



BORDING
DANMARK

 Bording Group

Environmental, social & governance rapport 2024

Om rapporten

I denne ESG-rapport tydeliggøres Bording Groups miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige indsatser i 2024.

ESG-rapporten er en konsolideret refleksion af disse indsatser på tværs af nedenstående selskaber.

Rapportens indhold, herunder data, er ikke verificeret af tredjepart. Vi har dog tilstræbt os på at validere data, og har i mulige omfang benyttet os af "activity-based" metoder. Rapporten følger i vidt udstrækning Basismodulet i den frivillige standard, samt udvalgte oplysningspunkter fra det Udvidede Modul

For fuld regnskabspraksis henvises til bilag F i rapporten.

OMFATTEDE SELSKABER I DENNE ESG-RAPPORT

- Bording Danmark
- Bording AB
- Cognito
- KLS PurePrint
- F. E. Bording (Bording Group)
- Fiftytwo
- Fiftytwo Dynamics
- Fiftytwo Finance
- Moonraker
- Nordlid



Indholdsfortegnelse

■ CEO statement	4-5	■ Social	34-35	■ Bilag	54-55
■ Om Bording Group	6-7	CPO statement	32	Selskabernes generelle oplysninger	56-57
Bording Groups historie	8-9	Diversitet og inklusion.	38	Certificeringer, erklæringer og mærker	58-59
Koncernen i tal	10	Diversitet i tal	39	Egen arbejdsstyrke	60-62
Selskaberne	13-14	Værdier og adfærdsprincipper	41	Governance	63
Highlights 2024	17	Trivsel	42 -43		
Vores anerkendelser	18	Politik for krænkende adfærd	44		
		Udvalgte initiativer 2024 og initiativer 2025.	45		
■ ESG Statement	20-21	■ Governance	46-47		
Head of ESG and Sustainability Statement	22-23	Bestyrelses statement	49		
		Erklæringer.	50-51		
■ Environment.	24-25	Whistleblower.	52		
Klimaregnskab	26-27				
Cradle to Cradle.	29				
Politikker og indsatser	30				
Highlights 2024.	31				
Fokusområder 2025	32				

CEO Statement:

Hos Bording Group arbejder vi hver dag på at forene vores stolte arv

Kære læser,

Et af de skridt vi i det forgange år har taget, er etablering af data-grundlaget samt udarbejdelse af vores første ESG-rapport – efter Basismodulet i den frivillige standard, så vidt muligt. Det har været et projekt der har krævet væsentlige ressourcer, som vi har valgt at investere i, da vi insisterer på som virksomhed at bakke op om en bæredygtighedsdagsorden. Vi har derfor også valgt at lægge rapporten frem her ved udgangen af 2025, selvom det er kalenderåret 2024 der behandles i rapporten. For os er rapporten en væsentlig milepæl i vores arbejde, og den skal bidrage til at danne fundament for det fremtidige arbejde med både bæredygtighed og transparens.

Hos Bording Group arbejder vi hver dag på at forene vores stolte arv med fremtidens bæredygtighed. Vores rejse fra en traditionel trykkerivirksomhed til en moderne, nordisk koncern inden for marketing, teknologi og rådgivning har været drevet af innovation, tilpasningsevne og et fast ansvar for mennesker og miljø. Vores resultat er

bundet op på en klar strategi: at forene tradition og erfaring med innovation, tilpasningsevne og modet til at tænke nyt.

Ansvarlighed har altid været en del af vores DNA. Vi tager både socialt og miljømæssigt ansvar alvorligt. Som CEO ser jeg bæredygtighed som en strategisk styrke, ikke blot en moralsk nødvendighed. Emner som ESG er for os alle – internt såvel som eksternt – uundgåelige. Og med større fokus kommer også større tilpasninger, både for os og for vores kunder.

Over de seneste år har vi intensiveret vores arbejde med at forankre ESG som et rapporterings- og strategisk værktøj på tværs af hele organisationen – lige fra produktudvikling og compliance til energitilpasninger. Med et solidt fundament i organisationen giver det os mulighed for at skabe værdi, der ikke kun rækker ind i vores egen forretning, men også bidrager til mennesker, miljø og samfund. Vi mener, at ansvar ikke kun kan anskues som en efterspørgsel, men

også noget der skal efterleves. ESG-rapporten giver et helhedsbillede af, hvem vi er som koncern: vores historie og værdier, vores selskaber og kompetencer, de resultater vi har skabt i 2024, vores certificeringer og erklæringer, samt vores strategiske fokus for fremtiden. Rapporten dokumenterer vores arbejde med cirkulære løsninger som Cradle to Cradle, og de konkrete initiativer vi driver for at fremme både bæredygtighed, trivsel og god governance.

For os er rapporten som nævnt ikke blot en status, men et kompas for fremtiden. Den forpligter os til at fortsætte vores udvikling og viser, hvordan vi som en moderne nordisk koncern kan bidrage til en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid – samtidig med at vi skaber værdi for vores kunder, medarbejdere og samfund.

God fornøjelse med rapporten, vi ser frem til at dele vores rejse med dig.

Bernt Therp, CEO i Bording Group

“

Med et solidt fundament i organisationen giver det os mulighed for at skabe værdi, der ikke kun rækker ind i vores egen forretning, men også bidrager til mennesker, miljø og samfund.







Om Bording Group

En moderne koncern i kontinuerlig tilpasning

VORES HISTORIE

I 1792 blev Bording grundlagt som et klassisk trykkeri. Igennem mere end 200 år har vi udviklet os til en moderne koncern, under kontinuerlig tilpasning i takt med skiftende markedsvilkår og teknologiske fremskridt. Denne udvikling er sket gennem fremsynethed, entreprenørskab og en vedvarende evne til fornyelse. En grundideologi, der fortsat udgør kernen i Bording Group i dag.

På trods af politiske omvæltninger og markedsmæssige udfordringer, formåede generationer at videreføre og udvide forretningen. Under ledelse af Frederik Emanuel Bording, tog vi afgørende skridt mod at blive en etableret og anerkendt aktør på det grafiske marked, hvor vi udviklede os fra at være et traditionelt bogtrykkeri til at levere en bredere vifte af grafiske løsninger. Overgangen fra små, håndværksprægede produktioner til en egentlig industri, markerede begyndelsen på en ny æra, hvor innovation og teknologisk udvikling blev en naturlig del af vores DNA.

VENDEPUNKTET

Det 20. Århundrede blev vendepunktet i vores historie. Erhvervelsen af agenturet for den automatiske kodebåndsmaskine Flexowriter i

1952, var startskuddet på Bording Groups IT-udvidelse. Et vidnesbyrd om evnen til at se og udnytte nye muligheder, længe før digitaliseringen blev et fælles anliggende. Denne satsning lagde fundamentet til en stærk position indenfor særligt detailhandlens teknologiske løsninger. I de følgende år fortsatte væksten, og med børsnoteringen i 1962 blev vores styrke for alvor segmenteret.

I 1980'erne og 1990'erne gennemgik vi omfattende omstruktureringer som følge af samfundskriser, ændrede markedsbehov og en hastigt fremadskridende teknologisk udvikling. Omstillingen omfattede både opkøb, frasalg, sammenlægninger og organisatoriske tilpasninger med det overordnede formål, at styrke vores robusthed og langsigtede konkurrenceevne. Denne proces viste sig afgørende for virksomhedens videre udvikling, idet den skabte et stærkere fundament og gjorde os i stand til at stå solidt gennem finanskrisen i 2008. Samtidig blev der i perioden fra 2000 til 2012 foretaget en række strategiske opkøb og fusioner, hvor i alt 13 virksomheder blev integreret og de mest konkurrencedygtige enheder sammenlagt. Dermed blev grundlaget skabt for vores nuværende position som en markant aktør inden for kommunikationsløsninger og print management.

MODERNE TRANSFORMATION

I 2018 tog vi de næste store skridt i transformationen, da Bording Pro, Bording InStore og Bording AS blev samlet under ét navn; Bording Danmark. Sammenlægningen forenede erfaring, specialkompetencer og innovative løsninger i en stærk, samlet organisation og skabte et moderne 360-graders marketing- og kommunikationshus. Som en naturlig forlængelse af denne strategi blev der investeret i tre digitale bureauer; Nordlid, Cognito og Moonraker i Danmark, hvilket markant udvidede vores kompetencer inden for digital kommunikation. Det var med til at styrke vores position på et marked i hastig udvikling. I forlængelse blev koncernens aktier afnoteret i 2020, med endelig realisering i 2021, hvilket markerede afslutningen på et langt kapitel som børsnoteret virksomhed. Afnoteringen muliggjorde samtidig et endnu stærkere fokus på den langsigtede strategiske udvikling, og etablerede fundamentet for den fortsatte organisatoriske konsolidering. Allerede i 2022 blev denne kurs tydelig med overtagelsen af aktiemajoriteten i KLS PurePrint, en virksomhed med en klar ambition om at blive verdens mest bæredygtige trykkeri. Med dette tiltag, forenede vi vores historiske styrke med en endnu stærkere forpligtelse til at kombinere innovation med ansvarlighed og dermed være en aktiv medaktør i at præge udviklingen i branchen.

I dag består Bording Groups primære aktiviteter af Bording Danmark, Bording Sverige samt virksomhederne Fiftytwo, Fiftytwo Finance og Fiftytwo Dynamics og bureauerne Moonraker, Nordlid og Cognito. Sammen udgør vi et dynamisk fællesskab, der opererer på tværs af Skandinavien og skaber værdi for kunderne ved at forene tradition, teknologisk innovation og fremtids tænking.

“

Overgangen fra små, håndværksprægede produktioner til en egentlig industri, markerede begyndelsen på en ny æra, hvor innovation og teknologisk udvikling blev en naturlig del af vores DNA.

1792

Bording blev grundlagt af Mathias Seest tilbage i 1792, som et klassisk bogtrykkeri.

1952

Startskuddet på Bording Groups IT-udvidelse.

1984

Hans Therp bliver majoritetsaktionær i F.E. Bording.

2018

F.E. Bording relanceres som Bording Group. Bording A/S, Bording Instore A/S og Bording Pro A/S fusionerer og danner Bording Danmark A/S. Bording Data A/S skifter navn til Fiftytwo A/S.

2019

Bernt Therp overtager rollen som administrerende direktør i Bording Group

2022

Overtagelsen af aktiemajoriteten i KLS PurePrint

Koncernen i tal



1792

Grundlagt



3

Antal lande



396

Antal ansatte



13

Antal kontorer



101,5

Kvinder (FTE)



220,5

Mænd (FTE)



2.500+

Antal kunder



14

Certificeringer





Et dynamisk fællesskab på tværs af Skandinavien

BORDING GROUP

Bording Group er et marketing- og teknologifællesskab, der arbejder indenfor integreret marketing. Fællesskabet er opdelt i tre forretningsområder; Marketing Output, Software og Bureauer. Med datterselskaber indenfor hver kategori, udgør vi tilsammen en tværnordisk sammenslutning med samarbejde på tværs af landegrænser.

BORDING DANMARK

Bording Danmark tilbyder 360 grader kommunikation og marketing, der ikke betragtes som enkeltstående ydelser, men som et integreret kredsløb, der understøtter kundernes forretning og relationer på en effektiv og helhedsorienteret måde. Bording Danmark består af fire forretningsben; creative, print management, digital og logistics. Vores trykte løsninger er fortsat et centralt forretningsområde, hvor Bording Danmark håndterer planlægning og produktion af alt fra tryksager og emballage til skilte og instore-materialer. I de øvrige forretningsben hjælper vi alle typer af virksomheder med alt fra strategi, konceptudvikling og design til websites og webshops samt lagerstyring pakning og distribution. På den måde bindes hele værdikæden sammen i en samlet proces, hvor 360 graders værdi udgør fundamentet.

BORDING AB

Bording AB er vores svenske kommunikations- og marketingvirksomhed, der udvikler løsninger med afsæt i de særlige behov og vilkår, som præger det svenske marked. Vi samler, ligesom Bording Danmark, kreative, digitale, trykte og logistiske kompetencer i et forløb, så kunderne får sammenhængende kommunikation, der kan tilpasses både lokale forhold og bredere markedsstrategier. Også her bygges forretningen på at skabe 360 graders værdi for vores kunder.

COGNITO

Cognito er vores norske selskab, der hjælper kunder med at styrke deres forretning gennem en kombination af CRM, marketing automation, performance marketing samt design- og webudvikling. Med strategisk indsigt og teknologisk ekspertise rådgiver Cognito om kunderejser, segmentering og systemintegration, så marketingindsatser bliver både effektive og målrettede. Med et tværfagligt team af specialister inden for strategi, teknologi, design og performance marketing forener Cognito analyse, implementering og eksekvering.

KLS PUREPRINT

KLS PurePrint er pionerer inden for bæredygtige tryksager og emballage, hvor vi driver udviklingen af miljøvenlige trykløsninger.

KLS PurePrint er nordens første Cradle to Cradle Guld-certificerede trykkeri, der bidrager til at sætte ny international standard for, hvordan tryk- og emballageproduktion kan forenes med høje krav til miljøansvarlighed og cirkulær økonomi. Gennem samarbejde med mere end 150 virksomheder på tværs af brancher bidrager KLS PurePrint til at fremme nye løsninger og partnerskaber, der kan accelerere overgangen til en mere bæredygtig fremtid.

FIFTYTWO

Fiftytwo er vores software- og konsulentvirksomhed med speciale i at udvikle løsninger til detailhandel og beslægtede brancher, med særligt fokus på at skabe sammenhæng i komplekse processer. Vores arbejde tager udgangspunkt i udvikling og implementering af POS-systemer, e-commerce og datadrevne værktøjer, som tilsammen bidrager til en mere effektiv styring af hele værdikæden. Med mange års erfaring og løsninger implementeret i en lang række butikker på tværs af Norden, har vi etableret et solidt grundlag, hvor teknisk ekspertise og brancheindsigt kombineres. Vores fokus er at levere systemer, der er stabile og skalerbare, og som kan tilpasses de krav, der følger af en detailsektor i konstant forandring præget af digitalisering, nye forbrugsmønstre og teknologiske fremskridt.

FIFTYTWO DYNAMICS

Fiftytwo Dynamics skaber overblik og struktur ved at tage udgangspunkt i kundens branche, behov og forretningslogik. Vi arbejder med implementering og tilpasning af ERP-løsninger, der samler økonomi, drift og ressourcestyring i én samlet platform. Derudover udvikler vi business intelligence-løsninger, der gennem analyser og rapportering styrker datadrevne beslutninger. Samtidig forbinder vi forskellige systemer og processer, så vores kunder får mere sammenhængende og effektive arbejdsgange på tværs af deres organisation.

FIFTYTWO FINANCE

I Fiftytwo Finance udvikler og implementerer vi digitale løsninger målrettet finans- og leasingsektoren. Løsningerne centreret omkring forenkling af komplekse processer og udvikling af systemer, der bidrager til øget gennemsigtighed og en mere effektiv administration. Et væsentligt produkt i porteføljen er 52Leasing, som understøtter administrationen af leasingaftaler, med funktionaliteter som kontraktstyring, dokumenthåndtering og gebyradministration i én samlet løsning. Udover de teknologiske løsninger varetager vi i Fiftytwo Finance også rådgivning, support og løbende systemtilpasning, hvilket sikrer, at løsningerne fortsat er relevante og operationelt anvendelige i en branche præget af regulatoriske og markedsrelaterede forandringer.

MOONRAKER

Moonraker er vores strategisk marketingbureau med base i København, der arbejder på at omsætte strategisk indsigt til målbare resultater gennem en integreret tilgang til digital markedsføring. Bureauet tilbyder rådgivning om marketingstrategi, der spænder fra markedsanalyse og brandpositionering til kampagneudvikling. I

Moonraker lægger samtidig vægt på performance marketing baseret på data og kontinuerlig optimering af digitale kanaler. Der arbejdes med teknisk integration og tracking, hvilket sikrer, at marketingoperationer kobles effektivt sammen med de digitale touchpoints i kundernes økosystem. Som bureau leverer Moonraker løsninger, der kombinerer kreativ strategi med operationel performance og teknologisk implementering.

NORDLID

Nordlid specialiserer sig i at skabe sammenhængende kundeoplevelser. Her kombinerer vi strategisk indsigt, designtænkning og datadrevne metode for at styrke kundens digitale tilstedeværelse. Her udvikles og implementeres kunderejser med fokus på omni-channel strategi, dataindsigt og kreativ konceptudvikling, suppleret af rådgivning om datakvalitet, segmentering og effektdokumentation. Med denne integrerede tilgang hjælper vi med at navigere i digital transformation og skabe engagerende, relevante oplevelser baseret på en solid forståelse af kundens rejse og data.

“

Sammen udgør vi et dynamisk fællesskab, der opererer på tværs af Skandinavien og skaber værdi for kunderne ved at forene tradition, teknologisk innovation og fremtidsstenkning.







Highlights **2024**



ISAE 3000 type I

GDPR erklæring i
Fiftytwo Dynamics & Nordlid



ISAE 3402 type II

Ny type II erklæring i
Fiftytwo Finance



SBTN

Igangsatte vi vores commitment
til SBTN (KLS)



Udvalgt S parameter

Vi har svaret på
28.360 spørgsmål



Udvalgt S parameter

Vi har delt 1.314
kommentarer med hinanden



Korruption & bestikkelse

0 sager



Whistle-blower

0 sager

Vores anerkendelser



KLS PUREPRINT

FSC, Forest Stewardship Council, er en global certificering for ansvarligt skovbrug og træprodukter. Sikrer, at træ og papir kommer fra bæredygtigt forvaltede skove.



ECOVADIS

EcoVadis er en international vurderings- og certificeringsordning for virksomheders bæredygtighed. Ordningen fokuserer på miljø, arbejds- og menneskerettigheder, etik samt ansvarlig indkøbspraksis.



SVANEMÆRKET

Svanemærket er Nordens officielle miljømærke, der tildes produkter med dokumenteret lav miljøpåvirkning gennem hele livscyklussen. Ordningen har særligt fokus på at fremme bæredygtig udvikling, beskytte sundheden samt sikre høj produktkvalitet.



NRGI

NRGI er et dansk energiselskab, hvis hovedfokus er at fremme den grønne omstilling gennem energiefektivisering, udvikling af vedvarende energiløsninger som reducerer CO₂-udledning.



CRADLE-TO-CRADLE

Cradle-to-Cradle er en helhedsorienteret miljøcertificering baseret på en cirkulær økonomi-tankegang. Certificeringen har til formål, at sikre, at et produkt hverken forurener samt tærer på jordens ressourcer.

**Ovenstående er et udpluk, for mere information om erklæringer og certificeringer tilknyttet udvalgte virksomheder, henvises til bilag B1*





ESG Statement



“

I Bording Group, anerkender vi at arbejdet med bæredygtighed ikke har en endelig slutdestination. Verden omkring os ændrer sig konstant, klimaet forandrer sig, biodiversiteten er under pres, og de krav vi møder som virksomhed, udvikler sig hurtigere end nogensinde før.

Head of ESG & Sustainability Statement:

Resultatet af et fælles engagement, samarbejde, dialog og læring på tværs af koncernen

Det er med stor glæde at kunne være med til, at præsentere Bording Groups første ESG- rapport. Rapporten udspringer af et ønske om at samle og synliggøre vores arbejde med bæredygtighed på tværs af koncernen. For os handler ESG ikke alene om at leve op til formelle krav, men om at tage ansvar for den rolle, vi spiller som virksomhed i et større samfund og dermed bruge vores position til at skabe reel værdi. Jeg er derfor enormt stolt af det arbejde, der ligger bag rapporten, netop fordi den afspejler måden vi arbejder med at tage ansvar, men også vores vilje til at være transparente om vores resultater, udvikling og de udfordringer vi står overfor.

Taget vores historie i betragtning, har forandring været et grundvilkår for Bording Group. Vi har løbende tilpasset os markedet, tekno-

logien og samfundet, vi er en del af. Det har kun været muligt, fordi vi har holdt fast i de værdier, der definerer os: ordentlighed, relationer og mod. Netop de værdier er afgørende for os i vores arbejde med bæredygtighed. Rapporten afspejler dermed også resultatet af et fælles engagement, samarbejde, dialog og læring på tværs af koncernen, og viser hvordan ansvarlighed gradvist er blevet en naturlig del af den måde, vi driver virksomhed på.

I Bording Group, anerkender vi at arbejdet med bæredygtighed ikke har en endelig slutdestination. Verden omkring os ændrer sig konstant, klimaet forandrer sig, biodiversiteten er under pres, og de krav vi møder som virksomhed, udvikler sig hurtigere end nogensinde før. Hverdagen i dag ser ikke ud som den gjorde for blot få måneder si-

den, og det vil den heller ikke gøre i morgen. Det stiller krav til os om at forblive nysgerrige, agile og villige til at tilpasse os. Og netop i en tid, hvor forandringen er kontinuerlig, finder vi mening i at tage aktivt del i den. Udgivelsen af rapporten vidner derfor ikke om et afsluttet projekt, men en proces, der kræver løbende udvikling.

Denne første konsolideret ESG- rapport markerer derfor et vigtigt skridt i Bording Groups fælles rejse mod en mere struktureret og transparent tilgang til den bæredygtige omstilling.

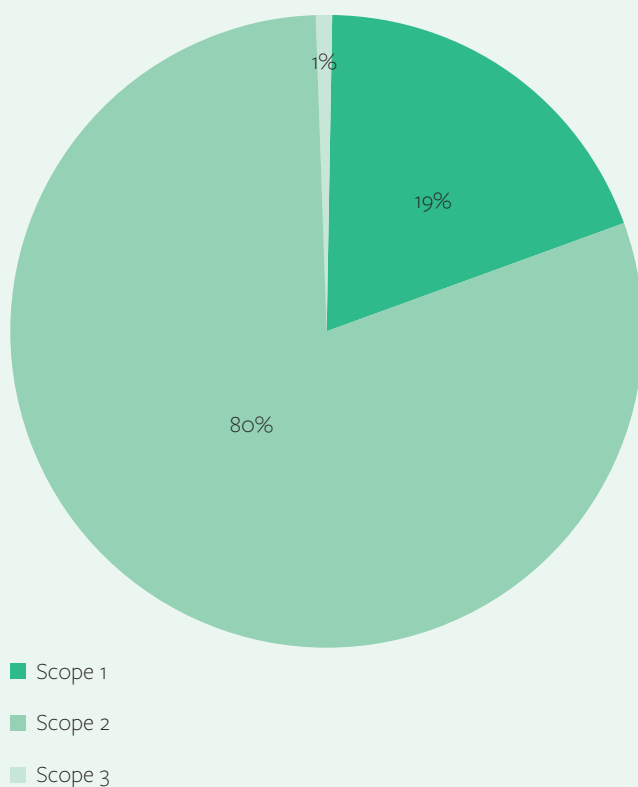
Marie-Louise Wetterstein, Head of Group ESG & Sustainability



Environment

Klimaregnskab

Fordeling



KORT INTRO

Som en del af vores samlede miljøindsats, arbejder vi i koncernen på at reducere vores direkte og indirekte CO₂-udledninger. Vi fokuserer på at skabe en mere energieffektiv drift og sikre, at vores aktiviteter understøtter koncernens overordnede målsætning om at mindske klimaaftrykket.

I 2023 og særligt 2024 igangsatte vi en systematisk dataindsamling på tværs af koncernen med indledningsvis fokus på Scope 1- og Scope 2-emissioner. Arbejdet har involveret tæt dialog med vores leverandører, hvor det i nogle tilfælde har vist sig udfordrende at fremskaffe den nødvendige datakvalitet og -dybde. Som følge heraf afspejler klimaregnskabet for 2024 et CO₂-regnskab under udvikling, hvor der fortsat er potentiale for forbedringer i både datagrundlag og metode. Datagrundlaget i denne rapport er udarbejdet med udgangspunkt i lokationsbaseret data, og i videst muligt omfang activity-based. Da det ikke har været muligt at opnå fuld indsigt i alle lokationer, dækker klimaregnskabet på nuværende tidspunkt ikke alle lokationer på tværs af alle tre scopes.

For at imødekomme disse udfordringer har vi i næste regnskabsperiode, et særskilt fokus på at forbedre datakvaliteten på tværs af koncernen.

SAMLEDE UDLEDNINGER

Virksomhedens samlede udledning for regnskabsåret udgør 470,23 ton CO₂e, fordelt på Scope 1, 2 og 3. På baggrund af den nuværende dataindsamling stammer størstedelen af udledningerne fra energiforbruget og driften af virksomhedens faciliteter.

Vi anerkender, at størstedelen af vores udledninger givetvis stammer fra Scope 3, hvorfor vi også er bevidste om, at det nuværende billede, ikke er fyldestgørende. Dog finder vi det fortsat relevant at belyse resultatet af Scope 1 og 2 udledninger, da vi mener, at fremtidige forbedringer i lige stor grad skal ses på tværs af alle tre scopes.

SCOPE 1:

Scope 1 omfatter de direkte emissioner fra egne kilder, og består primært af udledninger forbundet med koncernens ejede og leasede køretøjer. De indsamlede data viser en samlet udledning på 86,14 ton CO₂e, hvilket giver os et udgangspunkt for fremtidig kortlægning og yderligere præcisering af vores direkte emissioner. Selvom datagrundlaget fortsat skal modnes, forventer vi ikke markante ændringer i data grundlaget fremadrettet, da Scope 1-kilden hovedsageligt udgøres af stabile og veldefinerede aktiviteter.

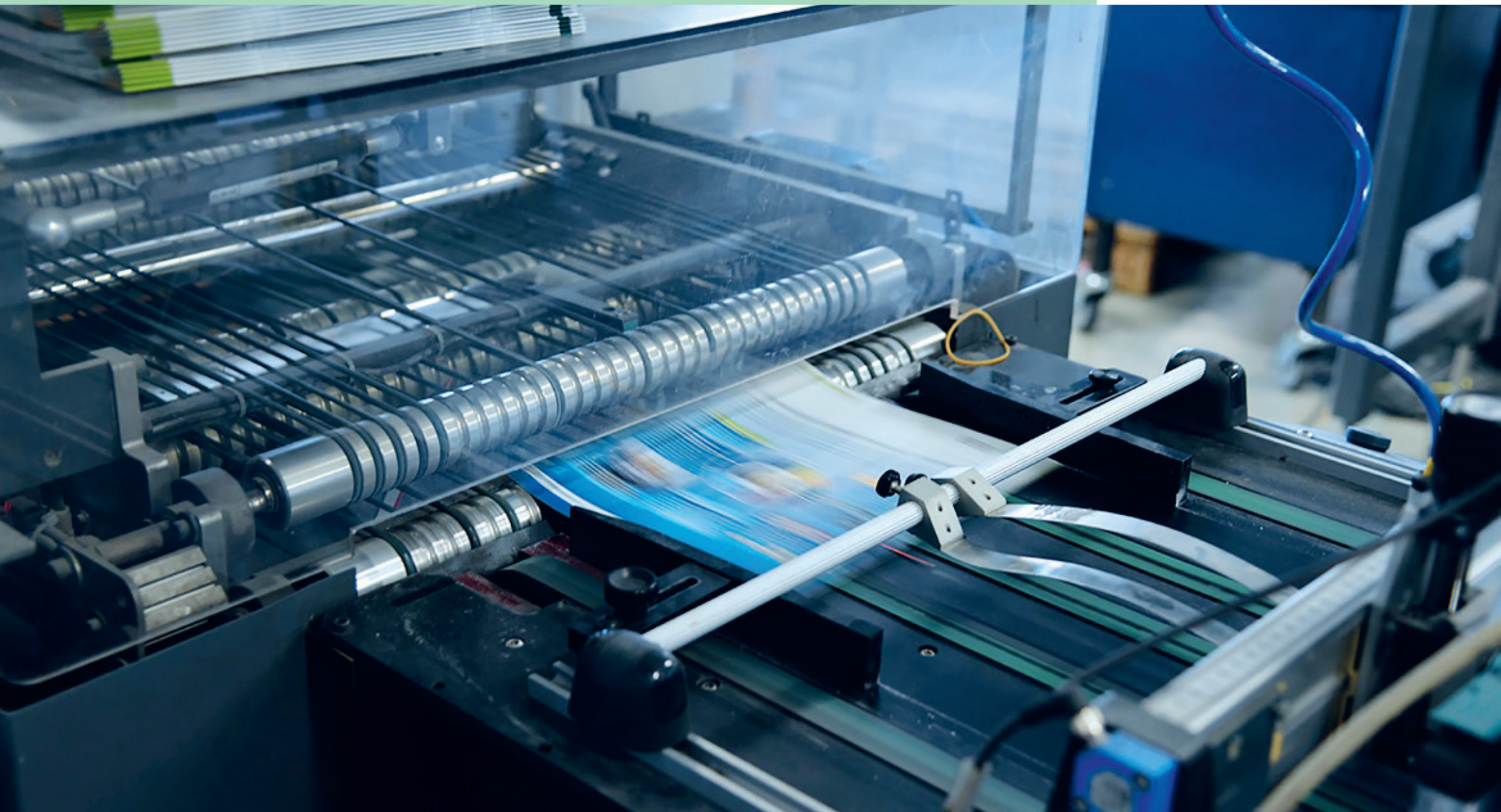
SCOPE 2:

Scope 2 omfatter de indirekte udledninger, der stammer fra vores forbrug af indkøbt elektricitet og varme til drift af vores bygninger og kontorfaciliteter. I 2024 udgjorde vores samlede Scope 2-udledning 373,49 ton CO₂e. Heraf stammer 132,98 ton CO₂e fra elforbrug, mens varmekonsumet udgør 240,51 ton CO₂e. Forbruget viser tydelige sæsonvariationer, særligt på varmeområdet, hvor udledningen toppe i vintermånederne og falder markant i sommerperioden.

SCOPE 3:

Scope 3 dækker øvrige indirekte emissioner fra vores værdikæde. I denne rapporteringsperiode har fokus primært været at opbygge grundlaget for fremtidig rapportering, hvorfor Scope 3-kategorien endnu er baseret på et begrænset datagrundlag og ikke dækker hele koncernen. For 2024 har vi koncentreret os om emissioner relateret til affaldshåndtering, som på tværs af de indsamlede data udgør en samlet udledning på 4,38 ton CO₂e. På flere af vores lokationer har vi et tæt samarbejde med leverandører omkring sortering, afhentning og behandling af affald, og vi arbejder løbende på at styrke både sorteringsgraden og datakvaliteten i de kommende år.





Cradle to Cradle

Cradle to Cradle er en helhedsorienteret miljøcertificering, og i 2023 blev KLS PurePrint Cradle to Cradle guldcertificeret som det eneste trykkeri i Norden.

Certificeringen, udviklet og udstedt af Cradle to Cradle products Innovation Institute, vurderer produkter ud fra et helhedsorienteret livscyklusperspektiv, og har som mål, ikke blot at reducere negative aftryk, men at skabe regenerative løsninger, hvor materialer indgår i lukkede kredsløb. Ordningen bygger på fem centrale parametre: materialesundhed, genanvendelse, vedvarende energi, klimabeskyttelse samt social retfærdighed. Der lægges vægt på, at de anvendte råmaterialer er sikre for miljø og mennesker, at produkter kan indgå i enten biologiske eller tekniske kredsløb efter endt levetid, og at produktionen understøtter brugen af vedvarende energi og en reduktion af drivhusgasudledninger. Ydermere, stilles der krav om ansvarlig håndtering af vandressourcer og respekt for sociale og etiske standarder i hele værdikæden.

På baggrund af de nævnte parametre tildeles virksomheder en certificering på et af fem niveauer, der spænder fra basis til platin. KLS PurePrints tildelte guldcertificering er kulminationen af flere års målrettet arbejde, med henblik på at skabe mere bæredygtige tryksager.

Guldcertificeringen placerer KLS PurePrint blandt de absolutte frontløbere inden for grøn omstilling i trykkeribranchen, og fungerer som en dokumentation for, at produkterne lever op til nogle af de mest ambitiøse og internationalt anerkendte standarder for bæredygtighed. Vi arbejder målrettet på at hæve vores bæredygtighedsstandarder yderligere og samtidig understøtte vores kunder i deres egen grønne omstilling.

“

Vores tildelte guldcertificering er kulminationen af flere års målrettet arbejde, med henblik på at skabe mere bæredygtige tryksager.



Politikker og Indsatser Fra Strategi til Handling

Netop fokus på at reducere spild og fremme cirkulære løsninger kommer yderligere til udtryk i Fiftytwo, hvor vi i tæt samspil med vores kunder arbejder målrettet for at fremme en mere ansvarsbevidst adfærd blandt forbrugerne. Vi betragter teknologi som et redskab til at skabe reelle forandringer, og vores ambition er at udvikle løsninger, der både gør hverdagen lettere og bidrager til en mere ansvarlig brug af ressourcer.

Et godt eksempel på dette er vores kvitteringsfravalg, en funktion i vores POS-løsninger, der giver forbrugeren mulighed for at tilvælge, fremfor fravælge, den fysiske kvittering ved køb. Hvad der begyndte som en konkret kundeforhenvendelse, har vist sig at have betydelig effekt i praksis og er i dag en integreret del af vores systemer. Løsningen reducerer papirforbrug, energiforbrug ved print og behovet for affaldshåndtering, samtidig med at den fremmer en mere bevidst og digital forbrugeradfærd.

Vores fokus på ressourceeffektivitet afspejles yderligere i måden, vi driver vores digitale infrastruktur. Gennem løbende serverkontrol på tværs af – indtil videre – udvalgte selskaber i koncernen, sikrer vi, at vores systemer konstant tilpasses det faktiske behov. Ved at skalere op eller ned afhængigt af aktivitetsniveau optimerer vi energiforbruget og undgår unødvendig belastning. Denne tilgang sikrer en stabil drift, samtidig med at vi reducerer vores miljøpåvirkning og forlænger levetiden på vores tekniske udstyr.

Fremadrettet arbejder vi på at integrere endnu flere energieffektive teknologier og automatiserede processer, der kan understøtte vores ambition om at kombinere digital innovation med miljømæssig ansvarlighed.





Highlights 2024

På tværs af organisationen arbejder vi målrettet med at forlænge materials levetid og udvikle løsninger, der understøtter genbrug og genanvendelse frem for spild. I stedet for at følge den traditionelle lineære model, hvor ressourcer udvindes, bruges og kasseres, fokuserer vi på, som en del af vores innovation, at skabe produkter og services, der kan indgå i et cirkulært kredsløb. I vores miljøpolitik forpligter vi os til at reducere affald og optimere vores ressourceforbrug. Det gør vi i praksis blandt andet ved at vælge miljøvenlige materialer, fremme digitale alternativer og indgå i tætte samarbejder med leverandører, der deler vores ambition om ansvarlighed. Sammen arbejder vi på at udvikle løsninger, der både mindsker miljøpåvirkningen og skaber værdi for vores kunder, samfund og klima.

Som produktionsvirksomhed er det naturligt at KLS PurePrint, har et højere materialeforbrug sammenlignet med koncernens andre selskaber. Vi anerkender vores ansvar, og har derfor affaldshåndtering som et naturligt fokuspunkt. I tæt samarbejde med underleverandører har KLS PurePrint formået at udnytte og genanvende størstedelen af virksomhedens affald. I 2024 blev der samlet genereret 458.261 kg affald, hvoraf 97,4% blev sorteret og materialemæssigt udnyttet. Kun 2,65% udgjorde restaffald, som håndteres i overensstemmelse med gældende miljøkrav. Dette vidner om en høj grad af ansvarlig affaldshåndtering og en effektiv og systematisk tilgang til opgaven.

Vores arbejde med affaldshåndtering er et centralt område i vores miljøindsats. Samtidig ved vi, at den grønne omstilling ikke kan løftes alene. Derfor spiller vores stærke samarbejde med specialiserede leverandører en afgørende rolle i at sikre, at affald håndteres forsvarligt og genanvendelse prioriteres.

Fokusområder 2025

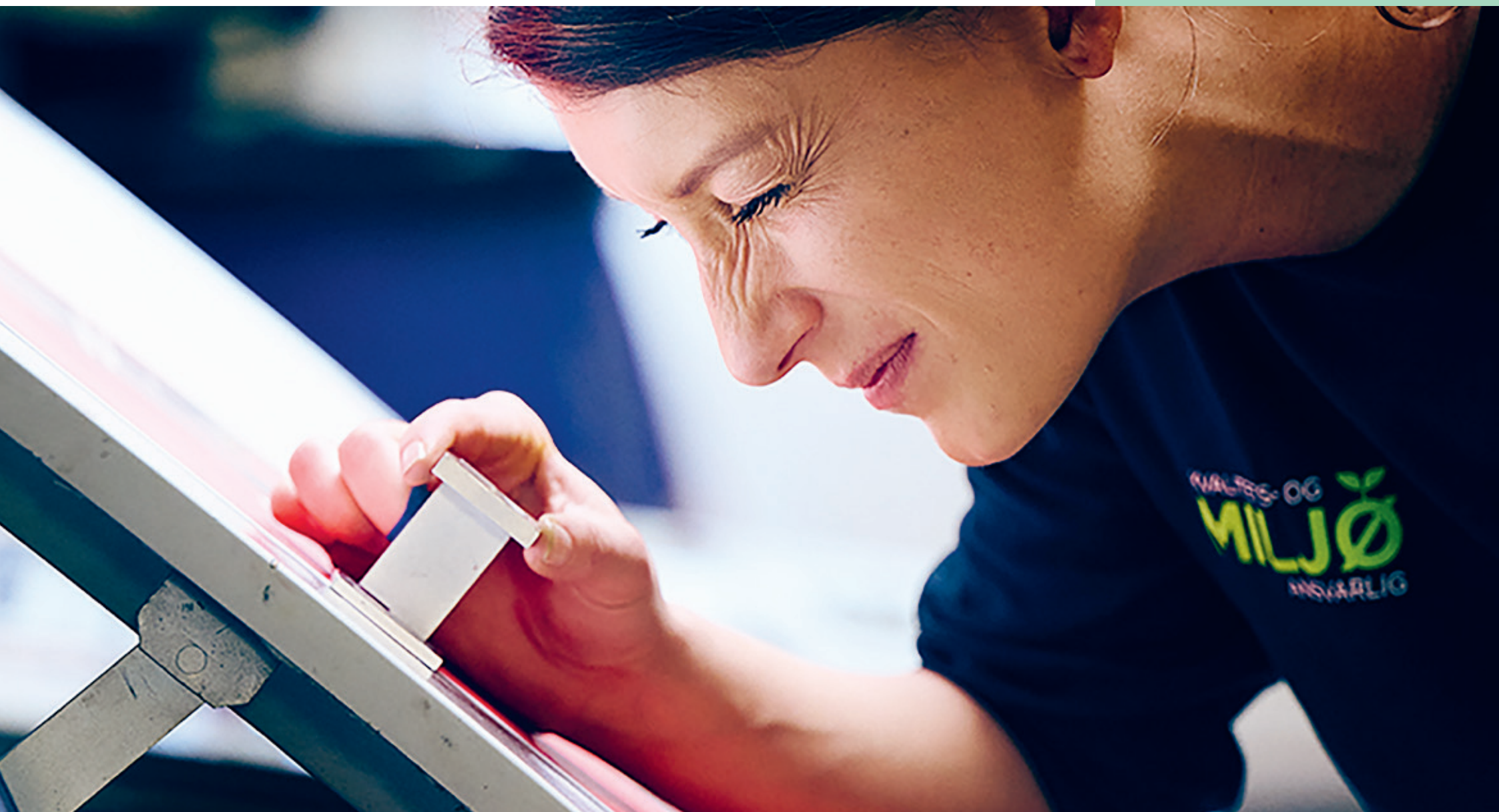
Allerede i 2024 blev KLS PurePrint udvalgt til at deltage i den første pilotrunde af Science Based Targets for Nature (SBTN) som en af omkring 150 virksomheder på verdensplan. Deltagelsen markerede begyndelsen på et vigtigt udviklingsforløb, der fortsætter i 2025, hvor vi skal arbejde videre med at implementere og afprøve de metoder og værktøjer, der skal understøtte måling og reduktion af virksomheders påvirkning på natur og biodiversitet. Udvælgelsen er ikke blot en anerkendelse af KLS PurePrints mangeårige arbejde med bæredygtighed og cirkulær produktion, men også en mulighed for aktivt at bidrage til den globale udvikling af standarder.

Gennem deltagelsen får vi direkte indsigt i, hvordan virksomheder kan måle, styre og reducere deres påvirkning på natur og økosystemer, og hvordan naturen kan integreres som en ligeværdig faktor i strategiske beslutninger. Det giver os i KLS PurePrint et mere holistisk grundlag for vores samlede ESG-indsats, samt styrker vores evne til at skabe balance mellem forretning, klima og natur. Hvor Science Based Targets initiative (SBTi) har til formål at definere videnskabeligt baserede mål for reduktion af drivhusgasudledninger, udvider SBTN perspektivet til at omfatte naturen som helhed. Initia-

tivet adresserer centrale miljøudfordringer som tab af biodiversitet, vandforbrug, arealanvendelse og forurening, med ambitionen om at skabe et globalt rammeværk.

Deltagelsen markerer derfor et vigtigt skridt i KLS PurePrints bæredygtighedsrejse og understreger vores engagement i at drive en udvikling, hvor innovation, ansvarlighed og respekt for naturens ressourcer går hånd i hånd.









Social



“

Psykologisk tryghed er ikke et blødt HR-projekt – det er solid substans, der driver innovation, styrker samarbejdet og skaber resultater på bundlinjen. Når vi tør sige vores mening og udfordre hinanden konstruktivt, sikrer vi både trivsel og Bording Groups fortsatte vækst.

CPO Statement:

Med mere end 230 års historie er vores værdier – mod, ordentlighed og relationer, en fast grundpille i Bording Group

I Bording Group ønsker vi at være en koncern med høj grad af psykologisk tryghed. Et sted, hvor medarbejdere kan sige deres mening uden frygt, og hvor der er plads til forskellighed. Psykologisk tryghed er fundamentet for trivsel, stærkt samarbejde, innovation og resultater. God ledelse er afgørende for at skabe de rammer, og derfor har vi i 2024 gennemført en række tiltag, der netop har understøttet og styrket den psykologiske tryghed i organisationen.

Vi har indført månedlige trivselsmålinger som redskab til at følge trivsel, herunder den mentale sundhed tæt. Målingerne giver ledere realtime data og indsigt, så vi hurtigt kan handle, når behovet opstår. Dataene har vist sig som et effektivt værktøj til at lave justeringer og starte gode dialoger med øget trivsel som formål.

Med mere end 230 års historie er vores værdier – mod, ordentlighed og relationer, en fast grundpille i Bording Group. Vi omsætter værdierne til praksis på mange måder på tværs af koncernen – i nogle virksomheder gennem *værdievents*, hvor vi arbejder med de tilhørende adfærdsprincipper, og i andre gennem mere lokale eller forretningsnære initiativer. Fælles for dem alle er, at de styrker bevidstheden om kulturen og de gode handlinger, vi skaber hver dag – internt og sammen med vores kunder.

Lederne spiller en central rolle i at skabe psykologisk tryghed. Derfor er alle elementer i vores lederudviklingsprogram målrettet til at give indsigter og kompetencer til at skabe inkluderende og trygge rammer.

For os er det vigtigt, at vi hele tiden udvikler os og arbejder med hvordan vi kan skabe et endnu stærkere socialt fundament. Som en del af vores initiativer inden for Social, sætter vi blandt andet fokus på diversitet og inklusion hvor vi i 2025 lancerer *Rekruttering med omtanke* – en mere biasfri rekrutteringsproces, der skal tiltrække og fastholde medarbejdere på en retfærdig og inkluderende måde.

Marianne Schmidt Nellemann, Chief People Officer

Diversitet og Inklusion

Hos Bording Group betragtes respekt som et fundamentalt princip, der gennemsyrrer hele organisationen. Det skal ikke alene forstås som en høflig omgangstone, men som en grundlæggende anerkendelse af hvert enkelt menneskes værdi, uanset baggrund, identitet eller rolle. Det er en forpligtigelse, der indebærer, at alle medarbejdere mødes med værdighed og tillid, og at der skabes et arbejdsmiljø, hvor forskellighed betragtes som en styrke og et bidrag til fællesskabet. Vi mener, at når alle stemmer gives plads, og når forskellige perspektiver og erfaringer bliver en naturlig del af dialogen, styrkes både samarbejdet og kvaliteten af de beslutninger, der træffes. Et respektfuldt, divers og inkluderende arbejdsmiljø er derfor ikke blot en etisk ambition, men en forudsætning for trivsel, udvikling og organisatorisk bæredygtighed.

Diversitet hos Bording Group handler ikke kun om de lavpraktiske rammer, som vi ser som en naturlig del af en moderne arbejdsplads – eksempelvis adgang til vegetariske og veganske alternativer i kantinen eller fleksible barselsordninger. Det handler i lige så høj grad om at inkludere og tilpasse os forskellige behov, så alle medarbejdere kan trives og bidrage med deres unikke behov og perspektiver. Vi arbejder aktivt for at rumme og imødekomme mangfoldigheden, både i hverdagen og i de strukturer, der understøtter fællesskabet. På den måde bliver diversitet en integreret del af vores kultur, hvor plads til forskellighed og individuelle hensyn går hånd i hånd med vores grundlæggende værdier.

Som eksempler kan vores tætte dialog med kommuner nævnes, hvor vi i samarbejde skaber mulighed for at ansætte nye medarbejdere i forskellige typer af fleks-job. Her bidrager vi til at støtte medarbejdere, der har behov for særlige forbehold omkring deres ansættelse, omend det eksempelvis er nedsat arbejdstid eller ekstra støtte. Derudover har vi haft flere gange samarbejdet med AspIT – en IT-uddannelse målrettet mennesker med autisme, ADHD eller lignende profiler. Her er fokus på at skabe rammer, hvor deres styrker bringes i spil på arbejdspladsen, og det er vi stolte af at være med til. Samarbejdet har samtidig givet os værdifulde kompetencer og nye indsigter, som har beriget både vores kultur og vores måde at arbejde på.

“

Et respektfuldt, divers og inkluderende arbejdsmiljø er ikke blot en etisk ambition, men en forudsætning for trivsel, udvikling og organisatorisk bæredygtighed.



322,0

Alle ansatte FTE

101,5

Kvinder (FTE)

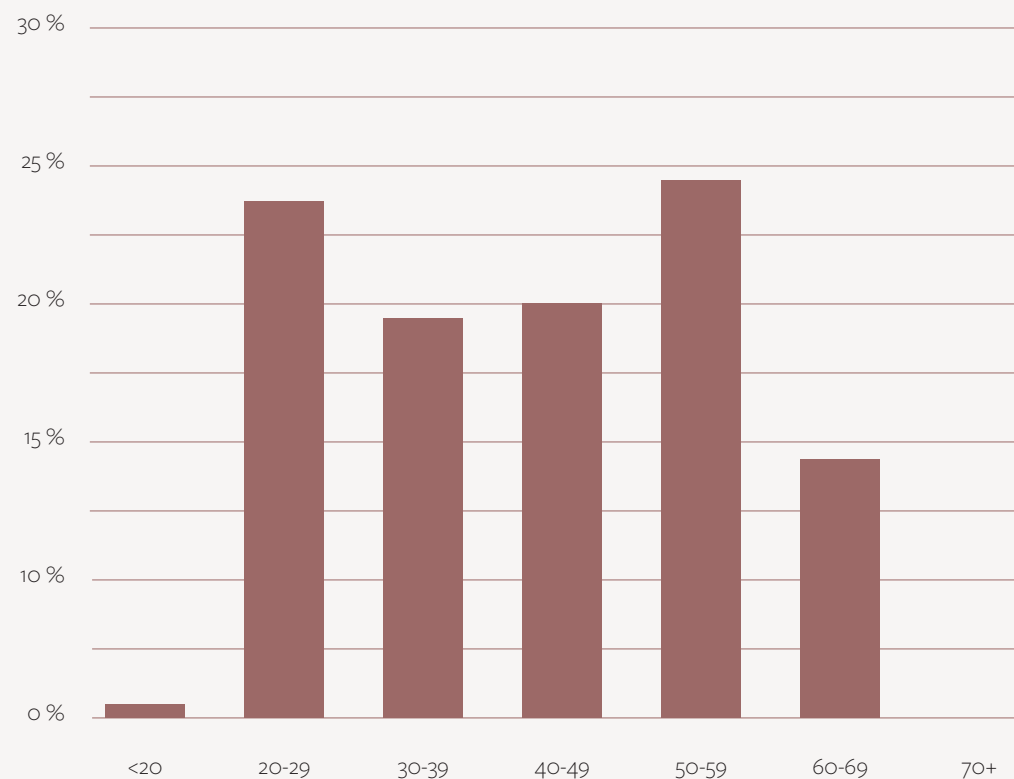
220,5

Mænd (FTE)

32%

Procentandel kvinder

Alder – Headcount





Værdier og adfærdsprincipper

I Bording Group udgør vores værdier, ordentlighed, mod og relationer, det grundlæggende fundament for vores kultur gennem mere end 230 år. De fungerer som den underliggende struktur, der ligger til grund for, hvordan vi arbejder. I praksis arbejder vi for, at vores værdier er afspejlet i vores adfærdsprincipper.

Varige resultater starter med og udspringer af, at vi møder hinanden med tillid og respekt – derfor er *ordentlighed* en integreret del af vores identitet. Den manifesterer sig i vores kommunikation med hinanden og vores kunder, i vores fælles ansvarstagen for organisatoriske mål samt i den faglige stolthed.

Vi er bevidste om, at succes ikke skabes alene. Vores styrke udspringer af de mennesker vi er, og dem vi arbejder sammen med, og derfor tillægger vi *relationer* en central betydning. Vi insisterer nemlig på at kende hinanden – både internt som kolleger og eksternt i samarbejdet med kunder og partnere. Vi fremmer nysgerrighed, vidensdeling og gensidig støtte og værdsætter evnen til at fejre succeser i fællesskab.

Fremdrift forudsætter evnen til at turde. For os er *mod* at udtrykke sine synspunkter, at afprøve nye tilgange og at udfordre status quo, også når udfaldet er forbundet med usikkerhed. Mod er den drivkraft, der gør os i stand til at tage ejerskab og skabe løsninger, der ikke blot adresserer nutidige behov, men samtidig bidrager til at forme fremtiden.

Ordentlighed, relationer og mod udgør hver især væsentlige værdier, men deres fulde styrke kommer til udtryk, når de forenes. Tilsammen udgør de kulturen i Bording Group, der forbinder vores selskaber på tværs af landegrænser og faglige discipliner og sikrer, at vi fortsat kan skabe værdi for kunder, partnere og for hinanden.

For at sikre forankring og italesættelse af vores værdier, men også vores adfærdsprincipper, har vi initieret konceptet 'Værdievents' i – indtil videre – udvalgte selskaber. Vores værdievents sætter fokus på essensen af vores værdisæt og adfærdsprincipper. Igennem udvalgte øvelser skabes en åben og ærlig dialog omkring, hvordan vores værdier spiller ind i vores hverdag, og hvordan vores medarbejdere hver især oplever og arbejder med vores værdier igennem adfærdsprincipper i lige netop deres rolle. Samtidig skabes en forståelse for, hvordan både vores værdier og adfærdsprincipper kan opleves, bruges og efterleves på tværs af organisationen.

“

**Ordentlighed,
relationer og mod
udgør hver især
væsentlige værdier,
men deres fulde
styrke kommer
til udtryk, når de
forenes.**

Trivsel

Vi mener, at medarbejdertrivsel skal anses som en grundlæggende forudsætning for både individets velbefindende og organisationens samlede præstationsevne. I Bording Group har vi derfor implementeret et trivselssystem, der gennem månedlige temperaturmålinger af medarbejderens oplevelse af trivsel, fungerer som et værktøj til tidligt at identificere potentielle udfordringer og forbedringspunkter. Igennem vores trivselsmålinger, svarer medarbejderne på en række spørgsmål, som henvender sig til blandt andet samarbejde, ledelse, udviklingsmuligheder, arbejdsituation og engagement. Systemet tilbyder en sikker og anonym ramme for feedback, hvilket yderligere omfatter følsomme emner såsom stress, chikane eller diskrimination. Herved etableres et solidt grundlag for en åben dialog og for styrkelse af den psykologiske tryghed i organisationen.

Vigtigheden af et velfungerende trivselssystem understreges af, at trivsel har direkte indflydelse på samarbejde, engagement og produktivitet. Løbende målinger bidrager til at fremme en kultur, hvor ansvaret for et sundt arbejdsmiljø deles mellem ledere og medarbejdere. Lederne er forpligtede til at handle på baggrund af resultaterne, mens medarbejderne forventes aktivt at inddrage de fremkomne indsigter i dialogen i deres respektive teams, da data er tilgængelig for alle. På denne måde bliver arbejdet med trivsel et fælles organisatorisk anliggende, der kontinuerligt understøtter udviklingen af Bording Group som en attraktiv og støttende arbejdsplads. Vores trivselssystem udgør således et enkelt, men effektivt redskab til at

skabe kontinuerlig indsigt i medarbejdernes trivsel og til at understøtte en vedvarende forbedring af arbejdsmiljøet.

Trivselssystemet er et fælles initiativ på tværs af hele organisationen, der har til formål at løfte hver enkelt medarbejder. Netop derfor arbejder vi målrettet på at skabe både gennemsigtighed og et stærkt fællesskab omkring trivsel. Vi gennemgår jævnligt resultaterne på fællesmøder i hele organisationen, hvor resultater på tværs af afdelinger italesættes. Den enkelte medarbejder kan samtidig følge resultaterne for sit eget team, den pågældende virksomhed og for gruppen samlet. På den måde sikrer vi et helhedsbillede, hvor vi ikke blot fokuserer på individuelle indsatser, men også på det fælles ansvar.

“

Vi mener, at medarbejdertrivsel skal anses som en grundlæggende forudsætning for både individets velbefindende og organisationens samlede præstationsevne.





Top 3 årligt



Ledelse

8.0

Branche 7.9

SPØRGSMÅL, DER KLARER SIG BEDST

Føler du, at din nærmeste chef hos
Bording Group respekterer dig?

8.6

Har du tillid til din nærmeste chef
hos Bording Group ? *

8.6



Holdånd

8.0

Branche 8.1

SPØRGSMÅL, DER KLARER SIG BEDST

Føler du dig respekteret
af dine kolleger?

8.7

Arbejder du og dine kolleger
godt sammen?

8.5



Autonomi

7.9

Branche 7.6

SPØRGSMÅL, DER KLARER SIG BEDST

Føler du, at du selv kan tage initiativet
i dit arbejde?

8.3

Kan du selv bestemme, hvordan du vil
fordele din tid på en normal arbejdsdag?

8.3

*Resultater for spørgsmål med brugerdefinerede virksomhedsnavne er inkluderet

Data indsamlet 01 jan. – 31 dec. 2024

Politik for krænkede adfærd

Hos Bording Group er vi forpligtet til at skabe og fastholde et arbejdsmiljø, der bygger på respekt, tryghed og professionalismisme, og hvor alle medarbejdere og ledere kan udfolde deres potentiale uden frygt for krænkende handlinger. Et sådant miljø er ikke alene en etisk fordring, men også en grundlæggende forudsætning for organisationens funktion, udvikling og værdiskabelse. Vores krænkelsespolitik tydeliggør de adfærdsprincipper, der gælder for hele koncernen, og danner rammen for, hvordan vi håndterer krænkende adfærd. Udgangspunktet er en konsekvent nultolerance, hvilket indebærer, at mobning, chikane, diskrimination, seksuel chikane og vold under ingen omstændigheder accepteres. Alle indberetninger, om end det er igennem kanaler som vores trivselssystem, whistleblowerordning eller mundtligt, behandles med alvor, fortrolighed og retfærdighed. Hver sag bliver gennemgået, og kan afhængigt af sagens karakter medføre disciplinære tiltag.

Vi lægger vægt på, at medarbejdere, der indberetter en sag, kan være trygge ved, at deres henvendelse tages alvorligt og behandles uden risiko for repressalier. Samtidig sikrer vi, at både den krænkede og den anklagede behandles sagligt, værdigt og med respekt, indtil sagen er fuldt belyst. Ansvar for dette er forankret på alle ledelsesniveauer, hvor ledere, vores People & Culture afdeling og andre relevante aktører har en eksplicit pligt til at reagere rettidigt og korrekt.

For at sikre åbenhed og tilgængelighed stiller vi flere rapporteringskanaler til rådighed. Medarbejdere kan vælge at henvende sig til deres nærmeste leder, arbejdsmiljøorganisationen, trivselssystemet eller benytte whistleblowerordningen. Det er en afgørende faktor, at alle hændelser kan bringes frem i lyset, hvorfor vores valg af kanaler er med til at reducere eventuelle barrierer for rapportering af hændelser. Dialog og forebyggelse er centrale elementer i vores tilgang.

Endeligt forstår vi arbejdet med krænkende adfærd som en løbende læringsproces. Hver enkelt sag, uanset udfald, udgør et grundlag for organisatorisk læring og kulturudvikling. Derfor evaluerer vi løbende, så vi kan styrke både vores politikker, procedurer og ledelsesmæssige praksis. Dette sikrer, at vi kontinuerligt arbejder for at udvikle en arbejdsplads, hvor respekt, tillid og ansvarlighed ikke blot er idealer, men en integreret del af hverdagen. Vores krænkelsespolitik er således både vores fælles udgangspunkt og et praktisk redskab, der skal sikre, at Bording Group forbliver en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere kan føle sig trygge, respekterede og værdsatte, og hvor vi i fællesskab tager ansvar for at skabe et inkluderende og professionelt arbejdsmiljø.

“

Vi lægger vægt på, at medarbejdere, der indberetter en sag, kan være trygge ved, at deres henvendelse tages alvorligt og behandles uden risiko for repressalier.

Udvalgte initiativer 2024

I tillæg til vores løbende arbejde med faste initiativer, har vi i 2024 også sat fokus på nogle yderligere fokus-initiativer.

CODING CLASS

Coding Class er et undervisningsforløb, der giver elever i udskolingen på de danske folkeskoler en introduktion til teknologiens og programmeringens grundlæggende logik. Initiativet er udviklet af Københavns Kommune i samarbejde med virksomheder i hovedstadsområdet og gennemføres årligt med henblik på at styrke elevernes digitale kompetencer. Som en del af dette program deltager Fiftytwo hvert år ved at invitere en folkeskoleklasse indenfor i virksomheden. Her præsenteres eleverne for en konkret case, der giver indblik i, hvordan digitale udfordringer tager form i en erhvervsmæssig kontekst. Forløbet er organiseret som et længere undervisningsforløb, hvor teori og praksis integreres. Eleverne arbejder med kreativ idéudvikling, kodning, samarbejde og formidling, og de opnår dermed erfaring med hele processen fra problemforståelse til præsentation af en mulig løsning. Coding Class etablerer på denne måde et læringsrum, hvor elevernes perspektiver møder virksomheders erfaringer, og hvor forbindelser mellem skole, erhvervsliv og de digitale kompetencer, der i stigende grad præger samfundet, styrkes og synliggøres.

LEDERUDVIKLING

Bording Groups lederudviklingsprogram er et ni-dages forløb, der samler ledere på tværs af organisationen. Programmet tager afsæt i vores værdier; ordentlighed, mod og relationer, og har til formål at skabe et fælles ledelsesgrundlag, hvor psykologisk tryghed, sparring og strategisk fokus er centrale elementer. Lederudvikling handler her ikke alene om kompetencer, men om at styrke helhedsorienteret ledelse gennem klare mandater, effektive strukturer og teknologiske værktøjer. Målet er varige adfærdsændringer, hvor ledere udvikler både værktøjer og mindset, der understøtter organisationens samlede udvikling og en fælles identitet.

LEARNING DAYS

Learning Days er et nyt initiativ vi har introduceret i et af vores selskaber. Hvert kvartal afsættes en hel dag dedikeret til både personlig og faglig udvikling for medarbejdere, ledere og teams. Formålet er at styrke kompetencer, fremme vidensdeling og sikre, at vi som organisation forbliver ajour med de nyeste tendenser, værktøjer og metoder. Dagen er obligatorisk og indledes og afsluttes med en fælles eller afdelingsvis aktivitet, mens indholdet kan variere fra individuelt til team- eller virksomhedstilrettet læring. På den måde imødekommer Learning Days både organisationens strategiske behov og medarbejdernes ønske om kontinuerlig personlig udvikling.

Initiativer 2025

NY REKRUTTERINGSPOLITIK

Hos Bording Group arbejder vi på at indføre en ny, fælles rekrutteringsmodel – Rekruttering med omtanke – som implementeres på tværs af koncernen fra tredje kvartal 2025. Formålet er at skabe en strømlinet, retfærdig og inkluderende proces, der sikrer gennemsigthed og lige vilkår i alle ansættelsesforløb. Derved skaber vi et

fælles fundament for alle selskaber i koncernen, hvor vi kombinerer ensartede standarder med mulighed for lokal tilpasning. Dermed styrker vi både effektivitet og kvalitet i rekrutteringen, samtidig med at vi fastholder fokus på respekt for individet og ambitionen om at tiltrække og udvikle de mest kvalificerede talenter uanset baggrund.





Governance



Bestyrelses statement

I Bording Groups bestyrelse arbejder vi ud fra en forretningsgang, der bygger på ansvarlig og transparent virksomhedsledelse, hvor integritet, etisk adfærd og effektiv risikostyring er grundlæggende elementer. Disse Elementer betragter vi i bestyrelsen som nødvendige, for at realisere organisationens samlede finansielle- og bæredygtigheds mål. Vores værdier danner fundamentet, men det er i praksis, igennem vores politikker, handlinger og kultur, at de for alvor får betydning.

Governance er en central del af vores ESG-indsats, fordi vi mener at god virksomhedsledelse er forudsætningen for, at vi kan lykkes med at skabe en sund og bæredygtig forretningspraksis. Vi lægger vægt på gennemsigtighed, integritet og klare strukturer, der sikrer, at vi altid handler i overensstemmelse med vores værdier, mod, ordentlighed og relationer, samt vores forpligtelser. Dette er af afgørende betydning, eftersom vi opererer på tværs af landegrænser, og dermed skal navigere i forskelligartede regulatoriske miljøer og kulturelle traditioner.

I de senere år har vi intensiveret vores indsats for at integrere ESG i hele organisationen. Det betyder, at governance ikke kun ses som kontrol og compliance, men som en aktiv ramme for udvikling, innovation og ansvarlig forretningspraksis. Rapporten for 2024 markerer et vigtigt skridt på vores rejse. Den giver et konkret indblik i, hvordan vi omsætter vores værdier til handling og arbejder med bæredygtig

virksomhedsledelse i praksis. Samtidig udgør rapporten en forpligtelse til løbende at forbedre vores interne processer og fastholde et højt niveau af ansvarlighed i vores beslutninger. Dermed fungerer den ikke blot som dokumentation, men også som et aktivt redskab til at skabe værdi for virksomheden, medarbejderne, vores samarbejdspartnere og det samfund, vi er en del af.

Vi i bestyrelsen har stor tiltro til arbejdet med den bæredygtige dagsorden, og til at tilskynde ledelsen, medarbejdere og samarbejdspartnere, til at skabe en bæredygtig arbejdsplads i overensstemmelse med vores fælles værdier og retningslinjer.

“

Vi i bestyrelsen har stor tiltro til arbejdet med den bæredygtige dagsorden.



Erklæringer

I flere af vores selskaber arbejder vi med forskellige typer af erklæringer og certificeringer, herunder også særligt i relation til Governance

For os er erklæringer en integreret del af måden, vi arbejder med governance, kvalitet og ansvarlig datahåndtering. De bidrager til at forankre gode processer i hele organisationen og sikrer, at arbejdet ikke alene bæres af ledelsen eller enkelte stakeholdere. Vi lægger vægt på, at forståelsen for god governance og systematisk dokumentation er et fælles ansvar, som deles af alle medarbejdere på tværs af selskaber og funktioner.

Vores revisioner herom, er derfor ikke blot en compliance øvelse, men en naturlig del af integrationen af vores værdi om ordentlighed hele vejen igennem forretningen.

ISAE 3000

I 2024, gennemførte flere af vores datterselskaber ISAE 3000 GDPR-erklæring. Erklæringen stiller strenge krav til vores datahåndtering, i relation til vores rolle som en databehandler for vores kunder.

Erklæringen er et testamente på vores arbejde, hvor vi igennem en række kontroller klarlægger vores arbejde med processer, procedurer og mekanismer, som skal sikre korrekt datahåndtering, overholdelse af lovgivning, risikostyring og pålidelig rapportering. Erklærin-

gen fastsætter, om disse kontroller er hensigtsmæssigt designet og implementeret. I 2024 opretholdt Fiftytwo deres ISAE 3000 type II erklæringen. Det er et stærkt vidnesbyrd om, at vi kontinuerligt lever op til de omfattende krav og forpligtelser, der følger med erklæringen. At fastholde denne standard gennem flere år er ikke alene et bevis på, at vores processer er veludviklede og dokumenterede, men også at de i praksis fungerer, som de skal år efter år.

I 2024, fik både Fiftytwo Dynamics og selskabet Nordlid også hver sin ISAE 3000 type I erklæring. Implementeringen og gennemførelsen af sådan en erklæring betyder også, at vores selskaber har gennemført en række forbedringer og samtidig forpligtet sig til at opretholde denne fastsatte standard.

ISAE 3402

Fiftytwo Finance fik i 2024 tildelt en ISAE 3402 type II-erklæring. Hvor type I vurderer designet af kontroller på et givent tidspunkt, omfatter type II en evaluering af, hvordan kontrollerne fungerer over en længere periode. Det gør erklæringen til en stærk indikator for driftssikkerhed og konsistens i virksomhedens processer. Med en sådan erklæring, skabes ligeledes gennemsigtighed og sikkerhed

omkring vores ydelse, så kunder og samarbejdspartnere kan have fuld tillid til leverancerne.

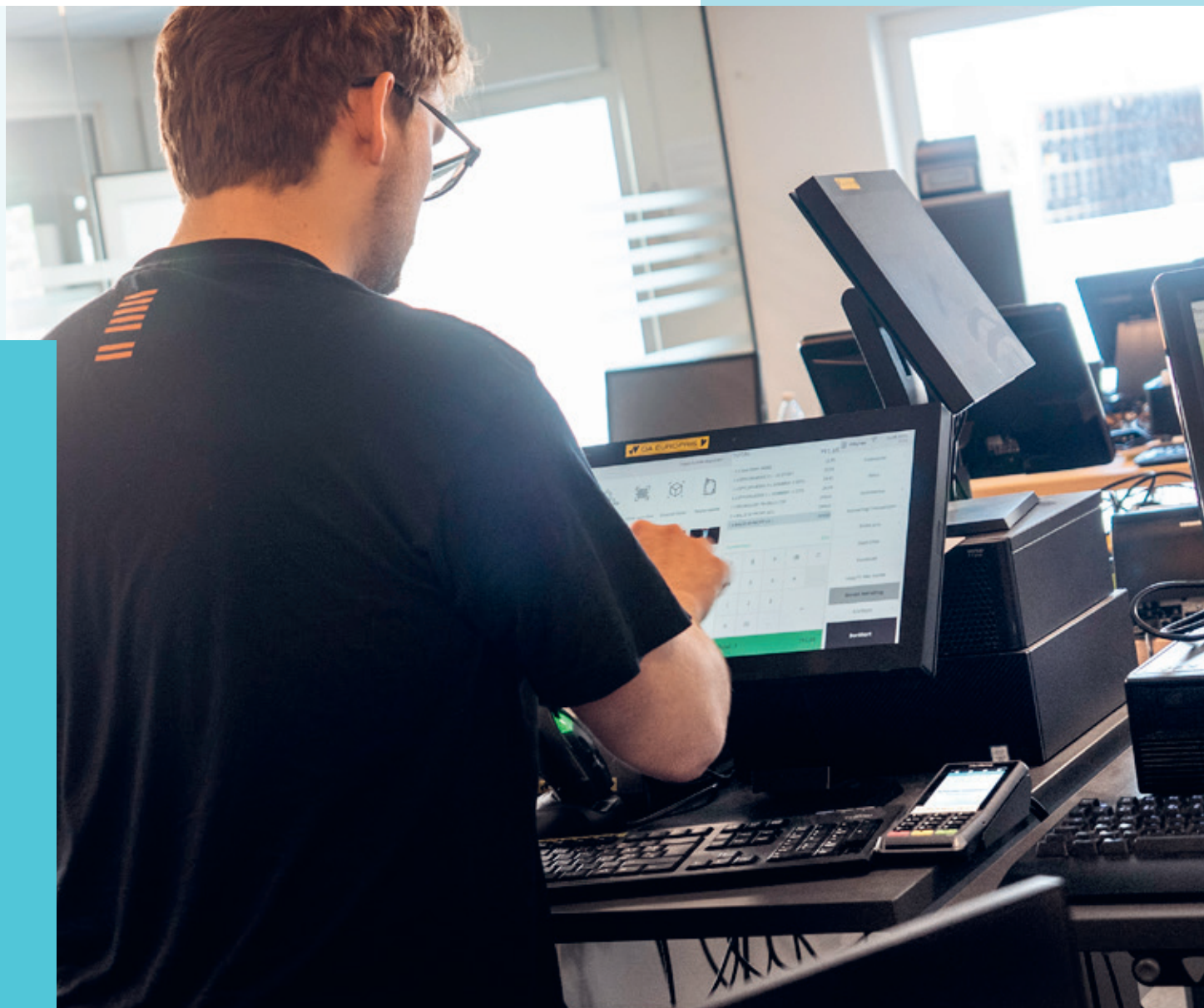
ISO 9001

Selskaberne Bording AB og KLS PurePrint arbejder med og har begge ISO 9001 certificeringen. Certificeringen er en af de mest udbredte internationale standarder inden for kvalitetsstyring. Den indebærer et omfattende sæt af krav til, hvordan den enkelte virksomhed arbejder med styring af kvalitet, herunder strukturerede processer, dokumentation, og en kontinuerlig evaluering af metoder og resultater samt risikobaseret tænkning. ISO 9001-certificering kan derfor ses som vores garanti for effektiv styring og konsekvent høj kvalitet. Dette er mere end bare en certificering, det er en forpligtelse til at levere konstant forbedring og sikre, at vores kunder får de bedste produkter. Dette sker igennem vores systematiske arbejde med at sikre konsistente og pålidelige leverancer, samtidig med at vi løbende identificerer muligheder for forbedring. Processerne er hermed veldokumenterede, gennemsigtige og designet til at sikre ensartede resultater i høj kvalitet.

**For mere information om erklæringer tilknyttet udvalgte virksomheder, henvises til bilag B1.*

“

Vores revisioner herom,
er derfor ikke blot om
en compliance øvelse,
men en naturlig del af
integrationen af vores
værdi om ordentlighed
hele vejen igennem
forretningen.



Whistleblower

Vores whistleblowerordning er et centralt element i vores arbejde med god governance. Ordningen skal ikke alene ses som opfyldelse af gældende lovgivningsmæssige krav, men er samtidig et redskab, der understøtter en ansvarlig og etisk forretningspraksis for både interne og eksterne relationer.

Whistleblowerordningen er etableret som en sikker og fortrolig kanal til indberetning af alle alvorlige forhold, der vedrører vores datterselskaber. Dette omfatter hændelser der kan udgøre mistanke eller viden om misligholdelse eller ulovlig, uetisk eller ureglementeret adfærd, herunder men ikke begrænset til bestikkelse, korruption, brud på datasikkerhed, skader på miljø, seksuel eller anden grov chikane.

Ordningen er udformet med henblik på at sikre høj grad af tillid og legitimitet. Indberetninger kan foretages anonymt, og indberetteren har derudover også mulighed for at angive, hvem der skal gennemgå behandlingen af sagen. Denne struktur bidrager til at understøtte ordningens uafhængighed og objektivitet samt til at sikre, at indberetninger kan fremlægges uden risiko for interessekonflikter eller begrænsninger. Derfor mener vi også, at ordningen kan bidrage til at få forhold frem i lyset, som ellers ikke ville være kommet til vores kendskab.

I 2024 havde vi ikke nogen registrerede sager igennem vores whistleblowerordning. Vi mener dog ikke at fraværet af indberetninger fritager os for ansvaret om løbende at sikre, at ordningen er kendt, tilgængelig og betryggende for alle medarbejdere på tværs af organisationen.

Derfor opfordrer vi også vores medarbejdere til at bruge de øvrige kanaler, vi stiller til rådighed. Igennem vores interne medarbejdertrivselssystem, er der også mulighed for at oprette anonyme sager, som ikke tilfalder vores whistleblower ordning.

**Dette kan eksempelvis være mistrivsel, utilfredshed om ansættelsesforhold og lignende. For mere information om rapporteringskanaler og interne politikker henvises til afsnittet om Social.*

“

Whistleblower-ordningen er etableret som en sikker og fortrolig kanal til indberetning af alle alvorlige forhold, der vedrører vores datterselskaber.





Bilag

Selskabernes generelle oplysninger (B.1)

GRUNDLÆGGENDE INFORMATIONER

Navn: F. E. Bording (Bording Group)

Virksomhedsform: Aktieselskab A/S

NACE sektor kode(r): 70.10 (701010 branchekode)

Balancesum (i Euro 7,46): 44.194 t.

Omsætning (i Euro 7,46): 71.919 t.

Antal ansatte: 322,01 FTE (På tværs af de omfattede selskaber)

ADRESSER OG GEOLOKATION PÅ AKTIVITETER OG ANLÆG, SOM F.E. BORDING EJER, LEJER ELLER KONTROLLERER

STED	ADRESSE	POSTNUMMER	BY	LAND	GEOLOKATION (KOORDINATER)
Hovedkontor (Glostrup)	Ejby Industrivej 91	2600	Glostrup	Danmark	55,69707* N, 12,41621* Ø
Kontor Aarhus	Bredskifte Allé 11	8210	Aarhus	Danmark	56,17962* N, 10,13231* Ø
Kontor Aalborg	Porsvej 2	9000	Aalborg	Danmark	57,02411* N, 9,89284* Ø
Produktion & hovedkontor	Jernholmen 42 A	2650	Hvidovre	Danmark	55,60631* N, 12,48835* Ø
Kontor	Florettgatan 27 B	254 67	Helsingborg	Sverige	56,07991* N, 12,72483* Ø
Kontor	Norrby Långgata 18	504 35	Borås	Sverige	57,72330* N, 12,93242* Ø
Kontor	Industrigatan 4	697 32	Pålsboda	Sverige	59,06271* N, 15,33028* Ø
Kontor	Olaf Ryes Gade 7	6000	Kolding	Danmark	55,39649* N, 10,37781* Ø
Kontor	Brøndby Stadion 20	2605	Brøndby	Danmark	55,64733* N, 12,41783* Ø
Kontor	Borgergade 2	1300	København K	Danmark	55,68225* N, 12,58430* Ø
Kontor	Vesterbrogade 149	1620	København V	Danmark	55,67362* N, 12,56119* Ø
Kontor	Olaf Helsets vei 6	0694	Oslo	Norge	59,86513* N, 10,84107* Ø
Lager & udlejning	Skovdalsvej 4	8300	Odder	Danmark	55,98678* N, 10,15233* Ø
Lager/værksted	Hobrovej 90 (Før: Hvidsværmervej 119)	2610	Rødovre	Danmark	55,69753* N, 12,44216* Ø
Lager	Kanalholmen 16H st.	2650	Hvidovre	Danmark	55,61087* N, 12,45098* Ø
Udlejning	Fabriksparken 14	2600	Glostrup	Danmark	55,68512* N, 12,39306* Ø

OMFATTEDE SELSKABER I DENNE ESG-RAPPORT

NAVN PÅ SELSKAB	ADRESSE PÅ SELSKAB
Bording Danmark	Ejby Industrivej 91, 2600 Glostrup, Danmark
Bording AB	Norrby Långgata 18, 504 35 Borås, Sverige
Cognito	Olaf Helsets vei 6, 0694 Oslo, Norge
KLS PurePrint	Jernholmen 42 A, 2650 Hvidovre, Danmark
F. E. Bording (Bording Group)	Ejby Industrivej 91, 2600 Glostrup, Danmark
Fiftytwo	Ejby Industrivej 91, 2600 Glostrup, Danmark
Fiftytwo Dynamics	Ejby Industrivej 91, 2600 Glostrup, Danmark
Fiftytwo Finance	Ejby Industrivej 91, 2600 Glostrup, Danmark
Moonraker	Borgergade 2, 1300 København K, Danmark
Nordlid	Vesterbrogade 149, 1620 København V, Danmark

Certificeringer, erklæringer og mærker (B.1)

E:

NAVN PÅ CERTIFIKAT, ERKLÆRING ELLER MILJØMÆRKE	KORT BESKRIVELSE	DATO FOR UDSTEDELSE/ GYLDIGHED	EVT. RATING	VIRKSOMHED
ISO 14001	International standard for miljøledelsessystemer. ISO 14001 har til formål, at mindske organisationens miljøaftryk, ved systematisk at reducere miljøpåvirkning fra aktiviteter, produkter og ydelser.	11.11.2023 – 10.11.2026	N.A	KLS Pureprint
ISO 14001	International standard for miljøledelsessystemer. ISO 14001 har til formål, at mindske organisationens miljøaftryk, ved systematisk at reducere miljøpåvirkning fra aktiviteter, produkter og ydelser.	10.02.2024 – 09.02.2027	N.A	Bording AB
FSC	FSC, Forest Stewardship Council, er en global certificering for ansvarligt skovbrug og træprodukter. Sikrer, at træ og papir kommer fra bæredygtigt forvaltede skove.	25.03.2023 – 24.03.2028	N.A	KLS Pureprint
FSC	FSC, Forest Stewardship Council, er en global certificering for ansvarligt skovbrug og træprodukter. Sikrer, at træ og papir kommer fra bæredygtigt forvaltede skove.	19.05.2024 – 18.05.2029	N.A	Bording Danmark
FSC	FSC, Forest Stewardship Council, er en global certificering for ansvarligt skovbrug og træprodukter. Sikrer, at træ og papir kommer fra bæredygtigt forvaltede skove.	10.01.2022 – 09.01.2027	N.A	Bording AB
Cradle-to-cradle	Cradle-to-Cradle er en helhedsorienteret miljøcertificering baseret på en cirkulær økonomi-tankegang. Certificeringen har til formål, at sikre, at et produkt hverken forurener samt tærer på jordens ressourcer.	17.11. Fornyelse med gyldighedsdato til 17.11.2026	Guld. Dele er Platin.	KLS Pureprint
Svanemærket	Svanemærket er Nordens officielle miljømærke, der tildeles produkter med dokumenteret lav miljøpåvirkning gennem hele livscyklussen. Ordningen har særligt fokus på at fremme bæredygtig udvikling, beskytte sundheden samt sikre høj produktkvalitet.	Indtil 31.12.2027	N.A	KLS Pureprint

S:

NAVN PÅ CERTIFIKAT, ERKLÆRING ELLER MILJØMÆRKE	KORT BESKRIVELSE	DATO FOR UDSTEDELSE/ GYLDIGHED	EVT. RATING	VIRKSOMHED
EcoVadis	EcoVadis er en international vurderings- og certificeringsordning for virksomheders bæredygtighed. Ordningen fokuserer på miljø, arbejds- og menneskerettigheder, etik samt ansvarlig indkøbspraksis.	23.09.2024 – 23.09.2025	Bronze	Bording Danmark

G:

NAVN PÅ CERTIFIKAT, ERKLÆRING ELLER MILJØMÆRKE	KORT BESKRIVELSE	DATO FOR UDSTEDELSE/ GYLDIGHED	EVT. RATING	VIRKSOMHED
ISAE 3000 type I	ISAE 3000 Type I er en international erklæring, der belyser en virksomheds interne kontroller på et givent tidspunkt. Kontrollerne omfatter processer, procedurer og mekanismer, som skal sikre korrekt datahåndtering, overholdelse af lovgivning, risikostyring og pålidelig rapportering. Erklæringen viser, om disse kontroller er hensigtsmæssigt designet og implementeret.	05.06.2026	N.A	Nordlid
ISAE 3000 type I	ISAE 3000 Type I er en international erklæring, der belyser en virksomheds interne kontroller på et givent tidspunkt. Kontrollerne omfatter processer, procedurer og mekanismer, som skal sikre korrekt datahåndtering, overholdelse af lovgivning, risikostyring og pålidelig rapportering. Erklæringen viser, om disse kontroller er hensigtsmæssigt designet og implementeret.	30.09.2024	N.A	Fiftytwo Dynamics
ISAE 3000 type II	ISAE 3000 Type II er en international erklæring, der belyser en virksomheds interne kontroller over en nærmere angivet periode. Kontrollerne kan være både IT-relaterede, organisatoriske og operationelle og har til formål at minimere risici og sikre pålidelig rapportering. Erklæringen viser både, om kontrollerne er hensigtsmæssigt designet, og om de har fungeret effektivt i praksis gennem hele den vurderede periode.	01.03.2024 – 28.02.2025	N.A	Fiftytwo
ISAE 3402 type II	En international revisionsstandard, der giver sikkerhed for, at en serviceudbyder har hensigtsmæssige kontroller til at håndtere kunders data.	24.11.2023 – 30.11.2024	N.A	Fiftytwo Finance
ISO 9001	En international standard for kvalitetsledelsessystemer, der sikrer, at en organisation arbejder systematisk med kvalitet, kundetilfredshed og løbende forbedringer. Fokus er på at strukturere og forbedre processer på tværs af hele virksomheden.	09.11.2023 – 10.11.2026	N.A	KLS PurePrint
ISO 9001	ISO 9001 er en international standard, der belyser en organisations kvalitetsledelsessystem. Kontrollerne består her i systematiske og dokumenterede processer, der sikrer konsistens og forbedring.	10.02.2023 – 09.02.2027	N.A	Bording AB

OBS: Selskaberne Nordlid og Fiftytwo Dynamics har i 2025 begge opnået ISAE 3000 type II. Fiftytwo Finance har i 2025 også opnået ISAE 3402 type 2. Fiftytwo har i 2025 fornyet sin type II udstedelse

Egen arbejdsstyrke (B.8 – B.9 – B.10)

GENERELLE KARAKTERISTIKA B.8

LAND	ANSATTE (FTE)	
Danmark	267,01	
Norge	14	
Sverige	41	
Total	322,01	

MEDARBEJDER OMSÆTNING	UNIT	2024
Medarbejder fratrædelser – Ansatte og Midlertidige		
Alle fratrædelser	%	26
Ufrivillige fratrædelser	%	10
Frivillige fratrædelser	%	16
Medarbejder tiltrædelser – Ansatte og Midlertidige		
Alle tiltrædelser	%	32

ANSÆTTELSESR – HEADCOUNT	UNIT	2024
Antal hoveder Total	no.	396
Antal hoveder midlertidige kontrakter	%	9
Antal hoveder konsulenter	%	8

ANTI DISKRIMINATION	UNIT	2024
Følger selskabet en sex-chikanke og/eller en anti-krænkelser politik	yes/no	Yes

MEDARBEJDER DIVERSITET	UNIT	2024
Alle ansatte FTE		
Alle ansatte FTE	no.	322,01
Kvinder FTE	no.	101,51
Mænd FTE	no.	220,51
Procentandel kvinder	%	32
Alder – Headcount		
<20	%	1
20-29	%	23
30-39	%	19
40-49	%	20
50-59	%	24
60-69	%	13
70+	%	0

SUNDHED OG SIKKERHED B.9

SUNDHED OG SIKKERHED	UNIT	2024
Følger og publicerer virksomheden en sundheds- og/eller sundheds og sikkerhedspolitik	yes/no	Yes
Total sygefravær / total antal arbejdstimer for alle ansatte	%	4
Sygefravær (langtids – +30 dage) / total antal arbejdstimer for alle ansatte	%	1
Sygefravær (kortids – op til 30 dage) / total antal arbejdstimer for alle ansatte	%	2
ARBEJDSULYKKER	UNIT	2024
Total antal arbejdsulykker / alle ansatte (FTE)	%	1
Total antal arbejdsrelaterede dødsfald / alle ansatte (FTE)	%	0

VEDERLAG, OVERENSKOMSTER OG UDDANNELSE B.10

Oplysninger om minimumsløn: På tværs af selskaber i Bording Group modtager alle ansatte en løn, der som på minimum er på niveau med minimumslønnen

LØNFORSKEL MELLE KØN	UNIT	2024
Gns mandlig løn / Gns kvindelig løn	%	21
MEDARBEJDER UDVIKLING	UNIT	2024
Antal afholdte udviklingssamtaler / alle ansatte (FTE)	%	66
Total antal udviklingstimer / total antal arbejdstimer for alle ansatte	%	1
Totale timer kvinder (Målt på antal hoveder for alle ansatte eks. selskaber uden data)	no.	1518,66
Totale timer mænd (Målt på antal hoveder for alle ansatte eks. selskaber uden data)	no.	2251,31
Gennemsnitlige timer kvinder (Målt på antal hoveder for alle ansatte eks. selskaber uden data)	no.	13,4
Gennemsnitlige timer mænd (Målt på antal hoveder for alle ansatte eks. selskaber uden data)	no.	10,4
KOLLEKTIV OVERENSKOMST	UNIT	2024
Antal headcount dækket af kollektiv overenskomst / alle ansatte headcount	%	21

Governance (B.11)

KORRUPTION & BESTIKKELSE B.11 – Der er har været 0 registrerede sager associeret med korruption & bestikkelse i 2024

LØNFORSKEL MELLEML CEO OG MEDARBEJDERE	UNIT	2024
Lønforskell mellem CEO og medarbejdere	x:1	2,3
BESTYRELSE (BORDING GROUP)	UNIT	2024
Total antal bestyrelsesmedlemmer	no.	6,17
Kvinder %	%	28
Mænd %	%	72
Under 30	%	0
Mellem 30-50	%	45
Over 50	%	55

Bording Group

Ejby Industrivej 91
2600 Glostrup

T: 70 11 50 11
E: bg@bordinggroup.com
W: bordinggroup.com

