

CSR- RAPPORT

2021/2022



INDHOLD

Indledning	3
Aller koncernens forretningsmodel	3
Aller koncernens CSR-politik	4
Miljø og klima	5
Aller Tryk A/S	5
Bygninger	6
Aller Leisure	6
Væsentligste risici vedrørende miljø og klima	6
Opnåede resultater	6
Initiativer de kommende år	6
Menneskerettigheder	7
Væsentligste risici vedrørende menneskerettigheder	7
Opnåede resultater	7
Initiativer de kommende år	7
Antikorruption, bestikkelse og besvigelser	8
Væsentlige risici vedrørende antikorruption, bestikkelse og besvigelser	8
Opnåede resultater	8
Initiativer de kommende år	8
Medarbejdere og ledelse	9
Arbejdsulykker	9
Medarbejdertrivsel	9
Mangfoldighed og køns sammensætning	10
Uddannelse	10
Politik for dataetik	10
Væsentligste risici vedrørende medarbejdere og ledelse	10
Opnåede resultater	10
Initiativer de kommende år	10

Kontaktperson

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

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, §99b samt §99d vedrørende hhv. kønsmæssig sammensætning og dataetik.

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 FORRETNINGS-MODEL

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

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 A/S er en række underkoncerner i de nordiske lande, primært inden for ovenstående forretningsområder. Alle underkoncerner har egne datterselskaber, ligesom alle underkoncernerne har selvstændigt driftsansvar med egne organisationer og ledelse.

ALLER KONCERNENS CSR-POLITIK

I næsten 150 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 rapport's 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:

<https://aller.com/wp-content/uploads/2022/10/COC-2022-2023-opdateret-1-Okt-2022-DK.pdf>

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 besvigelser
- Medarbejdere og ledelse

Code of Conduct er senest revideret i 2022 og godkendt af bestyrelsen.

I de efterfølgende afsnit er der redegjort for koncernens arbejde og opfølgning på politikken enkeltområder i 2021/22 samt givet en kort redegørelse for koncernens fremtidige initiativer på de enkelte områder.

Der er igen 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 energiresourcer 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 beständig at reducere det samlede energiforbrug for derigennem at reducere CO₂-produktionen, ligesom det løbende tilstræbes at nedsætte trykkeriets papirspild (makulatur).

PAPIRSPILD				
2017/ 2018 Indeks	2018/ 2019 Indeks	2019/ 2020 Indeks	2020/ 2021 Indeks	2021/ 2022 Indeks
100	93	84	78	73

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. FSC sikrer 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.

Bygninger

Koncernens bygninger ejes i det væsentligste af koncernen selv, og tre af koncernens domicilbygninger er bygget inden for de seneste år og vedligeholdes og opdateres løbende. 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 i videst muligt omfang altid efter forbedringer af bygningernes miljømæssige belastninger. Bygningernes miljømæssige belastninger kan i det væsentligste henføres til bygningernes vand- og strømforbrug.

ELFORBRUG I KILOWATT				
2017/ 2018 Indeks	2018/ 2019 Indeks	2019/ 2020 Indeks	2020/ 2021 Indeks	2021/ 2022 Indeks
100	92	82	79	76

VANDFORBRUG I KUBIKMETER				
2017/ 2018 Indeks	2018/ 2019 Indeks	2019/ 2020 Indeks	2020/ 2021 Indeks	2021/ 2022 Indeks
100	95	72	77	88

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 2021/22 igen nedsat deres papirspild.

Koncernen har i 2021/22 arbejdet målrettet med koncernens el-forbrug, særligt arbejdes der hos Aller Tryk løbende med både stor og små tiltag for reducere af selskabets el-brug. Ligesom koncernen i 2021/22 har igangsat udskiftning af eksisterende lyskilder til mere energivenlige belysningskilder i form af LED-belysning i koncernens domicil ejendomme.

Der ses en anelse mere divergerende udvikling i underkoncernernes vandforbrug. Stigningen i koncernens vandforbrug kan primært henføres til renovering af koncernens svenske domicilejendomme.

Initiativer de kommende år

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

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

MENNESKE- RETTIGHEDER

Aller koncernen respekterer menneskerettigheder i alle koncernens aktiviteter. Indenfor 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 næsten 150 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 2021/22.

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.

ANTI-KORRUPTION, BESTIKKELSE OG BESVIGELSER

Aller koncernen tager afstand fra alle former for korruption, 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 en whistleblower-ordning, der giver medarbejderne mulighed for anonymt at indrapportere mistænkelig eller ulovlig adfærd på en sikker og effektiv måde.

Der har i 2021/22 været indberettet 1 sag via koncernens whistleblower ordning (2020/21: 1 sag).

Den indberettede sag vedrørte data-håndtering. Sagen blev undersøgt af uvildige parter. 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.

Koncernledelsen har forøget fokus på løbende, at gøre alle koncernens ansatte opmærksomme på deres mulighed for, at kunne indberette sager anonymt via den eksternt faciliterede whistleblower ordning.

Koncernens retningslinjer bliver ligeledes efter behov kommunikeret til koncernens samarbejdspartnere.

Væsentlige risici vedrørende anti-korruption, bestikkelse og besvigelser

Aller koncernens primære risici inden for antikorrupition, 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 2021/22 ikke haft sager om lederes og medarbejderes involvering i korruption 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 tegnet lovpligtig 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 2021/22 blev der i koncernen indrapporteret 3 arbejdsulykker¹ mod 8 i 2020/21.

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 2021/22 er opgjort til 3,2 % mod 2,6 % i 2020/21. 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.

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 fraværdsdag ud over ulykkesdagen.

Mangfoldighed og kønssammensætning

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 mangfoldighed 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 tilsi- kure 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 2022 udgør andelen af kvinder i selskabets bestyrelse 38 %. Af koncernens ledende medarbejdere i 2021/22 er 56 % kvinder og 44 % mænd (2020/21: 59% / 41%, 2019/20: 56% / 44%, 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 ift. udviklingen i markedet og Aller koncernens for- retning. Som en del af denne indsats gennemfører Aller koncernen interne udviklings- og uddannelsesforløb gennem bl.a. Aller Academy, Aller Lab, Aller Leisures guideskole samt ved eksterne kompetencegivende og udviklende kurser.

UDDANNELSESKRONER PR. MEDARBEJDER I GENNEMSNIT ²				
2017/ 2018 Indeks	2018/ 2019 Indeks	2019/ 2020 Indeks	2020/ 2021 Indeks	2021/ 2022 Indeks
100	84	81	71	89

Politik for dataetik

Koncernen har i 2021/22 vedtaget en ny politik for dataetik og opdateret procedurer relateret til koncernens datasikkerhed. Der ligger vejledninger og information om datasikkerhed på koncernens intranet, så alle medarbejdere kan tilgå informationen. Koncernen har i 2021/22 arbejdet intensivt med digitaliserede adgangskontroller og andre digitaliseringstiltag, herunder uddannelse af medarbejderne i datasikkerhed m.m. Endvidere er koncernen meget

opmærksom på at overholde GDPR-reglerne for indsamling af data mv.

Koncernens politik for dataetik opdatere- ses løbende, således indholdet altid har relevans, og indeholder de procedurer og beskrivelse af de rutiner koncernen finder relevante i forbindelse med data- etik og GDPR.

Et uddrag af koncernens politik for dataetik kan findes her: <https://aller.com/wp-content/uploads/2022/11/Data-ethics-policy-2022-Final.pdf>

Væsentligste risici vedrørende 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, ekstern 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 uddannelses- kroner pr. medarbejder er steget i regn- skabsåret 2021/22 sammenholdt med 2020/21, svarende til 18 indekspoint.

Hvilket dels skyldes at det atter har været muligt, at deltage i eksterne uddannel-

sesforløb for alle medarbejderkatego- rier, og dels at koncernen fortsat har et stort fokus på vigtigheden af løbende uddannelse af koncernens medarbejdere, som et af koncernens vigtigste aktiver.

Endvidere har koncernen formået at fastholde et begrænset antal af arbejds- ulykker.

Det i 2021/22 øgede sygefravær skyldes i særlig grad, at koncernen - i tråd med myndighedernes anbefalinger - har opfordret alle medarbejdere til at blive hjemme og lade sig teste, selv ved de mindste symptomer.

En anden og mere konkret årsag til sygefraværet i 2021/22 er, at koncernen, ligesom andre erhvervsdrivende, har været ramt af pandemien. På trods af et velfungerende COVID-19-beredskab, hurtige tilpasninger af arbejdsgange og hensigtsmæssig indretning af selskabets domicilejendomme, er nogle medarbejdere blevet syge med COVID-19.

Endeligt har koncernen oplevet margi- nalt flere medarbejdere, der har været langtidssygemeldte med livstruende sygdomme. Det er ved en målrettet indsats lykket for en del af disse medar- bejderes vedkommende at komme godt tilbage på arbejde efter den nødvendige sygedomsperiode.

Alle fuldtidsansatte i koncernen har en sundhedsforsikring via koncernens pensionselskaber. Medarbejdere, der

ikke automatisk er en del af disse aftaler, kan tilkøbe en fordelagtig sundhedsfor- sikring gennem koncernens pensions- selskaber.

Initiativer de kommende år

Aller koncernen vil de kommende år fokusere på fortsat medarbejdertrivsel, herunder at sikre, koncernen til stadig- heds kan bibeholde og tiltrække den rigtige medarbejdersammensætning til koncernens aktiviteter, samt forsætte arbejdet med dataetik og sikkerhed.

Aller koncernen vil særligt inden for de kommende år, fokusere på uddan- nelse af selskabets medarbejdere, da koncernen ved at uddannelse er vigtigt i forbindelse med trivsel og fastholdelse af medarbejderne, samt er vigtig i for- bindelse med udviklingen af koncernens forretningsområder.

Koncernens indsats vil være rettet mod en styrket on-boarding af nye medarbejdere, ekstern uddannelse samt udvikling af interne læringsforløb f.eks. guide- skole i koncernens rejseselskaber.

²Eksternt anvendt uddannelse kroner.





ALLER A/S