

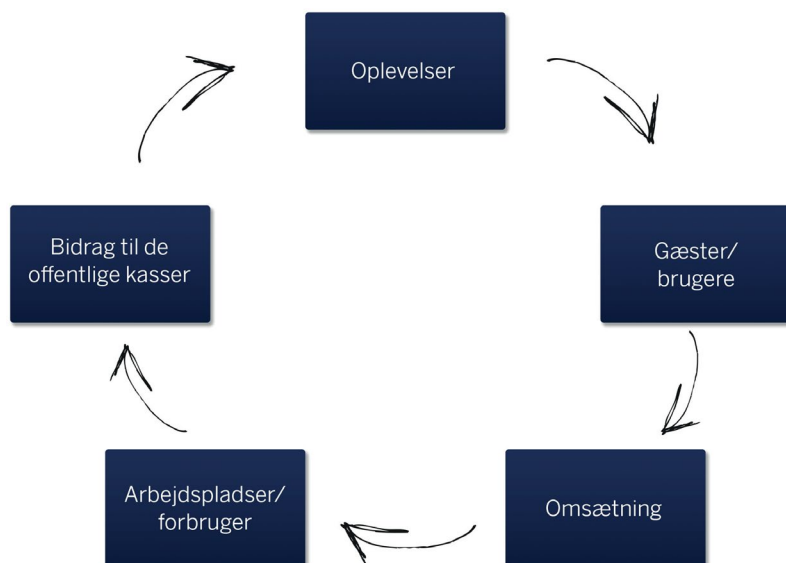


Redegørelse for samfundsansvar og bæredygtighed i henhold til årsregnskabslovens §99a

Redegørelsen udgør AGF A/S's lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, og dækker regnskabsperioden 01.07.2024 – 30.06.2025.

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 har gennem flere år arbejdet aktivt med bæredygtighed og samfundsansvar, og i 2020 blev indsatsen for alvor sat på dagsordenen og formaliseret med udarbejdelsen af en ambitiøs bæredygtigheds- og ansvarlighedsstrategi. I 2024 relancerede selskabet strategien under en ny paraplybetegnelse: *Side om Side – For Aarhus, For Fremtiden*. Under denne paraply forenes klima- og miljøhensyn (*Lette Fødder*) med et stærkt fokus på social ansvarlighed (*Brede Skuldre*).

Politikken omfatter fire særlige områder. 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:

- Som aktør med bred synlighed og stor gennemslagskraft i offentligheden har AGF et særligt ansvar for at bidrage til klimahandling. Fodbolden er et globalt fællesskab med potentiale til at påvirke adfærd i stor skala – og derfor valgte AGF, i 2021, som første danske klub at tilslutte sig FN's Sports for Climate Action Framework.
Gennem deltagelsen forpligter AGF sig til at nedbringe sit klimaaftryk, dele viden og bruge klubbens platform til at engagere både fans og samarbejdspartnere. I praksis arbejder vi med at integrere klimahensyn i vores daglige drift og beslutningsprocesser – særligt i forhold til transport, affald, energi og forbrug. Frameworket fungerer som både pejlemærke og fællesskab, og det giver adgang til internationale erfaringer og netværk.
- Transport fylder meget i AGF's samlede klimaaftryk – både i forhold til kampe, drift og leverancer. Det er et område med mange aktører og stor kompleksitet, men også et sted, hvor klubben har mulighed for at påvirke både egne processer og andres valg. AGF har tilsluttet sig Klimaalliancen Aarhus og forpligtet sig til at bidrage til byens mål om CO₂-neutralitet i 2030. Selskabet arbejder konkret med fire områder: fantransport, spillertransport, administrativ transport og levering fra fanshoppen.
Indsatsen omfatter blandt andet shuttlebusser, kollektiv trafikoplysning, samkørselsopfordringer og cykellevering via samarbejde med No Bad Days. 80 % af klubbens bilflåde er nu el- eller hybridkøretøjer, og der er opstillet ladestandere samt overdækket cykelparkering på træningsanlægget i Fredensvang. Målet er ikke kun at reducere udledninger, men at gøre det let og attraktivt at vælge grønnere alternativer.
- Nedrivningen af Ceres Park var en milepæl – og en mulighed for at gøre noget, der rækker længere end stadion. AGF inviterede fans og foreninger til at tage gamle stadionsæder med hjem mod en donation til et skovrejsningsprojekt: *Den Hviie Skov*, i samarbejde med *Plant et Træ*.
Projektet har til formål at engagere lokalsamfundet i at styrke naturen omkring Aarhus – og give børn og unge flere grønne oplevelser. Resultatet blev 52.000 kr. indsamlet og 2.000 nye træer, som nu plantes lokalt. Det er et eksempel på, hvordan affektion for klubben kan kanaliseres over i handling for klimaet.
- Når AGF vælger at flyve – eksempelvis i forbindelse med træningslejre – er det en bevidst prioritering med et sportsligt formål. Men det er samtidig en aktivitet med et højt klimaaftryk. Derfor har selskabet indgået en flerårig kompensationsaftale med Folkekirkens Nødhjælp.
Aftalen sikrer, at udledninger fra flyrejser modsvares af klimatiltag i Uganda – bl.a. gennem plantning af træer, støtte til småbønder og uddannelse i bæredygtige dyrkningsmetoder. I 2024/25 blev der plantet 242 træer, 236 bønder blev støttet, og der blev gennemført træningsforløb i agroøkologi. Gennem dette partnerskab forsøger selskabet at balancere den nødvendige rejse med en positiv handling.



Arbejdet med bæredygtige tiltag vil også pågå 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.

Dette arbejde vil vi i fremtiden fortsætte med.

Der har ikke været konstateret bestikkelse eller matchfixing i regnskabsåret, ligesom det er målet, der ikke skal konstateres bestikkelse, korruption 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 blandt andet udmøntet sig i kampagnen *#AarhusUdenFilter*, hvor AGF i samarbejde med GirlTalk har sat fokus på at åbne samtalen om mental sundhed. Initiativet tog form som en podcastserie med fem episoder, hvor AGF-spillere og kulturpersonligheder talte ærligt om egne erfaringer og dilemmaer. Serien er målrettet unge i Aarhus og skal skabe et rum, hvor det er okay ikke at have det hele på plads. Projektet favner bredt og inviterer til refleksion – med fodbolden som indgang, men med livet som omdrejningspunkt. Alle afsnit i podcastserien ligger frit tilgængeligt.

I 2024/25 forventer AGF A/S fortsat at bidrage til at skabe opmærksomhed omkring vigtige områder, der sætter fokus på mangfoldighed i forskellige sammenhænge og dermed forhåbentlig forhindre fremtidige sager i relation til eksempelvis diskrimination 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 Walks – Fodboldfællesskab og folkesundhed**

Mange mænd fravælger sundhedstilbud og står alene med fysiske og mentale udfordringer. AGF Walks er skabt for at gøre noget ved det – med fodbolden som samlingspunkt og klubfællesskabet som trygt rum.

Initiativet er udviklet i samarbejde med Steno Diabetes Center Danmark og Aarhus Kommune og indgår som del af et forskningsprojekt om mænds sundhed. Gåture på 3–5 km kombineres med oplæg fra AGF-profiler – og med lav adgangstærskel og højt til loftet.

Siden foråret 2025 har over 60 mænd deltaget i hver af de tre første ture, og flere fortsatte selv hen over sommeren. Målet er at skabe et fællesskab for mænd, som styrker deres generelle sundhed.

- **Startblokken**

Unge uden job og uddannelse har ofte brug for mere end rådgivning – de har brug for nogen, der tror på dem og giver dem et reelt fællesskab at blive en del af.

Derfor er AGF og VSK Aarhus sammen gået ind i DIF's beskæftigelsesprojekt *Startblokken* – et EU-støttet beskæftigelsesprojekt, der bygger bro mellem sportens verden og arbejdsmarkedet.

Projektet kombinerer idrættens struktur med lokal forankring, og en brobygger i hver klub skal matche unge med virksomheder i samarbejde med Aarhus Kommune. De første deltagere starter i efteråret 2025. For AGF er det en mulighed for at bruge klubbens netværk og erfaring til at gøre en reel forskel for unge i Aarhus.

- **AGF som øvebane**

For mange aarhusianere på kanten af arbejdsmarkedet kan vejen tilbage til job føles uoverskuelig. AGF har valgt at stille sin arbejdsplads og hverdag til rådighed som et første skridt i trygge rammer – gennem deltagelse i Aarhus Kommunes *Virksomhedsøvebanen*.

Deltagerne får mulighed for at prøve kræfter med arbejdsopgaver inden for rengøring, logistik og vedligehold – og samtidig opbygge rutiner og selvtillid. Forløbene er fleksible og tilpasset den enkeltes behov.

Siden 2023 har 30 personer deltaget, hvoraf 15 er kommet videre i job – og 4 har fået fast ansættelse hos AGF. Det er ikke *bare* et CSR-projekt – det er en reel investering i mennesker og en naturlig del af at være en klub for byen.

- **AGF Julehjælp**

Hver december er AGF med til at sikre, at flere aarhusianske familier kan få en varm og værdig højtid. Julehjælpen er forankret i selskabets værdier og drives af ønsket om at række ud til dem, der har mindst. AGF har i seks år bidraget med fodboldbilletter til byens udsatte familier, via seks lokale hjælpeorganisationer.

I samarbejde med Røde Kors og seks lokale hjælpeorganisationer donerer selskabet billetter, aktiverer fans gennem lodtrækning om spillertrøjer og indsamler midler via salg af upcycledede AGF-produkter. I 2024 blev der indsamlet 60.000 kr. til julehjælp i Aarhus.

Det er en indsats, der kombinerer det symbolske med det konkrete – og som hvert år minder os om, hvad det betyder at være en klub med brede skuldre.



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.

AGF har implementeret den lovpligtige whistleblower-ordning, som giver medarbejdere mulighed for anonymt at rapportere uregelmæssigheder og brud på selskabets retningslinjer. Ordningen er med til at sikre, at alle ansatte har en tryk kanal til at gøre opmærksom på alvorlige forhold, uden risiko for repressalier.

Selskabets whistleblower-ordning har i 2024/25 ikke modtaget indberetninger.

Ansvarlig ledelse og governance



Forankring og ansvar

Bæredygtighedsarbejdet i AGF er forankret i den øverste ledelse og ses som en integreret del af klubbens overordnede strategiske retning. *Side om Side*-strategien er godkendt af bestyrelsen og danner rammen for AGF's arbejde med miljømæssig og social ansvarlighed. På hvert bestyrelsesmøde præsenteres den nyeste udvikling inden for ansvarlighed, relevante tendenser og aktuelle indsatser. Det bidrager til, at bestyrelsen løbende orienteres om fremdrift og kontekst – og kan træffe beslutninger med afsæt i opdateret viden om ESG-området.

Det daglige ansvar for bæredygtighed er placeret hos selskabets bæredygtighedsansvarlige, som har ansvaret for at vedligeholde strategien, sikre implementering og fremdrift i praksis samt understøtte klubben i at omsætte ambitioner til handling. Rollen er organisatorisk placeret i marketingafdelingen, men fungerer i tæt dialog med direktionen, særligt i forbindelse med strategiske tiltag og tværgående initiativer.

Der er endnu ikke ESG-ansvarlige i de øvrige afdelinger, men arbejdet er baseret på involvering og samarbejde med relevante nøglepersoner på tværs af afdelinger.

Politikker og retningslinjer

AGF har etableret en række interne retningslinjer og procedurer, der understøtter en ansvarlig og transparent organisationskultur. Etiske principper og adfærdskrav er samlet i klubbens medarbejderhåndbog, som gælder for både administrative medarbejdere og sportslige ansatte. For den sportslige afdeling henvises der desuden til DBU's *Code of Conduct*, som AGF aktivt tilslutter sig og efterlever i praksis.

Compliance og fremtidssikring

AGF følger udviklingen i den nye bæredygtighedslovgivning tæt – herunder kravene i EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Selvom selskabet på nuværende tidspunkt ikke er direkte omfattet af rapporteringskravene, er arbejdet med at forberede compliance allerede igangsat.

I løbet af året er der udarbejdet en procesplan og påbegyndt en væsentlighedsanalyse, som skal skabe overblik over de temaer og dataområder, der vil være relevante at rapportere på i fremtiden. Dette arbejde blev igangsat forud for vedtagelsen af Omnibus-loven og er tænkt som en læringsproces, der skal styrke datagrundlag, prioriteringer og fremtidig rapportering.

AGF har endnu ikke besluttet, om der vil blive rapporteret frivilligt efter ESRS-standarderne. Den beslutning vil afhænge af lovgivningens udvikling og en konkret vurdering af relevans og ressourcer. Indtil da arbejdes der med ansvarlighed ud fra princippet om at gøre det, der giver mening – og at være klar, hvis og når det bliver et krav.