

# CSR- RAPPORT

2022/2023





# INDHOLD

<b>Indledning</b> .....	3
<b>Aller-koncernens forretningsmodel</b> .....	3
<b>Aller-koncernens CSR-politik</b> .....	4
<b>Miljø og klima</b> .....	5
Aller Tryk A/S .....	5
Bygninger .....	6
Aller Leisure .....	6
Øvrigt .....	6
Væsentligste risici vedrørende miljø og klima .....	6
Opnåede resultater .....	6
Initiativer de kommende år .....	6
<b>Menneskerettigheder</b> .....	7
Væsentligste risici vedrørende menneskerettigheder .....	7
Opnåede resultater .....	7
Initiativer de kommende år .....	7
<b>Antikorruption, bestikkelse og besvigelser</b> .....	8
Væsentlige risici vedrørende anti- korruption, bestikkelse og besvigelser .....	8
Opnåede resultater .....	8
Initiativer de kommende år .....	8
<b>Socialt ansvar og mangfoldighed</b> .....	9
Arbejdsulykker .....	9
Medarbejdertrivsel .....	9
Mangfoldighed og køns sammensætning .....	10
Uddannelse .....	10
Politik for dataetik .....	10
Omverden .....	10
Væsentlige risici for socialt ansvar og mangfoldighed .....	10
Opnåede resultater .....	11
Initiativer de kommende år .....	11
<b>Regnskabspraksis</b> .....	12
Sammenlignelighed .....	12
Papirspild .....	12
El- og vandforbrug .....	12
Køns sammensætning .....	12
Uddannelseskroner .....	12
Arbejdsulykker .....	12
Sygefravær .....	12
<b>Kontaktoplysninger</b> .....	13

# INDLEDNING

Denne rapport er Aller A/S' Corporate Social Responsibility-rapport (herefter benævnt CSR og CSR-rapport) for regnskabsåret 2022/2023, udarbejdet på koncernniveau og dermed omfattende alle Aller A/S' datterselskaber og underkoncerner i Danmark såvel som i Sverige, Norge og Finland (Aller-koncernen).

CSR-rapporten indeholder Aller-koncernens redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99a, Aller-koncernens måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og rapportering herom samt Aller-koncernens politik for dataetik i henhold til årsregnskabslovens §99b og §99d.

Formålet med rapporten er 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.

I Aller-koncernen tænkes bæredygtighed bredt. Koncernen har en ambition om fortsat at tage ansvar for det samfund, som koncernen er en del af.

Første skridt på rejsen er at starte med koncernen selv. Det gælder krav til dataindsamling, rapportering, politikker og strategiske målsætninger. Over de kommende år vil koncernen udvide arbejdet til at omfatte stærke bæredygtighedsinitiativer både internt i koncernen og i forhold til vores kunder, samarbejdspartnere, leverandører og det samfund, som koncernen er en del af.

I regnskabsåret 2025/2026 vil Aller-koncernen for første gang skulle offentliggøre en bæredygtighedsrapportering i henhold til Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Aller-koncernen har i regnskabsåret 2022/2023 påbegyndt det indledende arbejde hermed, og vil i forlængelse heraf de kommende år have et målrettet fokus på implementering af det nye regelsæt, herunder igangsætte yderligere arbejde med strategier, risikoanalyser, relevante kontroller samt tilhørende rapportering for koncernens bæredygtighedsrapportering.

# 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 og øvrig beslægtet virksomhed.

Koncernens medievirksomhed producerer, udgiver og sælger dag- og ugeblade samt magasiner både på print og på digitale platforme til læsere i de nordiske lande.

Derudover råder koncernen over produktionsfaciliteter gennem selskabet Aller Tryk A/S, hvor der trykkes fysiske ugeblade og magasiner til det skandinaviske marked.

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 annoncering m.m.

Koncernens rejsebureauer arrangerer og sælger både grupperejser og individuelle rejser, primært inden for markedssegmentet Business to Consumer, men også erhvervsrejser inden for Business to Business segmentet.

Koncernens øvrige aktivitetsområder omfatter beslægtede aktiviteter inden for hovedforretningsområder, samt formueforvaltning, drift og udlejning af ejendomme.

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 150 år har Aller-koncernen leveret indhold og underholdning i de nordiske lande og anerkender at have et ansvar for de samfund, som 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, antikorruption og bestikkelse samt arbejdsmiljø og sikkerhed. Baseret herpå beskriver denne rapport koncernens holdning og tilgang til samfundsansvar inden for følgende områder:

- Miljø og klima
- Menneskerettigheder
- Antikorruption, bestikkelse og besvigelse
- Socialt ansvar og mangfoldighed, herunder dataetik

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

I de efterfølgende afsnit er der redegjort for koncernens arbejde og opfølgning på CSR-politikens enkeltområder i 2022/2023. Der er ligeledes givet en kort redegørelse for koncernens fremtidige initiativer på de enkelte områder.

# 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 det er muligt. Dette er ikke kun inden for koncernens nærmiljøer, men tilstræbes ligeledes via ansvarlige valg af leverandører samt samarbejdspartnere.

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

Koncernens miljø- og klimabelastning vil således blive adresseret ud fra ovennævnte 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 og har derfor foretaget investeringer i produktivitet fremmende samt miljø- og energirigtigt produktions- og hjælpeudstyr.

Som følge heraf tilstræber Aller Tryk A/S bestandigt at reducere det samlede energiforbrug for derigennem at reducere CO<sub>2</sub>-produktionen, ligesom det løbende tilstræbes at nedsætte trykkeriets papirspild.

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.

Herudover har Aller Tryk A/S FSC og PEFC-certificering. FSC og PEFC sikrer et bæredygtigt skovbrug, herunder biodiversitet i skovene, arbejdsforhold for skovarbejdere samt at der ikke fældes mere, end skoven selv kan reproducere.



Alle Aller Tryk A/S' produkter lever op til Svanemærket samt FSC og PEFC-standarder. For at bibeholde miljømærker og certificeringer udfører eksterne revisorer løbende kontrol med at arbejds- og forretningsgange overholdes.

**Bygninger**

Koncernens bygninger ejes i det væsentligste af koncernen selv, og tre af koncernens domicilbygninger er bygget eller ombygget 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.

**Aller Leisure**

Aller Leisure A/S, der er koncernens moderselskab for rejsebureauvirksomhederne, er opmærksom på, at turisme kan have påvirkninger på miljø og klima.

Koncernen har endnu ingen særskilte politikker for Aller Leisure på dette område, men Aller Leisure er naturligvis omfattet af koncernens generelle politik indenfor miljø og klima.

**Øvrigt**

Aller-koncernen har fokus på at reducere koncernens skrald og madspild, således at der bliver brugt færre ressourcer på bortskaffelse, og koncernens samlede miljøbelastning mindskes yderligere.

Der arbejdes i koncernens kantiner på at reducere madspild, ligesom der sorteres affald på alle koncernens administrative arealer. Koncernen har for nærværende ikke nogen særskilte politikker på området, hvorfor der ej heller sker måling af den samlede klimabelastning.

**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 2022/2023 for femte år i træk nedsat mængden af papirspild.

PAPIRSPILD				
2018/2019 Indeks	2019/2020 Indeks	2020/2021 Indeks	2021/2022 Indeks	2022/2023 Indeks
100	91	83	78	71

Aller Tryk har i 2022/23 udarbejdet et ClimateCalc klimaregnskab for alle dets aktiviteter. Aller Tryk har i 2022/23 ligeledes opnået licens til at kunne udføre ClimateCalc beregninger, der viser de enkelte tryksagers faktiske CO2 belastninger.

Koncernen har i en årrække arbejdet målrettet med koncernens el-forbrug, særligt arbejdes der hos Aller Tryk A/S løbende med både store og små tiltag for reduktion af selskabets el-forbrug. Ligeledes igangsatte koncernen sidste år udskiftning af eksisterende lyskilder til mere energivenlige belysningskilder i form af LED-belysning i koncernens domicilejendomme. Denne målrettede indsats har resulteret i en væsentlig reduktion af el-forbruget over de seneste fem år.

ELFORBRUG I KILOWATT				
2018/2019 Indeks	2019/2020 Indeks	2020/2021 Indeks	2021/2022 Indeks	2022/2023 Indeks
100	90	86	84	83

Der ses en anelse mere divergerende udvikling i underkoncernernes vandforbrug. Stigningen i vandforbruget i regnskabsåret 2022/2023 kan primært henføres til en af koncernens danske domicilejendomme, som efter COVID-19 pandemien har huset væsentlig flere ansatte samt eksterne lejere. Afledt heraf ses et øget vandforbrug fra især kantine-drift samt fællesfaciliteter.

VANDFORBRUG I KUBIKMETER				
2018/2019 Indeks	2019/2020 Indeks	2020/2021 Indeks	2021/2022 Indeks	2022/2023 Indeks
100	78	83	93	96

**Initiativer de kommende år**

Koncernen vil i de kommende år til stadighed søge at minimere negativ miljø- og klimapåvirkning, hvor koncernen særligt vil have fokus på at foretage yderligere konkrete energibesparende foranstaltninger. Koncernen har blandt andet planlagt installation af solceller på en af koncernens domicilejendomme i København, installation forventes at være klar til ibrugtagning i starten af kalenderåret 2024. Derudover planlægges det at undersøge mulighederne for lignende installationer på koncernens andre ejendomme.

Koncernen vil ligeledes arbejde målrettet med reduktion af Aller Tryk A/S' makuleringsprocenter samt sikre, at trykkeriets miljø- mærkninger bibeholdes.

Koncernen vil de kommende år påbegynde arbejdet med særskilte politikker for Aller Leisure-koncernen, men vil fokusere på de områder, hvor koncernen kan gøre en forskel i anerkendelsen af, at i en branche som rejsebranchen kan koncernen ikke have kontrol over eller indflydelse på alt. Herunder undersøge mulighederne for opnåelse af miljøcertificeringer indenfor rejsebranchen.





# 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 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.

Ydermere har Aller-koncernen som arbejdsplads også et stort fokus på menneskerettigheder internt i koncernen. Dette fokus understøttes bl.a. af koncernens Code of Conduct, hvori retningslinjer såsom ingen børnearbejde, foreningsfrihed, fair lønforhold, nul tolerance overfor diskrimination m.m. indgår.

Koncernens selskaber har tradition for at have en flad organisationsstruktur. Den korte distance mellem ledere og ansatte sikrer øget kommunikation, ansvar, samarbejde og transparens, hvilket også har en positiv effekt på overholdelsen af menneskerettigheder internt i koncernen.

## Væsentligste risici vedrørende menneskerettigheder

Aller-koncernen tager afstand fra alle former for brud og krænkelse af menneskerettighederne.

Aller-koncernen vurderer 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 er bygget op omkring demokratiske værdier og lighed for alle.

## Opnåede resultater

Der har i lighed med de sidste par år ikke været nogen sager om brud på menneskerettighederne i regnskabsåret 2022/2023.

## Initiativer de kommende år

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

# ANTIKORRUPTION, 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.

Aller-koncernen har etableret en whistleblower-ordning, der kan anvendes til indberetning af viden eller mistanke om formodede overtrædelser af lovgivningen eller Aller-koncernens Code of Conduct.

Whistleblower-ordningen kan anvendes af koncernens medarbejdere, aktionærer, bestyrelsesmedlemmer, leverandører, samarbejdspartnere m.m. via koncernens hjemmeside.

Whistleblower-ordningen kan bruges til anonymt eller personligt at indberette om alle forhold. Det kan f.eks. være mistanke eller viden om overtrædelser eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med sandsynlighed vil

finde sted og om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser, herunder forhold vedrørende bestikkelse og korruption, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og økonomisk kriminalitet i øvrigt samt brud på persondatasikkerheden, skader på miljøet, interessekonflikter, tilfælde af seksuel chikane eller anden krænkende adfærd samt grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen i øvrigt.

Koncernen har indgået aftale med en ekstern part til at understøtte håndtering af indberetninger. Koncernens eksterne samarbejdspartner screener og er som udgangspunkt med i undersøgelser af alle indberetninger, som foretages via whistleblower-ordningen.

Koncernen arbejder løbende med at gøre det enkelt for alle medarbejdere at forholde sig til koncernens principper, politikker og retningslinjer ved hjælp af løbende kommunikation omkring disse.

Koncernledelsen har ligeledes 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 anti-korruption, bestikkelse og besvigelser kan henføres til, hvorvidt koncernens ledere og medarbejdere følger koncernens politikker.

Risikoen afdækkes med løbende kommunikation og intern kontrol.

## Opnåede resultater

Der har i 2022/2023 ikke været indberettet nogen sager via koncernens whistleblower-ordning (2021/2022: 1 sag).

Koncernen har i 2022/2023 ikke haft sager om ledes eller medarbejders involvering i korruption eller 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, herunder implementere øget controlling heraf på koncernniveau.





# SOCIALT ANSVAR OG MANGFOLDIGHED

Aller-koncernen ønsker at være en ansvarlig arbejdsplads over for både medarbejdere og ledere, og spille en aktiv rolle i det samfund koncernen er en del af.

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.

Desuden ønsker Aller-koncernen at bidrage positivt til det samfund koncernen er en del af, og ønsker derfor at støtte op omkring forskellige aktiviteter og tiltag, der bidrager positivt til samfundet og derved koncernens omverden.

Koncernens initiativer inden for socialt ansvar og mangfoldighed er beskrevet under følgende kategorier:

- Arbejdsulykker
- Medarbejdertrivsel
- Mangfoldighed og køns sammensætning
- Uddannelse
- Politik for dataetik
- Omverden

## Arbejdsulykker

Alle selskaber i koncernen er forpligtet til at give sine medarbejdere beskyttende udstyr og uddannelse, som er nødvendig for at udføre deres arbejde sikkert. På denne måde forsøges arbejdsulykker at blive undgået og minimeret.

Aller-koncernen har for alle sine medarbejdere tegnet lovpligtige arbejds-skadeforsikringer, ligesom alle medarbejdere informeres om, hvorledes de skal forholde sig, og hvem de internt og eksternt skal kontakte i forbindelse med en eventuel arbejdsulykke.

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.

Som led i koncernens fokus på medarbejdertrivsel gennemfører koncernen løbende medarbejdertilfredshedsun-

dersøgelser. Undersøgelserne bruges til løbende at tage temperaturen på koncernens arbejdsklima, medarbejdertrivsel m.m.

### **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. Af disse årsager tilstræber koncernen 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 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.

### **Uddannelse**

Aller-koncernen arbejder målrettet på at ansætte, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere, så de har de optimale rammer for at være kompetente og konkurrencedygtige i forhold til 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 rejselæderskole samt ved eksterne kompetencegivende og udviklende kurser.

### **Politik for dataetik**

Koncernen vedtog i 2021/2022 en ny politik for dataetik og opdaterede procedurer relateret til koncernens datasikkerhed. Vejledninger og information om datasikkerhed kan findes på koncernens intranet, så alle medarbejdere kan tilgå relevant information om datasikkerhed og dataetik. Koncernen arbejdede ligeledes intensivt i 2021/2022 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 opdateres løbende, således at indholdet altid har relevans, og indeholder de procedurer og beskrivelser af rutiner, som koncernen finder relevante i forbindelse med data-etik og GDPR.

Koncernens politik for dataetik kan findes her:

<https://aller.com/wp-content/uploads/2022/11/Data-ethics-policy-2022-Final-1.pdf>

### **Omverden**

Aller-koncernen ønsker at støtte og bidrage socialt til sin omverden, derfor støtter koncernen en række sociale initiativer og arrangementer, og har i regnskabsåret blandt andet bidraget aktivt til Kræftens Bekæmpelses "Knæk Cancer Kampagne" i Danmark, ligesom koncernen har støttet en række andre velgørehedsorganisationer i både Danmark, Sverige, Norge og Finland i 2022/2023.

Koncernen har ingen mål herfor, men ønsker at bidrage og gøre en forskel inden for udvalgte områder.

### **Væsentlige risici for socialt ansvar og mangfoldighed**

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 med løbende kommunikation og uddannelse både internt og eksternt.



### Opnåede resultater

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

Pr. 30. september 2023 udgjorde andelen af kvinder i selskabets bestyrelse 40%. Af koncernens ledende medarbejdere var 54% kvinder og 46% mænd pr. 30. september 2023 mod henholdsvis 56% og 44% i året før.

Det vurderes således, at der er skabt en god balance mellem kvinder og mænd i alle koncernens ledelsesslag, og da lige kønsfordeling er opnået i henhold til Erhvervsstyrelsens definitioner, har koncernen ikke opstillet et konkret mål for bestyrelserne. Desuden anser koncernen, at den kønssammensætning, der eksisterer blandt både medarbejdere og ledelse, udøver en positiv indvirkning på koncernens kultur og bidrager konstruktivt til at understøtte koncernens værdier.

Aller-koncernen har fortsat et stort fokus på vigtigheden af løbende uddannelse af dens medarbejdere, som er et af koncernens vigtigste aktiver.

Derfor investeres der kontinuerligt i medarbejderuddannelse. Niveaue i det gennemsnitlige antal uddannelseskroner pr. medarbejder svinger fra år til år, primært som følge af variationen i de afholdte større interne uddannelsesforløb.

UDDANNELSESKRONER PR. MEDARBEJDER I GENNEMSNI				
2018/ 2019 Indeks	2019/ 2020 Indeks	2020/ 2021 Indeks	2021/ 2022 Indeks	2022/ 2023 Indeks
100	119	102	123	100

Det gennemsnitlige antal uddannelseskroner pr. medarbejder i regnskabsåret 2022/2023 er faldet med 23 indekspoint sammenholdt med 2021/2022.

Faldet kan henføres til et øget fokus på intern uddannelse inden for stort set alle koncernens forretningsområder og samtidig har der været en øget fokus på brugen af de eksterne uddannelsesmidler i visse dele af organisationen. Som et resultat heraf er der blevet indgået samarbejder med flere e-læringsplatforme. Disse samarbejder giver medarbejderne både udvidede muligheder og større fleksibilitet, samtidig med at de er langt mere økonomisk omkostningseffektive end individuelle eksterne uddannelsesforløb.

Koncernen støtter stadig eksterne og individuelle uddannelsesmuligheder og forløb, men omkostninger og efterspørgsel hertil har været faldende grundet de øgede digitale og fælles uddannelsesmuligheder.

Desuden har koncernen igennem en årrække formået at fastholde et relativt begrænset antal af arbejdsulykker.

Antallet af arbejdsulykker er tilbage på et niveau før COVID-19-pandemien, og der ses derfor en stigning i regnskabsåret 2022/2023 sammenholdt med 2021/2022, hvilket primært skyldes COVID-19 pandemiens påvirkning på koncernens rejsebureau aktiviteter i 2021/2022.

ANTAL ARBEJDSULYKKER				
2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023
12	11	8	3	10

Den gennemsnitlige sygefraværsprocent i 2022/23 er opgjort til 3,5% mod 3,2% i regnskabsåret 2021/2022. Aller-koncernen har en målsætning om at have en gennemsnitlig sygefraværsprocent på 2-3%.

Sygefraværet i 2022/2023 er steget marginalt sammenholdt med 2021/2022. Det højere sygefravær skyldes i særlig grad eftervirkningerne af COVID-19 pandemien, da sygefraværet i årene under pandemien, som følge af COVID-19-restriktioner, indebar meget høj grad af hjemmearbejde, mundbind, afstand, restriktioner og håndsprit m.m.

### Initiativer de kommende år

Aller-koncernen vil de kommende år fokusere på fortsat medarbejdertrivsel, herunder sikre, at koncernen til stadighed kan bibeholde og tiltrække den rigtige medarbejdersammensætning

til koncernens aktiviteter, samt forsætte arbejdet med dataetik og sikkerhed.

Aller-koncernen vil fortsat fokusere på uddannelse af selskabets medarbejdere, da koncernen ved, at uddannelse er vigtigt i forbindelse med trivsel og fastholdelse af medarbejderne, samt er vigtig i forbindelse 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 som f.eks. rejselederskole i koncernens rejseselskaber.



# REGNSKABSPRAKSIS

CSR-rapporten er baseret på årlige rapporteringsprocedurer. Der benyttes de samme konsolideringsprincipper for de konsoliderede data som for koncernregnskabet. Alle de rapporterede data følger samme regnskabsperiode som koncernregnskabet, dvs. 1. oktober 2022 - 30. september 2023.

## Sammenlignelighed

Der er i rapporten igen i år identificeret en række målepunkter, hvor man for sammenligning har fastsat regnskabsåret 2018/19 som målepunkter til indeks 100, hvor dette har været muligt.

## Papirspild

Det rapporterede papirspild indeholder data fra koncernens danske trykkeri. Papirspild måles ud fra mængden af makuleringspapir leveret til eksternt leverandør.

Papirspildet måles i tons.

## El- og vandforbrug

I koncernens rapporterede el- og vandforbrug indgår forbrug fra koncernens domicilejendomme i Danmark, Norge og Sverige fratrukket forbrug relateret til eksterne lejere. El- og vandforbrug fra koncernens lejemål i Danmark, Norge, Sverige og Finland er også inkluderet.

El- og vandforbruget måles ud fra opgørelser modtaget fra koncernens eksterne leverandører samt udlejere.

El-forbruget måles i kilowatt og vandforbruget i kubikmeter.

## Kønssammensætning

Kønssammensætningen i moderselskabets bestyrelse opgøres, som antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer delt med det samlede antal bestyrelsesmedlemmer. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indgår ikke i opgørelsen af bestyrelsens kønssammensætning, da koncernen ikke har indflydelse på de opstillede eller valgte kandidater.

Kønssammensætningen i koncernens ledende medarbejdere er målt ud fra antallet af kvindelige ledere delt med koncernens samlede antal fuldtidsansatte medarbejdere.

Begge målinger baserer sig på data pr. 30. september 2023.

## Uddannelseskroner

Uddannelseskroner pr. medarbejder i gennemsnit måles som koncernens eksterne afholdte omkostninger til uddannelse og kompetenceudvikling delt med koncernens gennemsnitlige antal fuldtidsansatte medarbejdere.

## Arbejdsulykker

Antallet af arbejdsulykker 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.

## Sygefravær

Den gennemsnitlige sygefraværsporcet måles som antallet af registrerede sygefraværstimer delt med koncernens årlige antal arbejdstimer. Sidstnævnte er baseret på koncernens gennemsnitlige antal fuldtidsansatte medarbejdere i 2022/2023 samt et estimeret årligt antal arbejdstimer pr. medarbejder.





**Kontaktoplysninger:** AI kontakt vedrørende nærværende rapport kan rettes til Aller A/S, Morten Krüger, Group CFO.