regnskabsklasse C.

Årsrapporten er aflagt efter samme regnskabspraksis som sidste år.

Hovedaktivitet

Selskabets aktivitet er udgivelse af nyhedsmediet Børsen, som består af den trykte avis, magasiner og digitale udgivelser på en række platforme. Desuden afholdes konferencer og events af interesse for målgruppen. I porteføljen findes også uddannelsesplatformen Børsen Uddannelse.

Udvikling i året

På trods af de makroøkonomiske udfordringer har Børsen i 2023 haft en vækst i omsætningen i forhold til 2022. Omsætningen på et af de største områder, annoncer, har oplevet et fald, hvilket opvejes af omsætningsvæksten i abonnementsindtjeningen og de to mindre områder Børsen Uddannelse og Partnerskaber.

Selskabets omsætning udgør 324,0 mio. kr. mod en omsætning i 2022 på 315,6 mio. kr., hvilket er en vækst på ca 3 pct. Væksten i omsætningen er meget tæt på den forventede vækst på 4-8 pct. Årsagen er at annonceindtjeningen oplevede et fald.

Selskabets overskud før renter er 51,6 mio. kr. (ebit) i 2023, hvilket er en fastholdelse sammenlignet med 2022, hvor overskuddet før renter var på 51,5 mio. kr. Denne lille stigning er en lavere vækst end forventet, hvilket skyldes uventet fald i annonceindtjeningen.

Årets resultat for 2023 er 44,8 mio. kr. mod et resultat året før på 40,1 mio. kr, væksten skyldes ændring i rentetilskrivning i likvidbeholdningen.

Målsætninger og forventninger for det kommende år
Børsens vækststrategi for de kommende år bygger på en fortsat vækst og digitaliseringen af abonnementsforretningen, der igen danner grundlag for, at Børsen Uddannelse og Partnerskaber også kan fortsætte væksten i de kommende år. Samtidig forventes annonceindtæg-

terne også at bidrage til en positiv udvikling drevet af vækst for digitale produkter. Den samlede omsætning forventes at vokse med 2-5 pct. i 2024. Forventning til årets resultat er en stigning på ca. 1-4 pct.

Grundlaget for indtjeningen

Usikkerhed ved indregning og måling

Der er ingen usikkerheder ved den anvendte indregnings- og målingsmetode, ud over den usikkerhed der almindeligvis må påregnes ved at drive virksomhed.

Redegørelse for samfundsansvar og dataetik

I 2023 har vi formuleret en "Børsen CSR-rapport 2023", hvori det beskrives, hvorledes virksomheden løfter sit samfundsansvar, via en beskrivelse af forretningsmodel, formål, strategi og kultur. Hertil berører vi i rapporten virksomhedens miljø- og klimabelastning, dataetik og vores kontinuerlige fokus herpå samt belyser centrale elementer ift. medarbejder- og lederforhold og udvikling for alle Børsens medarbejdergrupper.

I det følgende vil vi redegøre for vores kønsmæssige sammensætning.

Redegørelse for kønsmæssig sammensætning

På Børsen er det vigtigt med lige muligheder for alle. Vi følger derfor nøje udviklingen i vores kønsmæssige fordeling på alle organisatoriske niveauer og har et mål om at have en 40-60 pct. fordeling blandt kvinder og mænd.

I det følgende er en redegørelse for könssammensætningen i øverste ledelsesorgan, den øvrige ledelse (hvilket omfatter første ledelsesniveau efter øverste ledelsesorgan samt andet niveau af ledelse med personaleansvar) og totalt i organisationen.

I Børsens øverste ledelsesorgan (bestyrelsen) er 33 pct. kvinder (2 ud af 6 personer), hvilket er vurderet som en ligelig fordeling jf. Erhvervsstyrelsens vejledning heromkring.²

Børsens samlede ledelse består af 16 kvinder og 19 mænd, dvs. 46 pct. er kvinder. Dette er alle ledere på Børsen inklusiv direktionen. I Børsens direktion er 2 ud af 5 kvinder, og der er dermed ligelig kønsmæssig fordeling i Børsens direktion. Blandt Børsens øvrige ledere er 14 ud af 30 kvinder, og der er dermed ligelig kønsmæssig fordeling i Børsens ledelse.

Blandt alle Børsens 236 ansatte er 119 mænd og 107 kvinder hvilket svarer til 52,7 pct. mænd og 47,3 pct. kvinder.

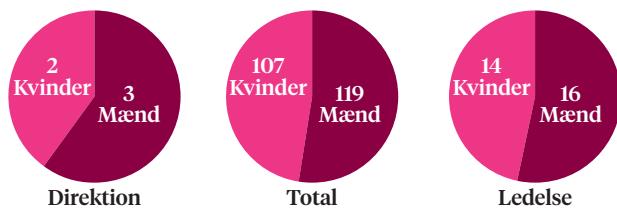
Diversitet er et konstant fokuspunkt for ledelsen. I 2023 har vi ansat 51 kolleger på Børsen (heri både fuldtids- og deltidsansatte). Blandt de fuldtidsansatte er 16 kvinder og 12 mænd, dvs. 57 pct. er kvinder. Blandt det totale antal ansættelser på 51 er 32 kvinder, dvs. 63 pct.

I 2024 vil vi fortsat have fokus på at indfri vores mål om en 40-60 pct. fordeling i både fastholdelsesinitiativer og rekrutteringsprocesser.

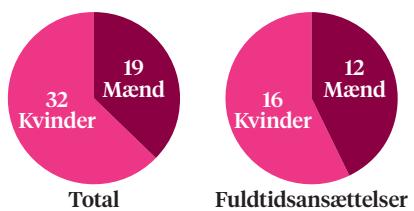
Begivenheder efter balancedagen

Der er ikke efter balancedagen indtruffet forhold, som har væsentlig indflydelse på bedømmelsen af årsrapporten.

Kønsfordeling i medarbejderstab 2023, antal



Kønsfordeling i ansættelser 2023, antal





Børsen Summit. Foto: Simon Fals

CSR-rapport 2023

I 2023 har vi formuleret en CSR-rapport, hvori det beskrives, hvorledes virksomheden løfter sit samfundsansvar, via en beskrivelse af forretningsmodel, purpose, strategi og kultur. Hertil berører vi i rapporten virksomhedens miljø- og klimabelastning, dataetik og vores kontinuerlige fokus herpå samt belyser centrale elementer ift. medarbejder- og lederforhold og udvikling for alle Børsens medarbejdergrupper.

*CSR-rapporten skal ses som et supplement til årsrapporten og redegør for paragraf 99a og 99d jf. årsregnskabsloven. For engelsk version, [klik her](#). *Er der tvivlstilfælde, er det den danske version, der er gældende.*

Indhold

- 5 | 1.0 Beskrivelse af virksomhedens forretningsmodel
- 8 | 2.0 Oplysninger om risici i relation til CSR
- 8 | 3.0 Redegørelse for dataetik jf. årsregnskabsloven samt it-politik (paragraf 99d)
- 11 | 4.0 Sociale forhold og medarbejderforhold
- 11 | 5.0 Politikker for sociale forhold og medarbejderforhold
- 13 | 6.0 Oplysninger om ikke-finansielle KPI'er vedrørende CSR
- 14 | 7.0 Børsens egne miljø- og klima-initiativer i vores produktportefølje

Redegørelse for samfundsansvar

Redegørelse for samfundsansvar dækker perioden 1. januar-31. december 2023 og knytter sig til årsrapporten for 2023. Selskabet efterlever gældende regler og lovgivning på de markeder, hvor selskabet opererer. Hertil skal nævnes, at Børsen er majoritetsejede af Bonnier AB og dermed omfattet af koncernpolitikker, der står beskrevet i et særligt Group Framework Portal (for oversigt over politikker, se appendix 1).

1.0 Beskrivelse af virksomhedens forretningsmodel

Børsens hovedindtægter er fordelt på abonnementssalg, annoncesalg, konferencer og uddannelse. Børsen beskæftiger ca. 230 fuldtidsmedarbejdere og – foruden et par udenlandskorrespondenter – fordeler medarbejderne sig på et mindre kontor med 8 ansatte i Aarhus samt på hovedkontoret i det centrale København.

Børsens samfundsansvar har altid været kernen i avisens 127-årige virke. Oplysning om erhvervsliv og økonomi blev helt fra bladets stiftelse anset for at være et centralt formål, der ikke var anset for værende løftet tilstrækkeligt i Danmark uden Børsens bidrag.

Denne tankegang ligger stadig i dag til grund for Børsens eksistensberettigelse og taler direkte ind i vores purpose om at fremme et kompetent demokrati.

1.1 Purpose og en 2023 strategi

I slutningen af 2021 lancerede vi en ny strategi med et langsigtet fokus helt til 2030. En strategi, i hvilken vi har forsøgt at favne og forstå, hvilke kræfter digitalisering udløser, både kommercielt og publicistisk – og hvilke nye ligevægtsscenarier man kan forestille sig i tilfælde af fuld digitalisering. Vi ønsker at være klar til fremtiden og har

derfor formuleret en strategi, der gør det muligt for os at være en afgørende spiller – også i et marked stort set uden printprodukter.

Dette kommer til udtryk i vores strategi qua en specifikation af de udviklingsforudsætninger, der skal til for at gøre Børsen til en større og stærkere virksomhed målt i omsætning, overskud og samfundsmæssig betydning frem mod et fuldt digitaliseret scenarium.

Kernen i vores strategi er en eksplikitering af Børsens purpose. Her har vi taget udgangspunkt i de mange formålsdrevne principper, der altid har udgjort fundamentet for vores drift.

Børsen har traditionelt lagt vægt på at leve uundværlig journalistik for erhvervslivets beslutningstagere med høj troværdighed. Det vil vi fortsat gøre. Uafhængige undersøgelser viser imidlertid, at mange danskere ikke stoler på medierne generelt i forhold til objektiv journalistik, og at debatten omkring fake news påvirker danskernes syn på mediernes troværdighed negativt. Børsen scorer i dag højt på troværdighed i danskernes vurdering af medierne. Dette er et stort aktiv for Børsen, som vi ønsker at gå langt for at forsvare, men også gøre mere for at udnytte positivt. Det er både et privilegium, en forpligtelse og en mulighed.

Det er samtidig vores opfattelse, at digitaliseringen og de forretningsmodeller, der er forbundet med digitaliseringen, trækker i den modsatte retning. Den retning vil vi ikke følge. På Børsen vil vi derimod være et fy tårn i mediebranchen i forhold til at optræde kompetent, uafhængigt og disciplineret. Vi skal engagere flere og mere forskellige læsere end hidtil, uden at springe over, hvor gærdet er lavest, med clickbait, overvinkling og spinhæleri. Vi skal oplyse, nuancere, kvalificere og balancere. Vi skal være kritiske 360 grader rundt. Vi skal udfordre magthaverne, men også give dem ørenlyd. Men tilsva-

På Børsen arbejder vi hver dag på at fremme et kompetent demokrati.

rende skal vi også udfordre kritikkerne af magthaverne, ligesom de selvfølgelig også skal have ørenlyd.

Børsen skal stå for en linje, hvor vi bruger tid og plads på dem, der påtager sig et reelt ansvar for udviklingen af det danske samfund, og dem, som arbejder med brugbare løsninger på fremtidens udfordringer; ikke på dem, som råber højst eller har de mest yderligtgående holdninger, der kan skabe den potentiel blodig debat.

Børsens udvikling skal afspejle, at vi er vores medansvar bevidst. Det forudsætter, at vi holder fast i vores historiske kerne og samtidig fornryer os. Vi skal bygge en bred platform med relevans for langt flere end nogensinde tidligere. Flere danskere skal forstå og have adgang til fakta og vigtige sammenhænge, for at demokratiet bliver kompetent. Og vi skal i højere grad være et bindedel mellem erhvervslivet og samfundet. Mellem den enkeltes professionelle udfordringer og personlige værdier.

På Børsen arbejder vi dermed hver dag på **at fremme et kompetent demokrati**.

1.1.2 Hvad er vores definition af et kompetent demokrati?

Vi definerer kompetent demokrati som en tilstrækkelig indsigt fra tilstrækkeligt mange fakta, der er afgørende for at træffe beslutninger med den ønskede effekt. Vi anser indsigt i erhvervsliv og økonomi for særligt afgørende i forhold til demokratisk kompetence. I forlængelse af dette purpose er det Børsens strategi at nå et langt større og bredere publikum end hidtil med vores indhold. Vi så allerede gode takter i 2021 og 2022, og nu i 2023 står vi med 95.000 individer med betalt adgang til vores journalistik. Vi har dermed flere abonnementskunder end nogensinde, heraf langt størstedelen med ren digital adgang. Strategien lægger op til en fortsættelse af denne vækst og til investeringer i endnu mere kvalitet, både teknologisk og indholdsmæssigt.

1.2 Vores kultur er en afgørende faktor for, hvorvidt vi når i mål med vores strategi

På Børsen bestræber vi os på at have en åben og uformel organisationskultur, hvor der er fokus på læring, feedback og på at skabe et miljø, hvor vi alle kan være de

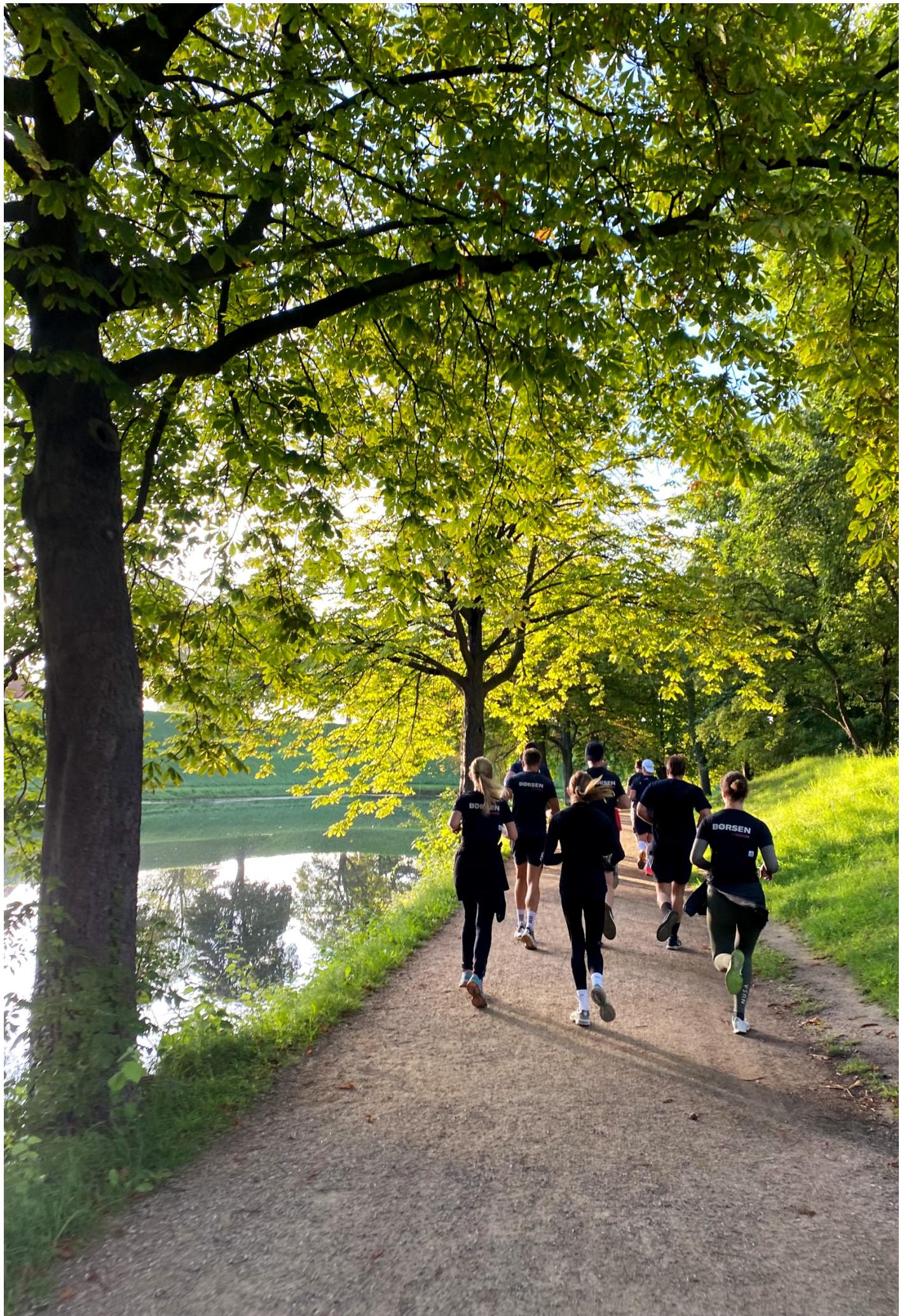
bedste udgaver af os selv og dermed også fremstå som ét samlet og professionelt Børsen, der med stolthed yder en stor indsats hver dag og lever op til vores purpose om at fremme et kompetent demokrati.

Vi aspirerer mod at være en attraktiv arbejdsplads for alle vores medarbejdere, og vi vil være dén spiller på markedet, der formår at udnytte de fordele, der er ved at være en mindre virksomhed, såsom agilitet, stor ekskerverkerskraft, autonomi og samtidig tilbyde vores medarbejdere vilkår, der matcher de store spillere på det danske arbejdsmarked uafhængigt af branche. Det betyder, at vi går meget op i vores medarbejdernes både psykiske og fysiske velbefindende. På Børsen tilbydes der derfor bl.a. sundhedssikring, gratis motionsrumsfaciliteter, bordtennis, pilatesträning, løbeklub, hvilerum, en sund frokostordning og frugtordning.

Foruden de ovennævnte goder har vi i 2023 sat yderligere fokus på at skabe større kendskab til hinanden på tværs af afdelinger og dermed understøttelse af tværfaglige projekter via sociale arrangementer. Der er etableret 'sociale udvalg' (en mindre gruppe medarbejdere) i hvert område, der står for at arrangere sociale aktiviteter i egne områder og på tværs af afdelinger.

Børsen ønsker konstant at udvikle eksisterende medarbejdere samt tiltrække nye medarbejdere. Kulturudviklingen er derfor en integreret del af Børsens overordnede strategi og vil blive uddybet yderligere under afsnittet 'Politikker for sociale forhold og medarbejderforhold'.

Særligt i 2023 har dét at tiltrække nye kolleger været et nøgleord. 2030-strategien stiller krav til, at vi gør ting anderledes på Børsen, og i 2023 har vi stillet skarpt på, hvilke funktioner vi skulle rekruttere gode kolleger til, for at sikre vi har organiseret os rigtigt ift. at kunne skabe de forandringer, der er behov for.



Børsen Runners (medarbejderløbeklub). Foto: Pernille Mohr.

2.0 Oplysninger om risici i relation til CSR

Børsens omgivelser har store forventninger til Børsen og dens måde at drive forretning på. Derfor er det vigtigt fortsat at holde et skarpt fokus på at vedligeholde Børsens gode omdømme og redaktionelle troværdighed.

Et stærkt omdømme kan ligeledes være en virksomheds største svaghed, for det gør, at eventuelle fejltrin rammer hårdere, da omverdenen har høje forventninger til Børsens handlinger.

Herved en gennemgang af udvalgte områder af Børsens forretning samt tendenser, som Børsen bør være særligt opmærksom på.

3.0 Redegørelse for dataetik jf. årsregnskabsloven samt it-politik (paragraf 99d)

På Børsen ønsker vi at være en digitalt ansvarlig virksomhed, hvor brugere, samarbejdspartnere og medarbejdere har tillid til, at vi behandler data med respekt og omhu. Dataetik og datasikkerhed har derfor høj prioritet på Børsen.

Principperne i vores dataetiske politik er:

- Børsen har etableret en intern datagruppe, der mødes ugentligt og rapporterer til direktionen. Datagruppen tager løbende stilling til dataetik, databehandling og datasikkerhed.
- På Børsen benyttes der tredjepartsdata.
- Børsen hverken sælger eller køber brugerdata direkte.
- Som overordnede dataetiske principper vurderes data altid ud fra proportionalitet med formål om dataminimering, anonymisering og sletning.
- Samarbejdspartnere, som behandler data på vegne af Børsen, vurderes altid ud fra et GDPR-mæssigt synspunkt samt en mere overordnet dataetisk tilgang af datagruppen.

Vi arbejder løbende på at beskrive interne aktiviteter, som vedrører behandling af persondata via “records of processing activities” (ROPA).

Derudover fremgår dataetik af Børsens privatlivspolitik og cookiepolitik på Børsens hjemmeside. Vi vurderer løbende, om der er behov for at justere eksisterende politikker/procedurer på området.

Børsen vil også fremadrettet arbejde efter overordnede dataetiske guidelines samt inddrage ekstern advokatbistand ved behov.

3.1 Informationssikkerhedspolitik

Bonnier-koncernen har vedtaget en informationssikkerhedspolitik, som skal være med til at sikre, at der i hele Bonnier-koncernen er en høj informationssikkerhed, da det er helt afgørende for opretholdelsen af vores værdier og troværdighed i omverdenen.

Informationspolitikken gælder for alle ansatte i Bonnier-koncernen, herunder alle ansatte på Børsen. Med udgangspunkt i Bonniers politik har Børsen vedtaget en it-sikkerhedspolitik, som beskriver krav og retningslinjer for brug af e-mail og andre elektroniske systemer på Børsen, så vi sammen kan sikre virksomheden mod tab og omdømmemæssige risici.

3.2 Reduktion af CO2-udledning

På Børsen er det en ambition hele tiden at gøre det bedre, når det kommer til at reducere vores klimaaftskyk. Vores fokusområder i 2023 vil i det næste afsnit blive rapporteret på i følgende kategorier:

1. Print & distribution
2. Reusage of materials
3. Focus on suppliers
4. Renewable energy
5. Reduction in paper
6. ESG Task Force Group

3.2.1. Print & distribution

Børsen har stadig et stort trykoplag, som distribueres i hele Danmark. Der ligger derfor en indbygget miljø- og klimarisiko i relation til Børsens forretning i form af valg af distributions- og trykform.

I 2022 valgte Børsen at nedgradere fra 45g papir til 42,5g papir, hvilket reducerede forbruget af avispapir med 5 pct. Vi følger udviklingen i papirindustrien, og såfremt der opstår mulighed for at foretage yderligere reduktioner, vil det blive overvejet nøje.

Børsen trykkes på FSC-certificeret papir fra Holmen Paper. Til FSC-papirproduktion anvendes både genbrugspapir, men også nye friske træfibre fra FSC-certificerede skove.

FSC-mærkningen stiller krav til bæredygtig og ansvarlig skovforvaltning, f.eks. krav, som forhindrer afskovning, at skoven ødelægges og forringes, samt krav om beskyttelse af biodiversitet og økosystemer i skovene.

Vores trykkeri er miljøcertificeret efter ISO14001 samt Nordisk Svanemærket. Svanemærket stiller store krav, før, under og efter produktionen er afsluttet.

Der er stort fokus på indkøb af miljørigtige produkter samt affaldssortering af papir, pap, trykplader og opsamling, rensning og genanvendelse af fugtevand, overskudsfarve, afvaskningsmidler m.m.

I 2023 testede vi muligheden for at reducere vægten på vores Pleasure-magasin. Dette havde dog ikke den ønskede effekt, og testen er stoppet, da det havde en fornegativ effekt på kundeoplevelsen.

Børsen distribueres primært via Dagbladenes Distributionsnet og en lille andel af Postnord. Dagbladenes Distributionsnet har de seneste år haft stort fokus på at skifte fra fossildrevne transportmidler til emissionsfrie eldrevne køretøjer.

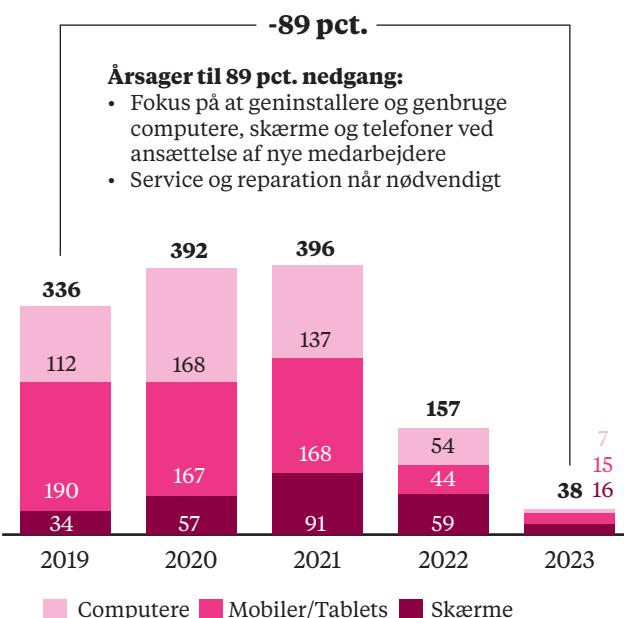
Børsen har løbende dialog med distributionsleverandører og stiller som aktiv del af Danske Medier sammen med øvrige danske avishuse løbende krav til yderligere optimering og elektrificering af distributionsnettet.

I 2023 anvendes der elcykler, elscootere, elbiler og -varevogne alle steder, hvor el-ladeinfrastrukturen tillader det.

Hvor store afstande gør det umuligt at elektrificere, er der udskiftet til køretøjer med lavt energiforbrug og køretøjer, der er forberedt til anvendelse af biodiesel.

3.2.2 Genanvendelse af materialer

I 2023 har vi haft et særligt fokus på at genbruge vores tidligere distribuerede hardware og dermed sørge for indkøb af nyt. Vi har etableret interne processer, der sikrer, at vi reparerer og genbruger så meget som muligt. Disse processer indebærer bl.a.: 1) Vi renser og reinstallerer nye systemer på alle telefoner og computere, der bliver returneret af tidligere medarbejdere. 2) Vi prioritiserer indkøb af kvalitetshardware. 3) Hardware, som vi vurderer vi ikke kan genbruge, sender vi til HJ HANSEN Recycling Group.



I 2023 er der en nedgang i indkøb af ny hardware på Børsen på 89 pct. Data er fundet ved en gennemgang af fakturaer forbundet med udgifter til indkøb af hardware.

3.2.3 Fokus på leverandører

Events er en fast del af vores produktportefølje, og det mener vi forpligter – bl.a. ift. kriterier for valg af samarbejdspartnere.

Foruden vores interne ‘off-sites’ samt eksterne uddannelser afholdt Børsen i 2023 Børsen Bæredygtig Summit med op mod 3.000 deltagere samt fire Børsen Gazelle-shows.

I udvælgelsen af lokation og planlægningen af disse events prioriterer vi dem, der er Green Key-certificerede eller kan dokumentere at have ESG højt på agendaen på anden vis.

På vores Børsen Bæredygtig Summit var vores fokusområder kødfri og 100 pct. genanvendelig catering.

Ny kaffeleverandør i 2023

Vi vil gerne kunne tilbyde vores medarbejdere god kaffe på arbejdspladsen – både når det kommer til smagsopplevelsen og bæredygtighedsprofil. Derfor har vi i 2023 fået en ny kaffeleverandør. I dag er Yellowbeard, der har en tyde-

lig ESG-ambition, er økologisk og certificeret i Fairtrade og Rainforest Alliance, vores kaffeleverandør.

Foruden certificeringerne har Yellowbeard deres Yellowbeard Impact, der fokuserer på at arbejde direkte med kaffebønder i Honduras på både kaffebønnerne samt genopbygning af naturen i og omkring kaffeproduktionen.

Digitalisering er en central del af 2030-strategien, og vi følger dermed naturligvis vores CO2-aftryk ift. data compute og storage. I dag er vores tre udbydere Azure, Global Connect og AWS samt vores abonnementssystem NETIC CO2-neutrale.

3.2.4 Vedvarende energi

I 2023 er vi gået fra at have 19 pct. til 100 pct. grøn energi, da vi i Q2 er blevet en del af Ørsteds Green Solution.

3.2.5 Reduktion af papirforbrug

Børsen digitaliserer hurtigt og nedbringer dermed løbende den miljø- og klimamæssige belastning fra printproduktet, som i 2023 ligger på et for branchen tilfredsstilende niveau.

I 2023 har vi taget næste skridt mod et papirfrit kontor, da vi nedjusterer med to printere. I 2022 indførte vi print på begge sider af papiret og kan se et fald i forbrug af printpapir (målt i volumen) på kontoret fra september 2022 til september 2023 på 40 pct. og forventer yderligere nedgang i 2024.

Vi afsøger hele tiden muligheder for at gøre det bedre, og derfor igangsatte vi en test af genbrugshåndklæder fra Textilas på halvdelen af vores toilettær. Dette i et forsøg på at **1) minimere affald, 2) minimere forbruget af plastposer, 3) minimere indpakning, 4) minimere forbruget af papir og 5) øge brugeroplevelsen.**

Testen viste desværre ikke det ønskede resultat, og vi har ikke indført genbrugshåndklæderne. I skrivende stund er vi ved at se på, om vi kan skifte det papir, vi har i dag, med et mere klimavenligt alternativ.

3.2.6 ESG Task Force Gruppe

I 2023 tog vi første spadestik til at accelerere vores arbejde med ESG yderligere ved at oprette en ESG Task Force Gruppe, der har til formål at arbejde kontinuerligt med vores strategi på området, løbende rapportering samt initiere konkrete forbedringstiltag. Gruppen består af repræsentanter fra vores Legal-, Print & Distribution-, Finans- og People-afdelinger.

De første fokusområder for gruppen er at tilegne sig større ekspertviden på områder som ESG-regulering, ESG leadership, grøn kommunikation og biodiversitet.

Diverse

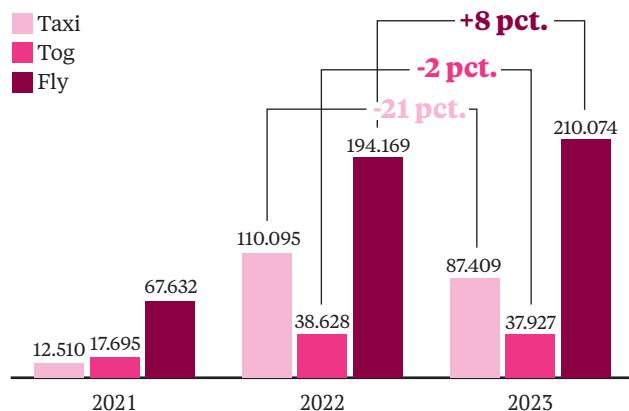
1. Vi har mødecykler, som vi opfordrer alle til at bruge til eksterne møder inden for cykelafstand. Også vores fotoafdeling har en ladcykel, de kan bruge til at komme ud til location.

2. Rengøring: Vi kræver, at alle produkter er Nordic Eco-labelled.

3. Kantine: I samarbejde med Eurest har vi introduceret en aktiv madspildspolitik, indført krav om økologi samt indført tre kødfrie dage i gennemsnit fordelt over to arbejdssager.

4. Kantine: Vi har indført affaldssortering i kantinen.

Penge brugt på transport 2023 (Euro)



Foruden ovenstående følger vi i ESG task-force-gruppen vores transportudgifter/forbrug med henblik på at kunne sikre at al vores rejse er fornuftig og nødvendig.

I 2023 ser vi en lille stigning i forbruget på flyrejser mens forbruget på både taxi og tog er faldende sammenlignet med 2022. Data er indhentet ved at kigge på udgifter forbundet med rejse.

4.0 Sociale forhold og medarbejderforhold

Børsen opererer i et marked, som er reguleret af arbejdsmarkedets parter samt diverse lovgivning inden for arbejdsmiljø. Risici vedrørende sociale forhold og medarbejderforhold vurderes som lav. I det følgende beskrives vores tilgang til at arbejde med sociale forhold og medarbejderforhold på Børsen.

4.1 Vores tilgang til et struktureret arbejde med trivslen på Børsen

Børsen foretager en årlig trivselsundersøgelse blandt alle fastansatte medarbejdere samt praktikantgruppen på Redaktionen. Trivselsundersøgelsen måler på parametrene teameffektivitet, lederskab, engagement, NPS (hvorvidt vores medarbejdere er tilbøjelige til at anbefale Børsen som arbejdsplads til venner og bekendte), psykosocialt arbejdsmiljø og i år for anden gang organisoratorisk ledelseskapacitet.

Børsen havde igen i 2023 en aspiration om at få en god score og er glad for at se en stigning på samtlige parametre. I 2024 tager vi næste skridt og påbegynder mere hyppige temperaturmålinger for at kunne følge trivslen og motivationen løbende hos alle ansatte.

4.2 Kontinuerligt arbejde med trivsel og udvikling i dagligdagen

I arbejdet med i endnu højere grad at skabe en kultur, hvor læring er i højsædet, og hvor der er fokus på udvikling af det hele menneske, har vi implementeret Børsen Feedback-proces, som er en specialdesignet proces, hvor ledere og medarbejdere sammen og i dialog med hinanden udforsker udviklingspotentialer og læringsmuligheder gennem strukturerede feedbackprocesser.

Dette betyder, at alle medarbejdere har kvartalsvise fokussamtaler og hyppige 1:1-statusmøder som del af Børsens faste HR-årshjul. Fokussamtalet i andet kvartal er mere omfattende og har karakter af en MU-samtale.

4.3 Arbejdsmiljoudvalg

På Børsen har vi et arbejdsmiljoudvalg, der mødes min. én gang pr. kvartal og drøfter udvalgte emner, der er vigtige for at sikre et godt arbejdsmiljø. I 2023 har vi fortsat arbejdet med resultaterne fra APV'en fra 2022. Et konkret initiativ foranlediget heraf er aktivitetsuge i uge 43. Her havde vi en uge med særligt fokus på at få både fysisk og mental sundhed ind som en fast del af arbejdsugen.

5.0 Politikker for sociale forhold og medarbejderforhold

Børsen har overenskomster for både funktionærer og redaktionelle medarbejdere samt en personalehåndbog, der er blevet opdateret i Q4 2023. Denne indeholder samværs- og adfærdspolitik.

Ydermere har Børsen en it-politik, der i korte træk sikrer, at alle medarbejdere er bekendt med "god it-skik" på Børsen. It-politikken håndhæves dagligt af Børsens it-afdeling, og alle medarbejdere pålægges at gennemgå samt underskrive på tro og love, at de er bekendt med politikken.

5.1 Kultur på Børsen

Her på Børsen er medarbejderne det vigtigste parameter, når det kommer til at kunne realisere vores 2030-strategi. Kigger vi historisk på Børsen, har vores produkt været en fysisk avis – at levere denne har sat store krav til en effektivitet og en specialiseret viden inden for hvert felt på "samlebåndet" – fra at skrive selve artiklen, til at vores kunder modtager avisen i postkassen. Dette har helt naturligt skabt en kultur, hvor hvert enkelt område har excelleret i egne processer, og hvor nødvendigheden af (og dermed interessen for) tværfagligt samarbejde har været minimal.

For at kunne følge med markedet og vores kunders efterspørgsel er en af målsætningerne i 2030-strategien, at vi vil være fuldt digitale, hvilket stiller nogle helt andre krav til måden, vi arbejder på her på Børsen. Vi bevæger os med andre ord væk fra en kultur, hvor det er muligt at lykkes via udelukkende at have fokus på egne processer, og hen imod en kultur med udvikling, strategisk samarbejde og vidensdeling på tværs af hele huset som afgørende for at nå i mål.

At følge med fremtiden, både når det kommer til teknologisk udvikling, medarbejderoplevelse, kundernes forventninger (både abonnenter og kommersielle partnere) mv., stiller ligeledes krav til vores evne til at tænke vores processer mindre lineære og mere agile. En nysgerrighed for hinanden og en lyst til læring er dermed forudsætninger for strategien.

Det strukturerede arbejde med kulturen på Børsen blev accelereret i 2022, hvor nogle af hjørnestenen har været **1) at styrke vores People-område, 2) at lancere et Børsen Ledelsesgrundlag, 3) forankring af feedbackprocessen, 4) øget fokus på intern kommunikation, 5) udvikling og uddannelse (med særligt fokus på ledergruppen) og 6) større brug af personprofilværktøjet Insights.**

I 2023 har vi, foruden ovenstående, startet en strategiproces med det formål at konkretisere og nedbryde 2030-strategien i mindre steps for derved at gøre den røde tråd mellem dagligdagsopgaver og retningen mod vores 2030-mål tydeligere. Helt konkret har denne strategiproces udmundet sig i at vi arbejder med Must-Win Battles for hele huset, med tydelig rød tråd ud til de enkelte afdelinger og teams daglige arbejde – så det tyde-

liggøres hvordan vi prioriterer bedst samt bidrager til indfrielse af strategien. 2024 Must-Win Battles lanceres internt på Børsen primo februar 2024.

Disse elementer er alle afgørende for at skabe psykologisk tryghed og dermed fundamentet for vores læringskultur.

De følgende afsnit vil sætte yderligere ord på udvalgte temaer for arbejdet med kulturen på Børsen i 2023 disse værende arbejdet med Børsens ledelsesgrundlag, intern kommunikation, udvikling af lederens værktøjskasse samt brugen af personprofilværktøjet Insights.

5.2 Børsens Ledelsesgrundlag

God ledelse er at skabe bæredygtige resultater sammen med og via andre, og vi ser ledelse og motiverede ledere som grundlæggende for at kunne skabe en læringskultur. I samarbejde med alle ledere har vi i løbet af 2021 defineret et ledelsesgrundlag. Et grundlag, vi fortsat arbejder med at implementere i 2023. Grundlaget skal sikre et fælles fundament for, hvordan vi praktiserer god ledelse, og gøre det muligt for os at navigere inden for de samme pejlemærker. Et fælles ståsted, der skal gøre det nemmere at vide, hvornår man er en succes som leder, og hvad man som medarbejder kan forvente af ledelsen i huset.

Grundstenen i ledelsesgrundlaget er, at hver leder har en god og ensartet værktøjskasse ift. at give og modtage feedback konstruktivt, tage ansvar for at forstå og videreforsmide 2030 strategien, praktisere personlig ledelse og forstå forandringer samt kunne vise retning og skabe motivation.

5.3 Udvikling og uddannelse

Med en læringskultur for øje går vi selvfølgelig ind for, at man som ansat på Børsen kan se det spændende og udviklende i de arbejdsopgaver, man sidder med i det daglige, og vi ønsker samtidig at støtte op om konkrete udviklingsinitiativer, der er forretningsrelevante. Vi vil gøre mere ud af karriereveje på tværs, så det bliver en integreret del af vores kultur, at vi kan tale om relevante udviklingsstep internt på Børsen. Særligt i vores rekrutteringer har vi fokus på at tale åbent om mulige interne kandidater på tværs af afdelinger.

Vi ønsker en kultur, hvor der kan være åben dialog mellem leder og medarbejder, hvis man ønsker at udvikle sig i andre jobfunktioner på Børsen.

Vi har stort fokus på at arbejde med ledelse som faglig disciplin og udvikle vores ledere, så de i endnu højere grad bliver i stand til at drive læring og udvikling i de forskellige teams. Vi tror på, at netop dette er essentielt, når det kommer til motivation i det daglige og fastholdelse af medarbejdere på Børsen.

5.3.1 Lederudviklingsprogram

I 2021 skræddersyede vi et lederudviklingsprogram (i samarbejde med eksternt konsulenthus), med det formål at give alle ledere på Børsen en solid værktøjskasse, når vi taler ledelse som faglig disciplin.

I 2023 arbejder vi løbende med at integrere disse værktøjer inden for personlig ledelse, forandringsledelse og motivation i det daglige arbejde. Alle ledere samt praktikantvejledere skal igennem Børsens basislederuddannelse, der på nuværende tidspunkt består af udvalgte emner, som tilsammen skal give vores ledere færdigheder, der styrker arbejdet med at skabe gode rammer for psykologisk tryghed i alle henseender af arbejdet.

Hvert modul afkaster konkrete aktiviteter, såsom struktureret arbejde med fokussamtaler og MUS, opfølging, 360-graders feedback samt et ledernetværk, der samler ledere på tværs af afdelinger og danner gode rammer for vidensdeling og sparring.

5.4 Intern kommunikation

Vi tror på, at god, transparent og kontinuerlig kommunikation er altafgørende, når det kommer til at skabe en god medarbejderoplevelse og udvikle en læringskultur. Derfor arbejder vi på at etablere gode strukturer for den interne kommunikation på Børsen.

To helt konkrete eksempler på hyppig og transparent kommunikation er vores strategi-touchdowns og Business Reviews, som vi introducerede i 2022. Strategi-touchdowns afholdes for alle ansatte hver 8. uge og suppleres af månedlige videoopdateringer, der har til formål at sikre gennemsigtighed, ift. hvilke aktiviteter/projekter der er igangsat som et led i strategien, og skabe kendskab til kerneprojekter og succeshistorier på tværs af hele Børsen. Business Reviews afholdes månedligt med det fokus at gennemgå udviklingen og initiativer for både kerneproduktet og for de finansielle områder. På mødet deltager vores Produkteinere samt alle 'Level 1-ledere'.

5.5 Profilværktøjet Insights

Børsen introducerede i 2019 Insights Discovery-profiler til alle fastansatte for at skabe fokus på og få et fælles sprog for samarbejde og læring. Alle ansatte tilbydes en Insights Discovery-profil og deltager på en workshop eller en individuel tilbagelæsning ifm. udlevering af rapporten. I 2023 har ca. 50 kolleger været på workshop eller modtaget individuel tilbagelæsning.

6.0 Oplysninger om ikke-finansielle KPI'er vedrørende CSR

Børsen mäter månedligt på medarbejderomsætning og læsertal.

Som en del af Børsens strategi måles der løbende på forskellige aspekter af læserens digitale aktivitet på Børsen.dk og i forhold til brug af e-avisen. Børsen lægger desuden stor vægt på eksterne, uafhængige målinger af troværdighed.

I det følgende redegøres for Børsens principper inden for kønsdiversitet i journalistikken, antikorruption og bestikkelse samt menneskerettigheder.

6.1 Kønsdiversitet i journalistikken

Som redegjort for i ledelsesberetningen har vi en lige kønsmæssig sammensætning på Børsen.

Som Danmarks førende erhvervsmedie bærer vi ikke kun et ansvar i egne rækker, men har også et ansvar for at understøtte en udvikling mod større diversitet i erhvervslivet, herunder ikke mindst på direktør- og bestyrelsesniveauer.

Børsen har derfor over de senere år redaktionelt prioritert en række historier om (manglende) diversitet i erhvervslivet, samt historier om #MeToo og krænkelsesrelaterede emner i danske virksomheder.

Ved siden af dette har Børsen de seneste tre år deltaget i et større innovations- og forskningsprojekt med det formål at belyse skævheder med hensyn til antallet af kvindelige kilder i journalistikken. Projektet, som har været støttet af Nordisk Ministerråd med deltagelse af forskere fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, har blandt andet kortlagt brugen af kvindelige kilder på forskellige stofområder i Børsens journalistiske univers og opstillet benchmarks mod en række andre danske og internationale medier i forhold til kønsdiversitet. Samtidig er der igennem projektet udviklet en metode, som andre medier fremover kan gøre brug af, i forhold til at se på hvordan mandlige og kvindelige kilder i en række tilfælde omtales med forskelligt sprog.

Internt på Børsen har arbejdet resulteret i, at der nu fast måles på kønsdiversiteten i journalistikken, og der er nedsat en redaktionel arbejdsgruppe, som løbende diskuterer nye tiltag for at fremme diversiteten. Arbejdet er forankret i topledelsen hos nyhedsdirektøren.

6.2 Politik for antikorruption og bestikkelse

6.2.1 Antikorruption og bestikkelse

Den primære risiko består i påvirkning af redaktionelt indhold og dermed Børsens politikker for dette. Risikoen vurderes som lav. I 2024 vil vi have samme fokus som i 2023.

Som tidligere nævnt er Børsen underlagt og har inkorporeret en lang række politikker fra Børsens majoritets-ejere, Bonnier AB.

Disse politikker findes i en særskilt Group Framework Portal og omfatter blandt andet gruppepolitikker for antikorruption og whistleblowing, som Børsen efterlever.

Politikken for antikorruption behandler i store træk bl.a. journalistisk etik og "best practices", due diligence-procedurer ved indgåelse af kontrakter med nye agenter og/eller konsulenter samt gennemgang af juridiske konsekvenser ved brud på lovgivning inden for antikorruption.

Politikken for whistleblowing beskriver konkret proceduren ved brug af whistleblowerordningen. For blandt andet at sikre fuld anonymitet har Bonnier indgået samarbejde med et eksternt firma, som administrerer rapporteringsdelen.

Børsen har formuleret en adfærdspolitik som supplement til vores samværsopolitik og fremhævet disse, samt whistleblowerordningen, for alle medarbejdere i huset på et kantinemøde 15. december, for at sikre at alle ansatte kender vores politik på området samt ved, hvad man skal gøre, i det tilfælde man oplever, at kolleger ikke overholder disse.

Børsen har procedurer for medarbejdernes indbetragtning af køb og salg af værdipapirer. Procedurerne og politikken sikrer, at der ikke handles eller skrives på baggrund af ikke offentligt tilgængelig redaktionel information.

Derudover har Børsen egne politikker for angivelse af eksempelvis rejse- og gastronomiartikler, der pålægger at informere læseren om, hvorvidt Børsen var inviteret på en specifik pressetur. I lighed med tidligere år er ovenstående tydeligt angivet i artikler publiceret i 2023.

Børsen er ligeledes tilmeldt Pressenævnet. I 2023 har ingen af Børsens artikler givet anledning til kritik fra pressenævnet.

6.2.2 Menneskerettigheder, corporate governance/compliance, miljø og klima

I den førstmalte Group Framework Portal findes ligeledes politikker for indkøb og for rejser. Rejsepolitikken tilskriver at benytte de mest miljøvenlige transportmidler, når det er muligt.

Menneskerettigheder

Børsen opererer i et gennemreguleret marked, hvorfor risiko for brud på menneskerettigheder vurderes som meget lav. Børsen har derfor endnu ikke en særskilt politik herfor, men har klare ambitioner om at udfærdige en sådan i 2024.

Corporate governance/compliance

Det har høj prioritet, at Børsen lever op til de regler og forventninger, der stilles fra lovgiverne, kunder og andre interesser. Derudover er Børsen underlagt og har inkorporeret en række politikker fra Børsens majoritetsejere Bonnier AB.

7.0 Børsens egne miljø- og klimainitiativer i vores produktporbefølje

På Børsen har vi et stort fokus på bæredygtighed i det danske erhvervsliv, og vi ser det som en del af vores mission at bringe budskaber omhandlende bæredygtighed ud til danskerne for på den måde at rykke dansk erhvervsliv i en retning af flere lønsomme, bæredygtige initiativer. Derfor er bæredygtighed også en af vores spydspidser i 2030-strategien.

Børsen Bæredygtig blev introduceret i 2020 og er sponsoreret af Danske Bank og PwC. Børsen Bæredygtig er et selvstændigt, uafhængigt redaktionelt produkt, der skal sætte fokus på og øge viden om bæredygtighed i erhvervslivet. Via Danske Bank- og PwC-sponsorater kan udgivelsen læses gratis af alle.

På Børsen tror vi på, at den store forskel i den grønne omstilling og transformationen mod en mere bæredygtig verden i høj grad sker i erhvervslivet. I 2023 har vi derfor initieret følgende events/aktiviteter i Børsen Bæredygt-regi:

Børsen Bæredygtig Cases 2023

Vi vil gerne hylde de grønne frontløbere og give inspiration til alle, der gerne vil arbejde mere med bæredygtighed. Derfor har vi igen i 2023 bedt dansk erhvervsliv om at indstille deres egne grønne projekter til Børsen Bæredygtig Cases. Målet er at skabe en årlig liste, som viser de gode grønne eksempler på konkrete og skalerbare projekter, der allerede arbejdes med i danske virksomheder, og som kan give inspiration til alle.

Flere hundrede virksomheder sendte deres projekter til os, og ud af dem har vi på Bæredygtig-redaktionen, i tæt samarbejde med analysebureauet Wilke og et advisory board af bæredygtighedsprofiler, udvalgt 50 inspirerende projekter, som man i dag kan gå på opdagelse i.

Bæredygtig Masterclasses 2023

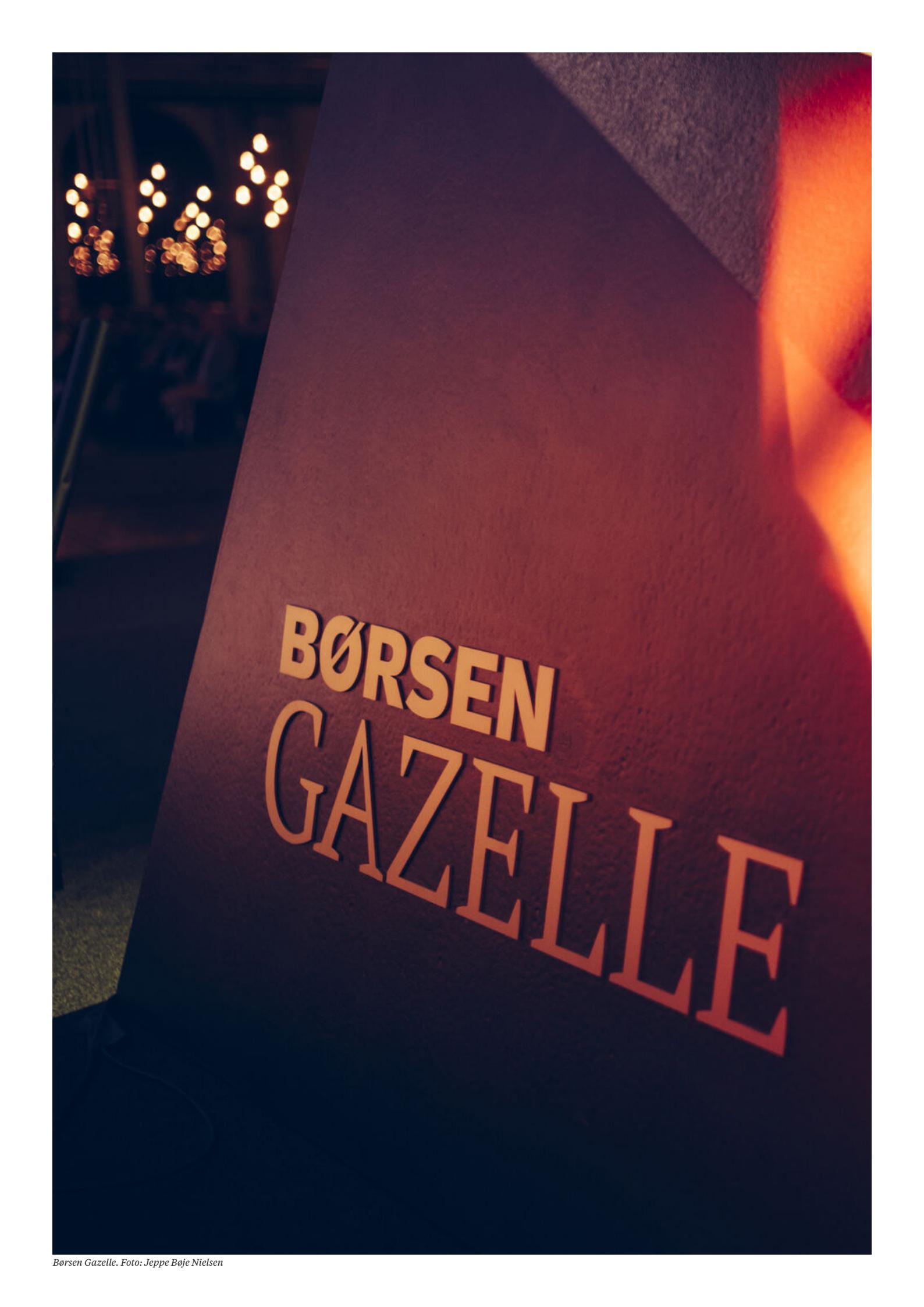
Med Børsen Bæredygtig Masterclasses vil Børsen være med til at løfte samtalens om den grønne omstilling og ikke mindst give virksomheder konkrete redskaber til at arbejde hermed. I 2023 afholdt vi fire masterclasses.

Børsen Bæredygtig Summit 2023

I 2023 samlede vi for anden gang toppen af erhvervslivet, for at sætte fokus på hvordan vi sammen kan gøre den grønne omstilling til en unik mulighed for dansk erhvervsliv og diskutere, hvordan man forener sund forretning med et højt, grønt samfundsansvar.

Foruden ovenstående events/projekter er både Børsen Gazelle, hvor vi hvert år kårer og hylder landets hurtigst voksende virksomheder, samt vores første uddannelse i grøn kommunikation og greenwashing skabt i samarbejde mellem Børsen Uddannelse og Børsen Bæredygtig værd at nævne her. Vi vil fortsat have fokus på, hvad dette samarbejde kan skabe af værdi for vores kunder, vores samfund og dermed også for vores purpose.

Derudover arbejder vi i skrivende stund i samarbejde med Bonnier på at danne et bedre overblik over Børsens CO2-aftryk med henblik på at minimere dette mest muligt. Slutproduktet er en bæredygtighedsrapport, der indeholder data, som omfatter: en central rapportering af elforbrug, it-udstyr, print og distribution, rejseaktivitet og affaldshåndtering, men indeholder derudover også en frivillig indberetning direkte fra medarbejderne omkring brug af transportmidler til/fra arbejde.



BØRSEN GAZELLE

BØRSEN

CSR Report 2023

Management's review

The annual report for Dagbladet Børsen A/S for 2023 has been presented in accordance with the provisions of the Danish Financial Statements Act for large companies in accounting class C.

Key Activities

The company's activity is the publication of the news media Børsen, which consists of the printed newspaper, magazines and digital publications on a number of platforms. In addition, conferences and events of interest to the target group are held. The portfolio also includes the educational platform Børsen Uddannelse.

Development in the year

Despite the macroeconomic challenges, Børsen has seen revenue growth in 2023 compared to 2022. Revenue in one of the largest areas, advertising, has experienced a decline, which is offset by revenue growth in subscription earnings and adjacent areas, Børsen Education and Partnerships.

The company's revenue amounts to DKK 324.0 million against a turnover in 2022 of DKK 315.6 million, which is a growth of approximately 3%. The revenue growth is very close to the expected growth of 4-8%. The reason is that advertising earnings saw a decline.

The company's profit before interest is DKK 51.6 million (ebit) in 2023, which is a retention compared to 2022, when profit before interest was DKK 51.5 million. This small increase is lower than the expected growth, due to an unexpected drop in advertising earnings.

The result for the year 2023 is DKK 44.8 million against a result of DKK 40.1 million the year before. The growth is due to change in interest accrual in cash and cash equivalents.

Targets and expectations for the year ahead

Børsen's growth strategy for the coming years is based on continued growth and the digitization of the subscription business, which in turn forms the basis for Børsen Uddannelse and Partnerships to continue growth in the

coming years. At the same time, advertising revenue is also expected to contribute to a positive development driven by growth for digital products. Total revenue is expected to grow by 2-5% in 2024. The expectation for the result for the year is an increase of approx. 1-4%.

Basis of earnings

Uncertainty relating to recognition and measurement
There are no uncertainties in respect of the recognition and measurement methods besides the general uncertainty of running a business.

Statement of corporate social responsibility and data ethics

In 2023, we have formulated a "Børsen CSR report 2023", in which it is described how the company lifts its social responsibility, through a description of the business model, purpose, strategy and culture. In addition, the report touches on the company's environmental and climate impact, data ethics and our continuous focus on this, as well as shedding light on key elements in relation to employee and management conditions and development for all Børsen's employee groups.

In the following we will explain our gender composition.

Explanation of gender composition

At Børsen, it is important to have equal opportunities for all. We therefore closely follow the development of our gender distribution at all organizational levels and have a goal of having a 40-60% distribution among women and men.

The following is an account of the gender composition of the supreme management body, the rest of management (which includes the first level of management after

the supreme governing body and the second level of management with personnel responsibility) and the total level of the organisation.

In Børsen's supreme governing body (the Board of Directors), 33% are women (2 out of 6 people), which is assessed as an equal distribution, cf. the Danish Business Authority's guidance on this.

Børsen's entire management consists of 16 women and 19 men, i.e. 46% are women. This includes all managers at Børsen - including Børsen's Executive Board. In Børsen's Executive Board, 2 out of 5 are women, and there is thus an equal gender distribution in Børsen's Executive Board. Among Børsen's other managers, 14 out of 30 are women, and there is thus an equal gender distribution in Børsen's management.

Among all Børsen's 236 employees, 119 are men and 107 women, i.e. 52.7% men and 47.3% women.

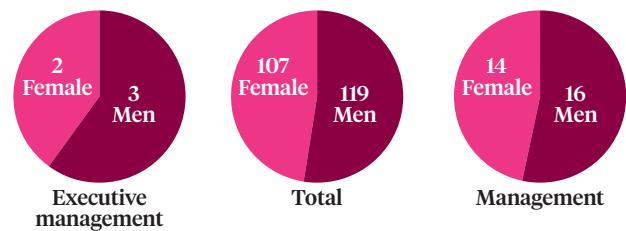
Diversity among employees will continue to be a focus point for the management at Børsen. In 2023, we have employed 51 colleagues (including both full-time and part-time employees). Among the full-time employees, 16 are women and 12 are men, i.e. 57% women. Out of the 51 new colleagues in 2023, 32 are women, i.e. 63%.

In 2024, we will continue to focus on meeting our goal of a 40-60% split in both retention initiatives and recruitment processes.

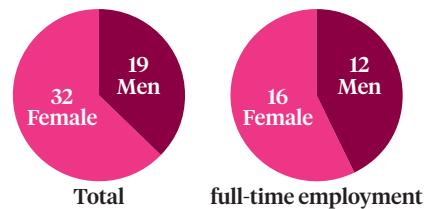
Subsequent events

No events materially affecting the assessment of the Annual Report have occurred after the balance sheet date.

Gender distribution in the employee staff 2023



Gender distribution in new employments 2023





Børsen Summit. Photo: Simon Fals

CSR Report 2023

In 2023 we have formulated a CSR report including Information regarding our Corporate Social Responsibility, including a description of our business model, purpose, strategy, and culture, will be outlined in the following. In the CSR Report we also address Børsen's environmental and climate impact, data ethics, and stress how we continuously focus on these topics. Furthermore, the CSR Report highlights central elements relating to employee and manager conditions and development in all employee groups.

The CSR Report is meant as a supplement to the annual report and accounts for paragraphs 99a and 99d in the Danish Financial Statements Act. [Click here](#) for the Danish version. In case of discrepancies between the two, the Danish version is final.

Contents

- 5 | 1.0 Description of the Company's Business Model
- 8 | 2.0 Information About Risks in Relation to CSR
- 8 | 3.0 Statement on Data Ethics in accordance with the The Danish Financial Statements Act and IT policy (section 99d)
- 11 | 4.0 Social Conditions and Employee Relations
- 11 | 5.0 Politics Regarding Social Conditions and Employee Relations
- 13 | 6.0 Information about non-financial KPIs related to CSR
- 14 | 7.0 Børsen's Own Environmental and Climate Initiatives in Our Product Portfolio

Statement of Corporate Social Responsibility

The statement of Corporate Social Responsibility covers the period from January 1 to December 31, 2023, and relates to the Annual Report for 2023. The company complies with current rules and legislation in the markets in which it operates. It should be noted that Børsen is majorityowned by Bonnier AB and is therefore subject to group policies outlined in a separate Group Framework Portal (for an overview of policies, see appendix 1).

1.0 Description of the Company's Business Model

Børsen's main sources of income are divided between subscription sales, ad sales, conferences, and educational courses. Børsen employs about 230 full-time staff who, with the exception of a few international correspondents, are situated in the headquarters in Copenhagen and a smaller office in Aarhus (8 employees).

A sense of responsibility for society has always been at the center of the newspaper's 127 year-long history. From Børsen's founding, enlightening the public about business and economy has been considered central to its purpose, these areas not having been covered adequately prior to the contribution of Børsen. Those values continue to be the common threads in the company's raison d'être of promoting competent democracy.

1.1 Purpose and 2030 strategy

At the end of 2021, we launched a new strategy focusing long-term, until 2030. A strategy in which we seek to

understand and consider the powers and consequences of digitalization, both commercially and in terms of editorial content – and what new equilibriums to imagine in case of complete digitalization. We strive to be ready for the future, which is why we have formulated a strategy that enables us to be a decisive player, including in a digital market without any print products.

The above is manifested in our strategy in a specification of the development prerequisites to make Børsen a bigger and stronger company in terms of revenue, profit, and societal significance towards a completely digitalized scenario.

The core of our strategy is an elaboration of Børsen's purpose. This is based on the many purpose-driven principles that always have constituted the foundation of our operation.

Traditionally, Børsen has stressed delivering indispensable journalism of high credibility to business decision-makers. We will continue to do so. However, independent studies show that many Danes do not trust the media, generally, in terms of objective journalism and that the debate about fake news is impacting Danes' view on the media's credibility negatively. Børsen already scores high on credibility in Danish readers' assessment of the media. This represents a valuable asset for Børsen that we are committed to vigorously defending while also actively seeking ways to leverage it positively. It is both a privilege, a commitment, and an opportunity.

Meanwhile, it is our conception that digitalization and the business models connected to digitalization, pull in the opposite direction. This is not a direction we

At Børsen we work every day on promoting a competent democracy.

wish to follow. At Børsen, our aspiration is to serve as a lighthouse in the media industry by demonstrating competence, independence, and discipline in both our actions and appearance. We must engage more readers and a more diverse crowd of readers than we have done up until now. This without choosing the easy way out with clickbait. We must enlighten, shed light on nuances, qualify, and balance. We must be critical all around. We must challenge the people in power but also listen to them and make them heard. Likewise, we must challenge the critics of the people in power, while also listening to them and making them heard.

At Børsen, we must spend time on and make space for the people who undertake substantial responsibilities for the development of the Danish society, and those who work on useful solutions for the challenges of the future; not on those who cry the loudest or has the most extreme opinions, which can potentially create the grimdest debates.

The development of Børsen needs to reflect that we are aware of our responsibility. This presumes that we keep our historic core and simultaneously renew the company. We need to build a platform with relevance for significantly more people than ever before. More Danes need to understand and have access to facts and important connections to empower a more competent democracy. And to a larger extent, we need to be a link between the business sector and society, between the individual's professional challenges and personal values.

At Børsen, we work every day to **promote competent democracy**.

1.1.2 What is our definition of competent democracy?

We define competent democracy as sufficient knowledge obtained from sufficient data, which is pivotal to making decisions with the desired impact.

We consider insight in the business sector and economy to be especially crucial in relation to democratic competence.

In continuation of this purpose, it is Børsen's strategy to reach a far bigger and wider audience with our content than up until now.

We already saw promising developments in 2021 and 2022, and now in 2023, we have reached a milestone with 95,000 individuals having paid access to our journalism. This means we have more subscription customers than

ever before, the majority of whom have opted for pure digital access. The strategy calls for a continuation of this growth and investments in even higher quality, both in terms of technology and content.

1.2 Our culture is a decisive factor in whether we succeed with our strategy

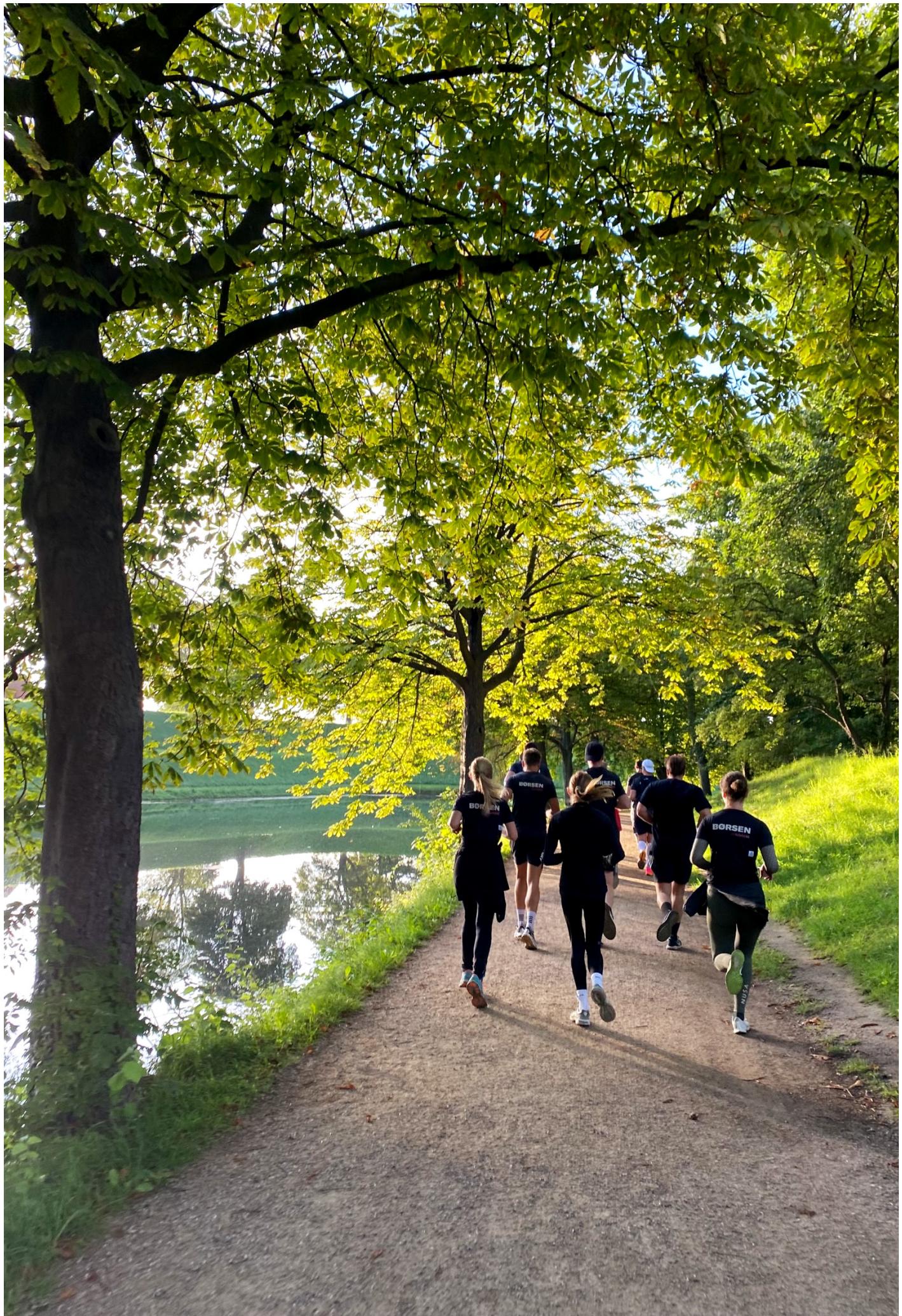
At Børsen, we strive to have an open and informal culture, where the focus is learning, feedback, and creating an environment where everyone can be the best versions of themselves, and with that also appear as a unified and professional Børsen, proudly devoting great efforts to live up to our purpose of promoting competent democracy every day.

We aspire to be an attractive workplace for all our employees, and we want to be the player on the market that can harness the benefits of being a smaller company, like agility, high execution power, and autonomy, while simultaneously offering our employees terms matching the big players on the Danish labour market. This means that we pay a lot of attention to both the mental and physical well-being of our employees. At Børsen, therefore, we offer health insurance, free gym facilities, a ping-pong table, pilates training, a runners club, a resting room, a healthy lunch and fruit scheme, among other perks.

Besides the above-mentioned employee benefits, Børsen has had a great focus in 2023 on creating greater knowledge of people across departments, and by that supporting interdisciplinary projects by having more social events, having established a 'social committee' (a small group of employees) in every department, which is responsible for organizing social activities in and across departments.

Børsen wishes to constantly develop existing employees as well as attract new employees, and so the cultural development is an integrated part of Børsen's general strategy and will be elaborated in the section 'Politics for social conditions and employee conditions'.

Attracting new employees has been a keyword in 2023. The 2030 strategy requires that we do things differently at Børsen, and in 2023 we have been focused on which roles we need to recruit talented colleagues for, in order to make sure that we organize us correctly to drive the changes we have in front of us.



Børsen Runners (employee running club). Photo: Pernille Mohr.

2.0 Information About Risks in Relation to CSR

Børsen's surroundings have great expectations of the Company and its way of running a business. Therefore, it is important to keep a sharp focus on maintaining Børsen's reputation and editorial credibility.

However, a strong reputation also has the potential to become a company's greatest weakness. When the public has high expectations of the actions of the company, potential mistakes will have greater impact.

The following is a short run-through of selected areas of Børsen's business alongside trends the Company should consider.

3.0 Statement on Data Ethics in accordance with the The Danish Financial Statements Act and IT policy (section 99d)

At Børsen, we aim to be a digitally responsible company where users, collaborators, and employees can trust that we handle data with respect and care. Therefore, data ethics and data security are of high priority at Børsen.

The principles of our data ethics policy are:

- Børsen has established an internal data group that meets weekly and reports to the management. The data group continuously assesses data ethics, data processing, and data security.
- Børsen uses third-party data.
- Børsen neither sells nor purchases user data directly.
- As overarching data ethical principles, data is always evaluated based on proportionality with a focus on data minimization, anonymization, and deletion.
- Collaborators processing data on behalf of Børsen are assessed from both a GDPR perspective and a broader data ethical standpoint by the data group.

We continuously work on describing internal activities related to the processing of personal data through "records of processing activities" (ROPA).

Additionally, data ethics is outlined in Børsen's privacy policy and cookie policy on the Børsen website. We regularly assess whether there is a need to adjust existing policies/procedures in this area.

Børsen will continue to adhere to overarching data ethical guidelines and seek external legal assistance when necessary in the future.

3.1 Information Security Policy

The Bonnier Group has adopted an information security policy to ensure high information security throughout the Bonnier Group, as it is crucial for maintaining our values and credibility in the external environment.

The information policy applies to all employees in the Bonnier Group, including all employees at Børsen. Based on Bonnier's policy, Børsen has adopted an IT security policy outlining requirements and guidelines for the use of email and other electronic systems at Børsen. This is to collectively safeguard the company against loss and reputational risks.

3.2 Reduction of Carbon Emissions

At Børsen, we have an ambition to improve when it comes to reducing carbon emissions. Our focus points of 2023 will follow in the next part of the report and are divided into the following six categories:

- 1. Print & Distribution**
- 2. Reusage of Materials**
- 3. Focus on Suppliers**
- 4. Renewable Energy**
- 5. Reduction in Paper**
- 6. ESG Task Force Group**

3.2.1. Print & Distribution

Børsen still has a large print run, which is distributed throughout Denmark. Therefore, there is a built-in environmental and climate risk in relation to Børsen's business in the form of choice of distribution and printing method.

In 2022, Børsen has chosen to downgrade from 45 g paper to 42.5 g paper which has reduced the use of newsprint by 5%. We are following developments in the paper industry and, if there is an opportunity to make further reductions, this will be carefully considered.

Our newspaper is printed on FSC-certified paper from Holmen Paper. For FSC paper production, both recycled paper and new, fresh wood fibres from FSC-certified forests are used.

The FSC-label sets requirements for sustainable and responsible forest management, e.g. requirements that prevent deforestation, forest destruction and degradation, as well as requirements for the protection of biodiversity and ecosystems in the forests.

Our printing partner is environmentally certified according to ISO14001 and has the Nordic Swan Ecolabel. The Nordic Swan Ecolabel places high demands before, during, and after production has been completed.

There is a strong focus on the purchase of environmentally friendly products as well as waste sorting of paper, cardboard, printing plates, and collection, purification, and recycling of moisture water, surplus dye, etc.

In 2023, we tested the possibility of reducing the weight of our Pleasure magazine. However, this did not have the desired effect, and the test has been stopped, as it had too negative an effect on the customer experience.

Børsen distributes primarily through 'Dagbladernes Distributionsnet' (the distribution network in Denmark), and a smaller portion is distributed through Postnord. Dagbladernes Distributionsnet has focused heavily on switching from fossil-fuelled means of transport to emission-free electric vehicles.

Børsen has an ongoing dialogue with distribution suppliers, and, as an active part of Danske Medier, together with other Danish newspaper houses we make ongoing demands for further optimization and electrification of the distribution network.

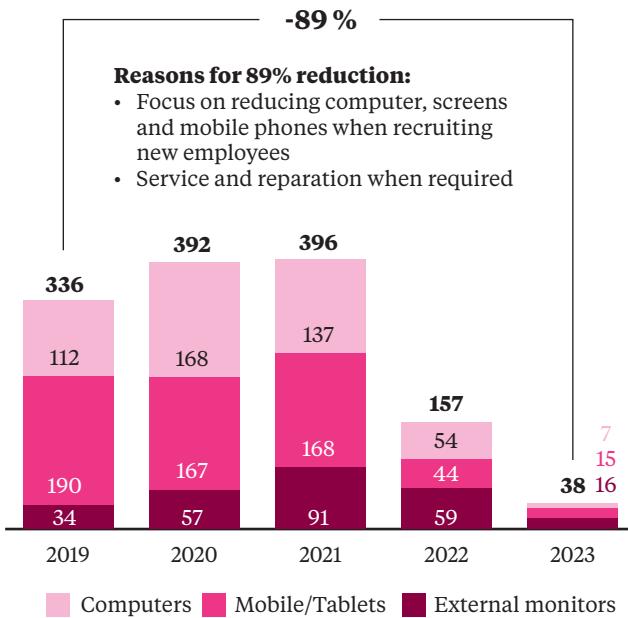
In 2023, electric bicycles, electric scooters, electric cars and vans will be used anywhere where the electric charging infrastructure allows it.

Where large distances make it impossible to electrify, vehicles with low energy consumption and vehicles prepared for the use of biodiesel have been replaced.

3.2.2. Reusage of materials

In 2023, we have had a special focus on reusing our previously distributed hardware and thus reducing the purchase of new hardware. We have established internal processes that ensure that we repair and recycle as much as possible. These processes include, among other things:

1) We clean and reinstall new systems on all phones and computers that are returned by former employees; **2)** we prioritize the purchase of quality hardware; **3)** hardware that we estimate cannot be reused is sent to HJ HANSEN Recycling Group.



In 2023 there is a 89% reduction in the purchase of new hardware at Børsen. The data has been obtained through a review of invoices related to expenses for the acquisition of hardware.

3.2.3. Focus on Suppliers

Events are a permanent part of our product portfolio, and we believe this is an obligation—including in relation to criteria for choosing business partners.

In addition to our internal off-sites and external training courses, in 2023 Børsen held the Børsen Bæredygtig Summit with up to 3,000 participants, and four Børsen Gazelle Shows.

In the selection of location and the planning of these events, we prioritize those that are Green Key-certified or can document that ESG is high on the agenda in some other way.

At our Børsen Bæredygtig Summit, our focus areas were meat-free and 100% recyclable catering.

New coffee supplier in 2023

We would like to be able to offer our employees good coffee at work—when it comes to taste experience as well as sustainability profile. That is why we have chosen a new

coffee supplier in 2023. Today, Yellowbeard, which has a clear ESG ambition, is organic, and certified Fairtrade and Rainforest Alliance, is our coffee supplier.

In addition to the certifications, Yellowbeard has their Yellowbeard Impact which focuses on working directly with coffee farmers in Honduras on both the coffee beans and the restoration of the nature surrounding the coffee production.

Digitization is a central part of the 2030 strategy, and we therefore naturally monitor our carbon footprint in relation to data compute and storage. Today, our three providers Azure, Global Connect and AWS, as well as our subscription system NETIC, are carbon neutral.

3.2.4.Renewable energy

In 2023, we will have gone from having 19% to 100% green energy, since we have become part of Ørsted's Green Solution in Q2.

3.2.5. Reduction in paper

Børsen is digitizing rapidly and thereby continuously reducing the environmental and climate impact from the print product, which in 2023 will be at a level satisfactory to the industry.

In 2023, we have taken the next step towards a paperless office, as we have downsized with two printers. In 2022, we introduced printing on both sides of the paper and have since seen a decrease in the consumption of printing paper in the office from September 2022 to September 2023 of 40% (measured in volume) expect a further decrease in 2024.

We are constantly looking for opportunities to do better and therefore initiated a test of recycled towels from Textilas in half of our toilets. This in an attempt to **1)** minimize waste; **2)** minimize the consumption of plastic bags; **3)** minimize packaging; **4)** minimize the consumption of paper and **5)** improve the user experience.

Unfortunately, the test did not show the desired results, and we have not introduced the reusable towels. At the time of writing, we are looking into whether we can replace the paper towels we have today with a more climate-friendly alternative.

3.2.6 ESG Task Force Group

In 2023, we took the first steps to further accelerate our work with ESG by setting up an ESG Task Force Group, which aims to work continuously with our strategy in the area, ongoing reporting and initiating concrete improvement measures. The group consists of representatives from our Legal, Print & Distribution, Finance and People departments.

The first focus areas for the group are to acquire greater expert knowledge in areas such as: ESG regulation, ESG leadership, green communication, and biodiversity.

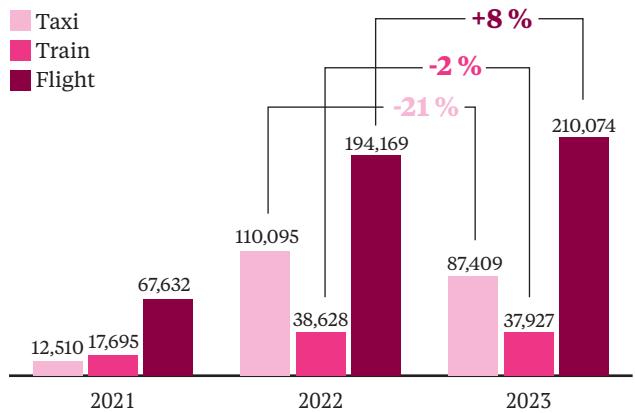
Miscellaneous

1. We have bikes, which we encourage everyone to use for external meetings within cycling distance. Our photo

department also has an electric bike they can use to get out to location.

2. Cleaning: We require all products to be Nordic Ecolabelled.
3. Canteen: In collaboration with Eurest, we have introduced an active food waste policy, introduced requirements for organic ingredients, and introduced an average of three meat-free days spread over two working weeks.
4. Canteen: We have introduced waste sorting in the canteen.

Money spent on transportation 2023 (Euro)



In addition to the above, we monitor our transportation expenses/consumption to ensure that all our travel is sensible and necessary. In 2023, we observe a slight increase in the usage of air travel, while both taxi and train expenses are decreasing compared to 2022. The data is collected by looking through travel expenses.

4.0 Social Conditions and Employee Relations

Børsen operates in a market that is regulated by the labour market and by various work environment legislation. Risks regarding social conditions and employee relations are considered low. The following outlines our approach to addressing social and employee-related aspects at Børsen.

4.1 Our approach to structurally working with well-being at Børsen

Børsen conducts a yearly employee survey involving all employees on Børsen including interns in the editorial department.

The employee survey measures on the parameters; team efficiency, leadership, engagement, NPS (how likely our employees are to recommend Børsen as a workplace to friends and acquaintances), psychosocial work environment, and this year, for the first time, organizational leadership capacity.

In 2023, Børsen once again had a clear goal to acquire a good result and we are pleased to see an increase in all categories. In 2024, we are taking the next step and initiating more frequent temperature measurements to continuously monitor the well-being and motivation of all employees.

4.2 Continuous work with well-being and development in the day-to-day

Working to create an even more learning-based culture and focusing on developing the entire person, we have implemented Børsen Feedback Process, specially designed to bring together managers and employees and facilitate a dialogue where they explore potential areas of development and learn through structured feedback processes.

This means that all employees have quarterly focus dialogues and frequent 1:1 status meetings as a part of Børsen's defined annual HR wheel. The focus dialogue in Q2 is more thorough and has the characteristics of an employee development conversation.

4.3 Working environment committee

At Børsen, we have a workplace environment committee that meets at least once per quarter to discuss selected topics crucial for ensuring a healthy work environment. In 2023, we continued to work on the results from the APV conducted in 2022. A specific initiative resulting from this effort is the activity week in week 43. During this week, we placed special emphasis on incorporating both physical and mental well-being as a regular part of the workweek.

5.0 Politics Regarding Social Conditions and Employee Relations

Børsen has collective agreements with both commercial and editorial employees as well as a manual concerning mid-level management, which was updated in Q4, 2023. This contains the association and behaviour policy.

Furthermore, Børsen has an IT policy which ensures that every employee is familiar with the concept of "good IT practice" in the office. The IT department enforces the IT policy every day, and all employees are submitted to read and sign the policy in order to acknowledge their familiarity with its terms.

5.1 Culture at Børsen

At Børsen, the employees are the most important parameter in order to succeed with our 2030 strategy. Historically, Børsen's product has been printed and thus been in physical form—to distribute it has required efficiency and specialized knowledge in every area of the 'assembly line', from writing the article to the customers receiving the newspaper in their mailbox. This has naturally created a culture where every department has excelled in their own processes, and where the necessity (and thereby the interest) of cooperation across departments have been minimal.

To be able to follow the market and our customers' demand, one of the goals in the 2030 strategy is that we want to become completely digital, which places new demands on the way we work here at Børsen. In other words, we move away from a culture, where it has been possible to succeed by every department solely focusing on their own processes, and towards a culture of development, strategic cooperation, and knowledge sharing across the entire house, which is decisive to reach the goals.

Being on track in regard to the future, in terms of technological development, the employee experience, the customers' expectations (both subscribers and commercial partners) etc., requires us to rethink our processes less linearly and more agile. A curiosity towards each other and a desire to learn is therefore prerequisites for succeeding with the strategy.

The structured work with the culture at Børsen was accelerated in 2022, where some of the corner stones has been **1)** to strengthen our People-area; **2)** launch a Børsen Leadership Framework; **3)** anchoring the feedback process; **4)** increased focus on internal communication; **5)** development and training (with particular focus on the management team); and **6)** increased use of the personality profile tool Insights.

In 2023, in addition to the above, we have started a strategy process with the aim of concretizing and breaking down the 2030 strategy into smaller steps, thereby making the common thread between everyday tasks and the direction towards our 2030 goals clearer. Specifically, this strategy process has resulted in us working with

Must-Win Battles for the entire organisation, with a clear common thread out to the daily work of the individual departments and teams – so it is clarified how we prioritize best and contribute to the fulfillment of the strategy. 2024 Must-Win Battles will be launched internally at Børsen in early February 2024.

These elements are crucial to create psychological safety, laying the foundation to our learning culture.

The following sections will elaborate on selected themes on working with the culture at Børsen in 2023, these being; the work with Børsens Leadership Framework, internal communication, development of the managers' toolbox along with the use of the personality profile tool Insights.

5.2 Børsen's Leadership Framework

Good leadership is to create sustainable results together with others and via others, and we perceive leadership and motivated managers as foundational for creating a learning culture.

Together with all leaders, we have defined a leadership foundation during 2021. A foundation that we continued to work on implementing in 2023. The foundation is meant to ensure a common ground for how we practice good leadership and enable us to navigate within the same guidelines. A shared standpoint that should make it easier to determine when one is successful as a leader and what employees can expect from the leadership within the organization.

The core in the Leadership Framework is that every manager has a good and uniform toolbox in order to give and receive feedback constructively, take responsibility for and communicate the '2023 strategy', practice personal leadership , understand changes, and be able to show the way and create motivation during changes.

5.3 Development and education

Wanting to practice a learning culture, we naturally advocate interesting and challenging work tasks for the employees in their day-to-day work life and simultaneously, we wish to support concrete development initiatives that are relevant to the business.

We want to improve the possibility of creating a career across Børsen, to make it an integrated part of our culture that we can discuss relevant steps of development internally at Børsen. During recruiting, we are especially aware of possible internal candidates across all departments.

We wish to have a culture, where open dialogue between manager and employee can exist, if the employee has a desire to develop themselves in another work area or department at Børsen.

We have a great focus on working with leadership as a professional discipline and on developing our managers to make them even more able to drive learning and development in the different teams. We believe that this is

essential when it comes to motivation in the day-to-day and retention of employees at Børsen.

5.3.1 Leadership Development Program

In 2021, we tailored a management development program (in collaboration with an external consultancy), with the aim of giving all managers at Børsen a solid toolbox when we talk about management as a professional discipline.

In 2023, we will continuously work to integrate these tools within personal management, change management, and motivation into daily work. All managers and trainee supervisors must go through Børsen's basic management training, which currently consists of selected subjects, which together must give our managers skills that strengthen the work of creating a good framework for psychological safety in all aspects of the work.

Each module yields concrete activities, such as structured work with focus interviews and employee development conversation, follow-up, 360-degree feedback as well as a management network that brings together managers across departments and forms a good framework for knowledge sharing and discussion.

5.4 Internal Communication

We believe that good, transparent, and continuous communication is essential when it comes to creating a good employee experience and developing a learning culture. Therefore, we work to create structures for the internal communication at Børsen.

Two concrete examples of frequent and transparent communication are our strategy touchdowns and Business Reviews, which we introduced in 2022. Strategy touchdowns are held for all employees every 8th weeks and are complemented by monthly video updates aimed at ensuring transparency regarding the activities/projects initiated as part of the strategy. These updates also aim to create awareness of core projects and success stories across the entire Børsen organization. Business Reviews are conducted monthly with a focus on reviewing the progress and initiatives for both the core product and financial areas. The meeting is attended by our Product Owners and all Level 1 leaders.

5.5 The personality profile tool Insights

In 2019, Børsen introduced Insights Discovery profiles to all full-time employees to create a greater focus on, and a common language for, cooperation and learning. All employees are offered an Insights Discovery profile and participation in a workshop or an individual feedback session when receiving the report. In 2023, approximately 50 colleagues have attended a workshop or received individual feedback.

6.0 Information about non-financial KPIs related to CSR

Børsen measures employee turnover and readership numbers on a monthly basis.

As part of Børsen's strategy, various aspects of reader digital activity on Borsen.dk and the use of the e-paper are continuously monitored. Børsen also places significant importance on external, independent measurements of credibility.

The following outlines Børsen's principles regarding gender diversity in our journalism, anti-corruption, bribery, and human rights.

6.1 Gender Diversity in our Journalism

As outlined in the management's review, we have a gender-balanced composition at Børsen.

As Denmark's leading business media, Børsen carries the responsibility to support a development towards a larger diversity in the business world, with extra focus on executive and board levels.

For that reason, Børsen has, in the past years, prioritized several stories about (missing) diversity in the business world and stories about #MeToo and abuse related topics in Danish companies.

Additionally, Børsen has, in the past three years, participated in major innovation and research projects with the aim of informing biases in terms of the number of female sources in journalism. The project, which has been supported by the Nordic Council of Ministers with the participation of researchers from Denmark's Media and Journalism College, has mapped the use of female sources in various subject areas in Børsen's journalistic universe and set up benchmarks against several other Danish and international media in relation to gender diversity, among other things. Simultaneously, the project has developed a method that Børsen and other media can make use of going forward, in relation to how male and female sources are referred to with different language in a number of cases.

Internally at Børsen, the work has resulted in the gender diversity of our journalism now firmly being measured, and an editorial working group has been set up which continuously discusses new initiatives to promote diversity. The work is anchored in the top management of the news director.

6.2 Politics Regarding Anti-Corruption and Bribery

6.2.1 Anti-Corruption and Bribery

The primary risk involves the influence on editorial content and, consequently, Børsen's policies regarding this matter. The risk is assessed as low. In 2024, we will maintain the same focus as in 2023.

As previously mentioned, Børsen is subject to and has incorporated a variety of policies from its majority owners, Bonnier AB.

These policies are available in a separate Group Framework Portal and include, among other things, group policies for anti-corruption and whistleblowing, which Børsen adheres to.

The anti-corruption policy broadly addresses journalistic ethics and best practices, due diligence procedures when entering into contracts with new agents and/or consultants, as well as a review of legal consequences for violations of anti-corruption legislation.

The whistleblowing policy outlines the specific procedure for using the whistleblowing system. To ensure complete anonymity, Bonnier has partnered with an external company that manages the reporting aspect.

Børsen has formulated a code of conduct as a supplement to our social policy, emphasizing these, along with the whistleblowing system, to all employees in the organization during a cafeteria meeting on December 15. This is to ensure that all employees are familiar with our policies in this area and know what to do in case they witness colleagues not adhering to them.

Børsen has procedures for employees reporting securities transactions. The procedures and policy ensure that there is no trading or writing based on non-publicly available editorial information.

Additionally, Børsen has its own policies for disclosure in, for example, travel and gastronomy articles, which require informing the reader whether Børsen was invited on a specific press trip. Similar to previous years, the above is clearly stated in articles published in 2023.

Børsen is also a member of the Press Council. In 2023, none of Børsen's articles gave rise to criticism from the Press Council.

6.2.2 Human rights, corporate governance/compliance, environment and climate

The previously mentioned Group Framework Portal also includes policies concerning acquisitions and travels. The travel policy encourages employees to use environmentally conscious transportation when possible.

Human Rights

Børsen operates in a highly regulated market, which is why the risk of human rights violations is assessed as very low. Therefore, Børsen does not currently have a separate policy for this matter but has clear ambitions to draft one in 2024.

Corporate governance/compliance

It is of high priority for Børsen to adhere to the rules and expectations set forth by legislators, customers, and other stakeholders. Additionally, Børsen is subject to and has incorporated a variety of policies from the majority owner, Bonnier AB.

7.0 Børsen's Own Environmental and Climate Initiatives in Our Product Portfolio

At Børsen, we place significant emphasis on sustainability in the Danish business sector, considering it part of our mission to disseminate messages related to sustainability to the Danish public. We aim to steer Danish business towards more profitable and sustainable initiatives. Consequently, sustainability is one of the focal points in our 2030 strategy.

Børsen Bæredygtig (Børsen Sustainable) was introduced in 2020 and is sponsored by Danske Bank and PwC. Børsen Bæredygtig is an independent editorial product designed to spotlight and enhance knowledge about sustainability in the business sector. Thanks to sponsorship from Danske Bank and PwC, the publication is accessible to all free of charge.

At Børsen, we believe that the significant impact in the green transition and the shift towards a more sustainable world largely occurs within the business sector. In 2023, we have therefore initiated the following events/activities under the auspices of Børsen Bæredygtig:

Børsen Bæredygtig Cases 2023

We would like to pay tribute to the green frontrunners and provide inspiration to everyone who would like to work more with sustainability. Therefore, in 2023 we once again have asked Danish businesses to submit their own green projects to Børsen Bæredygtig Cases. The goal is to create an annual list that shows the good green examples of concrete and scalable projects that are already being worked on in Danish companies, and which can provide inspiration for everyone.

Several hundred companies submitted their projects to us, and among them we have selected 50 inspiring projects, that Danish businesses are now able to explore. The selection process was handled in collaboration between our own sustainability editorial team, the analysis agency Wilke and an advisory board of sustainability profiles.

Bæredygtig Masterclasses 2023

With Børsen Bæredygt Masterclasses, Børsen will help raise the debate about the green transition and, not least, give companies concrete tools to work with this. In 2023, we held four masterclasses.

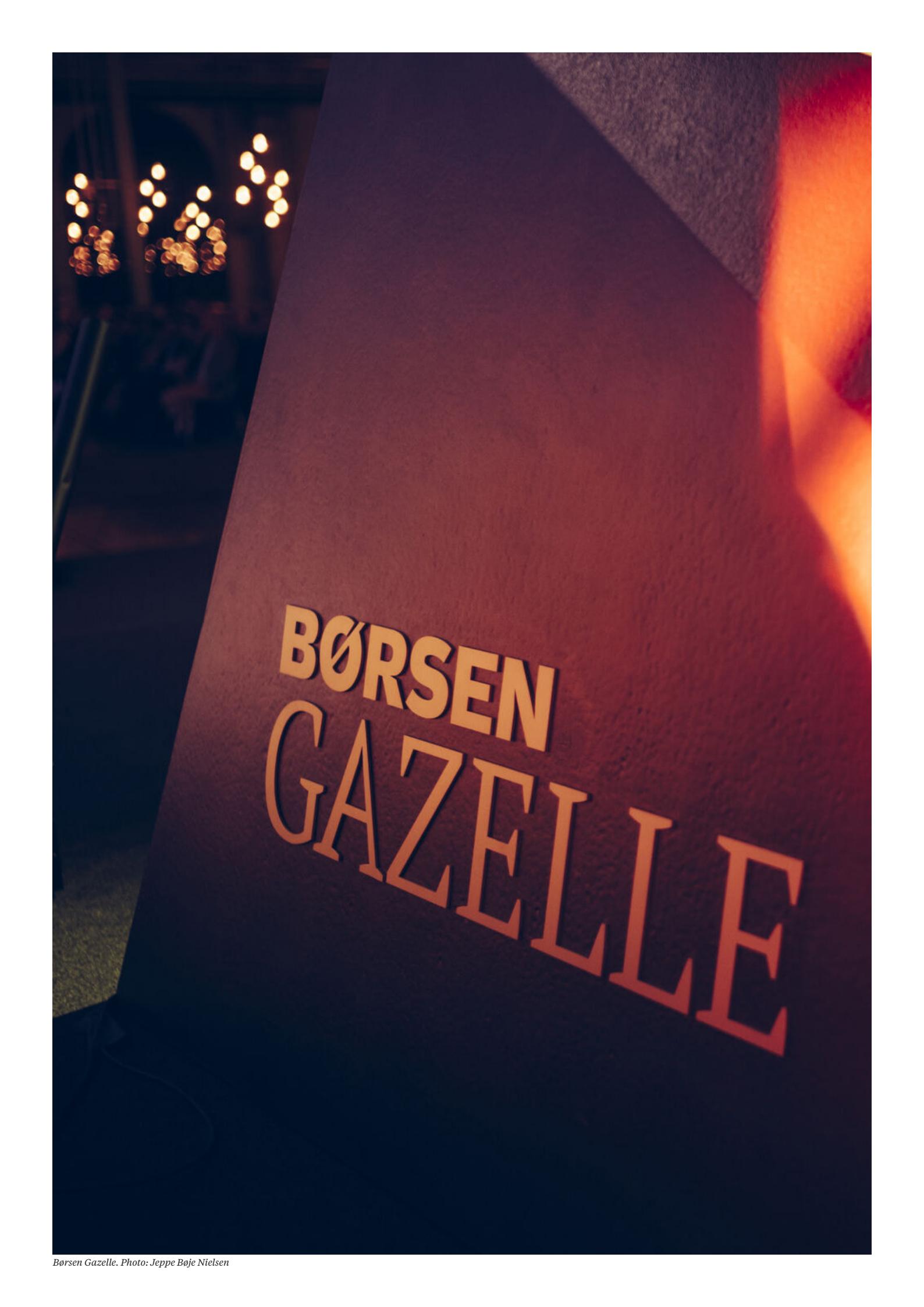
Børsen Bæredygtig Summit 2023

In 2023, we gathered the apex of the business community to focus on how we can make the green transition a unique opportunity for Danish businesses together and to discuss how to combine healthy business with a high, green social responsibility.

In addition to the aforementioned events/initiatives, it is worth noting both Børsen Gazelle, where we annually recognize and celebrate the country's fastest-growing companies, and our inaugural education program in

green communication and greenwashing created in collaboration between Børsen Uddannelse and Børsen Bæredygtig. We will continue to focus on what value this collaboration can generate for our customers, our society, and thus also for our purpose.

Finally, at the time of writing, we are working on getting a better overview of Børsen's carbon footprint, in collaboration with Bonnier, with the overall goal being to minimize this as much as possible. The end product is a report that contains data that includes: a central reporting of electricity consumption, IT equipment, printing and distribution, travel and waste, and last but not least the result from an employee transportation survey, giving us an overview of which type of transportation our employees use going back and forth between our offices and their homes.



BØRSEN
GAZELLE

