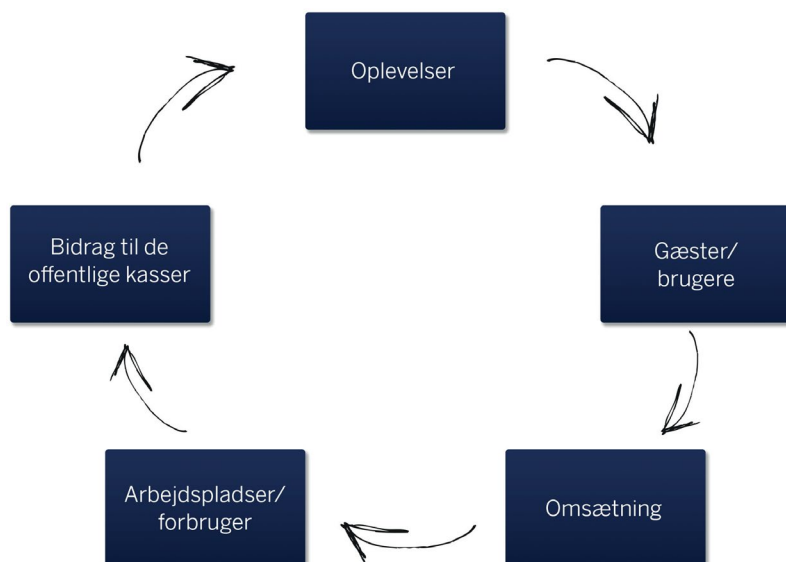




Redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99a

Samfundsansvar er en integreret del af AGF A/S' forretningsmodel. For AGF er det altid målet at levere store sportslige præstationer og oplevelser, men det er lige så vigtigt at være en integreret del af det omgivende samfund og aktivt bidrage til en positiv udvikling. Grundholdningen er, at der skal udvises almindelig ansvarlighed, anstændighed, god etik og moral samt respekt for virksomheden og de mange interessenter, der er en del af den cyklus, AGF bidrager til.

Arbejdet er opbygget om omdrejningspunkterne i koncernen, som er skitseret i nedenstående model.



Miljø og klima

AGF A/S ønsker at bidrage til at fremme bæredygtighed og lancerede derfor i foråret 2020 en vision for bæredygtighed. AGF betyder noget for rigtig mange mennesker, og med en stor platform følger et stort ansvar. Den vil koncernen bruge til at inspirere og påvirke det omkringliggende samfund i en mere bæredygtig retning.

Som den første fodboldklub i Danmark har AGF ansat en decideret bæredygtighedsansvarlig, og koncernen tilstræber løbende at implementere tiltag, der kan bidrage til et mindre aftryk på klima og miljø, de steder, hvor det giver mening.

Under visionen for bæredygtighed er der fastlagt fire særlige fokusområder. Det er affald, energi, indkøb og transport, som er de områder, hvor koncernen har de mest væsentligste

miljømæssige risici, og samtidig den største mulighed for at gøre en forskel. Udover de fire indsatsområder arbejdes der i særlig grad med inddragelse af fans og sponsorer. I løbet af regnskabsåret har indsatsen for bæredygtighed blandt andet udmøntet sig i følgende initiativer:



1. AGF Bæredygtighedsansvarlig er indtrådt i DBU's Bæredygtighedsudvalg. AGF's rolle i dette udvalg, er at bidrage med sparring og videndeling på et strategisk niveau.
2. AGF bæredygtighedsansvarlig har gennemgået kursus i Sustainability Management i praksis, hvor den ansvarlige er blevet indført i internationale standarder, principper for praksis og ledelse af ESG og bæredygtighed på både operationelt og strategisk niveau. Desuden er den ansvarlige blevet trænet i at planlægge og lede indsatser inden for miljø- og klimaforhold, menneskerettigheder og sociale forhold.
3. I perioden 1.7.22-31.12.23 har AGF og Ceres Park & Arena haft en CO2 besparelse på 127 tons, grundet indkøb af Grøn strøm produceret af 100 % vedvarende energi. Fra 1.1.23 er indkøb af strøm på matriklen overgået til Aarhus Kommune.
4. Alt kasseret træningstøj fra ungdomshold samt Superliga-holdet er doneret til Dear Football, som genbruger tøjet i deres fodbold aktiviteter i Afrika. Ligeledes er afskrevne varer fra AGF Fanshoppen doneret til genbrug ved Fant's fodboldaktiviteter i udviklingslande.
5. AGF kompenserer i samarbejde med Folkekirkens Nødhjælp for flyrejser foretaget af AGF ansatte i forretningsøjemed.

Arbejdet med bæredygtige tiltag vil også på gå i det kommende regnskabsår og er et fortsat fokusområde for koncernen.

Anti-korruption og bestikkelse

AGF A/S tager afstand fra enhver form for korruption, afpresning og bestikkelse. Koncernen arbejder ud fra klart definerede moralske og etiske retningslinjer, som angiver, hvordan medarbejdere skal forholde sig til eksempelvis udveksling af gaver, forhandlingsprincipper og håndtering af interessekonflikter. I takt med den økonomiske udvikling inden for fodbold er der øget risiko for matchfixing. Det er ledelsens vurdering, at dette udgør koncernens væsentligste risiko inden for korruption og bestikkelse.

AGF accepterer ikke matchfixing og bakker op omkring DBU's initiativer såvel nationalt som internationalt, ligesom selskabets medarbejdere i forskellige sammenhænge gøres opmærksom på reglerne på området. I regnskabsåret har spillere deltaget i møder arrangeret af DBU med fokus på bekæmpelse af matchfixing – og der gøres også en særlig indsats for at informere unge spillere om de faldgruber, der er. Selskabet har også proaktivt deltaget i kampagner mod ludomani. Via oplysning, forebyggende arbejde og fokus på en sund og bæredygtig virksomhedskultur tilstræber AGF at ruste koncernens medarbejdere bedst muligt, så bestikkelse, anti-korruption og matchfixing helt undgås.

Der har ikke været konstateret bestikkelse eller matchfixing i regnskabsåret, ligesom det er målet, der ikke skal konstateres bestikkelse, korrupsion eller matchfixing i kommende perioder.



Menneskerettigheder

AGF A/S tilsigter i alle sammenhænge inden for koncernens kontrol at støtte og respektere de internationale menneskerettigheder, og koncernen tager i sit arbejde med menneskerettigheder afsæt i FN's Verdenserklæring om menneskerettigheder og tolkningen af, at det er statens rolle at beskytte, og virksomheders rolle at respektere disse rettigheder.

Koncernen har en nultolerancepolitik over for enhver form for diskrimination af medarbejdere og gæster med baggrund i religion, etnicitet, køn, politisk eller seksuel orientering og andre emner som værende i strid med grundlæggende menneskerettigheder.

Diskrimination udgør til stadighed et problem i omverden, hvorfor det vurderes, at diskrimination udgør koncernens væsentligste risiko i forhold til menneskerettigheder. I koncernen er det vigtigt at sikre, at hverken medarbejdere, kunder eller øvrige interessenter oplever nogen form for forskelsbehandling eller diskrimination. Internt såvel som eksternt tilstræber AGF at tage initiativ til og bakke op om tiltag, der klart tilkendegiver koncernens politik på dette område. I koncernens personalepolitik understreges det, at ansættelse og karriereforløb afhænger af kompetencer, og selskaberne søger ligeledes via forskellige aktiviteter og kampagner at fremme budskabet om mangfoldighed og tolerance som to væsentlige værdier i selskaberne.

AGF A/S har tæt kontakt med et meget stort antal mennesker, og selskabet har som mål i alle sammenhænge at fremstå som en åben, mangfoldig og tolerant virksomhed, der kan rumme alle uanset social baggrund, køn, etnicitet, alder eller fysiske forudsætninger. Det har i regnskabsåret givet sig udslag i forskellige markeringer og tiltag – blandt andet deltagelse i fodboldfest for FN's Verdensmål, afvikling af jobmatch for byens veteraner, dialog med byens tilgængelighedsråd omkring indretning af nyt stadion og tilslutning til Solsikkeprogrammet, som betyder, at mennesker med et usynligt handicap fremover kan få udleveret en Solsikkesnor i en særlig AGF-udgave som kan bruges til AGF's hjemmekampe. Dermed kan AGF være med til at sikre, at der bliver taget de nødvendige hensyn til mennesker med et usynligt handicap. Derudover bakker koncernen fortsat op om Aarhus Mangfoldighedscharter.

I 2023/2024 forventer AGF A/S fortsat at bidrage til at skabe opmærksomhed omkring vigtige områder såsom diskrimination og homofobi og dermed forhåbentlig forhindre fremtidige sager i forbindelse med koncernens aktiviteter.

Sociale forhold og medarbejderforhold

AGF ønsker at engagere sig i byen, gå forrest og tage et socialt ansvar. Det er i tråd med koncernens værdier om ansvarlighed og stolthed over at være en del af Aarhus, og positionen skal bruges aktivt og målrettet til at gøre en positiv forskel for andre mennesker.

I regnskabsåret har det blandt andet givet sig udslag i følgende initiativer:

- AGF har indgået et nyt samarbejde med Danske Steno Diabetes Centre, som har til formål at sætte fokus på diabetes og mænds generelle sundhed. Samarbejdet skal dels at øge opmærksomheden om risikoen for udvikling af type 2 diabetes og dels skabe nye motionstilbud og fællesskaber for mænd, hvor AGF har en stor berøringsflade.
- AGF er gået sammen med DBU, Aarhus Kommune og fodboldprojektet, FC Demens om at samle dement-ramte i Aarhus om fodbolden.
- AGF har etableret et samarbejde med OMBOLD, OMBOLD er et forandringskabende og inkluderende fodboldfællesskab for mennesker, det kæmper med misbrug, hjemløshed, psykisk sårbarhed eller på anden måde ikke passer ind i det traditionelle foreningsliv.



Det vil også fortløbende være en væsentlig del af selskabets DNA at tage et socialt ansvar, og det er et arbejde, der vil fortsætte i det kommende regnskabsår.

Medarbejderne er en af koncernens vigtigste interessentgrupper, og ledelsen er bevidst om, at tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft er afgørende for koncernens konkurrencedygtighed. Personalepleje, lige muligheder for alle ansatte og medarbejdernes sikkerhed er derfor vigtige områder for koncernen. Ligeledes har AGF A/S i særlig grad fokus på medarbejderinddragelse og respekterer arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt.

Den væsentligste risiko i forhold til medarbejderforhold er, jf. ovenstående, tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft.

Koncernen har som mål minimum en gang årligt at holde MUS-samtale med de enkelte medarbejdere. For at sikre øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø udarbejder selskabet med jævne mellemrum en arbejdspladsvurdering. Der er i regnskabsåret afholdt de planlagte MUS-samtaler, som vi vurderer, har bidraget til øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø.