

ALLER HOLDING A/S

CSR- RAPPORT

2019/2020





INDHOLD

Indledning	4
Aller koncernens forretningsmodel	5
Aller koncernens CSR-politik	7
Miljø og klima	8
Aller Tryk A/S	8
Bygninger	10
Aller Leisure	10
Væsentligste risici vedrørende miljø og klima	10
Opnåede resultater	10
Initiativer de kommende år	11
Menneskerettigheder	13
Væsentligste risici vedrørende menneskerettigheder	13
Opnåede resultater	13
Initiativer de kommende år	13
Antikorruption, bestikkelse og besvigelser	14
Væsentlige risici vedrørende antikorruption, bestikkelse og besvigelser	14
Opnåede resultater	14
Initiativer de kommende år	14
Medarbejdere og ledelse	16
Arbejdsulykker	16
Medarbejdertrivsel	16
Mangfoldighed	16
Uddannelse	17
Væsentligste risici vedrørende medarbejdere og ledelse	17
Opnåede resultater	17
Initiativer de kommende år	17

INDLEDNING

Denne rapport er Aller koncernens Corporate Social Responsibility-rapport (herefter benævnt CSR og CSR-rapport) for regnskabsåret, og dermed ligeledes koncernens samfundsredegørelse i henhold til årsregnskabslovens (ÅRL) §99a samt 99b omkring kønsmæssig sammensætning.

Formålet med rapporten er at overholde lovgivningens krav, men også at give et indblik i det CSR-arbejde, der løbende foregår i Aller koncernens enkelte forretningsområder og datterselskaber, bl.a. ud fra konkrete initiativer og målepunkter.

ALLER KONCERNENS FORRETNINGSMODEL

Aller koncernen er en diversificeret virksomhed, der opererer i henholdsvis Danmark, Sverige, Norge og Finland inden for hovedområderne medievirksomhed, marketing services samt rejsebureauvirksomhed.

Koncernens medievirksomhed producerer, udgiver og sælger dag- og ugeblade samt magasiner både på print og digitale platforme til læsere i de nordiske lande. I denne del af koncernen arrangeres ligeledes større og mindre events.

Marketing services opererer primært inden for Business to Business-markedet, hvor man primært tilbyder timebaserede ydelser inden for strategisk markedsføring samt indhold til content marketing, eksternt annoncesalg m.m.

Koncernens rejsebureauer arrangerer og sælger både grupperejser og individuelle rejser, primært til Business to Consumer, men også business to business, erhvervsrejser.

Koncernen er organiseret således, at der under moderselskabet Aller Holding A/S er en række underkoncerner i de nordiske lande, primært inden for ovenstående forretningsområder. De enkelte underkoncerner har egne datterselskaber, ligesom underkoncernerne har selvstændigt driftsansvar med egen organisation og ledelse.

ALLER KONCERNENS CSR-POLITIK

I over 140 år har Aller koncernen leveret indhold og underholdning i de nordiske lande og anerkender at have et ansvar for det samfund, Aller koncernen opererer og driver sin virksomhed i.

Aller koncernen ønsker at udvise og fremme ansvarlighed samt bæredygtig økonomisk og miljømæssig udvikling og adfærd. Denne adfærd skal være forenelig med, og afbalanceret i forhold til, en fortsat sund forretningsmæssig udvikling for koncernen.

Koncernens CSR-politikker er beskrevet i dette dokument, ligesom en række af denne rapports områder er yderligere beskrevet i koncernens Code of Conduct.

Koncernens Code of Conduct opstiller en række retningslinjer, som skal sikre, at selskaber og medarbejdere i koncernen er bevidste om og forstår koncernens målsætninger og politikker for en bæredygtig og ansvarlig forretningsførelse.

Koncernens Code of Conduct kan findes her i sin fulde længde:
www.allerholding.dk/CodeofConduct

Aller koncernen har forretningsmæssig interesse i at fokusere på områder som ytringsfrihed og formidling, korrupsion og bestikkelse, arbejdsmiljø og sikkerhed. Baseret herpå beskriver denne rapport koncernens holdning og tilgang til samfundsansvar inden for følgende områder:

- Miljø og klima
- Menneskerettigheder
- Antikorrupsion, bestikkelse og besvigelse
- Medarbejdere og ledelse

CSR-rapporten for 2018/19 indeholdt en redegørelse af politikker mv. inden for området ansvarligt spil. I regnskabsåret 2019/20 har Aller Media A/S valgt at indstille sit udbyd af online-spillesitet Hyggespil.dk. Hvorfor afsnittet om ansvarligt spil er udgået i nærværende CSR-rapport.

Code of Conduct blev senest revideret i oktober 2018 og godkendt af bestyrelsen.

I de efterfølgende afsnit er der redegjort for koncernens arbejde og opfølgning på politikken enkeltområder i 2019/20 samt givet en kort redegørelse for koncernens fremtidige initiativer på de enkelte områder.

Der er i år identificeret en række målepunkter, hvor man til sammenligning har fastsat 2017/18 målepunkter til indeks 100.

MILJØ OG KLIMA

Aller koncernen har et ønske om at begrænse sin miljø- og klimabelastning mest muligt og bidrage til et bedre miljø og klima i det omfang, som er muligt. Ikke kun inden for koncernens nærmiljøer, men også via ansvarlige valg i leverandører og samarbejdspartnere.

Koncernens miljø- og klimabelastning kan primært henføres til koncernens trykkerivirksomhed under Aller Tryk A/S, koncernens bygninger samt koncernens rejsebureauvirksomhed under Aller Leisure A/S.

Koncernens miljø- og klimabelastning er således behandlet under disse tre områder.

Aller Tryk A/S

Det er koncernens politik, at koncernens trykkeri skal begrænse sin miljø- og klimabelastning mest muligt.

Aller Tryk A/S er etableret i en moderne bygning, hvor man i forbindelse med opførelsen af bygningen og i de løbende investeringer i maskiner tager og har taget højde for løsninger, som giver den mindst mulige miljøbelastning.

Det er koncernens mål at fremstille sine udgivelser ved anvendelse af så få råvarer og så få energiressourcer som muligt under hensyntagen til gældende miljøgodkendelser.

Det er desuden koncernens politik at mindske negativ klimapåvirkning ved at optimere og reducere koncernens energiforbrug.

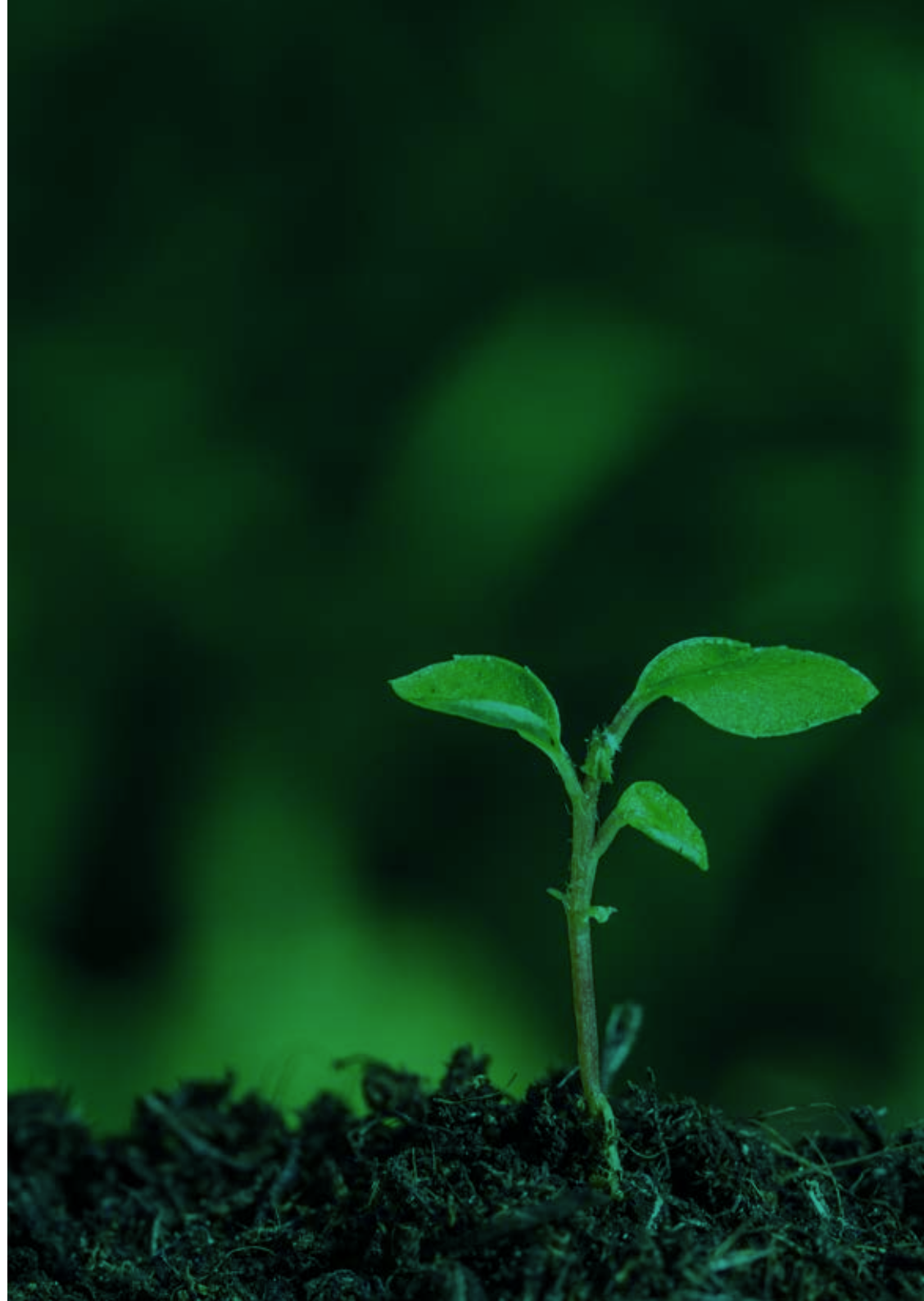
Aller Tryk A/S arbejder derfor systematisk med at mindske forbruget af papir, energi og trykfarve som en del af vores miljømål og har derfor foretaget investeringer i produktivitsfremmende samt miljø- og energirigtigt produktions- og hjælpudstyr.

Som følge heraf tilstræber Aller Tryk A/S bestandigt at reducere det samlede energiforbrug for derigennem at reducere CO₂-produktionen, ligesom det løbende tilstræbes at nedsætte trykkeriets papirspild (makulatur).

	2019/20 Indeks	2018/19 Indeks	2017/18 Indeks
Papirspild	84	93	100

Aller Tryk A/S har licens til Svanemærket, der er et frivilligt nordisk miljømærke og garanti for, at et produkt eller en serviceydelse lever op til en række skrappe miljømæssige krav. Som en uafhængig tredjepart er det Miljømærkning Danmark, der kontrollerer, at miljømærkede produkter lever op til kravene for miljømærkning. Svanemærket tager udgangspunkt i et produkts livscyklus. Det betyder, at miljøbelastningen vurderes, fra produktet bliver "født" som råmateriale, til det "dør" som affald.

Aller Tryk A/S har ligeledes licens til EU-Blomsten til mærkning af "husstands-omdelte reklamer". EU-Blomsten er et frivilligt europæisk miljømærke og sikrer, at tryksagen fra vugge til grav overholder



skrappe krav til den påvirkning, som tryksagen har på omgivelserne.

Herudover har Aller Tryk A/S licens til FSC og Rainforest Alliance. FSC og Rainforest Alliance sikrer begge et bæredygtigt skovbrug, herunder biodiversitet i skovene, arbejdsforhold for skovarbejdere og først og fremmest, at der ikke fældes mere, end skoven selv kan reproducere.

Alle Aller Tryk A/S' produkter lever op til Svanemærket, EU-Blomsten, FSC og Rainforest Alliance.

Bygninger

Koncernens bygninger ejes i det væsentligste af koncernen selv, og tre af koncernens domicilbygninger er bygget inden for de sidste år. I disse byggerier er der lagt vægt på kvaliteten i byggeriet, herunder bygningernes miljømæssige belastning.

Koncernens bygninger vedligeholdes og istandsættes løbende, og ved disse istandsættelser stræbes der efter forbedringer af bygningernes miljømæssige belastninger.

Bygningernes miljømæssige belastninger kan i det væsentligste henføres til bygningernes vand- og strømforbrug samt affaldsproduktion.

	2019/20 Indeks	2018/19 Indeks	2017/18 Indeks
Elforbrug i kilowatt	82	92	100
Vandforbrug i kubikmeter	72	95	100

Aller Leisure

Aller Leisure A/S, der er Aller koncernens moderselskab for rejsebureauvirksomhederne, er opmærksom på, at turisme kan have påvirkninger på miljøet. Koncernen har endnu ingen særskilte politikker for Aller Leisure på dette område.

Væsentligste risici vedrørende miljø og klima

Koncernens væsentligste risici kan henføres til koncernens energiforbrug og papirforbrug i forbindelse med produktion af koncernens udgivelser.

Risikoen søges afdækket ved investeringer i miljørigtige tiltag i både bygninger og produktionsudstyr, løbende overvågning af trykkeriets papirspild samt øvrigt energiforbrug.

Opnåede resultater

Aller Tryk A/S har i regnskabsåret 2019/20 igen nedsat trykkeriets papirspild.

I regnskabsåret 2019/20 har koncernen reduceret sit el- og vandforbrug med hhv. 10 og 13 indekspoint. Samtlige af koncernens underkoncerner bidrager positivt til det nedsatte el-forbrug.

Der ses en anelse mere divergerende udvikling i underkoncernernes vandforbrug. De fleste underkoncerner har reduceret vandforbruget væsentligt. Hvorimod enkelte af koncernens underkoncerner har et vandforbrug på niveau med foregående regnskabsår.

Det generelle fald i koncernens el- og vandforbrug skyldes primært fokus på miljømæssige forbedringer ved den løbende vedligeholdelse og istandsættelse af koncernens bygninger, ligesom det antages, at COVID19-pandemien har haft en positiv effekt på koncernens el- og vandforbrug, grundet øget brug af hjemmearbejdspladser i perioden.

Initiativer de kommende år

Koncernen vil i de kommende år søge at minimere negativ miljø- og klimapåvirkning, særligt vil koncernen have fokus på at foretage konkrete vand- og strømbeholdende foranstaltninger.

Koncernen vil ligeledes fortsætte med reduktion af Aller Tryks makuleringsprocenter samt sikre, at trykkeriets miljømærkninger bibeholdes.

Endvidere renoverer koncernen selskabets svenske domicilejendom, hvor der i det planlagte renovationsarbejde vil blive fokuseret på energibesparende installationer.



MENNESKE- RETTIGHEDER

Aller koncernen respekterer menneskerettigheder i alle koncernens aktiviteter, og særligt inden for koncernens udgivervirksomhed støttes ytrings- og pressefriheden i det daglige.

Som nordens største udgiver af ugeblade og magasiner anerkender koncernen at have stor indflydelse på særligt ytringsfriheden i koncernens nærområder.

Gennem sin mere end 140 år lange historie har koncernen hyldet ytringsfriheden, og arbejder i det daglige med at levere journalistik med troværdighed af høj kvalitet i alle de forskellige former og genrer koncernen arbejder med.

Væsentligste risici vedrørende menneskerettigheder

Aller koncernen mener ikke at have væsentlige risici i forbindelse med overtrædelse af menneskerettighederne, da koncernens aktivitetsområder er lokaliseret i Skandinavien, som er kendetegnet ved ganske få menneskerettighedssager og består af lande, som bygger på demokratiske værdier og lighed.

Opnåede resultater

Der har i lighed med sidste år ikke været nogen sager omkring brud på menneskerettighederne i 2019/20.

Initiativer de kommende år

Koncernen vil stadig søge at hylde ytrings- og pressefriheden i koncernens nærområder, ligesom koncernen vil søge at imødesæ og forbygge aktiviteter med negativ indflydelse på menneskerettighederne.

ANTIKORRUPTION, BESTIKKELSE OG BESVIGELSER

Aller koncernen tager afstand fra alle former for korrupsion, bestikkelse og besvigelser.

Koncernen ønsker, at der ikke kan skabes tvivl om, hvorvidt koncernen og koncernens medarbejdere træffer beslutninger baseret på objektive kriterier eller ej, hvorfor koncernens selskaber har udarbejdet politikker og retningslinjer for ledere og medarbejdere.

Ledere og medarbejdere skal løbende gennemgå disse interne politikker og retningslinjer, ligesom der løbende gennemføres stikprøvevis intern kontrol af området.

Koncernen har desuden indført en whistleblower-ordning, der giver medarbejderne mulighed for anonymt at indrapportere mistænkelig eller ulovlig adfærd på en sikker og effektiv måde.

Der har i 2019/20 været indberettet 1 sag via koncernens whistleblower ordning (2018/19:1 sag).

Den indberettede sag blev undersøgt af relevante parter, og havde ikke substantiel karakter af en egentlig whistleblowersag. Uanset dette blev der i tilknytning hertil gennemført tiltag og sagen blev lukket på tilfredsstillende vis.

Koncernen arbejder løbende med at gøre det enkelt for alle medarbejdere at forholde sig til koncernens principper,

politikker og retningslinjer ved løbende kommunikation omkring disse.

Koncernens retningslinjer bliver ligeledes efter behov kommunikeret til koncernens samarbejdspartnere.

Væsentlige risici vedrørende anti-korrupsion, bestikkelse og besvigelser

Aller koncernens primære risici inden for antikorrupsion, bestikkelse og besvigelser kan henføres til, hvorvidt koncernens ledere og medarbejdere følger koncernens politikker.

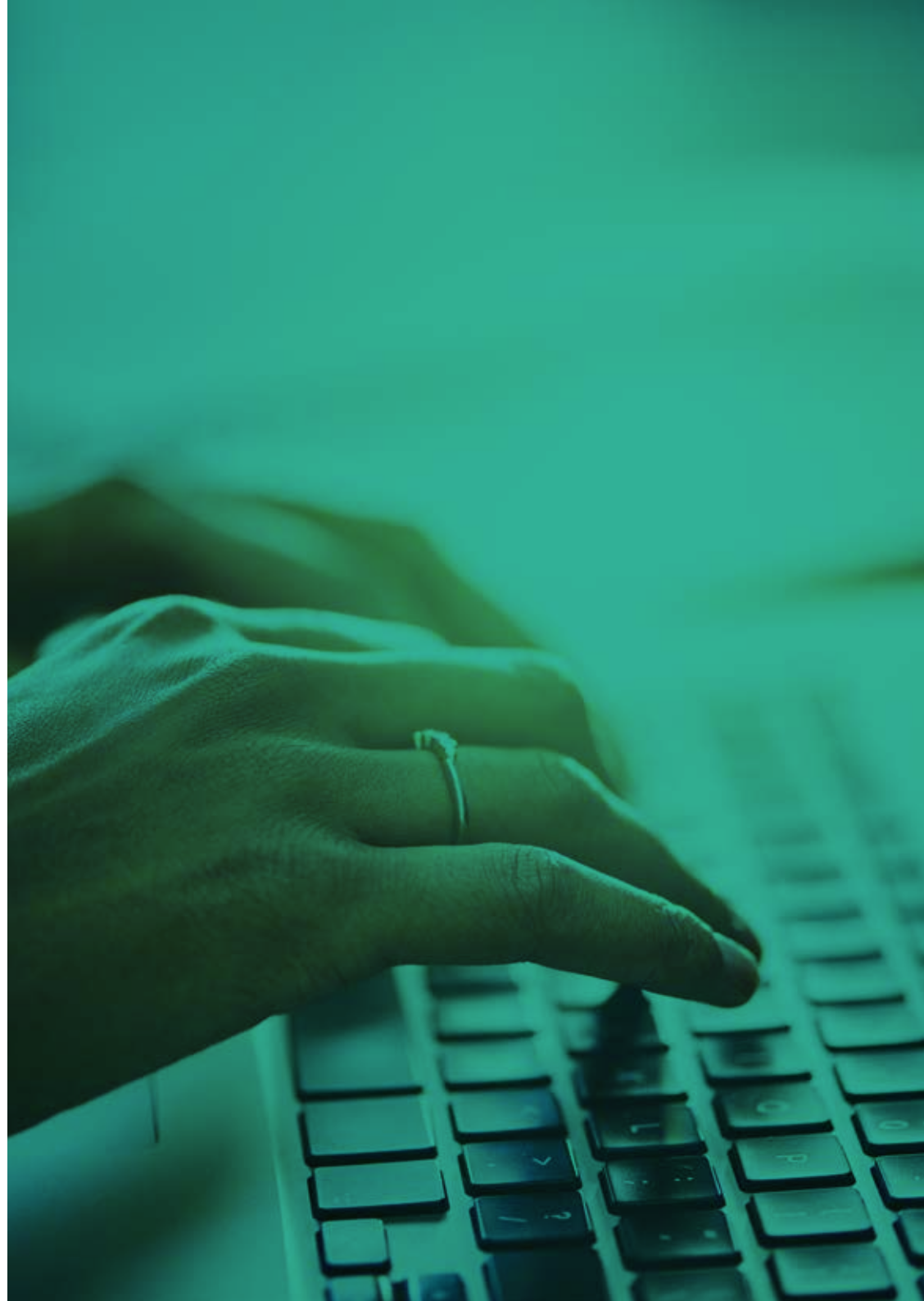
Risikoen afdækkes med løbende kommunikation og intern kontrol.

Opnåede resultater

Koncernen har i 2019/20 ikke haft sager om lederes og medarbejders involvering i korrupsion og bestikkelsessager.

Initiativer de kommende år

Koncernen vil fortsætte med at have fokus på området samt løbende vedligeholde og udvikle interne politikker og vil om nødvendigt udvide de interne kontroller for kontinuerligt at sikre, at selskaberne overholder givne retningslinjer.



MEDARBEJDERE OG LEDELSE

Aller koncernen ønsker at være en ansvarlig arbejdsplads over for både medarbejder og ledere.

Koncernen ønsker gennem en ansvarlig holdning til medarbejdertrivsel, gode arbejdsmiljøer m.m. at sikre at, medarbejdere trives både socialt og fysisk både på og uden for arbejdspladsen.

Aller koncernen følger gældende lokal lovgivning, standarder og overenskomster, men ønsker at tage yderligere ansvar for at skabe et positivt og sikkert arbejdsmiljø. Det betyder bl.a., at koncernen fokuserer på diversitet og et psykisk og fysisk positivt arbejdsmiljø, der respekterer menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder.

Koncernen arbejder løbende med dette gennem arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg og medarbejdertilfredshedsundersøgelser.

Koncernens initiativer inden for medarbejdere og ledelse er beskrevet under følgende kategorier:

- Arbejdsulykker
- Medarbejdertrivsel
- Mangfoldighed
- Uddannelse

Arbejdsulykker

Alle selskaber i koncernen er forpligtet til at give sine medarbejdere det beskyttende udstyr og den uddannelse, som er nødvendig for at udføre deres arbejde sikkert. Således arbejdsulykker forsøges undgået. Aller koncernen har for alle sine medarbejdere

tegnede arbejdsskadeforsikringer, ligesom alle medarbejdere informeres om, hvorledes de skal forholde sig, og hvem de internt og eksternt skal kontakte i forbindelse med en eventuel arbejdsulykke.

I 2019/20 blev der i koncernen indrapporteret 11 arbejdsulykker¹ mod 12 i 2018/19.

Koncernen følger løbende op på antallet af arbejdsulykker og iværksætter tiltag for, at lignende arbejdsulykker undgås.

Medarbejdertrivsel

Aller koncernen vil gerne sikre, at medarbejderne har et godt og sundt arbejdsliv, herunder et arbejdsliv med trivsel på arbejdspladsen samt et arbejdsliv med lav sygdomsprocent.

Den gennemsnitlige sygefraværsprocent i 2019/20 er opgjort til 2,7 % mod 2,9 % i 2018/19. Aller har en målsætning om at have en gennemsnitlig sygefraværsprocent på 2-3 %.

Som led i koncernens fokus på medarbejdertrivsel gennemfører koncernen løbende medarbejdertilfredshedsundersøgelser. Undersøgelserne bruges til løbende at tage temperaturen på koncernens arbejdsklima, medarbejdertrivsel m.m.

Mangfoldighed

Aller koncernen tror på, at mangfoldighed er med til at skabe bedre resultater og hjælper til at træffe bedre beslutninger. Koncernen ønsker at være en rummelig arbejdsplads uden diskrimination. Og koncernen tilstræber at skabe mang-

foldighed ved at have en rimelig fordeling i forhold til alder og køn, ligesom der ikke skeles til f.eks. etnicitet i forbindelse med ansættelse.

Aller koncernen vil altid vælge de mest kvalificerede medarbejdere og aldrig rekruttere ud fra køn, tro, alder, etnicitet eller seksualitet.

Aller koncernens politik for det underrepræsenterede køn er at tilsikre en rimelig balance mellem antallet af kvinder og mænd under hensyntagen til produkternes målgruppe. Der skal være lige muligheder for mænd og kvinder i Aller, og det tilstræber koncernen at afspejle på alle ledelsesniveauer.

Koncernen arbejder ud fra en løbende målsætning om, at det underrepræsenterede køn ikke må være repræsenteret med færre end 1/3 på ledelsesniveau. Pr. 30. september 2020 udgør andelen af kvinder i selskabets bestyrelse 50 %. Der har ikke været ændringer i denne fordeling de to seneste år. Af koncernens ledende medarbejdere i 2019/20 er 56 % kvinder og 44 % mænd (2018/19: 53 % / 47 %, 2017/18: 56 % / 44 %).

Det vurderes således, at der er skabt en god balance mellem kvinder og mænd i alle koncernens ledelseslag.

Uddannelse

Aller koncernen arbejder målrettet for at ansætte, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere, så de har de optimale rammer for at være kompetente og konkurrencedygtige i ft. udviklingen i markedet og Aller koncernens forretning. Som en del af denne indsats gennemfører Aller koncernen interne udviklings- og uddannelsesforløb gennem bl.a. Aller Academy, Aller Lab, Aller Leisures guide-skole samt ved eksterne kompetencegivende og udviklende kurser.

Uddannelseskroner pr. medarbejder i gennemsnit ¹	2019/20	2018/19	2017/18
	Indeks	Indeks	Indeks
	81	84	100

Væsentligste risici medarbejdere og ledelse

Aller koncernens væsentligste risiko på området kan henføres til, at medarbejderne og ledelsen ikke agerer i henhold til koncernens politikker. Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er nødvendigt for, at koncernen kan have en sund forretningsmæssig udvikling. Risikoen afdækkes ved løbende kommunikation, eksternt og intern uddannelse.

Opnåede resultater

Koncernen har i lighed med tidligere år bibeholdt diversiteten i sin medarbejderstab og på de enkelte lederniveauer.

Det gennemsnitlige antal uddannelseskroner pr. medarbejder er reduceret begrænset i regnskabsåret 2019/20 sammenholdt med 2018/19, svarende til 3 indekspoint. Dette skyldes ikke et mindre fokus på uddannelse af koncernens medarbejdere men et større fokus på intern uddannelse og vidensdeling på tværs af aktivitetsområder, selskaber og landegrænser, herudover har COVID19-pandemien haft en afmattende effekt på niveauet af gennemførte uddannelsesforløb.

Endvidere har koncernen formået at fastholde et begrænset antal af arbejdsulykker og et lavt gennemsnitligt sygefravær.

Initiativer de kommende år

Aller koncernen vil de kommende år fokusere på fortsat medarbejdertrivsel, herunder at sikre, koncernen til staidighed kan bibeholde og tiltrække den rigtige medarbejdersammensætning til koncernens aktiviteter.

¹Antal arbejdsulykker, der beregnes på baggrund af indberettede ulykker på en person forårsaget af en udefrakommende omstændighed eller hændelse, og som har medført minimum en fraværsdag ud over ulykkesdagen.

¹Eksternt anvendt uddannelse kroner

Kontaktperson

Spørgsmål til nærværende
rapport kan rettes til
Morten Krüger
(Group CFO, Aller Holding A/S).