

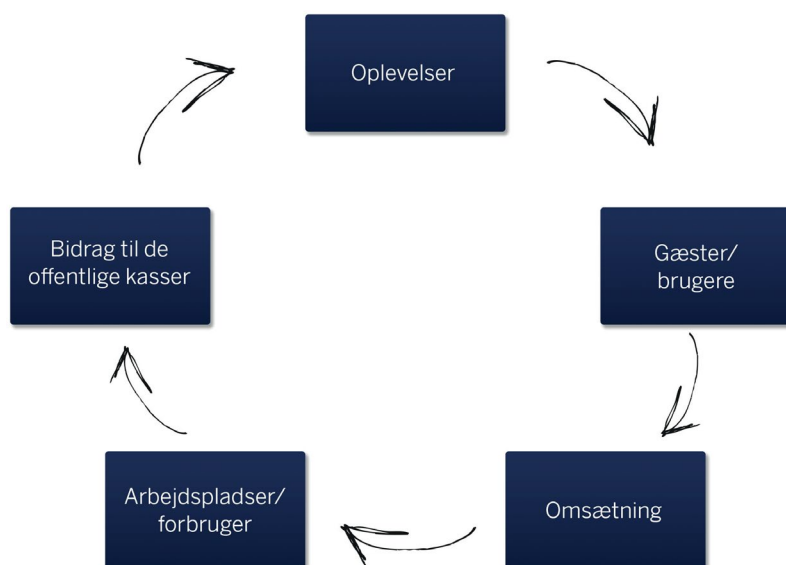


Redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99a

Redegørelsen udgør AGF A/S's lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, og dækker regnskabsperioden 01.07.2023 – 30.06.2024.

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 har selskabet relanceret strategien under en ny paraplybetegnelse: Side om Side – For Aarhus, For Fremtiden. Under denne paraply arbejdes der med klima og miljømæssig bæredygtighed – et indsatsspor, som bliver kaldt for “Lette Fødder”. Der arbejdes ligeledes med social bæredygtighed i indsatssporet “ Brede Skuldre”.



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:

- Et af virksomhedens forretningsområder er salg af merchandise såsom spillertøj, halstørklæder, fan-t-shirts m.m. Produktion samt transport af disse tekstiler har et højt klimaaftryk, hvorfor selskabet i foråret 2024 udarbejdede en handleplan for afskaffelse af aflagte tekstiler i forbindelse med skifte til ny tøjleverandør. Det indebærer blandt andet, at størstedelen af aflagte tekstiler fra førsteholdstrupperne m/k samt talentafdelingen blev doneret til direkte genbrug af vores samarbejdspartner El Cambio Academy i Uganda. Derudover er aflagte tekstiler blevet doneret til fire designere, der skal skabe en fashion kollektion, der skal sætte fokus på upcycling. Det overordnede mål for handleplanen er at afsætte op mod 80% af tekstilerne til projekter med cirkularitet for øje - enten via genanvendelse eller direkte genbrug.
- Hvert år beregnes klubbens CO2-udledninger i forbindelse med flytransport. Der kompenseres for samtlige airmiles gennem Folkekirkens Nødhjælps kompensationsprogram. Kompensationsprogrammet indebærer plantning af klimatilpassede træer i Uganda, uddannelse af lokalbefolkningen i forhold til at drive klimatilpasset landbrug og nødhjælp i tilfælde af klimarelaterede naturkatastrofer. Programmet er monitoreret gennem Folkekirkens Nødhjælp, som årligt aflægger rapporter på virksomhedens bidrag til kompensationsprogrammet. Arbejdet med bæredygtige tiltag vil også på gå i det kommende regnskabsår og er et fortsat fokusområde for koncernen.
- Sammen med Plant et træ har AGF plantet mere end 1000 nye træer på kommunale områder i Aarhus kommune. Træerne er blandt andet doneret af fans og sponsorer, og projektet har til formål at skabe entusiasme og respekt for naturen, blandt de mange børneinstitutionsbørn, som hjælper til med plantningen af de donerede træer.

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.

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 partnerskab med Psykiatrifonden, hvor AGF har sat fokus på et meget tabubelagt emne, nemlig psykisk sygdom og mental trivsel. Det er sket gennem kampagnen "Lad os tale om det", hvor forskellige mennesker med forskellige tilknytninger til klubben, taler åbent om deres forhold til psykisk sygdom.

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:

- Sammen med Aarhus Kommune har AGF taget initiativ til JobLigaen, der er et projekt, der hjælper under 18 år i deres første fritidsjob. Gennem fire workshops hos AGF klædes de unge på til den virkelighed, der venter dem, når de for første gang skal på arbejdsmarkedet.
- AGF har sammen med DIF og Aarhus Kommune skabt et netværk af virksomheder, som hjælper soldaterveteraner i job. Netværket består primært af AGF sponsorvirksomheder.
- I 2024 underskrev AGF og Aarhus Kommune, Sundhed og Omsorg en samarbejdsaftale med det formål i fællesskab at sætte ind i forebyggelsesfasen blandt aarhusianere for at sikre en sundere by med sundere borgere. Der sættes blandt andet fokus på demens, mænds sundhed og ensomhed.

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, der giver medarbejdere mulighed for at indberette alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Selskabets whistleblower-ordning har i 2023/24 ikke modtaget indberetninger.