

# CSR

**RAPPORT**  
**23/24**

**ALLER A/S**

# Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
Aller-koncernens forretningsmodel	3
Aller-koncernens CSR-politik	4
Miljø og klima	5
Menneskerettigheder	8
Antikorrruption, bestikkelse og besvigelser	9
Socialt ansvar og mangfoldighed	10
Regnskabspraksis	13
Henvisninger	14
Selskabs- og kontaktoplysninger	15



# Indledning

Denne rapport er Aller A/S' Corporate Social Responsibility-rapport (herefter benævnt CSR og CSR-rapport) for regnskabsåret 2023/24. Rapporten er 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. De lovpligtige redegørelser indgår ligeledes som en integreret del af koncernårsrapporten 2023/24.

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 og den verden, som koncernen er en del af.

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

Aller-koncernen igangsatte allerede sidste år, i mindre skala, forberedelserne hertil for at skabe et solidt grundlag for rapporteringen.

I efteråret 2024 og begyndelsen af 2025 lanceres et omfattende internt projekt, der skal etablere fundamentet for koncernens langsigtede indsats og rapportering i henhold til CSRD-kravene. Projektet indebærer bl.a. en endelig fastlæggelse af strategi, klarlægning af roller og ansvar, gennemførelse af en dobbeltvæsentlighedsanalyse, opbygning af dataindsamlingsystemer, udvikling af relevante politikker og procedurer samt en metodisk ramme for rapportering og opfølgning. Ambitionen er, at koncernen i efteråret 2025 har etableret en struktureret og integreret ramme for bæredygtighedsrapporteringen, der vil udgøre grundlaget for koncernens videre arbejde på området.



## Aller-koncernens forretningsmodel

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 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 annoncesalg m.m.

Koncernens rejsebureauer arrangerer og sælger både grupperejser og individuelle rejser, primært inden for markedssegmentet Business to Consumer, men også erhvervsrejser og events 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 over 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 denne rapport, 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 i sin fulde længde på koncernens hjemmeside, se yderligere henvisning i afsnittet "Henvisninger".

Aller-koncernen har forretningsmæssig interesse i at fokusere på områder som ytringsfrihed og formidling, antikorrup-tion 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
- Antikorrup-tion, 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 2023/24. 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 m.m.

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 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 og har derfor foretaget investeringer i produktivitetfremmende 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-certificering (Forest Stewardship Council) og PEFC-certificering (Programme for the Endorsement of Forest Certification). FSC- og PEFC-certificeringsordningerne fokuserer på ansvarligt skovbrug.

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 A/S

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 A/S på dette område, men 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 vedrørende miljø og klima

Aller Tryk A/S har i regnskabsåret 2023/2024 for femte år i træk nedsat mængden af papirspild.

Aller Tryk A/S har siden 2022/23 udarbejdet ClimateCalc klimaregnskaber for alle dets aktiviteter. Aller Tryk A/S har i 2022/23 ligeledes opnået licens til at kunne udføre ClimateCalc beregninger, der viser de enkelte tryksagers faktiske CO<sub>2</sub> 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 reducere af selskabets el-forbrug.

Koncernens udskiftning af eksisterende lyskilder til mere energivenlige belysningskilder, i form af LED-belysning i koncernens domicilejendomme, påvirker energiforbruget positivt. Denne målrettede indsats har resulteret i en væsentlig reduktion af el-forbruget over de seneste fem år.

Derudover har installationen af solcelleanlæg på den største af koncernens domicilejendomme i 2024 haft en positiv effekt på koncernens el-forbrug.

Koncernens vandforbrug er steget i de seneste år, hvilket dels kan tilskrives en gradvis tilbagevenden til kontorerne efter COVID-19-pandemien og implementeringen af en "office-first"-model i Norge og Sverige. Derudover har koncernen i regnskabsåret 2023/24 øget udnyttelsesgraden i koncernens ejendomme i forhold til udnyttelsen af antallet af kontorpladser. Den øgede udnyttelse skyldes dog ikke en stigning i koncernens egne medarbejdere, men snarere, at en del af kontorpladserne, særligt i en af koncernens danske domicilejendomme, er udlejet til eksterne lejere.

## Initiativer de kommende år vedrørende miljø og klima

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 igangsat undersøgelser for installation af solcelle-

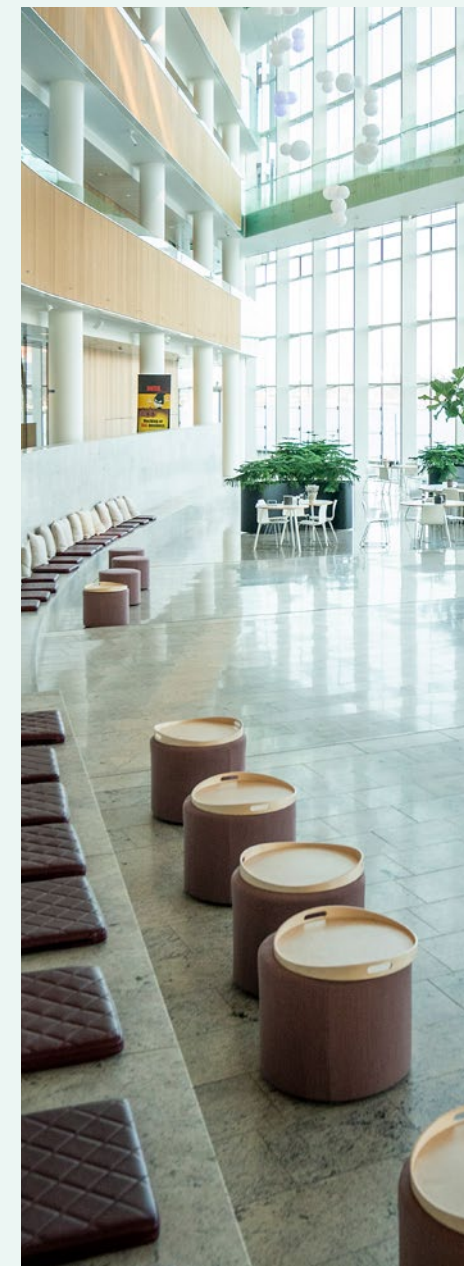
anlæg på samtlige af koncernens domicilejendomme.

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

Koncernen vil de kommende år påbegynde arbejdet med særskilte politikker for Aller Leisure-koncernen, som vil fokusere på og arbejde med de områder, hvor koncernen kan gøre en forskel i anerkendelsen af, at rejsebranchens internationale mangfoldighed og decentralisering i verdens yderpunkter betyder, at koncernen ikke kan have kontrol over eller indflydelse på alle forhold.

Derfor har Aller Leisure-koncernen i 2023/24 påbegyndt processen med at opnå Travelife-certificering, en international standard, der vurderer bæredygtighedspræstationer i rejsebranchen. Koncernen forventer at være fuldt certificeret i regnskabsåret 2025/26, hvorefter koncernen vil kunne dokumentere koncernens engagement i ansvarlig turisme gennem det anerkendte Travelife-certifikat for alle koncernens rejseselskaber.

Indeks	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
<b>Papirspild</b>	100	92	86	78	<b>73</b>
<b>Elforbrug i kilowatt</b>	100	95	93	92	<b>82</b>
<b>Vandforbrug i kubikmeter</b>	100	107	120	122	<b>124</b>



# Menneskerettigheder

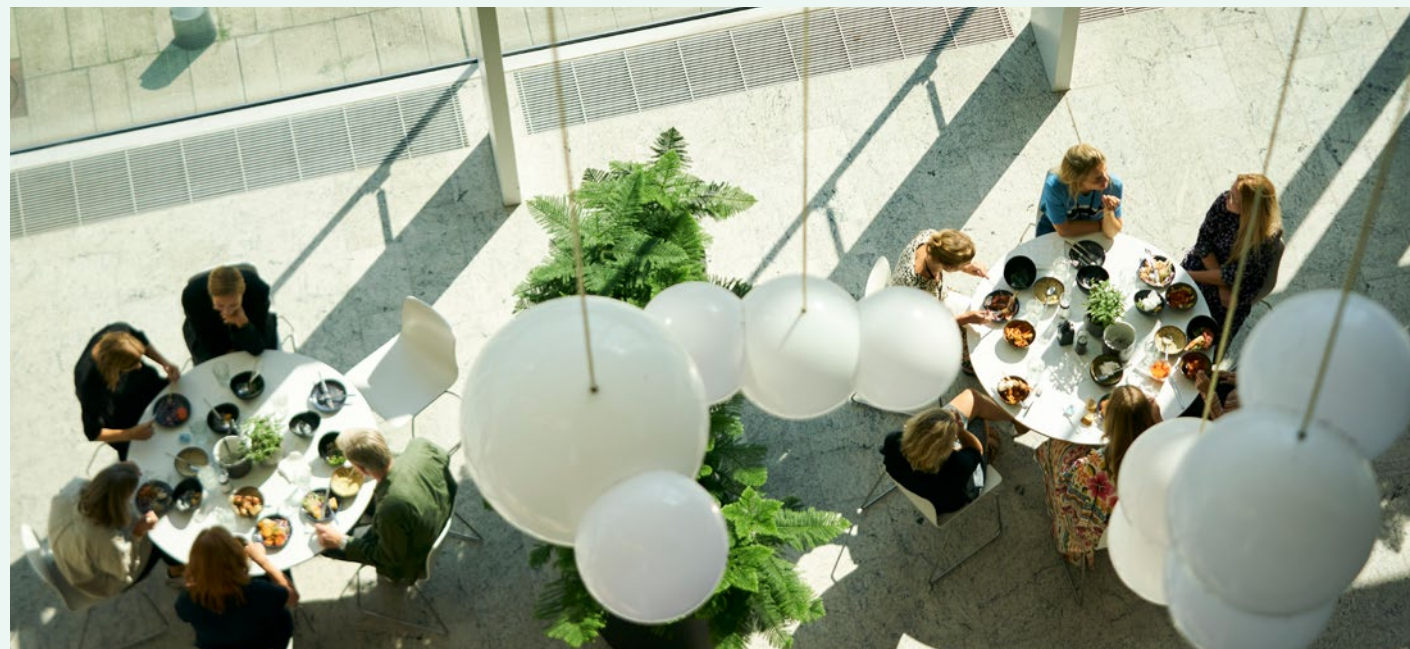
Aller-koncernen respekterer menneskerettigheder i alle koncernens aktiviteter. Indenfor koncernens udgivervirksomhed støttes ytrings- og pressefriheden i det daglige.

Som en af Nordens største udgivere af ugeblade og magasiner anerkender koncernen at have stor indflydelse på særligt ytringsfriheden i koncernens nærområder.

Gennem sin mere end 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 på 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 vedrørende menneskerettigheder

Der har i lighed med de sidste par år ikke været nogen sager om brud på menneskerettighederne i regnskabsåret 2023/24.

## Initiativer de kommende år vedrørende menneskerettigheder

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



# Antikorrupption, bestikkelse og besvigelser

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

Koncernen ønsker, at der ikke kan skabes tvivl om, hvorvidt koncernen og dennes 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 whistleblowerordning, der kan anvendes til indberetning af viden eller mistanke om formodede overtrædelser af lovgivningen eller Aller-koncernens Code of Conduct.

Whistleblowerordningen kan anvendes af koncernens medarbejdere, aktionærer, bestyrelsesmedlemmer, leverandører, samarbejdspartnere m.m. via koncernens hjemmeside.

Whistleblowerordningen 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 korrupption, 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 whistleblowerordningen.

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 whistleblowerordning.

Koncernens retningslinjer bliver ligeledes efter behov kommunikeret til koncernens samarbejdspartnere.

## Væsentlige risici vedrørende antikorrupption, bestikkelse og besvigelser

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

Risikoen afdækkes med løbende kommunikation og intern kontrol.

## Opnåede resultater vedrørende antikorrupption, bestikkelse og besvigelser

Der har i 2023/24 været behandlet 2 whistleblowersager. Efter grundige undersøgelser blev begge sager afsluttet på tilfredsstillende vis.

Koncernen har i 2023/24 ikke haft sager om lederes eller medarbejders involvering i korrupption eller bestikkelse sager.

## Initiativer de kommende år vedrørende antikorrupption, bestikkelse og besvigelser

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.

Derudover vil koncernen fokusere på at øge synligheden af sin whistleblowerordning ved at integrere flere tiltag på tværs af interne kommunikationskanaler. Dette inkluderer regelmæssige opdateringer og påmindelser på intranettet, så medarbejdere nemt kan finde information om ordningen og dens anvendelse. Der vil også blive udarbejdet informationsmateriale og eventuelt afholdt informationsmøder, som kan skabe større kendskab og tryghed omkring brugen af whistleblowerordningen. Målet er at sikre, at alle medarbejdere har adgang til relevant information og føler sig trygge ved at bruge ordningen.

# Socialt ansvar og mang- foldighed

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 og ønsker at tage 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 arbejdsskedeforsikringer, 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 en del af koncernens fokus på medarbejdertrivsel gennemføres der regelmæssigt medarbejdertilfredshedsundersøgelser, som bruges til løbende at vurdere arbejdsklimaet og medarbejderens generelle trivsel. Resultaterne fra disse undersøgelser giver værdifuld indsigt i, hvordan koncernen kan forbedre og styrke arbejdsmiljøet løbende.

## Mangfoldighed og kønssammen-sætning

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 produktens målgruppe. Der skal være lige muligheder for mænd og kvinder i Aller-koncernen, og det tilstræbes at afspejle dette 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 rejselederskole samt ved eksterne kompetencegivende og udviklende kurser.

## Politik for dataetik

Aller-koncernen har en stærk forpligtelse til ansvarlig og etisk datahåndtering, baseret på principper som selvbestemmelse, transparens og respekt for individets privatliv.

Koncernens politik for dataetik sætter klare rammer for datasikkerhed og databeskyttelse, i overensstemmelse med GDPR-reglerne.

Politikker, vejledninger og information om datasikkerhed, dataetik og GDPR er tilgængelige for alle medarbejdere på koncernens intranets. Gennem initiativer, som digitaliserede adgangskontroller og målrettet medarbejderuddannelse, arbejder koncernen kontinuerligt på at styrke datasikkerheden på tværs af organisationen. Politikken for dataetik ajourføres løbende for at sikre, at den forbliver relevant og afspejler lovgivningens krav og koncernens værdier og praksisser inden

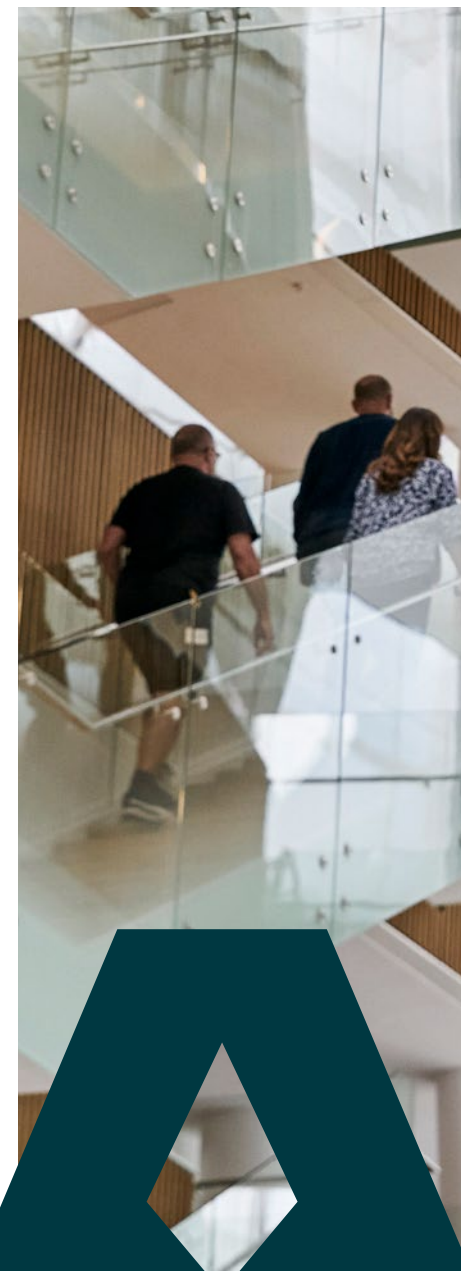
for både GDPR og dataetik.

Koncernens politik for dataetik kan findes på koncernens hjemmeside, se yderligere henvisning i afsnittet "Henvisninger".

## 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 velgørenhedsorganisationer i både Danmark, Sverige, Norge og Finland i 2023/24.

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 for socialt ansvar og mangfoldighed

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

Pr. 30. september 2024 udgjorde andelen af kvinder i selskabets bestyrelse 40%. Af koncernens ledende medarbejdere var 55% kvinder og 45% mænd pr. 30. september 2024 mod henholdsvis 54% og 46% i året før.

Det vurderes således, at der er skabt en god balance mellem kvinder og mænd i alle koncernens ledelseslag, og da lige kønsfordeling er opnået i henhold til Erhvervsstyrelsens definitioner, har koncernen ikke opstillet et konkret mål for bestyrelserne. Desuden anser kon-

cernen, 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. Niveaueet i det gennemsnitlige antal uddannelseskroner pr. medarbejder svinger fra år til år, primært som følge af variationen i de afholdte større interne uddannelsesforløb.

Det gennemsnitlige antal uddannelseskroner pr. medarbejder i regnskabsåret 2023/2024 er steget med 18 indekspoint sammenholdt med 2022/23.

Stigningen kan henføres til et fortsat 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 medarbej-

derne 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 i regnskabsåret 2023/2024 er på niveau med 2022/2023. Den markante nedgang, som blev registreret i perioden 2020-2022, skyldes primært COVID-19 pandemiens påvirkning på koncernens rejsebureauaktiviteter.

Den gennemsnitlige sygefraværsprocent i 2023/2024 er opgjort til 3,4% mod 3,5% i regnskabsåret 2022/2023. Aller-koncernen har en målsætning om at have en gennemsnitlig sygefraværsprocent på 2-3%.

Sygefraværet i 2023/2024 er stort set identisk sammenlignet med 2022/2023, og koncernen opfylder ikke sin målsætning, grundet langtidssygemeldinger i nogle af koncernens forretningsområder.

## Initiativer de kommende år for socialt ansvar og mangfoldighed

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 vigtig 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 rejse-selskaber.

**55%**  
kvinder  
af koncernens ledende medarbejdere

**45%**  
mænd  
af koncernens ledende medarbejdere

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
<b>Uddannelseskroner pr. medarbejder i gennemsnit Indeks</b>	100	86	103	84	<b>111</b>
<b>Antal arbejdsulykker</b>	11	8	3	10	<b>10</b>

# 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 2023 - 30. september 2024.

Koncernregnskabet kan findes på koncernens hjemmeside, se yderligere henvisning i afsnittet "Henvisninger".

## Sammenlignelighed

Der er i rapporten igen i år identificeret en række målepunkter, hvor man for sammenligning har fastsat regnskabsåret 2019/2020 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 eksterne 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 2024.

## 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 sygefraværspersent måles som antallet af registrerede sygefraværstimer delt med koncernens årlige antal arbejdstimer. Sidstnævnte er baseret på koncernens gennemsnitlige antal fuldtidsansatte medarbejdere i 2023/2024 samt et estimeret årligt antal arbejdstimer pr. medarbejder.



# Henvisninger

Senest offentliggjorte koncernårsrapport kan findes via følgende link eller QR-kode:

<https://aller.com/rapporter/>



Koncernens Code of Conduct kan findes her i sin helhed via følgende link eller QR-kode:

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



Koncernens politik for dataetik kan findes her i sin helhed via følgende link eller QR-kode:

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



Selskabs- og kontaktoplysninger  
Aller A/S  
Havneholmen 33  
1561 København V  
[www.aller.com](http://www.aller.com)

Al kontakt vedrørende nærværende rapport kan rettes  
til Aller A/S, Morten Krüger, Group CFO.



**ALLER A/S**