

CSR rapport 2022

Børsen fremmer et kompetent demokrati



CSR-rapport 2022

I 2022 har vi formuleret en separat 'Børsen CSR-rapport 2022', 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, 99b og 99d jf. årsregnskabsloven. For engelsk version, klik hér. *Er der tvivlstilfælde, er det den danske version, der er gældende.*

Redegørelse for samfundsansvar

Redegørelse for samfundsansvar dækker perioden 1. januar - 31. december 2022 og knytter sig til årsrapporten for 2022. 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 særskilt Group Framework Portal (*for oversigt over politikker, se appendix 1*).

Beskrivelse af virksomhedens forretningsmodel

Børsens hovedindtægter er fordelt på abonnementssalg, annoncesalg, konferencer og uddannelse. Børsen beskæftiger ca. 240 fuldtidsmedarbejdere og - foruden et par udenlandskorrespondenter - fordeler medarbejderne sig på et mindre kontor med 8 ansatte i Århus samt på hovedkontoret i det centrale København.

Børsens samfundsansvar har altid været kernen i avisens 126-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.

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 ligevægtsscenerier 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 eksplicitering 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 levere 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 fyrtårn 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 tilsvarende 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 højest eller har de mest yderligtgående holdninger, der kan skabe den potentielt blodigste debat.

Børsens udvikling skal afspejle, at vi er vores medansvar bevidst. Det forudsætter, at vi holder fast i vores historiske kerne og samtidig fornyer 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 bindeled 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**.

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 i 2022 står vi nu med mere end 90.000 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.

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 eksekveringskraft, autonomi og samtidig **tilbyde vores medarbejdere vilkår, der matcher de store spillere på det danske arbejdsmarked uafhængig af branche**. Det betyder, at vi går meget op i vores medarbejders både psykiske og fysiske velbefindende. På Børsen tilbydes der derfor bl.a. sundhedssikring,

gratis motionsrumsfaciliteter, bordtennis, pilatestræning, hvilerum, en sund frokostordning og frugtordning.

Foruden de ovennævnte goder har vi i 2022 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 2022 har dét at tiltrække nye kolleger været et nøgleord. 2030-strategien stiller krav til, at vi gør ting anderledes på Børsen, og i 2022 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.

Redegørelse for kønsmæssig sammensætning

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

I Børsens direktion er 2 ud af 5 kvinder og der er dermed ligelig kønsmæssig fordeling i Børsens Direktion.

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.

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

Dataetik

Dataetik og datasikkerhed har høj prioritet på Børsen. Børsen har etableret en intern datagrube, der mødes ugentligt og rapporterer til direktionen.

Datagruppen tager løbende stilling til dataetik, databehandling og datasikkerhed. På Børsen benyttes der kun førstepartsdata, som er modtaget med samtykke fra brugerne, og 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) og Børsens ledere er særskilt blevet undervist i GDPR i 2022.

Børsen IT-politik beskriver Børsens interne dataetik. Derudover fremgår dataetik af Børsens privatlivspolitik og cookiepolitik på Børsens hjemmeside.

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

Miljø og klima

Børsen har stadig et stort trykplag, 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.

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

Rengøring:

Vi stiller krav til, at alle produkter, der bruges på Børsen, er svanemærkede produkter.

Kantine/køkkener:

Vi har i samarbejde med Eurest indført en aktiv madspildspolitik, økologikrav og krav til et vist antal kødfrie dage.

Vi har sammen med Eurest indført affaldssortering i kantine 2022.

Vi har elimineret alt engangsservice i alle tekøkkener og mødelokaler.

Papir og distribution:

I 2022 har Børsen valgt at nedgradere fra 45g papir til 42,5g papir, hvilket har reduceret forbruget af avispapir med 5%. 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.

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 sammen med øvrige danske avishuse løbende krav til yderligere optimering og elektrificering af distributionsnettet.

I 2022 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.

Diverse:

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

Alle vores printere printer default på begge sider af papiret.

Børsen digitaliserer hastigt og nedbringer dermed løbende den miljø- og klimamæssige belastning fra printproduktet, som i 2022 ligger på et for branchen tilfredsstillende niveau.

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.

Vores tilgang til et struktureret arbejde med trivsel 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 første gang organisatorisk ledelseskapaletet.

Børsen har igen i 2022 en aspiration om at få en god score i samtlige parametre. Derfor har vi i 2022 tilføjet elementer til vores, i forvejen, strukturerede proces for efterbehandling af disse resultater samt defineret kriterier for, hvornår HR skal med på et opfølgingsmøde med en leder og hans/hendes team.

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. Fokussamtalen i andet kvartal er mere omfattende og har karakter af en MU-samtale.

Arbejds miljøudvalg

På Børsen har vi et arbejdsmiljøudvalg, der mødes min. én gang pr. kvartal og drøfter udvalgte emner, der er vigtige for at sikre et godt arbejdsmiljø. I 2022 har vi foretaget en APV, og måden, vi bearbejder resultaterne for denne, er sammentænkt med bearbejdning af resultaterne fra vores årlige trivselsundersøgelse.

Antikorruption og bestikkelse

Den primære risiko består i påvirkning af redaktionelt indhold og dermed Børsens politikker for dette. Risikoen vurderes som lav. I 2023 vil vi have samme fokus som i 2022, hvilket står beskrevet under afsnittet 'Politik for antikorruption og bestikkelse'.

Menneskerettigheder

Børsen opererer i et gennemreguleret marked, hvorfor risiko for brud på menneskerettigheder vurderes som meget lav. Børsen har derfor ikke en særskilt politik herfor.

Fake news/kildekritik

Som nævnt i forrige afsnit er mediernes troværdighed, herunder fake news, et stigende fokuspunkt i branchen og dermed også en risiko.

Corporate Governance/Compliance

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

Oplysninger om ikke-finansielle KPI'er vedrørende CSR

Børsen måler månedligt på medarbejderomsætning og læsertal.

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

Politikker for sociale forhold og medarbejderforhold

Børsen har overenskomster for både funktionærer og redaktionelle medarbejdere samt en lederhåndbog, en medarbejderhåndbog og i 2022 har vi udarbejdet en kulturhåndbog. Sidstnævnte indeholder samværs- samt 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.

Kultur på Børsen

Her på Børsen er medarbejderne den 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 mod 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, medarbejderoplevelsen, kundernes forventninger (både abonnenter og kommercielle partnere) etc., 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 hjørnestenene har været 1) at styrke vores 'People-område', 2) 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.

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 2022 disse værende; arbejdet med Børsens ledelsesgrundlag, intern kommunikation, udvikling af lederens værktøjskasse samt brugen af personprofilværktøjet Insights.

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 2022 defineret et ledelsesgrundlag. Et grundlag, der 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.

Som en integreret del af processen med at skabe et 'Børsen ledelsesgrundlag' har alle ledere modtaget en 360 graders feedback-rapport (faciliteret af et eksternt konsulentshus og Head of People), blevet undervist i personlig ledelse samt formuleret eget personligt ledelsesgrundlag og præsenteret disse for kolleger og medarbejdere.

Næste skridt i denne proces er at samle en gruppe medarbejdere fra alle afdelinger i huset og udarbejde et fælles 'medarbejdergrundlag'.

Nøglestenen i ledelsesgrundlaget er, at hver leder har en god og ensartet værktøjskasse ift. at give og modtage feedback konstruktivt, praktisere personlig ledelse og forstå forandringer samt kunne vise retning og skabe motivation under forandringer.

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. En forudsætning for, at dette kan lykkes, er større kendskab til hinanden på tværs og psykologisk tryghed.

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.

Lederudviklingsprogram

Sammen med et eksternt konsulentshus har vi skræddersyet et lederudviklingsprogram, der giver alle ledere på Børsen en solid værktøjskasse, når vi taler ledelse som faglig disciplin. Alle ledere skal igennem Børsens lederuddannelse, der på nuværende tidspunkt består af udvalgte emner, der tilsammen skal give vores ledere færdigheder, der styrker arbejdet med at skabe gode rammer for psykologisk tryghed i alle henseender af arbejdet. De emner, lederne har fået undervisning i i 2022, er eks. personlig udvikling, personlig ledelse, forandringsledelse og motivation.

Hvert modul afkaster konkrete aktiviteter, såsom struktureret arbejde med fokussamtaler og MUS, opfølgning, 360 graders LVI-feedback samt ledernetværk der samler ledere på tværs af afdelinger og danner gode rammer for vidensdeling og sparring. Foruden lederdagene er der i 2022 afholdt et 'Ny lederforløb', der er en 2-dages uddannelse for nye ledere, og der er løbende onboarding-forløb, hvor de nye ledere, vi har rekrutteret i 2022, får indblik i 'ledelse på Børsen'.

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.

Et helt konkret eksempel på hyppig og transparent kommunikation er vores 'strategi touch-downs' som vi introducerede i 2022. Disse afholdes hver 8. uge og 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.

Profilverktøjet 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 ifbm. udlevering af rapporten. I 2022 har ca. 60 kolleger været på workshop eller modtaget individuel tilbagelæsning.

2022 blev ligeledes starten på at arbejde videre med profilværktøjet i form af team-workshops faciliteret fra centralt hold, samt 'Insights-materiale' ledere selv kan bruge til at køre Insights-workshops i deres respektive teams. Profiltilbagemeldingerne og workshops har igen i 2022 haft stor værdi for medarbejderne og har opnået positiv feedback.

Politik for antikorruption og bestikkelse

Som tidligere nævnt er Børsen underlagt og har inkorporeret en lang række politikker fra Børsens majoritetsejere 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 samværspolitik, og fremhævet disse for alle medarbejdere i huset på et kantine-møde 9. 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 indberetning af køb og salg af værdipapirer. Procedurerne og politikken sikrer, at der ikke handles eller skrives på baggrund af ikkeoffentligt 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 2022.

Børsen er ligeledes tilmeldt Pressenævnet. I 2022 har ingen af Børsens artikler givet anledning til kritik fra nævnet.

Politik for miljø, klima og menneskerettigheder

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

Børsens egne miljø- og klimainitiativer

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 om handlendes 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 2022 har vi derfor initieret følgende events/aktiviteter i Børsen Bæredygtig-regi:

Børsen Bæredygtig Cases 2022

Vi vil gerne hylde de grønne frontløbere og give inspiration til alle, der gerne vil arbejde mere med bæredygtighed. Derfor bad vi for første gang i 2022 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 2022

Med Børsen Bæredygtig Masterclasses vil Børsen være med til at løfte samtalen om den grønne omstilling og ikke mindst give virksomheder konkrete redskaber til at arbejde hermed. I 2022 afholdt vi følgende 5 masterclasses: Grønne investorer, Biodiversitet og konkurrencekraft, EU-taksonomien, Undgå greenwashing og Ansvar for bæredygtighed.

Børsen Bæredygtig Summit 2022

I 2022 samlede vi for første 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 hér. 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-fodaftryk med henblik på at minimere dette mest muligt. Slutproduktet er en bæredygtighedsrapport, der indeholder data, som omfatter: Data 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.

CSR Report 2022

In 2022 we have formulated a separate CSR report in which we account for article 99a, 99b and 99d according to The Danish Financial Statements Act.

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 on 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, 99b, 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.

Statement of Corporate Social Responsibility

The statement of Corporate Social Responsibility covers the period from January 1 to December 31 2022 and relates to the Annual Report for 2022. The company complies with current rules and legislation in the markets in which it operates.

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 240 full-time staff who, with the exception of a few international correspondents, are situated in the headquarter in Copenhagen and a smaller office in Aarhus.

A sense of responsibility for society has always been at the center of the newspaper's 126 year-long history. From Børsen's founding, enlightening the public about business and economy was 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 a competent democracy*.

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 the digitalization, both commercially and in terms of editorial content – and which new equilibriums to imagine in case of a 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 the Danes' view on the media's credibility negatively. Børsen already scores high on credibility in the Danes' assessment of the media. This is a great asset for Børsen that we wish to go to great lengths to defend, but also do more to use positively. It is both a privilege, a commitment and an opportunity.

Meanwhile, it is our conception that the digitalization and the business models connected to it, both as for social media and, unfortunately, for many edited media too, pull in the opposite direction. This is not a direction we wish to follow. At Børsen we wish to be a lighthouse in the media industry in regard to acting and appearing competent, independent and disciplined. 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 make them heard.

At Børsen we must use time and space for the people who undertake a substantive responsibility for the development of the Danish society and those who work on useful solutions for the challenges of the future; not on those who are the loudest or has the most extreme opinions, which can potentially create the most awful 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 extend we need to be a link between the business sector and the society. Between the individual's professional challenges and personal values.

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

What is our definition of a 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.

In 2022 we already saw a positive development, and we now have more than 90.000 individuals with paid access to our journalism. With that we have more subscription customers than ever, and with a clear majority with a digital-only access. The strategy prescribes a continuation of this growth and investments in even higher quality, both technologically and regarding content.

Our culture is 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 is able to be the best versions of themselves and with that also

appear as a unified and professional Børsen, which every day proudly devotes great efforts to live up to our purpose of promoting a competent democracy.

We aspire to be an attractive workplace for all of our employees, and we want to be the player on the market that is able to utilize the benefits of being a smaller company, like agility, high execution power, autonomy AND simultaneously offer our employees terms matching the big players on the Danish labour market.

This means that we care deeply about our employees mental and physical health, which is why Børsen offers health insurance, free fitness facilities, Pilates classes, a rest room, a healthy lunch scheme and fruit, among other things.

Besides the above mentioned employee benefits, Børsen has had a great focus in 2022 on creating greater knowledge of each other across departments and by that support 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 their department 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 2022. The 2030 strategy requires that we do things differently at Børsen and in 2022 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.

Statement of Gender composition

2 out of 6 members of Børsens board are women, which is assessed as an equal distribution, cf. the Danish Business Authority's guidelines on the matter.

In Executive Management at Børsen, 2 out of 5 are women which is also considered an equal gender distribution.

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 might also be 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 along with trends the Company should consider.

Data ethics

Data ethics and data safety is a high priority at Børsen. Børsen has established an internal data group who meet weekly and report to the Board of Directors.

The data group discuss on an ongoing basis data ethics, data processing and data safety. At Børsen we only use first part data with is received with a consent from the users and Børsen does not sell nor buy user data directly. As general data ethics principles, data is always assessed on the basis of proportionality with the purpose of data minimization, anonymization and deletion.

Partners who process data on behalf of Børsen are always assessed from a GDPR point of view as well as a more general data ethical approach of the data group. We are continuously working to describe internal activities related to the processing of personal data via "records of processing activities" (ROPA) and Børsen's managers have been separately trained in GDPR in 2022.

Børsen's IT policy describes Børsen's internal data ethics. In addition, data ethics are stated in Børsen's privacy policy and cookie policy on Børsen's website.

Børsen will also work in accordance with general data ethics guidelines in the future and involve external legal assistance if needed.

Environment and climate

At this point, Børsen still has a large number of printed copies which are being distributed all over Denmark. Hence, there is an inherent risk relating to the environment and the climate which pertains to the Company's chosen way of distributing and printing the papers.

Digitalization is a central part of the 2030 strategy, hence why we naturally monitor our carbon footprint relating data, compute and storage. Today our supplier is Azure, Global Connect, and AWS as well as our subscription system NETIC – which all are carbon neutral.

Cleaning:

We demand that all products used at Børsen are Nordic Ecolabelled products.

Cafeteria:

In collaboration with Eurest, we have introduced an active food waste policy, organic requirements and requirements for a certain number of meat-free days.

Together with Eurest, we have introduced waste sorting in the canteen 2022.

We have eliminated all disposable tableware in all kitchens and meeting rooms.

Paper and distribution:

In 2022, Børsen has chosen to downgrade from 45g paper to 42.5g paper which has reduced the consumption 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 but also new fresh wood fibers from FSC certified forests are used.

The FSC label sets requirements for sustainable and responsible forest management, e.g. requirements that prevent deforestation and 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.

Børsen is primarily distributed via 'Dagbladenes Distributionsnet' (distribution network) and a small share is being distributed by PostNord. In recent years, the distribution network of newspapers has had a strong focus on switching from fossil-fuelled means of transport to emission-free electric vehicles.

Børsen has an ongoing dialogue with distribution suppliers and sets requirements together with other Danish newspapers, for further optimization and electrification of the distribution network.

In 2022, electric bikes, electric scooters, electric cars and vans will be used wherever the electric charging infrastructure allows it to.

Where long distances make it impossible to electrify, vehicles with low energy consumption and vehicles prepared to use biodiesel have been set in place.

Other relevant initiatives:

We have bikes which we encourage everyone to use for external meetings within cycling distance. Our photo department also has a cargo bike they can use to get out to locations.

All our printers print on both sides of the paper by default.

Børsen is digitizing rapidly and thus continuously reducing the environmental and climate impact from the print product, which in 2022 is at a satisfactory level for the industry.

Børsen does not have a separate policy for human rights, as the risk of breaches of this is assessed as being very low.

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.

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 2022 we have added elements to our already structured process for processing these results, as well as defined criteria for when HR needs to attend a follow-up meeting with a manager and their team.

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

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

This means that all employees have quarterly focus dialogue and frequent 1:1 status meetings as a part of Børsens defined HR annual wheel. The focus dialogue in 2nd quarter is more thorough and has character of an employee development dialogue.

Working environment committee

At Børsen we have a working environment committee who meet at least ones every quarter and discuss selected topics that are crucial to ensuring a good working environment. In 2022 we have performed a workplace assessment, and the results are being processed together with the results of our annual employee well-being survey.

Anti-corruption and bribery

The primary risk consists of influencing editorial content and thereby Børsen's policies for this. The risk is considered low. In 2023, we will have the same focus as in 2022, which is described under the section 'Politics regarding anti-corruption and bribery'

Human rights

Børsen operates in a regulated market, so the risk of breaches of human rights is considered to be very low.

Fake news/source criticism

As mentioned in a previous section, the credibility of the media, including fake news, is a growing focus in the industry and thus a risk.

Corporate governance/compliance

It is of high priority that Børsen meets the rules and expectations of the legislators, the customers and other interested parties. Furthermore, Børsen is subject to and has implemented the corporate policies of Børsen's majority owner, Bonnier AB.

Information on non-financial KPI's regarding CSR

Every month Børsen measures both employee turnover and readership.

As part of Børsen's strategy, various aspects regarding the readers' digital activity on borsen.dk and the e-paper are measured. Børsen highly values external and independent scores on credibility.

Politics regarding social conditions and employee relations

Børsen has collective agreements with both commercial and editorial employees as well as a manual concerning middle management, a manual for employees and in 2022 we introduced a culture handbook.

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.

Culture at Børsen

At Børsen, the employees are the most important parameter in order to succeed with our 2030 strategy. In a historic lens, Børsen’s product has been printed and thus 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 with 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.

To be on track in regard to the future, both in terms of technological development, the employee experience, the customers expectations (both subscribers and commercial partners) etc., places demands on our ability to think 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.

These elements are all decisive to create psychological safety and thereby the foundation to our learning culture.

The following sections will elaborate on selected themes on working with the culture at Børsen in 2022, 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.

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.

In 2022 we have, in cooperation with all managers, defined a leadership framework. This framework ensures a common ground for how we practice good leadership and enables us to navigate within the same principles.

A common ground that makes it easier to know when you are a success as a manager and what the employees can expect from the management.

As an integrated part of the process in creating a ‘Børsen Leadership Framework’, all managers have received a 360 degree feedback report. This is facilitated by an external consultancy firm and Head of People.

All managers have been coached in personal leadership as well as formulated their own personal leadership frameworks and presented these to colleagues and employees.

Next step in this process is to organize a group of employees from all departments of the house and formulate an 'Employee Framework'.

The keystone in the leadership framework is that every manager has a good and uniform toolbox in order to give and receive feedback constructively, practice personal leadership and understand changes and be able to show the way and create motivation during changes.

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 that about possible internal candidates across all departments. A prerequisite for this is a higher awareness and knowledge about each other across departments and psychological safety.

We wish to have a culture, where there can exist an open dialogue between manager and employee, 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 to develop 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.

Leadership development program

In cooperation with an external consultancy, we have tailored a leadership development program, which gives all managers at Børsen a solid toolbox, when talking about leadership as a professional discipline. Every manager needs to complete Børsen's leadership course, which currently consists of selected topics that altogether is giving our managers competences that strengthen the work with creating the right conditions for psychological safety in every aspect of the work.

The topics the managers have been taught in during 2022 are for example: personal development, personal leadership, change management and motivation.

Every module result in concrete activities such as structured work with focus dialogues and employee development dialogues, follow-ups, 360 degrees LVI feedback, a manager network that brings together managers across all departments and creates conditions for knowledge sharing. Besides the manager-days have there in 2022 been held a 'New-manager-course', which is a two-day course for new managers and there are continuous onboarding processes where new managers recruited in 2022 get an understanding for 'leadership at Børsen'.

Internal communication

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

A concrete example of frequent and transparent communication is our 'strategy touch-downs' which we introduced in 2022. These are held every 8th week and the purpose is to create and maintain transparency about what activities/projects that have been initiated as part of the strategy and to create a higher awareness of the core project and success stories across all of Børsen.

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 participate in a workshop or an individual feedback session when receiving the report. In 2022 approximately 60 colleagues have attended a workshop or received individual feedback.

2022 were also the start on continuously working with the personality profile tool as we did team workshops facilitated centrally as well as 'Insights material', which the managers can use to facilitate Insights workshops in their respective teams.

The profile feedback and workshops has once again in 2022 been of great value to employees and has received positive feedback.

Politics regarding anti-corruption and bribery

As previously mentioned, Børsen has incorporated the policies of the majority owner of the Company, Bonnier AB.

These policies are placed in a separate Group Framework Portal and includes group policies for anti-corruption and whistleblowing, which Børsen complies with.

The anti-corruption policy concerns, among other things, journalistic ethics and best practices, due diligence procedures when entering contracts with new agents or consultants and an examination of the legal consequences of a breach on anti-corruption legislation.

The whistleblower policy describes the procedure to follow when using the whistleblower option. To ensure full anonymity, Bonnier has entered a collaboration with an external company that administrates the reports.

Børsen has formulated a behavioral policy as a supplement to our togetherness policy. These have been highlighted to all employees on a canteen meeting the 9th of December to ensure that every employee knows our policy in the area and know what to do, if in a situation were a colleague does not comply with them.

Børsen has procedures and policies for the employees to report purchases and sales of securities. These procedures and policies ensure that no trade is made or article is written based on non-publicly available editorial information.

In addition, Børsen has established its own policies concerning the labelling of travel and gastronomy articles, for example, which requires the Company to inform the reader when Børsen has been invited to join a specific press event.

As in previous years, the above is clearly stated in articles published in 2022.

Børsen is also registered and subject to the Danish Press Council's rulings. In 2022 none of Børsen's articles have raised criticism from the Press Council.

Policy for Environment, Climate and Human Rights

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.

Børsen's Environment and Climate initiatives

At Børsen we have a great focus on Sustainability in the Danish Business community and we view it as part of our mission to bring messages concerning sustainability to the Danes and in that way move The Danish Business community towards more profitable, sustainable initiatives. Therefore, sustainability is one of our spearheads in the 2030 strategy.

Børsen Bæredygtig, "Børsen Sustainable" was released in 2020 and is sponsored by Dansk Bank and PwC. Børsen Bæredygtig is an independent editorial product that focuses on expanding the knowledge of sustainability in Danish businesses. Due to sponsorships from Danske Bank and PwC, Børsen is able to offer the product free of charge to everyone.

At Børsen, we believe that the big difference in the green transition and the transformation towards a more sustainable future lies among Danish businesses. During 2022 we therefore initiated/hosted the following events/activities;

Børsen Bæredygtig Cases 2022

We would like to pay tribute to the green frontrunners and provide inspiration to everyone who would like to work more with sustainability. Therefore, for the first time in 2022, we asked Danish businesses to send in 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, and 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 2022

We wish to contribute to lifting the conversation about the green transition and supply companies with concrete tools. Therefore, we introduced Bæredygtig Masterclasses in 2022 (Sustainable masterclasses) and held the following five masterclasses; Green investors, Biodiversity and competitiveness, EU taxonomy, Avoid greenwashing and Responsibility for sustainability.

Børsen Bæredygtig Summit 2022

In 2022, we gathered the top of the business community to focus on how we can make the green transition a unique opportunity for Danish business together, and to discuss how to combine healthy business with a high, green social responsibility.

In addition to the above events/initiatives, Børsen Gazelle, where we annually select and celebrate the country's fastest growing companies as well as our first education in Green Communication and Greenwashing, created in collaboration between Børsen Uddannelse and Børsen Bæredygtig, are worth mentioning here. We will continue to focus on what this collaboration can create in terms of value for our customers, our society and thus also for our purpose in 2023.

Finally, at the time of writing, we are working on getting a better overview of Børsen's CO2 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.

Appendix 1

Group Framework Portal

- Bonnier Group Code of Conduct
- Bonnier Group Accounting Policy
- Bonnier Group Treasury Policy?
- Bonnier Group Information Security Policy?
- Bonnier Group Investment Policy
- Bonnier Group Privacy Policy
- Bonnier Group Related Party Transaction Policy
- Bonnier Group Security Policy
- Bonnier Group Tax Policy
- Bonnier Group Trade Sanction Policy
- Bonnier Governance Checklist