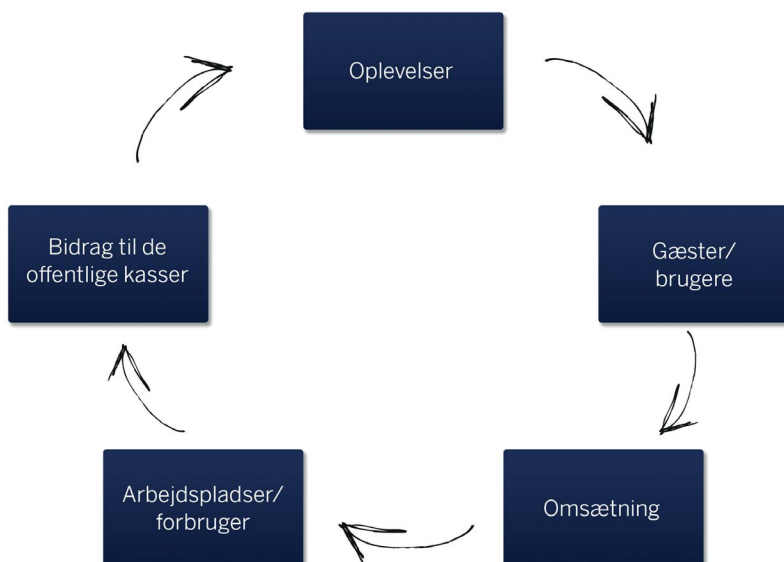




Redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99a

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 bæredygtighedschef, og koncernen forpligter sig løbende til 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.

I løbet af regnskabsåret har indsatsen for bæredygtighed blandt andet udmøntet sig i følgende initiativer:



- Op til 2020/21 blev en ny affaldsstrategi udrullet, hvor affaldssortering til AGF's kampe blev sat i system, og ligeledes blev der også etableret affaldssortering i hele koncernen i tråd med de lovkrav, der træder i løbet af 2021.
- AGF er blevet en del af EU-programmet Rethink Business, der arbejder med cirkulær forretningsudvikling.
- I regnskabsåret er AGF og Ceres Park & Arena skiftet til grøn strøm, der produceres af 100 % vedvarende energi. Det svarer til en reduktion på klimabelastningen med næsten 300 tons CO2 om året.
- I Ceres Arena er de gamle el-pærer skiftet ud med nyt LED-lys, hvilket har medført en betydelig reduktion af el-forbruget. I øvrige faciliteter er der ligeledes blevet indført energibesparende løsninger.
- Banevarmeanlægget i Ceres Park er blevet justeret og optimeret, så der kun slippes den varme igennem, som er nødvendig for at give banen de bedst mulige betingelser i de kolde måneder. Desuden bliver overskudsvarme fra de andre anlæg i Ceres Park nu brugt til baneopvarmningen.
- AGF's hjemmebanetrøje, der blev lanceret i løbet af regnskabsåret, er lavet af 100 % genanvendte materialer.
- Der er blevet opsat el-ladestandere i Ceres Park – og flere af koncernens biler er blevet skiftet ud med el-biler, ligesom arbejdskøretøjer er blevet el-drevne.
- I august 2020 tog AGF initiativ til Clean Up Aarhus, hvor mere end 100 fans bidrog til at samle affald i skov-områderne omkring Ceres Park. I alt 150 kg. affald blev samlet ind.

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.

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 blandt andet givet sig udslag i samarbejde med udsatte grupper, kampagner i forhold til flygtninge og homofobi, tilknytning af udsatte personer i jobtræningsforløb, og derudover bakker koncernen fortsat op om Aarhus Mangfoldighedscharter. Målet anses for nuværende som værende opfyldt.

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:

- Under Covid19-nedlukningen bragte ungdomsspillere i AGF dagligvarer ud til ældre borgere.
- Koncernen er gået ind i et samarbejde med Hercules og Afrodite, der er et idrætstilbud for overvægtige børn, om at øge fokus på vigtigheden af bevægelse hos børn og unge.
- Initiativet Julehjælp bakkede op om seks organisationers arbejde med udsatte grupper. De seks organisationer er: Hjemløs i Aarhus, Røde Kors Aarhus, Kirkens Korshær, Dansk Folkehjælp, Frelsens Hær og Børnenes Kontor.

- En støttetøje, som 3F Superliga-holdet spillede i ved den første kamp efter genåbningen, indbragte 600.000 til AGF's samarbejdsklubber.

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, og som et nyt tiltag er alle medarbejdere blevet tilbudt et udførligt sundhedstjek. Der er i regnskabsåret afholdt de planlagte MUS-samtaler, som vi vurderer, har bidraget til øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø.

