



CSR-rapport

2024/2025

ALLER A/S

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
Aller-koncernens forretningsmodel	4
Aller-koncernens CSR-politik og øvrige politikker	5
Miljø og klima	7
Menneskerettigheder	11
Antikorruption, bestikkelse og besvigelser	12
Socialt ansvar og mangfoldighed	13
Regnskabspraksis	16
Henvisninger	17
Selskabs- og kontaktoplysninger	18
Koncernens domiciladresser	18



Indledning

Denne rapport er Aller A/S' Corporate Social Responsibility-rapport (herefter benævnt CSR og CSR-rapport) for regnskabsåret 2024/25. Rapporten er udarbejdet på koncernniveau og dermed omfattende alle Aller A/S' datterselskaber og underkoncerner i Danmark såvel som i Sverige, Norge og Finland (herefter samlet benævnt "Aller-koncernen").

CSR-rapporten indeholder Aller-koncernens redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99a og rapportering herom samt Aller-koncernens politik for dataetik i henhold til årsregnskabslovens §99d. De lovpligtige redegørelser indgår ligeledes som en integreret del af koncernårsrapporten 2024/25.

Årsregnskabslovens §99b om redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen er ophævet med virkning fra regnskabsår, der påbegyndes 1. januar 2024 eller senere. Aller-koncernen er derfor ikke længere lovgivningsmæssigt forpligtet til at rapportere efter denne bestemmelse.

Aller-koncernen har imidlertid valgt fortsat at rapportere om kønsfordelingen i bestyrelse og direktion i denne eksterne CSR-rapport samt som en integreret del af koncernårsrapporten 2024/25. Formålet er at opretholde transparens om virksomhedens udvikling på området samt at sikre kontinuitet i rapporteringen i overgangen til de kommende krav i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) samt underliggende standarder.

Denne rapportering betragtes derfor som en frivillig oplysning, der samtidig fungerer som forberedelse til virksomhedens fremtidige CSRD-rapportering. Formålet med rapporten er at give et indblik i det CSR-arbejde, der løbende foregår i Aller-koncernens enkelte forretningsområder og datterselskaber ud fra konkrete initiativer og målepunkter.

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

Aller-koncernen har i det seneste regnskabsår styrket sit fokus på ansvarligheds- og CRS-rapportering gennem en målrettet indsats for at integrere CSRD-kravene.

Ansvarlige hensyn i forhold til mennesker og miljø har i mange år været en naturlig del af Aller-koncernens værdigrundlag. I takt med stigende krav fra omverdenen, øget regulering og en tydelig strategisk prioritering har koncernen i det seneste regnskabsår intensiveret arbejdet med at strukturere og dokumentere sine indsatser på området.

Målet er at skabe en mere systematisk, transparent og fremadrettet tilgang, der afspejler koncernens ambition om fortsat relevans og ansvarlighed.

Implementeringen af CSRD har været et centralt fokuspunkt i året og udgør en

væsentlig drivkraft for den videre udvikling af koncernens arbejde med dokumentation af miljø- og samfundshensyn.

Aller-koncernen har igangsat en række interne initiativer, herunder påbegyndt koncernens Dobbelt Væsentlighedsvurdering (DMA) hvor resultatet for flere af de underliggende entiteter allerede foreligger. Aller-koncernen forventer at have et konsolideret DMA resultat i andet kvartal 2026.

Arbejdet lægger fundamentet for den fulde CSRD-rapportering, som koncernen første gang skal aflægge for regnskabsåret 2027/28.

På denne baggrund fortsætter koncernen udviklingen af relevante målepunkter, styrket dataindsamling og en tættere integration af relevante miljø-, sociale- og governance forhold i strategien.

Derudover igangsættes etableringen af et CO₂-regnskab og relaterede klimadata, der skal understøtte en helhedsorienteret rapportering af koncernens klimaaftryk samt de mål, der må blive fastlagt fremover fra bl.a. lovgivers side. Dette arbejde sker i tæt sammenhæng med CSRD-implementeringen og vil gradvist blive udbygget frem mod 2027/28.

Aller-koncernen følger samtidig udviklingen omkring den såkaldte OMNIBUS-simplificering nøje. Uanset eventuelle ændringer i

reguleringslandskabet fastholder koncernen, at arbejdet med CSRD udgør og bør udgøre en væsentlig og integreret del af koncernens fremtidige forretningspraksis og model.

Denne rapport skal give koncernens interessenter et klart og troværdigt indblik i de vigtigste indsatser, fremskridt og prioriteringer på ansvarlighed- og bæredygtighedsområdet.

Rapporteringen vil blive videreudviklet i de kommende år i takt med, at processer, datagrundlag og governance styrkes. Fremadrettet vil rapporteringen afspejle Aller-koncernens ambition om ansvarlighed, transparens og aktiv deltagelse på de områder, hvor koncernen vurderer at kunne bidrage mest og have reel påvirkningskraft.



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 samt formueforvaltning, drift og udlejning af ejendomme.

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

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.

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 og øvrige politikker

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 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 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 besvigelser
- Socialt ansvar og mangfoldighed, herunder dataetik

Koncernens Code of Conduct revurderes løbende og efter behov, og er senest opdateret og godkendt af bestyrelsen i juni 2025.

For at styrke koncernens governance og sikre fortsat compliance med gældende reguleringer – herunder CSRD – vil Aller-koncernen i det kommende år have fokus på en række overordnede indsatsområder.

Dette omfatter blandt andet en vurdering af behovet for opdatering af centrale politikker og retningslinjer, så de afspejler relevante krav og koncernens prioriteringer. Der vil ligeledes blive arbejdet med at identificere områder, hvor nye eller supplerende politikker kan være hensigtsmæssige at få udarbejdet og implementeret.

Samtidig vil koncernen fortsætte den gradvise videreudvikling af governance- og compliance-processer, herunder strukturer og interne procedurer, der understøtter en effektiv og ensartet efterlevelse på tværs af organisationen. For at sikre forståelse og praktisk anvendelse på tværs af organisationen

vil der desuden være opmærksomhed på behovet for løbende kommunikation, træning og kompetenceudvikling, så medarbejdere understøttes bedst muligt i implementeringen og efterlevelsen af både eksisterende og nye retningslinjer/politikker.

I de efterfølgende afsnit er der redegjort for koncernens arbejde og opfølgning på CSR-politikens enkeltområder i 2024/25.

Rapporten indeholder desuden en overordnet beskrivelse af koncernens fremadrettede initiativer inden for hvert af disse områder. For at sikre langsigtet compliance og driftsmæssig værdi vil alle tiltag løbende blive vurderet og justeret i takt med den fortsatte implementering af CSRD-regulativet.

Det forventes, at nogle initiativer skal justeres eller udvides, efterhånden som koncernen får mere erfaring med regelsættet, eller hvis der sker ændringer i reglerne eller det omkringliggende miljø - f.eks. pga. OMNIBUS-opdateringer eller anden udvikling. Det kan også blive nødvendigt helt at stoppe nogle initiativer, hvis de ikke længere er lovpligtige, eller hvis de viser sig kun at have meget begrænset effekt.

Denne dynamiske tilgang skal understøtte, at ansvarlighedsrelaterede forhold indgår som en naturlig del af koncernens daglige drift og beslutningsprocesser, hvor det er relevant og giver praktisk værdi.





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 trykningen af koncernens udgivelser, koncernens bygninger samt indirekte via koncernens distributioner af udgivelser, rejsebureauvirksomhed under Aller Leisure A/S, samt en række øvrige områder, herunder formueforvaltning, energiforbrug til IT-infrastruktur m.m.

Koncernens miljø- og klimabelastning vil således blive adresseret ud fra ovennævnte områder.

Tryk af udgivelser

I regnskabsåret 2024/25 har Aller-koncernen frasolgt sit interne trykkeri som led i en strategisk tilpasning af koncernens forretningsstruktur.

Trykkeriet drives nu af en ekstern aktør, som står for en væsentlig del af koncernens udgivelser.

Som en del af frasalget er der indgået aftale om, at den nye ejer viderefører den hidtidige praksis for ansvarligt papirforbrug og relevante miljømæssige hensyn i produktionen.

Dette omfatter blandt andet brug af FSC- og PEFC-certificeret papir, opretholdelse af licens til Svanemærket samt fortsat arbejde med produktionsmetoder, der reducerer den miljømæssige påvirkning, herunder udarbejdelse af ClimateCalc-beregninger for hver udgivelse.

Aller-koncernen fastholder fokus på ansvarlighed i samarbejdet med eksterne leverandører og arbejder løbende med leverandørstyring og opfølgning for at sikre, at samarbejdspartnere lever op til koncernens krav og forventninger.

Frasalget vurderes ikke at have en negativ indvirkning på koncernens samlede ansvarlighedsprofil, men området vil fortsat blive fulgt som led i koncernens løbende opfølgning og rapportering.

Bygninger

Koncernens ejendomme ejes hovedsageligt af koncernen selv, og størstedelen af domicilerne er enten nyopførte eller gennemgribende renoveret inden for de senere år.

Ejendommene vedligeholdes og opdateres løbende, og der er i forbindelse med byggeri og renovering lagt vægt på kvalitet samt hensyn til bygningernes drift og miljømæssige påvirkninger.

Koncernen arbejder generelt for at sikre en stabil vedligeholdelse og istandsættelse af ejendommene og gennemfører - hvor det

er muligt og relevant – tiltag, som kan reducere bygningernes samlede miljømæssige påvirkning.

Dette omfatter blandt andet fokus på energieffektive installationer, optimering af varme- og ventilationssystemer samt løbende vurdering af moderniseringsmuligheder, der kan begrænse ressourceforbruget.

Som en del af indsatsen for at nedbringe energiforbruget er der på koncernens største domicilejendom etableret solcelleanlæg ligesom der anvendes vand fra Københavns Havn til køling. De væsentligste miljøpåvirkninger fra koncernens ejendomme relaterer sig fortsat til forbruget af elektricitet og vand.

Der arbejdes løbende med at optimere driften af ejendommene, herunder forbrugsovervågning og initiativer, der kan støtte en mere ressourceeffektiv anvendelse af bygningerne.

Aller Leisure A/S

Aller Leisure A/S, moderselskab for koncernens rejsebureauvirksomheder, anerkender, at turisme kan have væsentlige miljø- og klimapåvirkninger.

Selskabet er omfattet af Aller-koncernens generelle politikker for miljø og samfundsansvar og er desuden "Travelife Engaged" efter Travelife-standarden svarende til niveau 1. Travelife er en internationalt anerkendt ordning for bæredygtig turisme.

Travelife bygger på kriterier fra Global Sustainable Tourism Council (GSTC) og omfatter både miljømæssige, sociale og økonomiske forhold.

Øvrigt

Den øgede brug af digitale løsninger medfører et højere energiforbrug og et tilsvarende CO₂-aftryk.

Aller-koncernen arbejder løbende med at påvirke den miljømæssige påvirkning fra IT-infrastrukturen positivt ved at vælge teknologiske løsninger, der understøtter en effektiv og stabil drift. Koncernen følger området tæt og vurderer løbende, hvilke tiltag der kan være relevante for at begrænse belastningen, hvor det er praktisk og driftsmæssigt muligt.

Aller-koncernen har desuden fokus på at begrænse affald og madspild med henblik på at reducere ressourceforbrug og den samlede miljømæssige påvirkning. I koncernens kantiner arbejdes der aktivt med at nedbringe madspild, og der foregår affaldssortering på alle lokationer.

Aller-koncernen har på nuværende tidspunkt ikke særskilte politikker eller måleprogrammer på disse områder, men indsatserne udvikles løbende i takt med behov, erfaringer og muligheder.

Aller-koncernen forvalter samtidig en betydelig finansiel portefølje. Som led i arbejdet med ansvarlighed vurderer Aller løbende, hvordan relevante hensyn kan

inddrages i kapitalplacering og formueforvaltning i det omfang, dette er foreneligt med koncernens finansielle strategi og risikoprofil.

Der er på nuværende tidspunkt ikke etableret særskilte retningslinjer eller målinger på området, men koncernen følger udviklingen i markedet for at vurdere, om fremtidige tilpasninger kan være relevante.

Væsentligste risici vedrørende miljø og klima

Koncernens væsentligste miljø- og klimarelaterede risici vedrører energiforbruget i bygninger og øvrige driftsfaciliteter samt generelt ressourceforbrug i forbindelse med koncernens aktiviteter, herunder print og distribution af trykte udgivelser og drift af rejseelskaberne.

Risici håndteres gennem løbende opfølgning på forbrug og ved at gennemføre relevante forbedringer, hvor det vurderes nødvendigt for at begrænse den samlede miljøpåvirkning.



Opnåede resultater vedrørende miljø og klima

Aller Tryk A/S har igennem de seneste mange år kontinuerligt nedsat mængden af papirspild.

Aller Tryk A/S har siden 2022/23 udarbejdet ClimateCalc klimaregnskaber for alle dets aktiviteter, et arbejde der blev foretaget helt frem til frasalget til Stibo-koncernen i marts 2025 og forsættes efterfølgende.

Koncernen har i en årrække arbejdet målrettet med koncernens el-forbrug, særligt er der hos Aller Tryk A/S løbende arbejdet med både store og små tiltag for reduktion 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 år.

Derudover har installationen af solcelleanlæg på den største af koncernens domicil-

ejendomme i 2024 haft en positiv effekt på koncernens el-forbrug.

Det store fald mellem regnskabsårene 2023/24 og 2024/25 kan i det væsentligste tilskrives frasalget af koncernens trykkeri-aktivitet.

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.

Det store fald mellem regnskabsårene 2023/24 og 2024/25 kan i det væsentligste tilskrives frasalget af koncernens trykkeri-aktivitet.

Indeks	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Papirspild	100	94	85	79	79 ¹
Elforbrug i kilowatt	100	97	96	88	44
Vandforbrug i kubikmeter	100	112	115	90	76

1) Perioden 1. oktober 2024 til 31. marts 2025 Aller-koncernens ejerperiode omregnet til estimeret helårsforbrug



Initiativer de kommende år vedrørende miljø og klima

Koncernen vil i de kommende år arbejde for at reducere sin miljø- og klimapåvirkning, blandt andet gennem yderligere energibesparende tiltag.

Der er igangsat undersøgelser af mulighederne for at etablere solcelleanlæg på samtlige af koncernens domicilejendomme.

Som led i etableringen af et fremtidigt CO₂-regnskab vil miljødata fra produktionen af koncernens udgivelser fremover blive klassificeret som Scope 3-emissioner indirekte udledninger af drivhusgasser, når arbejdet med klimaregnskabet igangsættes.

Selvom trykkeriet er frasolgt, fortsætter samarbejdet med den eksterne aktør, som fortsat håndterer produktionen af koncernens udgivelser. Der er indgået aftale om, at den nye ejer viderefører hidtidig praksis for ansvarligt papirforbrug og miljøcertificeret produktion. I 2025/26 vil koncernen påbegynde indsamling og rapportering af relevante miljødata i samarbejde med leverandøren med fokus på transparens, datakvalitet og løbende opfølgning.

Aller Leisure koncernen har i slutningen af regnskabsåret indsendt ansøgning om at blive "Travelife Partner" svarende til niveau 2 under Travelife, et internationalt system for bæredygtig turisme, hvor niveau 2 stiller krav til grundlæggende politikker og processer for ansvarlig drift.

Aller Leisure koncernen arbejder samtidig målrettet på at opnå fuld Travelife-certificering (niveau 3) i de kommende år. I takt med implementeringen af CSRD vil koncernen styrke datagrundlaget og udvikle relevante målepunkter, der kan dokumentere påvirkninger og fremskridt.

I forbindelse med etableringen af CO₂-regnskabet vil miljødata fra rejseaktiviteter og leverandørkæder blive vurderet og klassificeret, herunder potentielle Scope 3-emissioner, og koncernen vil samarbejde med eksterne aktører for at sikre transparens og datakvalitet.

Aller Leisure vil fortsat fokusere på de områder, hvor selskabet reelt kan gøre en forskel, samtidig med at rejsebranchens globale mangfoldighed anerkendes som en faktor, der begrænser muligheden for fuld kontrol i alle led af værdikæden.

For at sikre en struktureret og ensartet dataindsamling vurderer koncernen desuden behovet for at anskaffe et specialiseret IT-system, der kan understøtte udarbejdelsen af CO₂-regnskabet og en mere systematisk bæredygtighedsrapportering.

Aller-koncernen forvalter en finansiell portefølje, hvor relevante hensyn indgår i vurderingen af kapitalplaceringer i det omfang, det er foreneligt med koncernens finansielle strategi og risikoprofil. I takt med opbygningen af CO₂-regnskabet og en mere struktureret tilgang til bæredyg-

tighedsrapportering vil koncernen ligeledes vurdere behovet for at klassificere dele af porteføljen efter anerkendte CSRD-kategoriseringer, hvor dette er relevant i forhold til CSRD og EU's taksonomi for at skabe større transparens omkring formue under forvaltning.

Samlet set understøtter disse initiativer Aller-koncernens ambition om at tilbyde udgivelser og rejseoplevelser med respekt for mennesker, miljø og lokale samfund samt at styrke dokumentation, datakvalitet og transparens i takt med udviklingen af koncernens bæredygtighedsarbejde.

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 arbejdsmiljø og 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, som i de foregående år, ikke været registreret sager om brud på menneskerettigheder i regnskabsåret 2024/25.

Initiativer de kommende år vedrørende menneskerettigheder

Koncernen vil fortsat værne om og fremme ytrings- og pressefriheden i sine nærområder og arbejder løbende for at imødegå og forebygge aktiviteter, der kan have negativ indflydelse på menneskerettighederne.

EU har vedtaget direktiv (EU) 2023/970 om løngennemsigtighed, som skal styrke princippet om lige løn for lige og ligeværdigt arbejde. Direktivet stiller blandt andet krav om øget gennemsigtighed i lønfastsættelsen, herunder medarbejderes ret til indsigt i lønoplysninger samt rapportering



af kønsopdelte løndata for virksomheder over en vis størrelse. Reglerne skal være implementeret i medlemslandene senest den 7. juni 2026.

Koncernen har påbegyndt arbejdet med implementering af direktivet i efteråret 2025, herunder forberedelsen af processer og systemer, der skal understøtte kravene til lønstruktur, rapportering og gennemsigtighed.

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 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 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 og efter en individuel bedømmelse, 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 antikorruption, bestikkelse og besvigelser

Aller-koncernens primære risici inden for antikorruption, 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 antikorruption, bestikkelse og besvigelser

Der har i 2024/25 været behandlet 2 whistleblowersager. Efter grundige undersøgelser blev begge sager afsluttet på tilfredsstillende vis.

Koncernen har i 2024/25 ikke haft sager om lederes eller medarbejderes involvering i korruption eller bestikkelsessager.

Initiativer de kommende år vedrørende antikorruption, 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 har koncernen øget 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 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 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 kønssammensætning
- 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 arbejdsskade-forsikringer, 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 medarbejdernes generelle trivsel. Resultaterne fra disse undersøgelser giver værdifuld indsigt i, hvordan koncernen kan forbedre og styrke arbejdsmiljøet løbende.

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-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, Ahead Academy, Aller Lab, Aller Leisures rejseladerskole 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.

Derudover har koncernen støttet flere både lokale og internationale initiativer, herunder julehjælp, lokale sportsklubber, Danske Hospitalsklavne samt et fast bidragsyder til SOS Børnebyerne.

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 2025 udgjorde andelen af kvinder i selskabets bestyrelse 60%. Af koncernens ledende medarbejdere var 57% kvinder og 43% mænd pr. 30. september 2025 mod henholdsvis 55% og 45% 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 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 meget fra år til år, primært som følge af variationen i de afholdte større interne uddannelsesforløb.

Det gennemsnitlige antal uddannelseskroner pr. medarbejder i regnskabsåret 2024/2025 er steget med 4 indekspoint sammenholdt med 2023/24.

Stigningen kan henføres til et fortsat øget fokus på intern uddannelse på tværs af koncernens forretningsområder samt en målrettet indsats for at udnytte eksterne uddannelsesmidler mere effektivt.

Som led heri er der indgået samarbejder med flere e-læringsplatforme, som giver medarbejderne bedre muligheder og større fleksibilitet, samtidig med at de er væsentligt mere omkostningseffektive end individuelle eksterne forløb.

I 2024/25 tog koncernen desuden Hox-hunt i brug som digital læringsplatform for

informationssikkerhed. Platformen træner medarbejderne i at genkende og rapportere phishing-forsøg og andre cybertrusler gennem løbende, tilpassede øvelser og bidrager dermed til øget årvågenhed og en ansvarlig håndtering af data i hele koncernen.

Trods et fald på omkring 200 ansatte er det samlede uddannelsesomkostningsniveau bibeholdt, hvilket afspejler et fortsat stærkt fokus på kompetenceudvikling.

Koncernen støtter fortsat eksterne og individuelle uddannelsesforløb, men omkostninger og efterspørgsel hertil er faldet i takt med de udvidede interne uddannelsesmuligheder.

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

Antallet af arbejdsulykker i regnskabsåret 2024/2025 er faldet en smule i forhold til 2023/2024.

Den markante nedgang, som blev registreret i perioden 2020-2022, skyldes primært COVID-19 pandemiens påvirkning på koncernens rejsebureauaktiviteter.

Den gennemsnitlige sygefraværsprocent i 2024/2025 er opgjort til 2,9% mod 3,4% i regnskabsåret 2023/2024. Aller-koncernen har en målsætning om at have en gennemsnitlig sygefraværsprocent på 2-3%.

Efter to år med et højt antal langtidssygemeldinger i flere af koncernens forretningsområder er det gennemsnitlige sygefravær nu igen inden for den fastsatte måltal.

Initiativer de kommende år for socialt ansvar og mangfoldighed

Aller-koncernen vil i de kommende år fortsætte de igangværende indsatser, der skal understøtte medarbejdertrivsel og sikre, at koncernen også fremadrettet kan tiltrække og fastholde de kompetencer, der er behov for.

Der vil blandt andet være opmærksomhed på mangfoldighed og inklusion samt på en

løbende videreudvikling af arbejdet med dataetik og informationssikkerhed, herunder en gennemgang af de tilknyttede politikker – især i relation til anvendelsen af kunstig intelligens (AI).

Uddannelse og kompetenceudvikling vil fortsat blive prioriteret som en del af koncernens almindelige medarbejderindsatser. Dette omfatter blandt andet styrket onboarding, udvidede interne læringsforløb og relevante programmer, der kan støtte samarbejde og give mulighed for faglig udvikling.

Koncernen vil derudover arbejde videre med uddannelsesaktiviteter på områder, som forventes at få øget betydning, herunder CSRD-rapportering og ansvarlig brug af kunstig intelligens. Formålet er at sikre, at medarbejderne har en grundlæggende forståelse for de krav og processer, der knytter sig til koncernens fortsatte udvikling.

57%
kvinder

43%
mænd

Indeks	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Uddannelseskroner pr. medarbejder i gennemsnit	100	120	98	130	134
Antal arbejdsulykker	8	3	10	10	6

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 2024 - 30. september 2025.

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 2020/2021 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 ekstern leverandør.

Papirspildet måles i tons.

El- og vandforbrug

I koncernens rapporterede el- og vandforbrug indgår forbrug fra både egne og lejede ejendomme.

For koncernens egne ejendomme medtages det fulde forbrug for hele ejendommen, når ejendommen helt eller delvist anvendes af koncernen. Dette gælder uanset, om dele af forbruget kan henføres til koncernens egne aktiviteter eller til eksterne lejere.

For ejendomme, der er fuldt udlejet til eksterne parter, indgår el- og vandforbrug ikke i rapporteringen.

For eksterne lejemål medtages el- og vandforbrug i det omfang, koncernen kan indhente pålidelige og præcise oplysninger om sin andel fra udlejer.

Opgørelserne baseres på data modtaget fra eksterne leverandører og udlejere. Elforbruget opgøres i kilowatt-timer og vandforbruget opgøres 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 2025.

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 sygefraværsprocent måles som antallet af registrerede sygefraværstimer delt med koncernens årlige antal arbejdstimer. Sidstnævnte er baseret på koncernens gennemsnitlige antal fuldtidsansatte medarbejdere i 2024/2025 samt et estimeret årligt antal arbejdstimer pr. medarbejder.



Henvisninger

Læs mere om Aller-koncernen
her via dette link eller QR-kode:

<https://aller.com/>



Læs den senest offentliggjorte
årsrapport, gældende Code of
Conduct og politik for dataetik
via dette link eller QR-kode:

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



Selskabs- og kontaktoplysninger

Aller A/S
Havneholmen 33
1561 København V
www.aller.com

Al kontakt vedrørende denne rapport kan rettes til Aller A/S, Morten Krüger, Group CFO på email mk@aller.com.

Koncernens domiciladresser

Aller A/S
Havneholmen 33
1561 København V
Danmark

Aller Media Nordic A/S
Havneholmen 33
1561 København V
Danmark

Aller Media A/S
Havneholmen 33
1561 København V
Danmark

Aller Media AB
Humlegårdsgatan 6
114 46 Stockholm
Sverige

Aller Media AS
Karvesvingen 1
0579 Oslo
Norge

Aller Media Oy
Lintulahdenkuja 10
00500 Helsinki
Finland

Ahead Group AB
Humlegårdsgatan 6
114 46 Stockholm
Sverige

Ahead Group AS
Kongens gate 21
0153 Oslo
Norge

Aller Leisure A/S
Folke Bernadottes Allé 5-7
2100 København Ø
Danmark

