

marknadsföring · marknadsföring



WORLDWIDE
ASSET MANAGEMENT

CSR RAPPORT 2022

ANSVARFULLT FÖRETAGANDE INOM C WORLDWIDE



Ansvarsfullt företagande inom C WorldWide Asset Management Fondsmäglerselskab A/S

I denna rapport finner du vår redovisning av de aktiviteter och initiativ vi har genomfört under året för att skapa värde för våra medarbetare, intressenter och samhället. Denna rapport täcker de danska och svenska kontoren för år 2022.

Innehåll

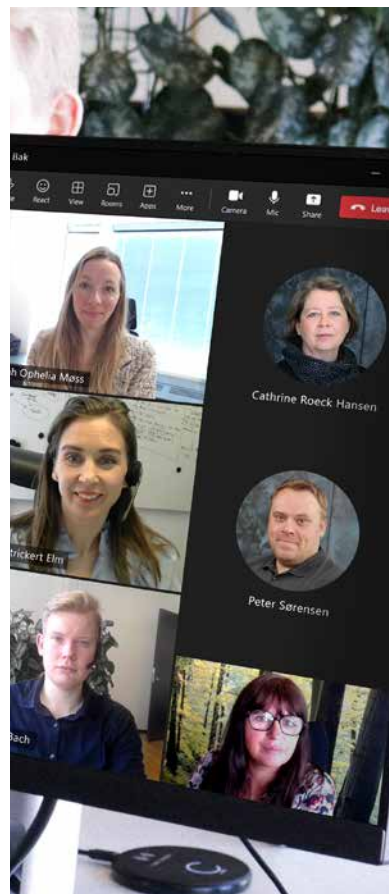
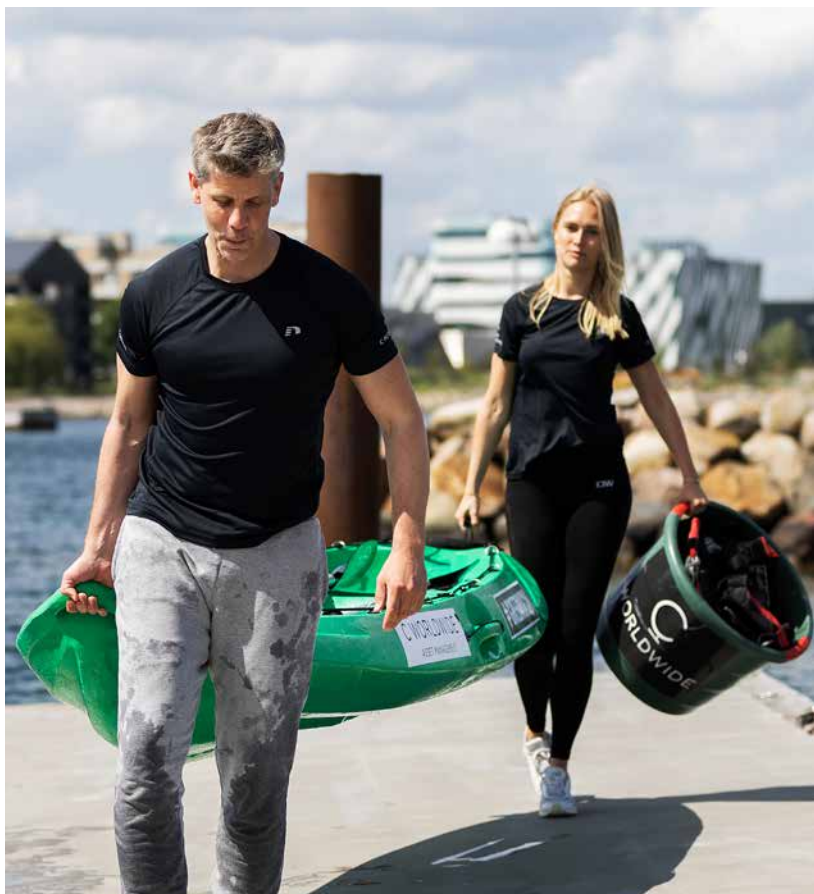


**REFLEKTIONER FRÅN
BO KNUDSEN**
06



DET HÄR ÄR C WORLDWIDE
08

DET ANSVARSTAGANDE BOLAGET
12



MÄNNISKOR – ETT MENINGSFULLT ARBETSLIV

14

SAMHÄLLE – MEDBORGARANSVAR

20

PLANET – MILJÖANSVAR

22

DATA OCH NYCKELTAL

31

VÅR KOMMITTÉ

32

**BILAGA – FÖRKLARING AV VÅR
KOLDIOXIDREDOVISNING**

34

Reflektioner från Bo Knudsen

Vårt sociala engagemang kommer till uttryck i vår CSR-vision:

"Som ett ansvarsfullt företag fokuserar vi på att påverka samhällsutvecklingen i en mer ansvarsfull riktning. Vi strävar efter att vara den bästa versionen av oss själva – både som företag och som medarbetare – och att se till att den skillnad vi gör är meningsfull och hållbar."

Jag är glad över att kunna presentera vår tredje rapport om vårt företags sociala ansvar (Corporate Social Responsibility, CSR). På C WorldWide fortsätter vi engagera oss i principerna i FN:s Global Compact. Vi har gjort betydande ansträngningar under det senaste året när det gäller hur vi hanterar vårt miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade ansvar. Dessa inkluderar att initiera nya initiativ för att ge tillbaka till samhället och miljön samt hur man kan vara en attraktiv arbetsplats.

Vi publicerar denna rapport vid en tidpunkt då det pågår ett krig i Ukraina, med tragiska humanitära, sociala och ekonomiska konsekvenser. Energit krisen i Europa har hotat flera europeiska länders och bolags förmåga att arbeta med full kapacitet. På miljönivå ökar den mänskliga påverkan på vår planet snabbt och stressar vårt känsliga ekosystem. Vi tror att det är dags att visa ett konsekvent engagemang för långsiktigt tänkande och hållbarhet. Detta gäller även våra intressenter som kräver mer företagsansvar, och vi har åtagit oss att kontinuerligt förbättra oss för att möta deras förväntningar.

År 2022 undertecknade vi initiativet Net Zero Asset Managers (NZAM)¹ och åtar oss att vara koldioxidneutrala år 2050, med milstolpar längs vägen. För att nå detta mål krävs en dedikerad insats och nya genombrott. Det gäller även våra investeringar där vi fokuserar vårt tänkande (våra beslut/övervägningar) på klimat och koldioxidutsläpp. Vi vill hålla ordning på vårt eget hus. Det innebär att ta ansvar, både som organisation och i våra investeringar. Även om klimatförändringarna är en aktuell och viktig utmaning att ta itu med, finns det också ett stort behov av att fokusera även på andra parametrar, såsom social ojämlikhet, hälsa och välbefinnande.

Vi måste fortsätta att anta utmaningarna framöver, förbereda oss för de nya kraven på hållbarhet och fortsätta arbeta mot en mer ansvarsfull framtid med ett ödmjukt och prövande förhållningssätt.

Trevlig läsning!

¹ NZAM är en internationell grupp av kapitalförvaltare som åtagit sig att stödja målet om nettoutsläpp av växthusgaser (GHG) till noll senast år 2050, eller tidigare, i linje med globala ansträngningar för att begränsa uppvärmningen till 1,5 °C. Huvudfokus för initiativet är inte att utesluta portföljbolag utan snarare att samarbeta med portföljbolagen för att delta i den omställning som behövs, vilket är i linje med vår nuvarande strategi. Inom de närmaste 12 månaderna kommer vi att fastställa specifika mål som är anpassade till NZAM-initiativet, baserat på erkända ramverk som Science Based Targets Initiative (SBTi).

REFLEKTIONER
FRÅN BO KNUDSEN



Foto Jacob Nielsen

Bo Knudsen, VD och portföljförvaltare C WorldWide

Det här är C WorldWide

C WorldWide Asset Management Fondsmæglerselskab A/S (CWW) är helägt av C WorldWide Holding A/S och del av CWW-gruppen. Vi har en filial i Sverige med säte i Stockholm, ett representationskontor i Göteborg och en filial i Finland. Den 31 december 2022 hade vi 92 anställda i Danmark, 22 i Sverige och en i Finland. Vi förvaltar i första hand aktieportföljer för pensionsfonder, livförsäkringsbolag, stiftelser, privata företag, kommuner och förmögna privatpersoner. Vi har kunder sedan länge i hela Norden men internationella kunder utgör allt mer av kundbasen. Vi förvaltar elva fonder baserade i Luxemburg och åtta avdelningar i den danska investeringsföreningen C WorldWide. Vårt mål är att skapa en stabil och långsiktig värdetillväxt. Vår investeringsfilosofi bygger på djupgående analys av globala trender som påverkar långsiktiga investeringar. Utifrån dessa trender identifierar vi flera investeringsteman från vilka vi bygger koncentrerade aktieportföljer av bolag vi noggrant analyserat och valt ut.

Vi har tillhandahållit diskretionära portföljförvaltningstjänster till våra kunder sedan 1986. Vi är strategiskt fokuserade på att etablera solida långsiktiga kundrelationer och en prestationsdriven företagskultur och vi har uppnått stabila historiska resultat. I slutet av 2022 uppgick vårt förvaltade kapital till 192 miljarder SEK.

Läs mer på vår hemsida: [C WorldWide Asset Management](#).



Förvaltad kapital

192 miljarder SEK

Medarbetare

115

Vår närvaro

Köpenhamn, Danmark
Stockholm, Sverige
Göteborg, Sverige
Helsingfors, Finland







Det ansvarstagande bolaget

C WorldWide Asset Management är fokuserat på att investera ansvarsfullt, vilket innebär att det är viktigt att se till våra handlingar och vårt ansvar över miljö-, sociala och förvaltningsteman.

Vår CSR-strategi kallas *The Responsible Company* eftersom den uttrycker vårt engagemang för hur vi agerar i samhället och hur vi ser på oss själva i allmänhet. Vår strategi är förankrad i FN:s mål för hållbar utveckling och FN:s Global Compact som övergripande ramverk för att styra våra handlingar och initiativ.

FN:s hållbarhetsmål (SDG)

Under 2022 fortsatte vi att utveckla vårt interna fokus på FN:s globala mål (SDG:er) baserat på respons från våra kunder och en intern undersökning bland alla anställda. Det är viktigt att betona att vi står bakom samtliga 17 SDG:er och anser att det är viktigt att arbeta så holistiskt som möjligt. Alla SDG:er är dock inte lika relevanta och vi har därför prioriterat därefter. Vi har valt att fokusera på God hälsa och välbefinnande (nr 3) Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (nr 8), Minskad ojämlikhet (nr 10), Hållbar konsumtion och produktion (nr 12) och Ekosystem och biologisk mångfald (nr 15). Vi tror att det är de fokusområden där vi kan bidra mest. Det betyder inte att vi inte kommer att ha projekt som rör andra SDG:er, utan snarare kommer vi att ha ett större fokus på dessa mål. Även om SDG är ett användbart ramverk som används för att anpassa vårt interna arbete kring CSR, representerar de inte vår investeringsfilosofi eller investeringsprocess. Du kan läsa mer om hur vi investerar [här](#).

Tre pelare stödjer vår CSR-strategi

1. Människor – Ett meningsfullt arbetsliv

Som ett kunskapsbaserat företag är våra medarbetare vår mest värdefulla resurs, varför vi vill behålla och optimera en unik arbetsplatskultur.

2. Samhälle – Medborgaransvar

Vi vill uppnå ett större genomslag och påverka samhället, särskilt lokalt, i en mer ansvarsfull riktning. Vårt arbete fokuserar på olika initiativ och åtgärder för att minska sociala ojämlikheter.

3. Planet – Miljöansvar

Vi vill bidra till den gröna omställningen och möta vårt miljöansvar genom olika initiativ och åtgärder.

Våra utvalda globala mål och delmål:

3. God hälsa och välbefinnande

- 3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa.
- 3.8 Tillgängliggör sjukvård för alla.



8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

- 8.6 Främja ungas anställning, utbildning och praktik.
- 8.7 Utrota tvångsarbete, människohandel och barnarbete.
- 8. Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla.



10. Minskad ojämlikhet

- 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering.
- 10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering.



12. Hållbar konsumtion och produktion

- 12.3 Halvera matsvinnet i världen.
- 12.5 Minska mängden avfall markant.
- 12.6 Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och naturliga livsmiljöer.



15. Ekosystem och biologisk mångfald

- 15.2 Främja hållbart skogsbruk, stoppa avskogningen och återställ utarmade skogar.
- 15.5 Skydda den biologiska mångfalden och naturliga livsmiljöer.



Människor

– Ett meningsfullt arbetsliv

“Vi tror på människor framför system.”

För att säkerställa trivsel och arbetsglädje på vårt företag erbjuder vi våra anställda bästa möjliga arbetsvillkor. Vi fokuserar på att upprätthålla en fysiskt, mentalt och socialt positiv arbetsmiljö. Utifrån detta har vi olika initiativ för att upprätthålla vår höga standard och förbli en attraktiv plats att arbeta, lära och utvecklas på.

C WorldWide erbjuder
bland annat sina medarbetare

Sjukvårdsförsäkring
Terminalglasögon
Friskvårdsbidrag
Arbete på distans

Medarbetarnas välbefinnande och allmän hälsa

För att säkerställa hälsa och välbefinnande har anställda på Köpenhamnskontoret tillgång till ett gym. De erbjuds veckovis massage av en sjukgymnast, samt meditationspass, flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta hemifrån. Även om vi ser våra kontor som den primära arbetsplatsen, erbjuder vi anställda flexibilitet att arbeta på distans, för att få en bättre balans mellan arbete och privatliv för många. Varje medarbetare på vårt svenska kontor får ett friskvårdsbidrag en gång om året för hälso- och träningsaktiviteter. Vårt Stockholmskontor genomgick en uppgradering 2022, för att förbättra arbetsmiljön med särskild tonvikt på trivsel och välbefinnande.

Dessutom deltog vi i ett företagsomfattande initiativ i början av 2022 med The High-Performance Tribe, som specialiserat sig på prestations- och stresshantering för att hjälpa våra medarbetare att förbättra sin psykiska hälsa. Men trots våra goda avsikter och det initiala intresset var det totala medarbetardeltagandet lägre än förväntat, troligen på grund av att alla virtuella evenemang skapat en större efterfrågan på fysiska evenemang efter pandemin.

Vi fortsätter att fokusera på vår fysiska arbetsplats individuellt och i alla gemensamma utrymmen. Alla personliga arbetsplatser ses över årligen, där individuella ergonomiska rekommendationer och preferenser beaktas. Vi erbjuder alla anställda en sjukvårdsförsäkring och tillgång till första hjälpen-kurser, terminalglasögon och influensavaccinationer en gång om året. Vår interna matsal på Köpenhamnskontoret serverar en hälsosam frukostbuffé och lunchbuffé varje dag. Vår ekonomiavdelning ser även över marknaden gällande hälsovårdsförsäkring och pensioner för att säkra det bästa för medarbetarna. På vårt Stockholmskontor får varje anställd utöver frukost en dag i veckan, ett bidrag för att köpa subventionerad frukost, lunch och mellanmål. Anställda erbjuds också varannat år, omfattande hälsokon-



troller till rabatterat pris och tillgång till en professionell supportlinje för psykisk ohälsa eller andra problem.

Arbetsplatsundersökning på det danska kontoret

Arbetstillfredsställelse

3,7/4

Fysisk arbetsmiljö

3,1/4

Psykisk arbetsmiljö

3,4/4

Vårt fokus på att upprätthålla en hälsosam och positiv arbetsmiljö återspeglas till exempel i våra arbetsplatsundersökningar. Den senaste, som utfördes av [Woba](#) 2022, visade på högt välbefinnande bland anställda i allmänhet, med ett generellt betyg på arbetstillfredsställelse på 3,7/4 och en totalpoäng på 3,3/4 vilket är ett bra betyg jämfört med våra jämförbara branschkollegor som ligger på 3,1/4. Den fysiska arbetsmiljön fick 3,1/4 poäng medan den psykiska arbetsmiljön fick 3,4/4. Men vi har också identifierat några punkter som kräver mer uppmärksamhet, och vi håller på att adressera dessa i detalj.

Mångfald och integration

Som kunskapsorganisation är människor vår främsta tillgång. Därför är det ytterst viktigt att vi prioriterar en arbetsmiljö där alla individer välkomnas, respekteras och värderas, oavsett deras skillnader i förmågor, ålder, etnicitet, kön, religion, sexuell läggning eller någon annan egenskap. Vårt mål är att skapa en kultur som främjar rättvisa och ömsesidig respekt, och där alla individer har lika möjligheter att utvecklas och lyckas.

Vi är medvetna om att anställda av det underrepresenterade könet utgör en minoritet, vilket inte är unikt för oss i den bransch vi verkar. Vi inser att det är viktigt för oss att främja och attrahera en så mångsidig personalbas som möjligt och som inkluderar olika bakgrunder och kompetenser. En mångsidig och inkluderande arbetsplats leder till bättre teamdynamik och en bättre miljö för beslutsfattande.

Vi strävar efter mångfald och inkludering i vår organisation genom att främja åsiktsutbyte, sätta människor framför system och starkt uppmuntra ett inkluderande ramverk för kunskapsdelning. Yttrandefrihet och intellektuell nyfikenhet är nycklar till framgång. När vi anställer nya medarbetare försöker vi söka så brett som möjligt för att säkerställa att vår kunskapsbaserade organisation även behåller sitt försprång under kommande generationer.

Vårt mål är att våra medarbetare ska uppleva samma möjligheter till karriär- och chefsbefattningar oavsett bakgrund, ålder eller kön och vi vill bevara och vidareutveckla en öppen kultur där medarbetarna kan utnyttja sin kompetens på bästa möjliga sätt. Vi har en formell policy som tar upp mångfald, diskriminering och trakasserier som också hänvisar till ett visselblåsarsystem som gör det möjligt för anställda att anonymt rapportera bland annat ärenden som rör sexuella trakasserier på arbetsplatsen, allvarliga personalärenden och övriga överträdelse av arbetarskyddsreglerna.

Det underrepresenterade könet utgör 33 procent på ledningsnivåer och 38 procent för hela organisationen. Mer detaljerad ESG-data hittar du på sidan 31. Vårt mål på medellång sikt är att öka representationen av det underrepresenterade könet till 40 procent.

Som ett danskt aktiebolag följer våra danska och svenska kontor internationella konventioner relaterade till mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och affärsetik. Vi har undertecknat FN:s Global Compact-initiativ och har integrerat dess tio principer i vår uppförandekod. Våra anställda måste följa de relevanta policyer i förhållande till sina respektive befattningar. Nyanställda deltar i informationsmöten där de informeras om verksamheten på de olika avdelningarna i organisationen och de får tillgång till medarbetarhandboken som beskriver den anställdes rättigheter, förmåner och förväntade uppförande.

Översikt över det underrepresenterade könet

Det underrepresenterade könet på ledningsnivå

33%

Det underrepresenterade könet för hela organisationen

38%

Vårt mål på medellång sikt är att öka representationen av det underrepresenterade könet till

40%

Initiativ: Partnerskap med Kvindeøkonomien (KØ)

För att främja mångfald, jämställdhet och inkludering har vi samarbetat med [Kvindeøkonomien \(KØ\)](#) ("kvinnoekonomin") i tre år. KØ är en ideell organisation som arbetar för ekonomisk jämställdhet och ger kvinnor möjlighet att ta mer kontroll över sin ekonomi. Vi har en gemensam ambition att inspirera och stärka kvinnor i ekonomiskt självförtroende och att minska ojämlikheten på detta område.

Personalutveckling

Vi har åtagit oss att göra det möjligt för våra medarbetare att kontinuerligt uppdatera sina kunskaper och kvalifikationer som en del av deras utveckling, till exempel genom utbildningsmöjligheter på individ- eller teamnivå och genom konferenser. Vi är övertygade att detta kommer att hålla våra medarbetare motiverade i sitt dagliga arbete.

För att stärka individuell karriär och personlig utveckling har våra medarbetare tillgång till en rad onlinekurser via plattformen [GoLearn](#). GoLearn skapades i samarbete med några av Danmarks skickligaste experter och kan ses exakt när och var det passar medarbetarens vardag.

De flesta anställda i Sverige (68 procent) har en Swedsec-licens som kommer med årliga kompetensuppdateringar och tester. Swedsec-licensen syftar till att säkerställa relevant kunskap, regelefterlevnad och god etik i finansbranschen.



Foto Jacob Nielsen



Säkerställa intern kunskap om hållbarhet

För att säkerställa att våra anställda håller sig uppdaterade om våra hållbarhetsprinciper och för det interna företagsomfattande hållbarhetsarbetet, har vi en intern CSR-specialist och en dedikerad CSR-kommitté. Vi har CSR som ett återkommande ämne på våra kvartalsvisa medarbetarmöten, där vi uppdaterar om nya initiativ och delar relevant information. CSR är också en del av introduktionsplanen när nya medarbetare anställs. Vidare har alla portföljförvaltare och kundansvariga på det svenska kontoret gått ett hållbarhetsprogram på Handelshögskolan i Stockholm.

För att ytterligare öka fokus och kunskap om hållbarhet och företagsansvar och för att ytterligare engagera och utbilda medarbetarna, hade vi en insiktsfull företagsomfattande session i november 2022 med [Tania Ellis](#) med titeln "Hållbara affärstrender och praxis – hur kan vi göra bra ifrån oss, ännu bättre?". Syftet med denna utbildning var att ge kunskap om hållbart affärsarbete och ge en överblick över centrala begrepp och regeluppdateringar, inklusive det nya EU-direktivet CSRD. Tania presenterade också inspirerande fall av bästa praxis inom hållbart företagande och förklarade hur vi som företag bör fortsätta integrera hållbarhet i vår affärsmodell. Det var en stor framgång, med 80 procent av de anställda närvarade vid presentationen.

3 nyckelmål för "Människor"

- Behålla C WorldWide som en attraktiv arbetsplats.
- Inspirera och uppmuntra medarbetare att träna mer för att öka den mentala och fysiska hälsan.
- Genomför medarbetarundersökningar oftare.

Samhälle – Samhällsansvar

Vi investerar inte bara ansvarsfullt, vi ser också med oro på flera sociala frågor i världen, som konsekvenserna av konflikter eller krig, ohälsa och ojämlikhet. Vi är medvetna om vår storlek och de begränsningar den innebär, men vi tror inte desto mindre att vi kan göra skillnad genom kunskapsdelning och välgörenhet.

Kunskapsdelning

Under fjärde kvartalet 2022 startade vi ett nytt projekt med fokus på att erbjuda vår kunskap om investeringar (och sparande) till de som kanske vill lära sig mer om detta ämne. Vi har ökat vår närvaro på sociala medier (Facebook, Instagram och YouTube), där vi veckovis publicerar en halvtimmes poddavsnitt på danska som heter "Vild med aktier". Dessutom planerar vi att lansera satsningar för kunskapsdelning och att prioritera utbildning mer i vårt CSR-arbete.

Välgörenhetsverksamhet och företagsvolontärarbete

Vi är dedikerade till att stödja olika ideella organisationer. Varje år beslutar vår donationskommitté vilka välgörenhetsorganisationer som ska stödjas med en penninggåva från oss. Vi har också ett volontärprogram som heter "C Global – Act local", vilket gör att våra anställda kan använda en dag om året för att utföra volontärarbete med full lön.

Vi deltog i evenemanget [Cycling4Cancer](#), ett 24-timmars teambuilding-evenemang för att stödja den årliga danska kampanjen mot cancer, "Knæk Cancer." Som ett ansvarsfullt företag vill vi bidra till kampen mot denna sjukdom och donera till Knæk Cancer. Våra engagerade medarbetare hjälpte till att bidra till en god sak och cyklade totalt 633,7 km.

I samarbete med [Julehjælpen](#) bjöd vi in 100 barn och deras föräldrar till en julfest i hopp om en trevlig dag för utsatta familjer. Några av våra anställda använde sin volontärdag på detta evenemang. Nästan 100 barn och deras familjer hade en fin eftermiddag med godis, julklappar och besök av tomten. Det var ett lyckat arrangemang som också gav medarbetarna en känsla av tillfredsställelse och stolthet att få delta.

Situationen i Ukraina påverkar oss alla. I början av 2022 donerade vi medel till Ukraina via [Röda Korset](#) som gick till nödskydd och hjälp för civilbefolkningen. Dessutom stödjer vi danska [Plan Børnefonden](#), som arbetar för att säkerställa utbildning för barn i utvecklingsländer, och vi stödjer även svenska [Barncancerfonden](#) årligen.

3 nyckelmål för "Samhälle"

- Öka kunskapsdelningen för att minska social ojämlikhet.
- Fortsätta att stödja meningsfulla projekt.
- Uppmuntra anställda att använda sin företagsvolontärdag.



Foto C WorldWide

Planet

– Miljöansvar

Våra miljöåtgärder inkluderar även ansträngningar för att mäta, minska och kompensera för vårt koldioxidavtryck genom koldioxidredovisning och andra initiativ.

Koldioxidredovisning

Med koldioxidredovisning kvantifierar man utsläppen för en given period, vilket vi har valt att göra årligen. 2022 är andra gången vi gör det och det sker i samarbete med ett externt konsultföretag specialiserat på hållbarhet. Vårt tillvägagångssätt är baserat på [Greenhouse Gas Protocol](#)¹², den mest internationellt erkända standarden för koldioxidredovisning.

I figur "Koldioxidavtryck och utsläppsindelning för 2022" på nästa sida, presenteras vårt koldioxidavtryck för 2022 med en översikt över hur våra utsläpp fördelar sig. Som visas härrör de flesta av våra utsläpp från tre källor: köpta varor och tjänster (56,9%), tjänsteresor (27,4%) och våra anställdas pendling (7,6%). Vi har inte inkluderat utsläppen från våra portföljinvesteringar i vårt koldioxidavtryck, eftersom vi inte har fullständig kontroll över dessa utsläpp. Mer information om våra investeringars koldioxidavtryck finns [här](#).

Det är viktigt att betona att vår koldioxidredovisning ännu inte är färdigutvecklad, och vi kommer att fortsätta att förbättra den framöver. För mer information om hur vi har beräknat vårt koldioxidavtryck, se vår bilaga på sida 34.

Översikt över våra tre största utsläpp

Våra köpta varor och tjänster står för

56,9%

Våra tjänsteresor står för

27,4%

Våra anställdas pendling står för

7,6%

Koldioxidavtryck och utsläppindelning för 2022

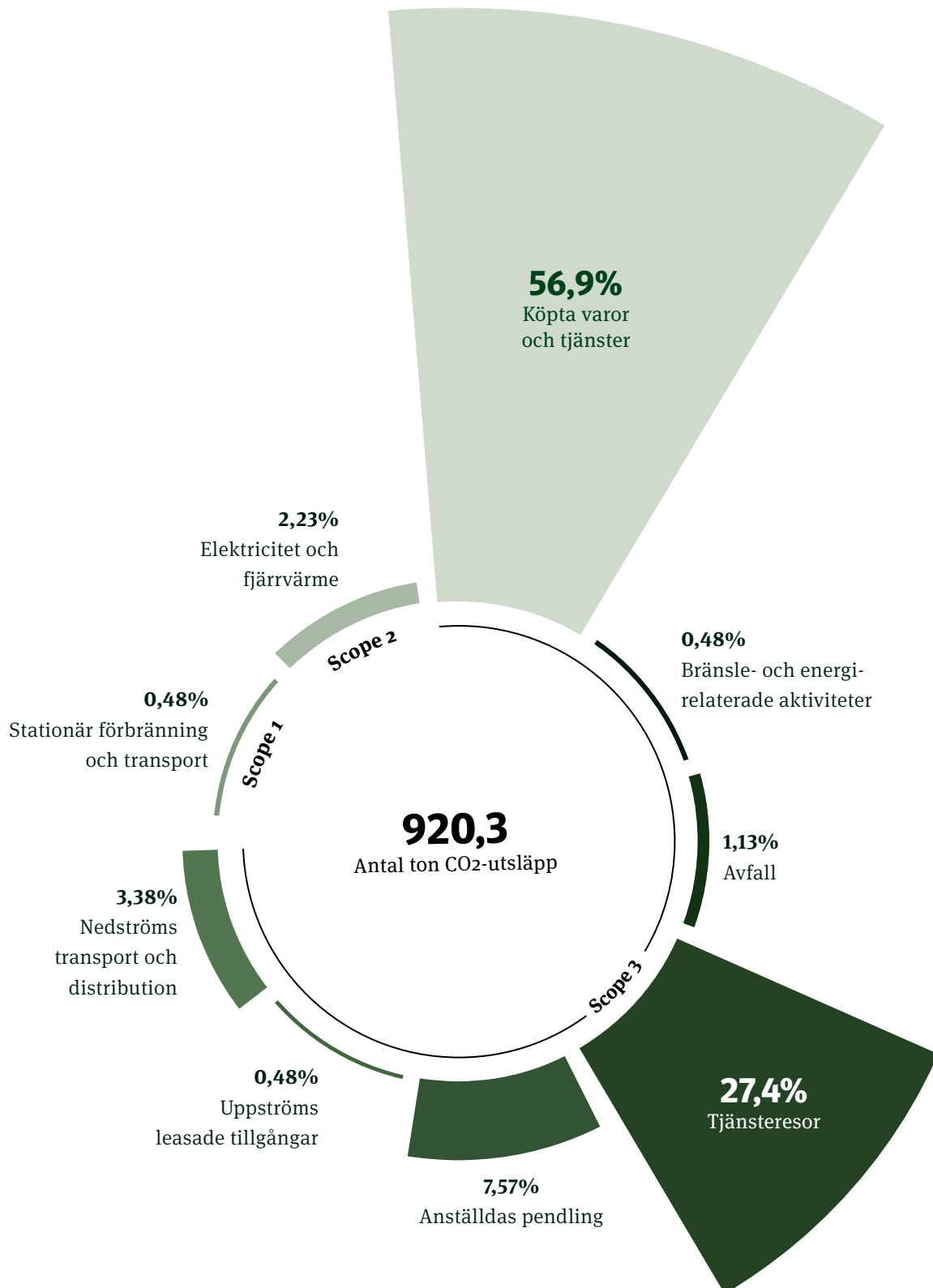




Foto Eden Reforestation Projects



Koldioxidkompensation

Vårt mål är att minimera vår miljöpåverkan. Det är dock omöjligt att minska våra utsläpp helt, varför vi kompenserar för vårt avtryck.

Ett sätt att ta ansvar för en organisations koldioxidavtryck är genom att finansiera koldioxidkompenserande projekt. Vi tror att naturbaserade kolsänkor, särskilt återplantering av skog, kommer att utgöra en betydande drivkraft för att minska koldioxidhalterna i atmosfären och nå koldioxidneutralitet till 2050. Därför har vi valt att donera till den ideella organisationen [Eden Reforestation Projects](#) för att kompensera våra utsläpp 2022.

Edens projekt är inte certifierade projekt, vilket innebär att det finns en viss osäkerhet om hur mycket koldioxid som elimineras genom deras projekt. Vi har valt detta tillvägagångssätt eftersom certifiering är kostsamt. Vi anser att det är förnuftigare att undvika dessa kostnader och lägga pengarna på överkompensation för att minska risken för att vi inte täcker våra utsläpp ett givet år. Våra uppskattningar baserade på IPCC:s metodik visar en koldioxidkompensation på mer än det dubbla av vårt koldioxidavtryck baserat på vår donation. Med detta initiativ hoppas vi bidra till ett ökat erkännande av vikten av naturbaserade lösningar för att möta utmaningen med klimatförändringarna och uppnå hållbar utveckling i fattiga regioner i världen.

Läs vårt [perspektiv om koldioxidkompensation](#).





Framgång i kollektiv ansträngning

Vi ser det som en framgång att vi bidrog till att sätta press på vår hyresvärd att installera laddningsstationer på alla sina fastigheter, inklusive vår egen, med

1400 laddningsstationer

Översikt över vår pappersförbrukning

Sedan 2019 har vår pappersförbrukning minskat med

27%

Vi bytte till Total Chlorine Free (TCF) papper i början av

2022

Elektriska laddningsstationer

I vår senaste rapport beskrev vi vårt projekt att installera minst sex laddningsstationer på byggnadens parkeringsområde. Under 2022 har vi förberett oss för projektets initiering med framtagande av planer, rapporter och ritningar för installationen. Under de sista stegen av vår förberedelse beslutade dock vår hyresvärd att installera 1.400 laddningsstationer över samtliga sina fastigheter i Danmark, inklusive vår byggnad. Vi stöder detta initiativ och har delat med oss av alla våra förberedda dokument och ritningar för att säkerställa projektet. Vi ser detta som en framgång då vi har bidragit till det växande trycket att installera laddningsstationer för att elektrifiera vårt samhälle och minska koldioxidutsläppen.

Minska vår pappersförbrukning

I vårt arbete med att minska vårt miljöavtryck fortsätter vi att fokusera på vår användning av tryckpapper. Våra kundpresentationer går i allmänhet från tryckt till digitalt för att minska pappersförbrukningen ytterligare. Sedan vi först började se över vår pappersförbrukning 2019 har den minskat med 31 procent. Dessutom bytte vi i början av 2022 till Total Chlorine Free (TCF) papper, som använder den mest miljövänliga metoden för blekning, för att minska vårt avtryck och vi fortsätter att köpa FSC-certifierat papper. Dessutom köper vi hållbara material som biologiskt nedbrytbara förpackningar och hållbar kartong och fortsätter att leta efter nya gröna material att införliva i vårt miljöarbete.

Förbättra vår energieffektivitet

I slutet av 2022 inledde vi ett projekt för att undersöka möjligheten att byta vår återstående belysning till LED-källor. Huvudmålet är att förbättra vår energieffektivitet samtidigt som vi gör en ekonomiskt sund investering för att minska våra kostnader. Under projektet kommer vi även att undersöka möjligheten att installera mer intelligent belysning i form av sensorer för att anpassa ljusstyrkan efter naturlig belysning och automatiskt stänga av outnyttjad belysning. Dessutom kommer vi också att fokusera på att förbättra arbetsmiljön genom att öka mängden LUX för att säkerställa våra anställdas välbefinnande. Projektet kommer att pågå under 2023.

Status på vårt molninfrastrukturprojekt

Vårt IT-projekt för att flytta system och data till Microsofts molninfrastruktur Azure som startade 2021 har slutförts med endast ett fåtal applikationer som fortfarande drivs lokalt. Dessutom följer vi en Cloud First-strategi, vilket innebär att vi prioriterar att köpa molnbaserat vid köp av nya tjänster. Projektet minskar vår totala energiförbrukning där utsläppen från vår molninfrastruktur

tur var knappt två ton 2022, vilket är en betydande förbättring jämfört med att driva IT-verksamheten internt. Att använda molnbaserad infrastruktur förbättrar dessutom vår cybersäkerhet.

Återanvändning är den mest effektiva åtgärden för elektronisk utrustning, eftersom 80 procent av miljöavtrycket sker i produktionsfasen.

Genom att sälja begagnade IT-produkter till Refurb återvinns eller återanvänds

97%

av vår utrustning, vilket har sparat

23 t CO₂

och

3.648 m³

vatten.

Återanvändning och återvinning av elektronisk utrustning

I augusti 2022 inledde vi ett samarbete med Refurb, en av de ledande aktörerna inom återvinning och cirkularitet av elektronisk utrustning i Norden. Refurb har sedan 2008 köpt in begagnad elektronisk utrustning som de rengör och rustar upp för att sälja vidare. Företagets affärsmodell bygger på att skapa värde av använd elektronisk utrustning genom direkt återanvändning. Dessutom arbetar Refurb aktivt med socialt ansvarstagande med fokus på en inkluderande och mångsidig arbetsplats. Refurb är ett av få europeiska företag som certifierats av Microsoft Refurbisher och har flera ISO-certifieringar inom informationssäkerhet och miljöledning.

Förutom att samarbeta med Refurb om återvinning av elektronisk utrustning sorterade vi även organiskt avfall 2022. Från 2023 kommer vi att följa den reviderade danska lagstiftningen "Affaldsbekendtgørelsen" om avfallssortering för att förbättra vår återvinning genom att öka kategorierna vi sorterar för att minska vårt miljöavtryck.

Green Kayak

Sedan 2019 har vi samarbetat med miljöorganisationen Green Kayak för att minska föroreningarna i kanalerna och vatten runt Köpenhamn. Vårt partnerskap förnyades 2022 med sex kajaker i Köpenhamns innerstad. 2022 gjorde våra kajaker det möjligt för 3 158 personer att få motion i kombination med att de samlade 1 679 kilo sopor från vattnet. Sammantaget inspirerade Green Kayak 12 528 personer att paddla och samtidigt samlade de in över 19 ton sopor. Vi är entusiastiska över, att om än i liten skala bidra till att minska föroreningarna i havet.

3 nyckelmål för "Planet"

- Öka medvetenheten om hållbarhet inom vår organisation.
- Skapa mål för att minska vårt koldioxidavtryck.
- Säkerställa effektiv avfallssortering och återvinning.



Foto Jacob Nielsen

		2019	2020	2021	2022
Miljö					
CO ₂ e scope 1 - Direkta utsläpp	T	0,2	0,2	0,2	4,4
CO ₂ e scope 2 - Indirekta utsläpp	T	42	32,7	22,5	20,5
CO ₂ e scope 3 - Övriga indirekta utsläpp	T	530,3	239,7	82,1	895,1
CO ₂ e scope 3 - Tjänsteresor	T	515,9	223	62,7	252,2
Energiförbrukning ¹	kWh	164 837	142 379	143 976	148 972
Andel förnybar energi	%	100	100	100	100
Vattenförbrukning	m ³	587,5	489	496	495,7
Pappersförbrukning	Qty	647 494	707 385	528 406	471 817
Organiskt avfall ²	Kg	N/A	8,190	8,680	8,200

Socialt

Heltidsarbetskraft ³	FTE	101,3	97,3	100,7	102,9
Sjukfrånvaro	FTE	3	3	3,4	4,5
Personalomsättning	%	6,9	8,2	6	2,9
Jämställdhet	%	28	34	36	38
Jämställdhet i övriga ledningsskikt	%	28	30	30	33

Styrning

Könsfördelning i styrelsen	%	33	33	33	33
Närvaro vid styrelsemöten	%	100	100	100	100

¹ Inkluderar inte delad elektricitet i kontorsbyggnaderna, t ex elförbrukning i parkeringsanläggningarna.

² Inkluderar endast den danska matsalsdriften.

³ Siffrorna inkluderar endast heltidsanställda FTE (heltidsekvivalent).

Vår kommitté

Vi tror att en organisations styrka och företagens hållbarhet går hand i hand, vilket skapar grunden för vår CSR-strategi.

Med denna rapport vill vi dela med oss av insikter om våra aktiviteter och initiativ som syftar till att skapa en positiv påverkan på samhället genom våra hållbara affärsmetoder. Vi är fast beslutna att fortsätta utveckla och implementera hållbara affärsmetoder som bidrar positivt till vår organisation, samhälle och miljö.

Som en del av vårt engagemang för ökad transparens och mätbarhet, blir vi mer specifika och detaljerade i våra olika åtgärder i framtiden. Vi värdesätter stort intresse och stöd från våra intressenter i våra strävanden att främja en mer ansvarsfull och hållbar affärsmodell och ser fram emot att fortsätta vårt samarbete.

Vår CSR kommitté

Den danska CSR gruppen

Matthias Wiegand, Head of Global Clients, Head of CSR. Christel Bak, CSR Specialist, responsible CSR in CWW. Cilia Nyegaard Faber, Global ESG Specialist. Joakim Dyhr Bach, CSR Coordinator. Malene Storm Petersen, Team Leader – Secretariat. Sarah Ophelia Møss, Financial Inclusion Specialist. Peter Sørensen, Internal Service.

Den svenska CSR gruppen

Helena Strickert Elm, Kommunikation, ansvarig CSR Sverige. Cathrine Roeck Hansen, Client Administration. Ralf Larsson, Director, Head of Swedish Clients. Andreas Kriland, Director, Distribution and Institutional Clients. Camilla Hinas, Managing Director.

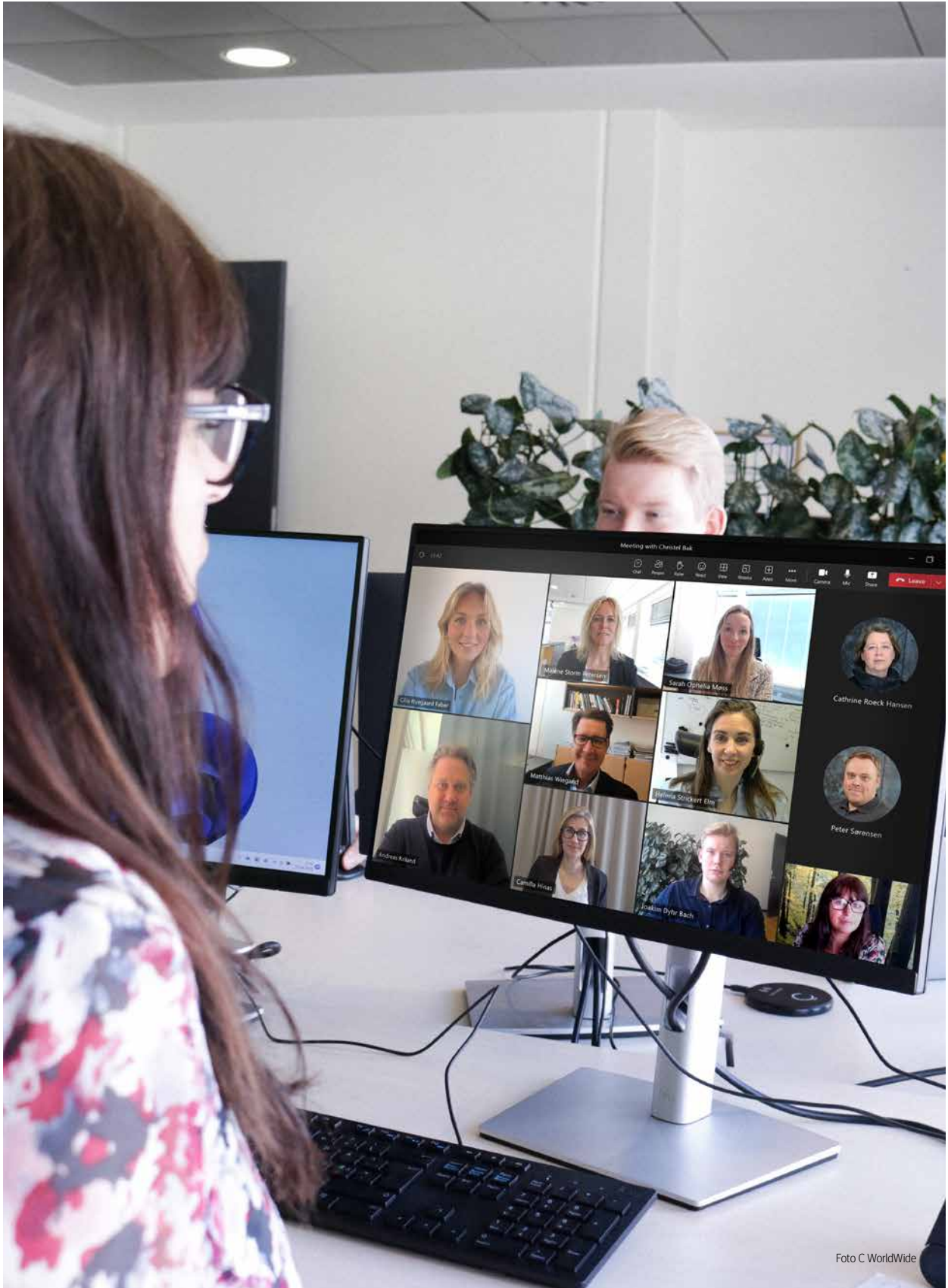


Foto C WorldWide

Bilaga

– Förklaring av vår koldioxidredovisning

Enligt GHG-protokollet inkluderar vår koldioxidredovisning scope 1 (direkta utsläpp) och scope 2 (indirekta utsläpp från el och värme), eftersom dessa är obligatoriska. Men eftersom vi är en finansiell tjänsteleverantör är våra utsläpp i scope 1 och 2 mycket begränsade, varför vi har valt att frivilligt ta med scope 3 (andra indirekta utsläpp). Jämfört med förra året har vi avsevärt utökat omfattningen av vår redovisning för att få en tydligare bild av vårt koldioxidavtryck.

Scope 3 omfattar 15 olika kategorier indelade i uppströmsutsläpp relaterade till produktion och nedströmsutsläpp relaterade till produktkonsumtion. Eftersom vår produkt är en finansiell tjänst och vårt operativa fotavtryck huvudsakligen är digitalt, är våra nedströmsutsläpp mycket begränsade. Därför har vi bara inkluderat de mest relevanta kategorierna för vår affärsmodell, som består av uppströmskategorierna förutom uppströmstransport och distribution, på grund av svårigheten att erhålla denna information från våra leverantörer. Dessutom har vi inkluderat nedströms transport och distribution, eftersom vi har tillgång till denna data.

En komplett lista över de inkluderade kategorierna kan ses här:

- Scope 1
- Scope 2
- Scope 3
 - 1 - Köpta varor och tjänster
 - 2 - Kapitalvaror
 - 3 - Bränsle- och energirelaterade aktiviteter
 - 5 - Avfall som genereras i verksamheten
 - 6 - Tjänsteresor
 - 7 - Anställdas pendling
 - 8 - Uppströms leasade tillgångar
 - 9 - Nedströms transport och distribution

I vår datainsamlingsprocess har vi gjort det till en prioritet att få så mycket tillförlitlig data som möjligt och vi har därför kontaktat våra leverantörer och anställda för att samla in data. I de flesta fall har våra leverantörer kunnat tillhandahålla data för att beräkna våra utsläpp, dock har inte alla kunnat tillhandahålla användbar information. I dessa fall har vi uppskattat utifrån våra egna data i samarbete med vår externa konsult. För många kategorier, som brödkonsumtion eller personalpendling, har det varit relativt enkelt att beräkna uppskattningar. Icke desto mindre finns det kategorier där vi inte har kunnat göra användbara uppskattningar och där vi har använt ett utgiftsbaserat tillvägagångssätt. I den utgiftsbaserade metoden har vår externa konsult försett oss med utsläppsfaktorer baserade på pengar som spenderas i den givna kategorin. Även om detta tillvägagångssätt kanske inte är idealiskt, har vi ändå försökt att införliva tillförlitlig data, eftersom detta är en grundläggande aspekt av GHG-protokollet.

Detta är marknadsföringskommunikation. Investeringar i fondandelar är alltid förknippade med risk. Tidigare resultat ska inte tolkas som en prognos om framtida avkastning. Fondandelar kan både öka och minska i värde, och kan påverkas av ändringar i valutakursen. Det finns inga garantier för att du får tillbaka hela det investerade kapitalet. Denna publikation har upprättats av C WorldWide Asset Management Fondsmäglerselskab A/S Danmark Filial i Sverige (CWW AM SE). Denna publikation tillhandahålls endast i informationssyfte och utgör inte, och ska inte betraktas som, ett erbjudande, en uppmaning eller en inbjudan att delta i investeringsaktiviteter, ej heller som investeringsrådgivning eller som investeringsanalys. Publikationen har således inte framtagits i enlighet med lagkrav utformade för att främja oberoende investeringsanalys, och är inte föremål för något förbud att handla innan investeringsanalysens spridning. All information som är uttryckta är endast gällande från och med tidpunkten för offentliggörandet och kan komma att ändras. Publikationen har utarbetats från källor CWW AM SE anser vara pålitliga och alla rimliga försiktighetsåtgärder har vidtagits för att säkerställa att uppgifterna är korrekta och noggrant preciserade. Korrektheten och noggrannheten är emellertid inte garanterad och CWW AM SE tar inget ansvar för eventuella fel eller brister. Publikationen får inte reproduceras eller distribueras, helt eller delvis, utan skriftligt samtycke från CWW AM SE. För mer information, se respektive [PRIIPs KID](#) och [prospekt](#) på cworldwide.se.



**C WORLDWIDE ASSET MANAGEMENT FONDSMAEGLERSELSKAB A/S
DANMARK FILIAL I SVERIGE**

Box 7648 · Blasieholmsgatan 5 · SE-103 94 Stockholm
Tel +46 8 535 273 00 · Org.nr. 516405-7233 · cworldwide.se · info.se@cworldwide.com

Q2 2023