

2025 ESG-rapport

AARHUS UNIVERSITETS
FORSKNINGSFOND



INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD

SIDE 3

LÆSEVEJLEDNING

SIDE 4

GENERELLE OPLYSNINGER

SIDE 5

Grundlag for udarbejdelse

SIDE 6

ESG-ledelse

SIDE 8

Strategi, værdikæde og forretningsmodel

SIDE 14

Dobbelt væsentlighedsanalyse

SIDE 18

MILJØOPLYSNINGER

SIDE 25

Klimaforandringer

SIDE 26

Påvirkninger, risici og muligheder

SIDE 27

CO₂e-reduktionsplan

SIDE 28

Politikker

SIDE 29

Handlinger

SIDE 29

Målsætninger

SIDE 30

Klimaregnskab scope 1 & 2

SIDE 31

Energiforbrug- og mix

SIDE 42

SOCIALE OPLYSNINGER

SIDE 46

Egen arbejdsstyrke

SIDE 47

Påvirkninger, risici og muligheder

SIDE 47

Politikker

SIDE 49

Dialog med egen arbejdsstyrke

SIDE 50

Afhjælpning og klagekanaler

SIDE 51

Handlinger

SIDE 51

Målsætninger

SIDE 52

Karakteristika

SIDE 53

Ansættelsesforhold

SIDE 60

Diversitet

SIDE 61

Kompetenceudvikling

SIDE 64

Sundhed og sikkerhed

SIDE 69

Work-life-balance

SIDE 70

Menneskerettigheder

SIDE 71

LEDELSESOPLYSNINGER

SIDE 73

Virksomhedsadfærd

SIDE 74

Påvirkninger, risici og muligheder

SIDE 74

Politikker

SIDE 75

Initiativer

SIDE 76

Forebyggelse af korruption og bestikkelse

SIDE 77

Tilfælde af korruption og bestikkelse

SIDE 77

OUT OF SCOPE

SIDE 78

Bevillinger og uddelinger

SIDE 79

Investeringer i værdipapirer

SIDE 79

FORORD

Det forgangne år har været præget af markante forandringer både for koncernen og for vores omverden. Geopolitisk uro, krig, skærpet konkurrence og et stigende fokus på kortsigtede hensyn har sat nye rammer for virksomhedernes beslutninger og prioriteringer. I denne virkelighed har arbejdet med ESG også ændret karakter.

Hvor arbejdet tidligere i høj grad blev opfattet som en compliance-opgave, har fokus nu flyttet sig mod risikohåndtering og forretningsrobusthed. ESG er ikke forsvundet fra dagsordenen – den lever fortsat, men i en mere strategisk og integreret form. Dette drives både af skærpede forventninger fra vores interessenter og af en voksende erkendelse af, at tidlige tiltag kan skabe langsigtet værdi.

For Aarhus Universitets Forskningsfond er det langsigtede perspektiv en grundlæggende forudsætning for vores virke. Fondens formål forpligter os til at tænke generationer frem og sikre, at de beslutninger, vi træffer i dag, understøtter den fortsatte udvikling og det samfundsmæssige bidrag på lang sigt. Netop derfor har arbejdet med ESG og samfundsansvar en særlig betydning for os.

Ansvarlighed er en af fondens kerneværdier og vægtes højt i vores beslutninger og handlinger. Det gælder ansvarligheden over for vores jord, klima og natur såvel som over for lokalsamfund og mennesker generelt.

Samtidig oplever vi en stigende – om end endnu ikke udtalt – interesse fra vores interessenter for vores arbejde med ESG. Denne udvikling bekræfter os i, at det er det rette tidspunkt at arbejde mere struktureret, tydeligt og systematisk med området, så ansvarlighed i endnu højere grad understøtter både vores værdier og vores langsigtede forretningsmæssige målsætninger.

HVORFOR EN ESG-RAPPORT?

Valget om at offentliggøre vores første ESG-rapport er truffet med et klart ønske om transparens. Selvom vi ikke længere er omfattet af de formelle rapporteringskrav under EU's CSRD-direktiv, synes vi, det er væsentligt at skabe åbenhed om, hvor vi som koncern står i dag.

Rapporten skal give et ærligt og nuanceret indblik i vores væsentligste påvirkninger, vores igangværende indsatser og de områder, hvor vi fortsat har et udviklingspotentiale. Den er ikke et udtryk for, at vi er i mål – men et billede af en koncern i bevægelse.

KOMPLEKSE RAMMER OG FÆLLES RETNING

Året har i høj grad været et læringsår. Vi har opdateret vores dobbelte væsentlighedsanalyse, hvilket har styrket vores forståelse af, hvor vores mest væsentlige påvirkninger, risici og muligheder ligger – både i relation til miljø, sociale forhold og ledelse.

Samtidig har vi gennemført den første ESG-rapportering på tværs af koncernen inden for områderne klimaforandringer, egen arbejdsstyrke og virksomhedsledelse. Dette arbejde har givet os værdifuld indsigt og hjulpet os med at identificere, hvor vi har størst mulighed for at gøre en reel forskel. Der er også opnået konkrete resultater. Blandt andet er størstedelen af selskaberne overgået til el-aftaler med oprindescertifikater for produktion af vedvarende energi. Sammen med en forbedring i markedets generelle energimix har det betydet en reduktion af vores scope 1- og 2-udledninger, hvilket har bragt os et skridt nærmere vores første målsætning for CO₂e-reduktion.

Ikke alt i rapporten er nyt, og ikke alt er perfekt. Til gengæld er vi blevet klogere – på vores data, på vores organisering og på de indsatser, der giver størst effekt. Den erkendelse er afgørende for, at vi kan tage de næste, rigtige skridt på vores ESG-rejse.

VEJEN FREM

Fremadrettet vil vi fortsætte arbejdet med at integrere ESG endnu mere systematisk i koncernen.

Vi vil styrke datagrundlaget, hvor det giver mening, og prioritere handlinger dér, hvor vi kan skabe størst effekt – både for vores forretninger og for det samfund, vi opererer i.

Samtidig har vi en klar ambition om gradvist at udvide vores ESG-rapportering. Fra og med regnskabsåret 2026 forventer vi at dække flere af vores væsentlige ESG-emner og dermed give et endnu mere dækkende billede af vores samlede påvirkning.

Arbejdet med ESG er således ikke et projekt med en fast slutdato. Det er en kontinuerlig proces, der kræver vedholdenhed, prioritering og villighed til at lære undervejs. Vi er ikke færdige – men vi er i gang.



Vi forpligter os til fortsat at bevæge os fremad på en måde, der understøtter fondens formål, styrker vores forretninger og fremme den grønne omstilling. Denne ESG-rapport er et vigtigt skridt på den rejse.

Jørgen Lang
Adm. direktør
Aarhus Universitets Forskningsfond

Peter Frisgaard Lauridsen
Finansdirektør
Aarhus Universitets Forskningsfond

LÆSEVEJLEDNING

Læsevejledningen skal hjælpe dig som læser med hurtigt at orientere dig i rapportens indhold.

Rapporten kan læses kronologisk, men de enkelte afsnit kan også læses selvstændigt afhængigt af interesse og behov. Det betyder, at der er gentagelse på tværs af afsnit, der er med til at sikre, at enkelte afsnit kan læses selvstændigt.

Rapporten er overordnet inddelt under emnerne:

- Generelle oplysninger
- Miljøoplysninger
- Sociale oplysninger
- Ledelsesoplysninger.

Herunder beskrives indholdet i de respektive kapitler helt overordnet.

GENERELLE OPLYSNINGER

Afsnittet beskriver rammerne for ESG-rapporteringen, herunder rapportens omfang, metode og sammenhængen til det finansielle regnskab.

Der redegøres for governance-strukturen og de arbejdsprocesser, der understøtter arbejdet med ESG i koncernen. Der gives desuden et overblik over koncernens forretningsmodel, strategi, værdikæde og interesser.

Processen for dobbelt væsentlighedsanalysen beskrives, herunder omfang og nøgleantagelser samt processer for identifikation og vurdering af ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder.

Afslutningsvist præsenteres resultaterne af dobbelt væsentlighedsanalysen og dens betydning for koncernen.

Dette afsnit giver blandt andet svar på:

- Hvem rapporten vedrører.
- Hvordan ESG er organiseret og styret.
- Hvilke principper og metoder der anvendes.
- Hvilke ESG-emner der er væsentlige.

MILJØOPLYSNINGER

Her redegøres for koncernens væsentlige miljøpåvirkninger, herunder klima, biodiversitet, ressourcer og affald. Særligt for klima beskrives første version af en CO₂e-reduktionsplan samt relaterede politikker, handlinger og målsætninger. Dertil præsenteres klimaregnskabet scope 1 og 2 sammen med energiforbrug og -mix. Emnerne biodiversitet, affald og ressourcer indføres i rapporteringen i kommende år.

Dette afsnit giver blandt andet indblik i:

- Koncernens klimapåvirkning og omstillingsindsats
- Politikker til at understøtte CO₂e-reduktioner
- Status på mål og reduktionstiltag
- CO₂e-udledning i scope 1 og 2 og tilhørende energimix.

SOCIALE OPLYSNINGER

Her redegøres for koncernens væsentlige sociale påvirkninger og risiko, herunder egen arbejdsstyrke og arbejdere i værdikæden. Særligt for egen arbejdsstyrke beskrives processer for dialog samt relaterede politikker, handlinger og målsætninger. Dertil præsenteres en række metrikker relateret til arbejdsvilkår, ligestilling og rettigheder. Emnet arbejdere i værdikæden indføres i rapporteringen i kommende år.

Dette afsnit giver blandt andet indblik i:

- Påvirkning af ansatte fra organisationens aktiviteter
- Politikker til at øge positiv påvirkning og mindske risici
- Dialogen med egne ansatte
- Sættelsen af og muligheder for koncernens ansatte.

LEDELSESOPPLYSNINGER

Her redegøres der for koncernens væsentlige påvirkning som følge af virksomhedskulturen samt risiko forbundet med korrupsion og bestikkelse. Afsnittet kobler politikker, handlinger og mål med konkrete data og nøgletal.

Afsnittet giver blandt andet indblik i:

- Hvordan en sund virksomhedskultur udvikles
- Hvordan vi minimerer risiko for korrupsion og bestikkelse
- Hvordan korrupsion og bestikkelse identificeres, rapporteres og håndteres
- Hvor mange tilfælde af korrupsion og bestikkelse, der har været i året.

OUT OF SCOPE

Afsnittet beskriver kort, hvordan forebyggelse af korrupsion og bestikkelse ser ud i forbindelse med bevillinger og uddelinger i fonden, samt hvordan AUFF Invest P/S arbejder med ansvarlighed for investeringer i værdipapirer.



Undervejs i rapporten er der infobokse hvor de forskellige rapporteringsprincipper bliver beskrevet.

God læselyst.



GENERELLE OPLYSNINGER

Dette afsnit beskriver det overordnede grundlag for udarbejdelsen af AUFF-koncernens ESG-rapportering. Herunder beskrivelse af metode, ESG-ledelse, strategi, forretningsmodel og værdikæde samt resultaterne af vores dobbelt væsentlighedsanalyse.

GRUNDLAG FOR UDARBEJDELSE

Dette afsnit beskriver det overordnede grundlag for udarbejdelsen af Aarhus Universitets Forskningsfonds (AUFF) ESG-rapportering, der er udarbejdet på frivillig basis inspireret af strukturen og indholdet beskrevet i European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

AUFF er for regnskabsåret 2025 ikke omfattet af CSRD's rapporteringspligt, men har valgt at anvende ESRS som inspiration til rammen for vores ESG-rapportering for at øge gennemsigtigheden over for interessenter, forberede os på mulige fremtidige lovkrav samt styrke vores interne ESG-arbejde og datagrundlag.

Formålet med afsnittet er at give læseren indsigt i de metodiske og strukturelle valg, der ligger til grund for rapporteringen, herunder:

- Rapporteringens omfang
- Afgrænsning af rapporteringen
- Specifikke omstændigheder, der har påvirket rapporteringen.

Hvor det er relevant, er der redegjort for usikkerheder i målemetoder og datakilder. I tilfælde af uoverensstemmelser mellem denne rapport og AUFF-koncernens årsrapport har oplysningerne i årsrapporten forrang.

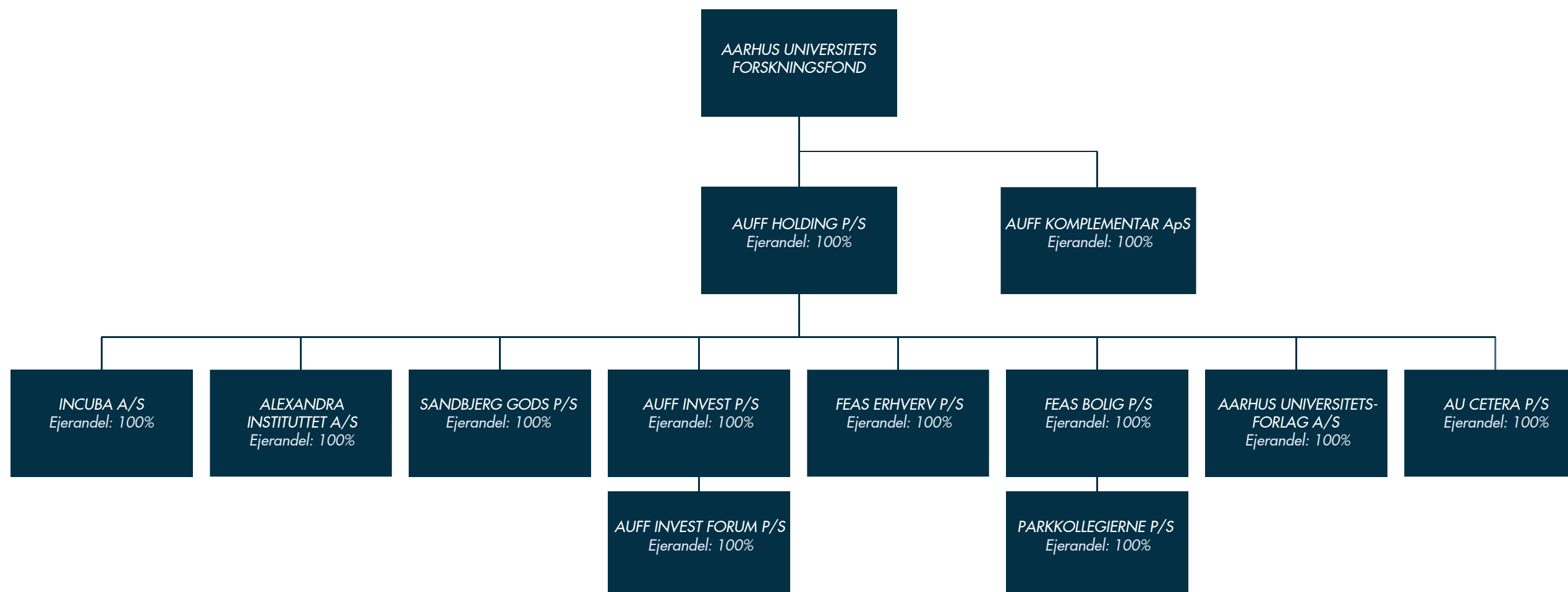
GENERELLE GRUNDLAG FOR UDARBEJDELSEN AF ESG-RAPPORTERING

ESG-rapporteringen er udarbejdet på konsolideret basis. Koncernens ESG-rapportering omfatter ligesom det finansielle koncernregnskab moderfonden Aarhus Universitets Forskningsfond og dennes datterselskaber, herunder AUFF Holding P/S med datterselskaberne:

- AUFF Invest P/S
- AUFF Invest Forum P/S
- FEAS Erhverv P/S
- FEAS Bolig P/S
- Parkkollegierne P/S
- INCUBA A/S
- Alexandra Institutet A/S
- Aarhus Universitetsforlag A/S
- Sandbjerg Gods P/S
- AU Cetera P/S.

ESG-rapporten omfatter, ud over koncernens egne aktiviteter, relevante dele af værdikæden – både opstrøms og nedstrøms. Hvor primær data ikke har været tilgængelige, er der anvendt kvalificerede skøn og branchedata.

Der arbejdes løbende på at forbedre datatilgængeligheden og samarbejdet med partnere i værdikæden for at styrke rapporteringens kvalitet og dækning.



OPLYSNINGER I FORBINDELSE MED SPECIFIKKE OMSTÆNDIGHEDER

Indfasning i ESG-rapporteringen

Der er en række ESG-emner, der er vurderet væsentlige, men som ikke er inkluderet i årets rapport. Det inkluderer: scope 3-emissioner, biodiversitet, cirkulær økonomi samt arbejdere i værdikæden.

Emnerne scope 3-emissioner, biodiversitet, cirkulær økonomi samt arbejdere i værdikæden indfases i løbet af de kommende år, hvis de ikke på et senere tidspunkt vurderes som ikke-væsentlige.

Indfasningen afspejler hensyn til tid, ressourcer og datakvalitet, herunder behovet for at etablere interne metoder og systemer, før en fuld rapportering kan gennemføres. Det er med til at sikre, at rapporteringen bygger på et tilstrækkeligt datagrundlag og pålidelige processer.

Tiltag, som koncernen i 2025 har taget for at overvåge, forebygge, afbøde, afhjælpe eller standse faktiske eller potentielle negative påvirkninger relateret til disse emner, beskrives ikke i denne rapport.

Tidshorisonter

De anvendte tidshorisonter er: kortsigtet (ét år), mellemsigtet (ét til fem år) og langsigtet (ud over fem år).

Ekstern datavalidering

Vi har løbende fået oplæring og sparring hos konsulentvirksomheden Green Survey i forbindelse med udarbejdelse af CO₂e-regnskabet og opgørelse af energiforbrug og -mix.

AUFF-selskaber har lavet dataindsamlingen for årene 2023, 2024 og 2025. Green Survey har lavet beregninger af scope 1 og 2 for årene 2023 og 2024. For året 2025 har AUFF lavet både dataindsamling og beregninger. Dog har Green Survey lavet kontroller af beregningerne, der ligger bag opgørelserne af scope 1 og 2 for 2025.

Brug af estimater

I tilfælde, hvor der anvendes estimerede data i rapporteringen, beskrives dette i de relevante afsnit sammen med den anvendte metode og det datagrundlag, som estimerne bygger på. I samme forbindelse oplyses den vurderede usikkerhed, der er forbundet med estimerne, herunder eventuelle begrænsninger i datakvalitet eller tilgængelighed.

For alle oplysninger tilstræber vi nøjagtighed og konsistens.



Vi arbejder fortsat på at forbedre nøjagtigheden i fremtiden igennem tilpasning af rapporterings- og datamanualer, dataindsamlingsark og procedurer.

Referencer

I denne rapport refereres der løbende til AUFF's årsrapport 2025, årsberetning 2025, klimaregnskab scope 1, 2 & 3 2023 samt whistleblowerordning.

I årsrapporten kan der findes information om bestyrelsens og ledelsens sammensætning og det finansielle regnskab. Desuden kan der findes mere information om politikker og handlinger relateret til ESG-emner, der indfases i kommende år, samt beskrivelser med større fokus på FEAS. Årsrapporten kan findes på cvr.dk.

I årsberetningen kan finansielle tal findes sammen med information om uddelinger og bevillinger og den positive effekt af disse. Årsberetningen kan findes på www.auff.dk.

I klimaregnskabet kan der findes information om scope 3-udledninger. Klimaregnskabet 2023 kan findes på www.auff.dk.

Whistleblowerordningen kan findes på alle AUFF-selskabernes hjemmesider.



ESG-LEDELSE

GOVERNANCE-STRUKTUR

Governance-strukturen i AUFF sikrer en klar organisatorisk forankring af arbejdet med ESG. Dette afsnit beskriver, hvordan ledelsen og relevante organer er involveret i overvågning, beslutningstagen og opfølgning på ESG-relaterede forhold.

Fondsbestyrelsen

Bestyrelsen har ansvaret for at varetage den overordnede og strategiske ledelse af fonden og sikre en forsvarlig organisering af fondens samlede virksomhed. Bestyrelsen skal også påse, at rapportering og risikostyring sker på en tilfredsstillende måde. De fører tilsyn med fondens daglige ledelse og påser, at dette sker på en forsvarlig måde og efter bestyrelsens retningslinjer samt i øvrigt i overensstemmelse med lov om erhvervsdrivende fonde og fondens fundats.

Som en del af dette ansvar godkender bestyrelsen fondens ESG-strategi og "redegørelse for samfundsansvar" i koncernens årsrapport. Derudover skal bestyrelsen føre tilsyn med direktionens håndtering af væsentlige ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder samt fastsættelse af ESG-mål, udvikling af ESG-politikker og den endelige ESG-rapport.

Fondens direktion

Direktionen har ansvaret for den daglige ledelse af fondens samlede virksomhed i overensstemmelse med gældende lovgivning samt fondens fundats, forretningsorden og direktionensinstruks. Det inkluderer løbende afbalancering af risici samt udarbejdelse af retningslinjer for interne kontroller. Derudover har direktionen ansvaret for tilsynet med ledelsen i datterselskaberne.

Det betyder, at direktionen har ansvaret for, at intern og ekstern ESG-rapportering udarbejdes rettidigt og i en tilfredsstillende kvalitet. Direktionen skal sikre, at relevante ESG-dokumenter forelægges bestyrelsen, og at ESG-strategi, ESG-politikker og ESG-mål omsættes til praksis, herunder gennem allokering af de nødvendige ressourcer til håndtering af væsentlige ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder.

Derudover skal direktionen sikre, at ESG integreres som en naturlig del af organisationens risikostyring og værdiskabelse samt forankres i virksomhedens overordnede strategi og forretningsmodel.

For at understøtte ledelsens kompetencer til at varetage roller relateret til ESG-forhold trækkes der på bistand fra eksterne konsulenter og eksperter samt fondens ESG-ansvarlige.

Ledelsen informeres og involveres løbende i arbejdet med ESG, der også gør, at ledelsen med tiden bliver bedre og bedre klædt på til at varetage roller relateret til ESG-forhold.

Koncernen har ingen økonomiske incitamentsordninger, herunder ej heller med hensyn til ESG.



I AUFF's årsberetning for 2025 forefindes en beskrivelse af bestyrelsens og ledelsens sammensætning samt kompetencer.



ESG-team

ESG-teamet er midlertidigt suppleret af en styregruppe, fordi arbejdet med ESG foreløbigt er organiseret som et projekt. Styregruppeformanden, som er repræsenteret i direktionen, er ansvarlig for at definere koncernens ESG-projekters mål, rammer, omfang og succeskriterier, så det understøtter organisationens strategiske mål på ESG-området. Derudover skal formanden godkende projektplaner samt føre tilsyn med, at projektet når de fastsatte mål. Han fungerer også som en løbende sparringspartner til ESG-teamet.

Styregruppen involveres med henblik på at fastlægge koncernens ESG-projekters retning og træffe beslutninger om ændringer i projektets fremgang. De skal også hjælpe med at sikre sammenhæng til forretningen, hvilket den diverse sammensætning af styregruppen skal hjælpe med at sikre.

ESG-teamet er ansvarlig for planlægning, styring af aktiviteter, håndtering af udfordringer undervejs samt dataindsamling og opfyldelse af ESG-rapporteringskrav.

Derudover bidrager teamet med viden om ESG-krav, standarder og metoder. Ved behov indhentes eksterne rådgivere med specialiseret faglig viden til sparring. Løbende orienterer ESG-teamet både styregruppen og direktionen om ESG-forhold.

Datterselskaber

Datterselskaberne er ansvarlige for at levere ESG-data til moderselskabets ESG-team, orientere om ændringer relateret til relevante ESG-forhold, samarbejde med ESG-teamet om væsentlige ESG-emner samt efterleve anbefalinger fra moderselskabet.

VÆSENTLIGE IRO'ER ADRESSERET AF LEDELSEN I 2025

I 2025 har ledelsen integreret de væsentlige ESG-emner i fondens overordnede strategi samt godkendt relaterede ESG-politikker og ESG-målsætninger. Derudover har ledelsen sat et mål om at overgå til strøm fra 100 % vedvarende energikilder i primære bygninger, hvor vi kan vælge forbrugsaftaler.

HVAD ER EN IRO?

IRO er en forkortelse for påvirkninger, risici og muligheder på engelsk (impacts, risks, opportunities).

Påvirkninger er faktiske eller potentielle, positive eller negative effekter, som en organisation har på sin omverden, herunder mennesker og miljø.

Risici er ESG-relaterede finansielle trusler for en organisation.

Muligheder er potentielle finansielle fordele, der opstår som følge af en ESG-praksis, såsom besparelser fra energieffektivitet.



ESG-ARBEJDSPROCES

Dette afsnit beskriver AUFF-koncernens ESG-arbejdsproces, der består af forskellige faser.

En god forståelse af koncernen og dens kontekst i forhold til ESG er den første del af processen. Efterfulgt af en dobbelt væsentlighedsanalyse, som fungerer som en fundamental del af koncernens ESG-arbejdsproces.

Her vurderes det, hvordan koncernens selskaber påvirker eller kan påvirke sine omgivelser, samt hvordan omgivelserne påvirker eller kan påvirke koncernen finansielt.

De påvirkninger, der er mest væsentlige, er i fokus i det videre arbejde med ESG, herunder etablering af datagrundlag og implementering.

Processen er beskrevet og illustreret herunder med faserne: forståelse, dobbelt væsentlighedsanalyse, data og implementering.

Trin 1: Forståelse

Som første trin i ESG-arbejdsprocessen opbygges et solidt overblik over den kontekst, koncernen opererer i.

Dette indebærer en systematisk kortlægning af koncernselskabernes forretningsmodeller, interesserter og værdikæder i tæt dialog med nøglepersoner fra de enkelte selskaber.

Formålet er at etablere et robust grundlag for at identificere koncernens ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder (såkaldte IRO'er – Impact, Risk & Opportunity).

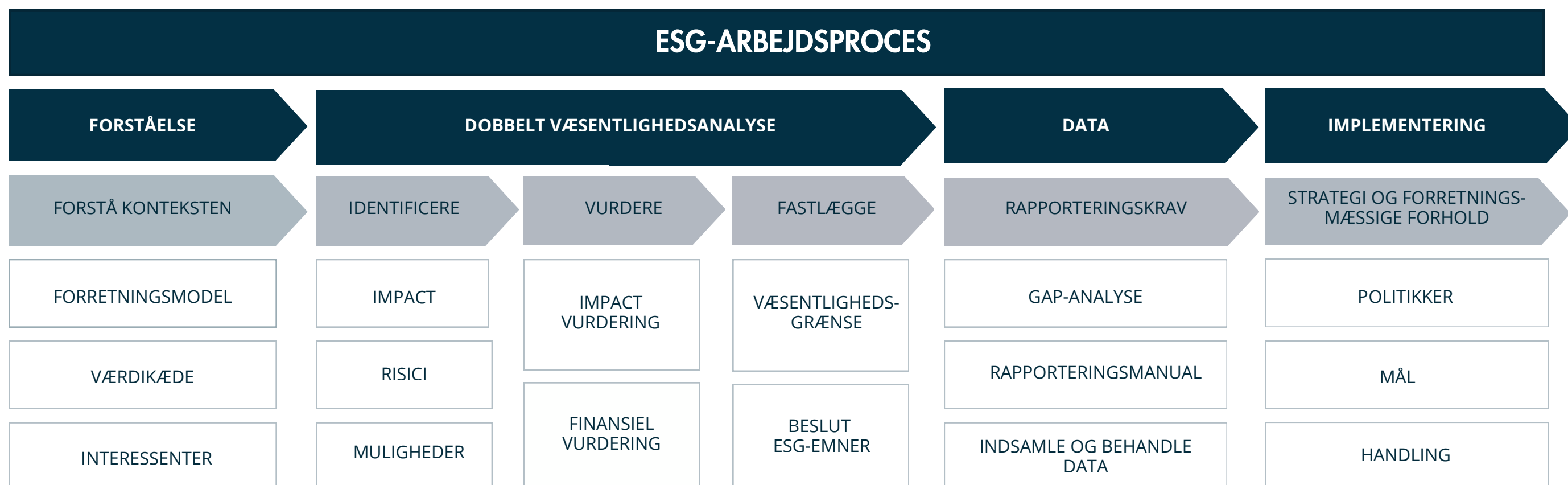
Trin 2: Dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA)

Dette afsnit beskriver processen for identifikation og vurdering af AUFF's væsentlige ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder (IRO'er), samt hvordan de påvirker organisationens strategi, forretningsmodel og værdiskabelse på kort, mellem og lang sigt.

Dobbelt væsentlighedsanalysen 2024/25 er gennemført med udgangspunkt i vores første dobbelt væsentlighedsanalyse fra 2023/24. Formålet med dobbelte væsentlighedsanalysen er at identificere de ESG-områder, der er vigtigst for koncernen at arbejde med og rapportere på.

Analysen belyser både:

- hvordan koncernens og værdikædens aktiviteter direkte og indirekte påvirker mennesker og miljø
- hvordan eksterne ESG-forhold udgør økonomiske risici eller muligheder for koncernen.



Trin 2: DMA – scope og nøgleantagelser

Dobbelt væsentlighedsanalysen omfatter Aarhus Universitets Forskningsfond, datterselskaber og størstedelen af værdikæden, dog med varierende detaljegråd afhængigt af datatilgængelighed og vigtigheden af delen af værdikæden. Faktiske data foreligger primært for egne aktiviteter og første led af værdikæden, hvor øvrige værdikædeforhold primært bygger på antagelser ud fra desk-research.

De ekskluderede dele af værdikæden inkluderer AUFF Invests investeringer i værdipapirer samt AUFF's bevillinger og uddelinger. Investeringerne i værdipapirer er ekskluderet, da ejerskabsprocenten af de enkelte selskaber er minimal. Bevillinger og uddelinger er ekskluderet, da det er økonomiske disponeringer, ikke driftsaktiviteter. De beskrives dog i et særskilt afsnit senere i rapporten under afsnittet 'Out of scope' for dem, der måtte have interesse.

ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder er vurderet med hjælp fra et mindre udvalg eksterne interessenter, mens interne fagpersoner har fungeret som repræsentanter for resterende eksterne perspektiver. Vurderingen af IRO'erne er baseret på iboende risiko, hvilket betyder, at man har forholdt sig til risikoniveauet, der er til stede, inden der anvendes mitigerende handlinger og kontrolforanstaltninger.

Trin 2: DMA – identifikation

Med udgangspunkt i konteksten identificeres koncernens væsentlige IRO'er gennem:

- research af industrispecifikke tendenser
- dialog med nøglepersoner fra koncernens selskaber, som repræsenterer et bredt udsnit af interessentperspektiver.

Processen omfatter både nuværende og mulige fremtidige forhold på tværs af tidshorisonter. I forbindelse med identifikation af risici og muligheder overvejes samtidig koncernens påvirkninger som potentielle afledere af finansielle ESG-risici og -muligheder.

Trin 2: DMA – vurdering

Når de identificerede IRO'er er blevet grovsorteret, vurderes hver enkelt for at fastslå deres væsentlighed. Påvirkninger vurderes anderledes end risici og muligheder.

Vurderingen af påvirkninger sker på baggrund af fire kriterier: skala, omfang, genoprettelighed og sandsynlighed.

- **Skala** beskriver, hvor alvorlig en negativ påvirkning er – eller hvor betydningsfuld en positiv påvirkning er – for de berørte mennesker eller miljøet.
- **Omfang** handler om, hvor bredt påvirkningen rammer, f.eks. hvor mange personer, processer eller miljøelementer der berøres.
- **Genoprettelighed** vurderer, hvor omfattende en indsats der skal til for at genetablere den tilstand, mennesker eller miljø befandt sig i, før en negativ påvirkning indtraf.
- **Sandsynlighed** angiver, hvor stor risikoen er for, at påvirkningen reelt indtræffer.

Oversigten viser, hvordan vurderingsprincipperne anvendes forskelligt, alt efter om der er tale om en positiv, negativ, potentiel eller aktuel påvirkning, og dermed hvordan væsentlighed fastlægges afhængigt af påvirkningens karakter.

Risici og muligheder vurderes ud fra deres potentielle finansielle effekt samt sandsynligheden for, at de indtræffer. Den finansielle effekt vurderes blandt andet på baggrund af den mulige påvirkning af omsætning, markedsværdi, resultatopgørelse, aktivernes værdi og koncernens adgang til finansiering.

Alle påvirkninger, risici og muligheder scores på en skala fra 1 til 5 ved hjælp af definerede scoringstabeller, hvor de forskellige niveauer er defineret. Alle IRO'er gennemgår vurdering af ESG-styregruppen og validering af nøglepersoner i koncernens selskaber og eksterne interessenter.

Trin 2: DMA – fastlæggelse

En IRO vurderes som væsentlig, når den overstiger den materialitetsgrænse, AUFF har fastsat. Det er de væsentlige IRO'er, der afgør, hvilke ESG-emner og tilhørende oplysninger der skal arbejdes med og rapporteres på. Hvis et ESG-emne indeholder én eller flere væsentlige IRO'er, anses emnet som væsentligt for koncernen.

De væsentlige påvirkninger, risici og muligheder fører til, at en række ESG-emner vurderes væsentlige på baggrund af analysen.

Trin 2: DMA – out of scope

I forbindelse med dobbelt væsentlighedsanalysen er der emner, som er undersøgt og vurderet, men som ikke indgår i de endelige resultater. Det beskrives under afsnittet 'out of scope'.

HVORDAN MÅLES DET?	ALVORSGRAD (gennemsnit af skala, omfang og genoprettelighed)			
POTENTIELLE NEGATIVE PÅVIRKNINGER	Skala	Omfang	Genoprettelighed	Sandsynlighed*
POTENTIELLE POSITIVE PÅVIRKNINGER	Skala	Omfang		Sandsynlighed
AKTUELLE POSITIVE PÅVIRKNINGER	Skala	Omfang	Genoprettelighed	
AKTUELLE NEGATIVE PÅVIRKNINGER	Skala	Omfang		

*Ved en potentiel negativ påvirkning af menneskerettigheder har alvorligheden forrang over sandsynlighed.

Det videre arbejde med dobbelt væsentlighedsanalyse

Hvert andet år foretages en ny dobbelt væsentlighedsanalyse, hvor processen gennemgås igen. Den næste dobbelte væsentlighedsanalyse udarbejdes i regnskabsåret 2026.

I denne forbindelse planlægger vi at integrere ESG-relaterede risici i den overordnede risikovurdering for koncernen, hvilket betyder, at resultaterne af årets dobbelte væsentlighedsanalyse vil indgå i årets risikovurdering og vægtes lige med andre typer af risici i evalueringen af koncernens overordnede risikoprofil.

Metoden for dobbelt væsentlighedsanalysen er allerede nu strømlinet med metoden i den generelle risikovurdering, hvorfor integrationen ikke ændrer på metoden. Resultaterne fra dobbelt væsentlighedsanalysen vil blot være input til den generelle risikovurderingsproces.

Processen til at identificere, vurdere og håndtere muligheder er endnu ikke fuldt officielt integreret i koncernens ledelsesproces. Udførelsen af DMA-processen har været en undersøgende proces, hvor man har udforsket, hvordan modellen skal se ud fremadrettet. Der er planer om, at det skal formaliseres i en eller anden form fremadrettet.

Trin 3: Data

Med udgangspunkt i resultaterne fra koncernens dobbelt væsentlighedsanalyse arbejdes der med data relateret til de væsentlige ESG-emner. Data indsamles, behandles og rapporteres. Desuden arbejdes der løbende på at forbedre datakvaliteten for alle ESG-emner gennem udarbejdelse af rapportering- og datamanualer samt etablering af interne kontroller.

Trin 4: Implementering

Arbejdet med at forstå konteksten, udarbejde dobbelt væsentlighedsanalysen og gennemføre dataindsamlingen giver værdifuld indsigt i, hvor koncernen kan gøre den største forskel. Det er de væsentlige områder, der kommer til at være fokus for koncernens ESG-arbejde fremadrettet.

Arbejdet understøttes ved at fastsætte konkrete mål, formalisere politikker og igangsætte konkrete handlinger.



RISIKOHÅNDTERING OG INTERNE KONTROLLER

Risikostyring og interne kontroller omfatter alle aspekter af den årlige ESG-rapportering med formålet at sikre ESG-rapportering af tilfredsstillende kvalitet.



Der er en iterativ proces, hvor risici, der kan føre til væsentlige fejl i ESG-rapporteringen, løbende identificeres, vurderes og håndteres.

Nøglekomponenter i processen omfatter:

1. **Identifikation og vurdering af risici**, herunder løbende vurdering af forhold, der kan medføre unøjagtigheder, udeladelser eller fejl i de rapporterede oplysninger.
2. **Kontrolaktiviteter**, der understøtter nøjagtighed, fuldstændighed og overholdelse af interne retningslinjer og eksterne rapporteringsstandarder.
3. **Tilpasning**, således risici reduceres.
4. **Kommunikation og dialog**, hvor relevante oplysninger formidles klart mundtligt og skriftligt på tværs af involverede funktioner.
5. **Overvågning og opfølgning**, herunder regelmæssige gennemgange af kontroller og processer med henblik på at identificere forbedringsmuligheder.

RISIKOSTYRING

I tilfælde, hvor fejl er forekommet eller risici er forventet i 2025-året, er alle disse forsøgt håndteret efter bedste evne på nuværende tidspunkt. I fremtiden gøres metoden mere struktureret, hvor risici prioriteres ved hjælp af en risikomatrix, så de kan klassificeres efter risikograd.

Dette skal bidrage til mere målrettet håndtering af risici i ESG-rapporteringen fremadrettet.

I løbet af 2025 blev der identificeret en række risici og implementeret afbødningsstrategier med formålet at forbedre datakvaliteten i ESG-rapporteringen.

På nuværende tidspunkt ligger ansvaret for risikostyring for ESG-rapporteringen hos ESG-teamet, der løbende er i dialog med ESG-styregruppeformanden om eksisterende eller potentielle risici samt håndtering heraf.

Der efterspørges løbende feedback fra datterselskaber angående muligheder for forbedret datakvalitet. Særligt for klimadata indhentes der ekstern ekspertise fra konsulenthuset Green Survey til at minimere fejl og forbedre datakvaliteten.

Der forekommer ikke periodisk indberetning af de ovennævnte resultater til bestyrelsen.

RISIKOBESKRIVELSE

NUVÆRENDE AFBØDNINGSTRATEGIER

RISIKOVURDERING

Menneskelige fejl

- Forbi mere end ét sæt øjne
- Sammenligning af data med forrige år (>5% +/-)
- Sammenligning af data på tværs af året
- Løbende dialog med datterselskaber om forbedringer

Der er stadig en vis sandsynlighed for menneskelige fejl, hvorfor højere grad af digitalisering planlægges fremadrettet.

Forskel på anvendte metoder på tværs af selskaber

- Udarbejdelse af detaljerede datamanualer
- Udarbejdelse af dataindsamlingsark
- Forbi mere end ét sæt øjne
- Support til datterselskaber
- Løbende dialog med datterselskaber om forbedringer

Der er stadig en vis risiko forbundet med forkert anvendt metode, da det stadig forudsætter, at dataansvarlige sætter sig ordentligt ind i metoden. Fremadrettet overvejes det at sætte begrænsninger i dataindsamlingsark for at mindske mængden af fejl.

Potentielle under- eller fejlrapportering af klager

- Bruge APV-resultater til sammenligning af antal opgjorte klager

Der er stadig en risiko for manglende rapportering af klager, som primært baseres på mundtlige svar. Automatiseret log overvejes i fremtiden.

Opgørelser på andet end regnskabsåret

- Dialog med dataleverandører om alternativer
- Support fra eksterne konsulenter

Ved opgørelser, der afviger fra regnskabsåret, kræves der stadig omregninger, hvilket fortsat øger sandsynligheden for fejl. Dialogen med dataleverandører og eksterne konsulenter forventes at bidrage til at afhjælpe udfordringen.

Manglende leverance af data

- Dialog med dataleverandører
- Support til dataleverandører

Manglende leverance af data forventes fortsat at være et problem, men der arbejdes på at forbedre estimater og lignende.

Fejlregistrering i IT-systemer

- Påmindelse om at tjekke, at data er opdateret
- Flere mennesker involveret

I mange IT-systemer indsættes og/eller ændres data manuelt, hvilket kan lede til fejl i dataene, hvis det ikke er fuldt opdateret.



STRATEGI, VÆRDIKÆDE OG FORRETNINGSMODEL

Dette afsnit giver et overblik over, hvordan ESG er integreret i AUFF's strategi og forretningsmodel. Der redegøres for, hvordan væsentlige ESG-forhold påvirker – og påvirkes af – organisationens aktiviteter, samt hvordan disse forhold håndteres i værdikæden og indgår i strategiske beslutninger.

Forretningsmodel

Aarhus Universitets Forskningsfond er en privat, erhvervsdrivende fond, hvis hovedformål er at støtte den videnskabelige forskning ved Aarhus Universitet. Det er et mål at bevare fonden evergreen og skabe størst muligt grundlag for fondens uddelingsniveau.

Fondens aktivforvaltning skal understøtte dette formål ved at sikre den bedst mulige placering af kapitalen under hensyn til afkast og risiko.

Selskaber under fondens erhvervmæssige virksomhed har som hovedformål at bidrage til et forretningsmæssigt afkast, der kan udmønte sig i uddelinger til forskning og en langsigtet konsolidering af fondens økonomiske grundlag.

Dette afkast skabes gennem aktiviteter som byggeri, udlejning af bygninger til private og erhverv, investering i værdipapirer, teknologiudvikling, kursusvirksomhed, forlagsvirksomhed og facilitering af rammerne for iværksætteri og erhvervsudvikling.

Tabellen på næste side er med til at vise, inden for hvilke brancher de forskellige aktiviteter finder sted. Supplerende til det erhvervmæssige formål ønsker fonden, at selskaberne om muligt ved deres virke bidrager til styrkelse af den videnskabelige forskning ved Aarhus Universitet.

Nogle selskaber bidrager primært gennem deres økonomiske afkast, mens andre selskaber i højere grad understøtter forskningen på anden vis, f.eks. gennem faciliteter, samarbejder eller vidensskabende aktiviteter. Vores produkter og services tilbydes primært til Aarhus Universitet, private virksomheder og individer. Væsentlige markeder er primært i Danmark.



I AUFF's årsberetning for 2025 forefindes de finansielle resultater for året.



FORDELING AF AUFF-SELSKABERNE PÅ BRANCHEKODER SAMT KONCERNENS NETTOOMSÆTNINGEN I 2025

SELSKAB	BRANCHEKODE
Aarhus Universitets Forskningsfond	643200 Trusters aktiviteter
INCUBA A/S	682040 Udlejning af erhvervsejendomme
Alexandra Instituttet A/S	7210000 Forskning og eksperimentel udvikling inden for naturvidenskab og teknik
Sandbjerg Gods P/S	5510000 Drift af hoteller og lignende overnatningsfaciliteter
AUFF Invest P/S	649910 Investering for egen regning
AUFF Invest Forum P/S	682040 Udlejning af erhvervsejendomme
FEAS Erhverv P/S	682040 Udlejning af erhvervsejendomme
FEAS Bolig P/S	559000 Andre overnatningsfaciliteter
Parkkollegierne P/S	682010 Udlejning af almennyttige boliger
Aarhus Universitetsforlag A/S	581100 Udgivelse af bøger
AU Cetera P/S	855900 Anden undervisning i.a.n.

TOTAL NETTOOMSÆTNING 2025 = 495.500 TDKK

Værdikæde

Vores værdikæde inkluderer essentielle materialer, services og relationer, der direkte understøtter vores forretningsmodel og strategi, således vi kan levere værdi for kunder og andre vigtige interessenter, såsom Aarhus Universitet.

AUFF-koncernens værdikæde er relativt kompleks, da der er selskaber i mange forskellige brancher.

Aktiviteter i vores værdikæde, der er relateret til væsentlige ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder, er beskrevet sammen med en simplificeret illustration herunder.

De mest væsentlige dele af koncernens værdikæde, set fra et ESG-perspektiv, er relateret til byggeri og bygningsdrift.

Byggeri og bygningsdrift er ressourcetunge og påvirker omgivelserne hele vejen igennem værdikæden, og der er stor afhængighed af ressourcerne for at sikre den fortsatte drift af forretningen. Samtidigt med at branchens aktiviteter også kan have en potentiel negativ påvirkning på menneskerne i den.

Opstrøms

Vigtige aktører i byggeriets opstrøms værdikæde omfatter alt fra udvindingsselskaber og skovforvaltere til entreprenører og byggerådgivere.

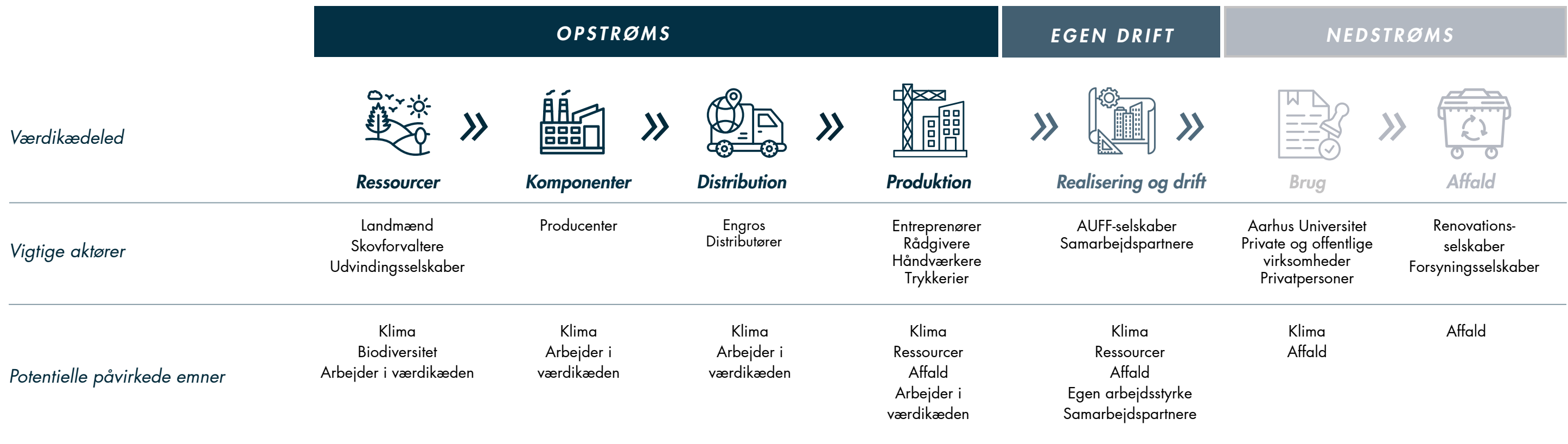
Væsentlige inputs i byggeriet omfatter tekniske installationer, bygningsdele og sikringskomponenter, som alle produceres af overordnede materialekategorier såsom mineralske materialer, metaller, biobaserede materialer, petrokemiske produkter og kemiske råstoffer.

Egen drift

Centrale aktiviteter i egen drift inkluderer bygnings- og byudvikling, der foretages i samarbejde med rådgivere såsom arkitekter, entreprenører, ingeniører og lignende. Dertil hører alle de administrative opgaver forbundet med udlejning af lokaler og bygninger.

Nedstrøms

Væsentlige aktører i byggeriets nedstrøms værdikæde er vores lejere, herunder Aarhus Universitet, private virksomheder, offentlige virksomhed samt privatpersoner. Det er for dem, den positive værdi skabes. Dertil er der konsekvenserne af udlejning, såsom affaldsgenerering, hvorfor forsynings- og renovationselskaber også er vigtige aktører i værdikæden.



ESG-strategi

AUFF-koncernen har en ambition om integration af ESG i vores kerneaktiviteter og at samarbejde med interessenter for at reducere vores negative påvirkning og øge den positive påvirkning på miljøet, samfundet og økonomien.

Vi er overbeviste om, at det bedst mulige langsigtede afkast går hånd i hånd med respekt for både miljø, mennesker og samfund. Væsentlige ESG-emner og ESG-rapporteringens resultater afgør, hvor indsatserne skal ligge. Der skal sættes mål for at give retning, og politikker skal udvikles til at understøtte operationaliseringen.

Det er særligt de negative ESG-påvirkninger fra bygninger, der skal reduceres. Det inkluderer både opførelsen, vedligehold og driften af bygninger, som har eller kan have en stor negativ påvirkning på blandt andet klima, biodiversitet, ressourcetilgængelighed og arbejdere i værdikæden. Samtidigt er det en aktivitet i koncernens værdikæde, der fylder meget. De konkrete aktiviteter skal ske på et databaseret og informeret grundlag.

AUFF-koncernens ESG-strategi er integreret i den overordnede strategi, hvilket betyder, at ESG-aspekter skal overvejes i forbindelse med væsentlige strategiske og operationelle beslutninger.

Det betyder blandt andet, at negative ESG-påvirkninger som minimum skal overvejes og så vidt muligt søges håndteret i forbindelse med udvikling samt videreudvikling af bygninger og byområder i de kommende år. Der er en stor mulighed for at reducere de potentielle negative påvirkninger inden for både E, S og G, som følger med sådanne aktiviteter.

Det betyder også, at impact og ESG skal overvejes i AUFF Invests investeringer i værdipapirer, så porteføljen kan udvikle sig positivt, samtidigt med at den miljømæssige og sociale belastning holdes på et minimum.

Der skal være fokus på impact for at sikre den nødvendige omstilling af industrien samt et fokus på ESG, der er med til at sikre reduktion i CO₂e -udledning. Selvom AUFF ikke har direkte indflydelse på, hvordan selskaberne i værdipapir-porteføljen opfører sig, stilles der krav til forvaltere om eksklusionskriterier, og at andelen af impact- og ESG-screenede investeringer i værdipapirer øges.

INTERESSENTERS INTERESSER OG PERSPEKTIVER

AUFF's interessenter omfatter en række aktører, der har en interesse i fondens arbejde og formål. Interessenter inkluderer, men er ikke begrænset til, Aarhus Universitet, leverandører inkl. arbejdere i værdikæden, kunder, erhvervs- og boliglejere, lokalsamfundet Aarhus, långivere, forsikringsselskaber, konsulenter og naturen.

Dialog og samarbejde med relevante interessenter er en central del af AUFF's ESG-strategi. Koncernen søger aktiv feedback fra vigtige interessenter for at forstå deres bekymringer og forventninger til vores ESG-indsatser. Interessenters perspektiver kan på den måde overvejes i beslutningstagen og bidrage til at skabe langsigtet værdi.

Omvendt søger vi også dialog, som sikrer, at vi er informeret og har mulighed for at handle på både ESG-påvirkninger, -risici og -muligheder hos vores interessenter. Dialogen om ESG-relaterede emner er relativt ny for os og for mange interessenter.

Der er på nuværende tidspunkt ikke mange krav og konkrete ønsker fra interessenter. I tilfælde, hvor der er krav eller ønsker, er det på et meget overordnet niveau.



DOBBELT VÆSENTLIGHEDSANALYSE

RESULTAT AF DOBBELT VÆSENTLIGHEDSANALYSE

Dette afsnit beskriver resultatet af dobbelt væsentlighedsanalysen og effekterne heraf på kort, mellem og lang sigt.

I forbindelse med dobbelt væsentlighedsanalysen foretaget i 2024/25 er flere positive og negative påvirkninger samt et par risici vurderet væsentlige, men ingen muligheder. Identifikation af væsentlige muligheder kræver yderligere undersøgelse inden for ESG-emnerne, end vi har foretaget indtil videre.

De væsentlige påvirkninger og risici har ledt til, at en række ESG-emner er vurderet væsentlige på baggrund af dobbelt væsentlighedsanalysen.

De væsentlige emner inkluderer:

- Klimaforandringer
- Biodiversitet
- Cirkulær økonomi og ressourceanvendelse
- Egen arbejdsstyrke
- Arbejdere i værdikæden
- Virksomhedsadfærd.

Det inkluderer underemnerne:

- Afbødning af klimaforandringer
- Direkte påvirkning af arter
- Ressourcetilstrømning
- Affald
- Arbejdsforhold for egen arbejdsstyrke
- Lige behandling og muligheder for egen arbejdsstyrke, arbejdsforhold for arbejdere i værdikæden
- Virksomhedskultur
- Korruption og bestikkelse.



Påvirkning på miljø og mennesker

Indvirkning på forretningen



IRO'ER – PÅVIRKNINGER, RISICI OG MULIGHEDER

De væsentlige IRO'er (Impacts, Risks & Opportunities) beskrives nærmere og præsenteres i tabellerne herunder. Tabellerne giver et overblik over de påvirkninger, risici og muligheder, der er vurderet som væsentlige inden for ESG-områderne klimaforandringer, biodiversitet, cirkulær økonomi og ressourceanvendelse, egen arbejdsstyrke, arbejdere i værdikæden og virksomhedsadfærd.

Under emnet **klimaforandringer** er flere aktuelle negative påvirkninger vurderet væsentlige. Bidrag til klimaforandringer i form af CO₂e-udledning findes i koncernens egne aktiviteter samt i værdikæden. En stor andel er forårsaget af fondens datterselskaber, der har en meget stor ejendomsportefølje.

Med det følger et højt energiforbrug i produktion af materialer, byggeprocesser og efterfølgende drift af bygningerne, der udleder CO₂e. Det bidrager på kort, mellem og langt sigt til en ubalance i atmosfæren og klimaforandringer.

KLIMAFORANDRINGER

IRO-NAVN	IRO-TYPE	IRO-BESKRIVELSE	TIDSHORISONT <i>Kort, mellem og lang sigt</i>	VÆRDIKÆDE <i>Opstrøms, egen drift, nedstrøms</i>	SIDE
<i>Forretningsrejser bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Når medarbejdere transporterer sig over større afstande inden for arbejdstiden, bliver der udledt CO₂e, som bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	27-30; 36-37
<i>Nybyggeri bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Nyt byggeri i Aarhus-området er forbundet med byggeprocesser, inkl. tungt maskineri i byggeriet, der udleder CO₂e og bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-
<i>Større renoveringer bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Større renoveringer af eksisterende bygninger i Aarhus er forbundet med renoveringsprocesser, der udleder CO₂e og bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-
<i>Drift af bygninger bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Driften af bygninger påvirker naturen negativt i hele sin levetid, da energiforbrug og produktion af materialer til reparationer er direkte eller indirekte årsag til, at CO₂e, der bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-
<i>Produktion af byggematerialer bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Produktionen og transport af byggematerialer, der anvendes til renovering og nybyggeri, kræver store mængder energi, hvilket fører til udledning af CO₂e, der bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms, nedstrøms	-
<i>Kontordrift bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Administration og kontordrift kræver energi. Den indkøbte strøm og varme leder til udledning af CO₂e, hvilket bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	27-30; 38-41
<i>Bogproduktion bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Bogproduktion og transport af bøger udleder CO₂e, der bidrager til klimaforandringer.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-



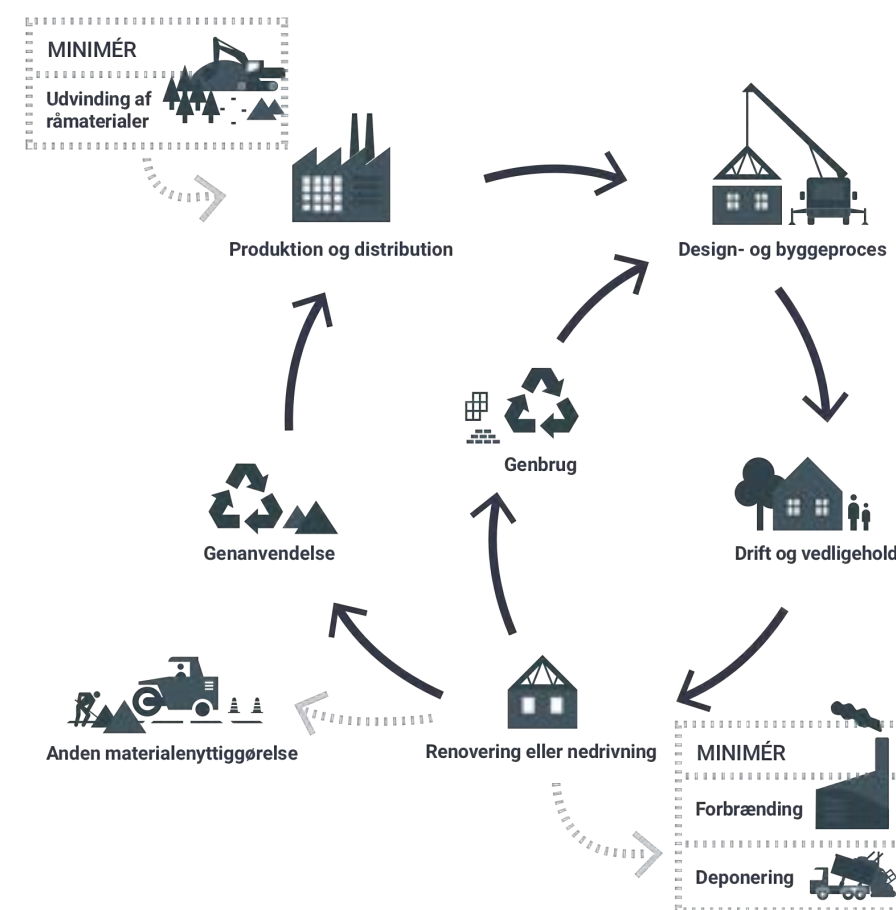
BIODIVERSITET OG ØKOSYSTEMER

Under emnet **biodiversitet og økosystemer** er et par aktuelle negative påvirkninger i værdikæden vurderet væsentlige. Påvirkning af biodiversitet og økosystemer i forbindelse med udvinding af råmaterialer bidrager til nedgang i biodiversitet i de områder, hvor det finder sted. Da fondens datterselskaber anvender en betydelig mængde ressourcer, særligt i byggeriet, bidrager de på kort, mellem og lang sigt indirekte til en negativ påvirkning af biodiversiteten.

IRO-NAVN	IRO-TYPE	IRO-BESKRIVELSE	TIDSHORISONT <i>Kort, mellem og lang sigt</i>	VÆRDIKÆDE <i>Opstrøms, egen drift, nedstrøms</i>	SIDE
<i>Udvinning af naturressourcer til materialeproduktion i byggeriet er forbundet med tab af biodiversitet</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Udvinning af naturressourcer til materialeproduktion i byggeriet indebærer dyrkning og fældning af træer i skovområder, hvor biodiversiteten typisk er høj. Dette har en negativ påvirkning på biodiversiteten i de involverede områder, da man både forstyrrer og fjerner planter og dyrs levesteder.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-
<i>Udvinning af materialer til byggeriet er forbundet med negativ påvirkning af arters tilstand</i>	Aktuel negativ påvirkning	<i>Ved udvinding af materialer til byggeriet kan der forekomme større påvirkninger på biodiversiteten i lokalområderne, hvor miner, sandgrave mv. opføres. Hvad der før opførelsen var levesteder for plante- og dyrearter, forstyrres eller ødelægges. Det kan have store negative følger for biodiversiteten, specielt hvis områderne er store og er i drift i mange år.</i>	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-

RESSOURCEANVENDELSE OG CIRKULÆR ØKONOMI

Under emnet **ressourceanvendelse og cirkulær økonomi** er et par aktuelle negative påvirkninger vurderet væsentlige i værdikæden. Herunder påvirkninger relateret til ressourcetilstrømning og affald. I byggeriet anvendes store mængder af ressourcer uden systematiske politikker eller krav til indkøb eller deres cirkularitet, selvom man forsøger at indkøbe med omtanke. Det bidrager på kort, mellem og langt sigt negativt til ressourcetilgængeligheden og lægger pres på naturens ressourcer. I forbindelse med byggeri og drift af bygninger genereres der store mængder af affald. Behandlingen af affaldet bidrager på kort, mellem og langt sigt til ubalance i naturens systemer.



IRO-NAVN	IRO-TYPE	IRO-BESKRIVELSE	TIDSHORISONT Kort, mellem og lang sigt	VÆRDIKÆDE Opstrøms, egen drift, nedstrøms	SIDE
Ressourceforbrug bidrager negativt til ressourcetilgængeligheden	Aktuel negativ påvirkning	Byggeaktiviteter kræver store mængder materialer. Der findes endnu ingen systematiske politikker eller krav for indkøb, der sikrer materialernes bæredygtighed eller cirkularitet, selvom der generelt tilstræbes ansvarlige indkøb. Det kan betyde, at koncernens byggeaktiviteter bidrager unødigt til et øget pres på globale ressourcer, da en systematisk indsats forventeligt vil kunne reducere presset.	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms, egen drift	-
Affaldsgenerering i driften af bygninger er forbundet med ubalance i naturens systemer	Aktuel negativ påvirkning	Driften af kontorbygninger og private boliger, i forbindelse med FEAS og INCUBAs udlejningsaktiviteter, genererer store mængder fast affald. Naturens systemer er på overarbejde ift. at håndtere alt det affald, der genereres globalt, som brændes eller deponeres. Det har derfor en negativ påvirkning på balancen i naturens systemer.	Kort, mellem og lang sigt	Nedstrøms	-
Affaldsgenerering i byggeprocesser er forbundet med ubalance i naturens systemer	Aktuel negativ påvirkning	Byggeprocesser fører til skabelsen af store mængder fast affald, som er overskydende byggematerialer, emballage mv. Naturens systemer er på overarbejde ift. at håndtere alt det affald, der genereres globalt, som brændes eller deponeres. Det har derfor en negativ påvirkning på balancen i naturens systemer.	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-

SOCIALE FORHOLD, EGEN ARBEJDSSTYRKE

Under emnet **egen arbejdsstyrke** er både aktuelle positive og potentielle negative påvirkninger samt en enkelt risiko vurderet væsentlige. I AUFF-koncernen gøres der meget for at bidrage til et godt arbejdsmiljø og -liv for medarbejdere på kort, mellem og langt sigt. Alligevel kan højt arbejdspress i perioder og over tid bidrage til belastningssygdom hos medarbejdere. Derudover kan manglende evne til at imødekomme medarbejdernes ønsker i arbejdslivet resultere i tab af medarbejdere, hvilket kan medføre betydelige omkostninger. Det er en risiko.

IRO-NAVN	IRO-TYPE	IRO-BESKRIVELSE	TIDSHORISONT Kort, mellem og lang sigt	VÆRDIKÆDE Opstrøms, egen drift, nedstrøms	SIDE
Højt arbejdspress kan bidrage til stresssygdom	Potentiel negativ påvirkning	Et højt arbejdspress i koncernen kan påvirke medarbejdere negativt og i visse tilfælde lede til stresssygdom. Det kan betyde længerevarende sygemeldinger, hvilket ydermere kan påvirke den ramte medarbejder negativt.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	47-49; 51; 69
Kanaler for medarbejdere til at ytre sig leder til bedre arbejdsforhold	Aktuel positiv påvirkning	I koncernen har medarbejdere god mulighed for at ytre sig om arbejdsforhold og foreslå forbedringer, der bliver lyttet til. Det sker blandt andet gennem undersøgelser af arbejdsforhold og -glæde, der finder sted oftere end lovmæssige krav, samt løbende opfordring til at kommunikere behov. Medarbejdernes forbedrede muligheder for at ytre sig, og dermed arbejdsgivers mulighed for at tilpasse forholdene derefter, forventes at have en positiv effekt på arbejdsstyrken.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	47-51
Fleksibilitet leder til bedre work-life-balance og arbejdsforhold	Aktuel positiv påvirkning	I koncernen tilbydes medarbejdere fleksible arbejdstider- og steder, der kan skabe værdi for medarbejdere i form af bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden deres livssituation. Der er forskellige varianter af muligheden for fleksibilitet i de forskellige selskaber, der passer til den givne type arbejde. Det forventes at have en positiv effekt på medarbejdernes livsbalance.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	47-49; 52; 70
Sundhedsforsikring leder til bedre velvære	Aktuel positiv påvirkning	AUFF-selskaberne tilbyder medarbejderne sundhedsforsikringer og -pakker, der er med til at sikre, at de har mulighed for sundhedshjælp ved behov. Det forventes at have en positiv effekt på medarbejderne, der i mange tilfælde hurtigere kan få behandling.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	47-49;52; 69-70
Risiko for tab af medarbejdere	Risiko	Der er en risiko for tab af medarbejdere, hvis AUFF-selskaberne ikke gør en indsats for at fastholde medarbejderne. Afhængigt af selskabet kan omstændigheder forventes at føre til tab af medarbejdere såsom manglende evne til at levere på diversitet, work-life-balance og kompetenceudvikling. Tab af medarbejdere er en betydelig omkostning, da det kan være dyrt at finde nye medarbejdere, og fordi de mistede medarbejdere kan forlade virksomheden med dyrebar viden, som nu går tabt.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	47-49;52; 58-68

SOCIALE FORHOLD, ARBEJDERE I VÆRDIKÆDEN

Under emnet **arbejdere i værdikæden** er en enkelt potentiel negativ påvirkning vurderet væsentlig. Mange af fondens selskaber har en kompleks værdikæde med mange underleverandører, særligt i byggerier. I byggebranchen sker det, at arbejdsforhold ikke er hensigtsmæssige. Manglende politikker om, krav til og kontrol af arbejdsforhold opstrøms i værdikæden skaber en iboende risiko for dårlig behandling af arbejdere, herunder udenlandsk arbejdskraft, som kan være særligt udsat. Dette kan omfatte underbetaling, mangelfuld sikkerhed og andre forhold, der kan påvirke livskvaliteten hos arbejdere i værdikæden negativt på kort, mellem og langt sigt.

IRO-NAVN	IRO-TYPE	IRO-BESKRIVELSE	TIDSHORISONT Kort, mellem og lang sigt	VÆRDIKÆDE Opstrøms, egen drift, nedstrøms	SIDE
Potentielt dårlige arbejdsforhold for arbejdere i værdikæden	Potentielt negativ påvirkning	I byggebranchen sker det, at arbejdsforhold ikke er tilstrækkelige på byggepladsen. Grundet manglende politikker om, krav til og kontrol af leverandører er der en iboende risiko for dårlige arbejdsforhold for de arbejdstagere, der opholder sig på koncernens byggepladser. Det betyder, at ringe arbejdssikkerhed eller øvrige krænkelse af menneskerettigheder såsom underbetaling kan finde sted.	Kort, mellem og lang sigt	Opstrøms	-

GOVERNANCE, VIRKSOMHEDSADFÆRD

Under emnet **virksomhedsadfærd** er en aktuel positiv påvirkning og en risiko vurderet væsentlige. Den positive påvirkning sker gennem princippet om 'ordentlighed', som gennemsyrrer hele koncernen. Alle interessenter, der er i berøring med AUFF-selskaber, påvirkes forventeligt positivt af dette princip. Den identificerede risiko omhandler korrupsion og bestikkelse. AUFF-koncernen har ikke haft sager med hverken bestikkelse eller korrupsion, men der er en iboende risiko for bestikkelse i byggebranchen. Hvis tilliden til selskabernes kerneaktiviteter bliver påvirket negativt, kan det have en effekt på den finansielle performance på kort, mellem og lang sigt.

IRO-NAVN	IRO-TYPE	IRO-BESKRIVELSE	TIDSHORISONT Kort, mellem og lang sigt	VÆRDIKÆDE Opstrøms, egen drift, nedstrøms	SIDE
Virksomhedskultur afleder positive effekter internt og for samarbejdspartnere	Aktuel positiv påvirkning	Ordentlighed er en kerneværdi på tværs af alle koncernens selskaber. Dette princip driver koncernens kultur og har en positiv påvirkning på medarbejdere, driften af virksomheden og samarbejde med partnere.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	74-76
Risiko for korrupsion i byggebranchen	Risiko	Der ligger en iboende risiko for korrupsion i egen drift i byggebranchen. Det er visse steder en del af kulturen i industrien. Hvis der foregår korrupsion i FEAS-projekter, kan det have negative finansielle konsekvenser for FEAS i forbindelse med tabt indtjening, øget omsætning og bøder.	Kort, mellem og lang sigt	Egen drift	74-77

EFFEKTER PÅ STRATEGI OG FORRETNINGSMODEL

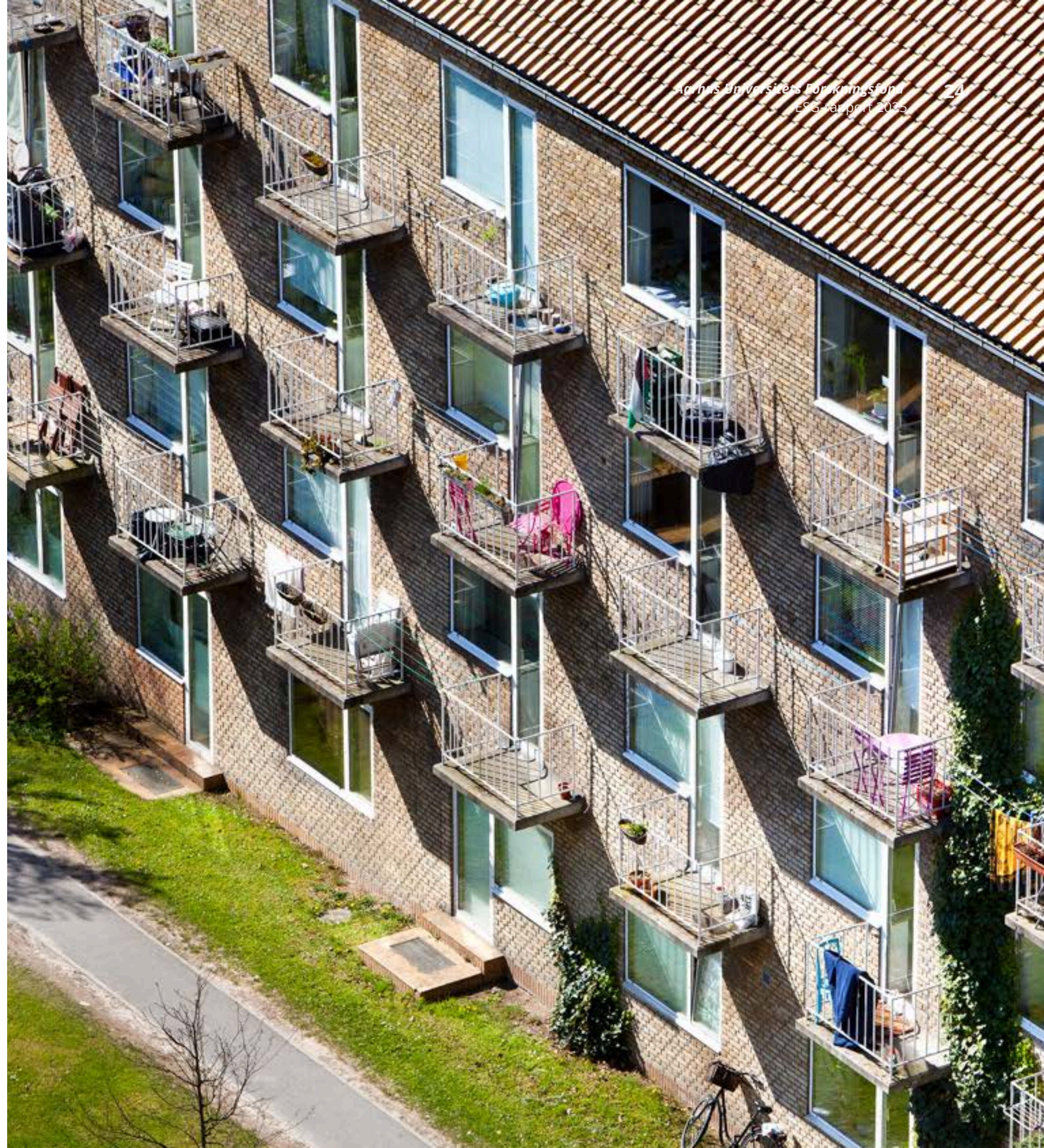
Som følge af dobbelt væsentlighedsanalysen har vi valgt at anvende resultaterne til at udarbejde et ESG-afsnit i AUFF's nye strategi 2025-34.



Med ESG som et ben i fondens overordnede strategi er formålet, at det behandles på lige fod med andre strategiske elementer.

Man er nu i processen med at operationalisere og implementere strategien. Dertil er der i 2025 udviklet ESG-politikker gældende for hele koncernen, hvori ambitioner og mål også er defineret.

Samtidig er man i dialog med interessenter for at lave forbedringer i værdikæden. Retningslinjer internt og til leverandører skal være med til at sikre, at særligt de negative påvirkninger mindskes betydeligt. Fremadrettet ønsker man at arbejde mere konkret med de forskellige områder.



MILJØOPLYSNINGER

Dette afsnit beskriver væsentlige miljømæssige forhold i AUFF-koncernen.

For regnskabsåret 2025 inkluderer det klimaforandringer, men vil på sigt også inkludere biodiversitet samt cirkulær økonomi og ressourceanvendelse.

Indfasningen afspejler hensyn til tid, ressourcer og datakvalitet, herunder behovet for at etablere interne metoder og systemer, før en fuld rapportering gennemføres.



I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en kort beskrivelse af, hvordan der arbejdes med biodiversitet, cirkulær økonomi og ressourceanvendelse.



KLIMAFORANDRINGER

Dette afsnit beskriver væsentlige klimaforhold for AUFF-koncernen i 2025. Formålet med afsnittet er at skabe gennemsigtighed omkring vores klimapåvirkning, herunder CO₂e-udledninger i scope 1 og 2 samt energiforbruget og dets sammensætning (energimix).

På sigt vil afsnittet også inkludere vores scope 3-udledninger. Indtil videre har vi kun beregnet vores CO₂e-udledninger i scope 3 for 2023 og er derfor ikke klar til at inkludere det i rapporten endnu.



I AUFF's årsrapport for 2025 og klimaregnskab for 2023 forefindes oplysninger om scope 3.

Vi beskriver vores væsentlige påvirkninger, der knytter sig til klimaforandringer. Derudover præsenterer vi vores politikker, processer, målsætninger samt de nøgletal, der afspejler udviklingen.



PÅVIRKNINGER, RISICI OG MULIGHEDER

Klimaet er et af de mest afgørende ESG-områder for både virksomheder og samfund. Fokus på at arbejde med minimering af klimapåvirkning er grundlæggende for langsigtet værdiskabelse, driftssikkerhed og modstandsdygtighed. Derfor arbejder vi målrettet med at forstå og reducere vores aftryk samt identificere de risici og muligheder, klimaforandringer medfører. Det er en læringsproces, og vi arbejder løbende på at forbedre os.

De væsentlige, **aktuelle negative påvirkninger** knyttet til klimaforandringer stammer både fra vores egne aktiviteter og fra opstrøms og nedstrøms led i værdikæden.

Som for de fleste virksomheder ligger hovedparten af vores klimaaftryk uden for egen drift (scope 3). Produktion af materialer, nybyggeri, større renoveringer og den efterfølgende bygningsdrift udleder tilsammen betydelige mængder CO₂e.

Disse aktiviteter er energitunge og involverer materialer med højt klimaaftryk, hvilket gør, at de fylder en stor andel af vores samlede udledninger. Efter udarbejdelsen af dobbelt væsentlighedsanalysen har vi kortlagt udledninger i vores værdikæde. Her er det blevet tydeligt, at det største bidrag til klimaforandringer kommer andetstedsfra – nemlig gennem vores investeringer i værdipapirer.

I egen drift (scope 1+2) er udledningerne mere begrænsede og kommer primært fra kontordrift, herunder energi til belysning, opvarmning og IT-udstyr samt påfyldning af kølemiddel ved lækage og fra transport i firmabiler.

Selvom disse udledninger er mindre i omfang, er de direkte påvirkelige gennem vores egne valg og handlinger.

CO₂e-udledningen fra disse aktiviteter bidrager til ubalance af gasser i atmosfæren og leder til klimaforandringer.

De faktiske udledninger i værdikæden (scope 3), såsom udledninger fra investeringer i værdipapirer og byggeri, beskrives ikke i rapporten her. Det er udledninger i egen drift, der fokuseres på i denne rapport.



I AUFF's årsrapport for 2025 og klimaregnskab for 2023 forefindes oplysninger om scope 3-udledninger.

IRO-NAVN	IRO-TYPE	VÆRDIKÆDE Opstrøms, egen drift, nedstrøms
<i>Forretningsrejser bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Egen drift: Transport
<i>Nybyggeri bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Opstrøms: Konstruktion af bygninger
<i>Større renoveringer bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Opstrøms: Renovering og ombygning
<i>Drift af bygninger bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Opstrøms og nedstrøms: Forsyninger af bygninger
<i>Produktion af byggematerialer bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Opstrøms: Produktion af byggematerialer og distribution
<i>Kontordrift bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Egen drift: Administration og kontordrift
<i>Bogproduktion bidrager til klimaforandringer</i>	Aktuel, negativ påvirkning	Opstrøms: Produktion af bøger og transport

CO₂e-REDUKTIONSPLAN

Arbejdet med CO₂e og klima er stadig relativt nyt for AUFF-koncernen, hvilket afspejler sig i vores nuværende CO₂e-reduktionsplan. AUFF-direktionen har besluttet, at AUFF-koncernen skal overgå 100 % til el-aftaler med oprindelsescertifikater for produktion af vedvarende energi inden 2030 i bygninger, hvor vi har både adgang og indflydelse samt kan vælge forbrugsaftale. Det omfatter primært vores egne kontorer samt bygninger, hvor der er tomgang eller fællesarealer.

Overgangen til el-aftaler med oprindelsescertifikater skal bidrage til vores målsætning om en reduktion på 42 % af CO₂e-udledningen i scope 1 og 2 beregnet ud fra den markedsbaserede metode. Med den markedsbaserede metode tager man tage hensyn til typen af el-aftale.

Det betyder, at en overgang til el-aftaler med oprindelsescertifikater for produktion fra vedvarende energikilder naturligt vil bidrage til store reduktioner i scope 1 og 2 med denne metode.

Fra 2023 til 2025 har vi reduceret CO₂e-udledningen beregnet med den markedsbaserede metode med godt 39 %. Det skyldes primært overgang til el-aftaler med oprindelsescertifikater for produktion fra vedvarende energikilder hos en række AUFF-selskaber samt en forbedring af det generelle energimix i et geografisk område for el og varme uden oprindelsescertifikater.

Som følge af arbejdet med vores klimaregnskab og klimakravene i byggeriet i de senere år, er der naturligt kommet mere fokus hos egen arbejdsstyrke på energiforbrug.

Det har ført til ændringer i den daglige drift for at reducere energiforbrug, men der er potentiale for større reduktion gennem større tiltag.

Det næste skridt på vejen er at identificere flere greb og handlinger på tværs af koncernen, der kan være med til at minimere energiforbruget i ejendomsporteføljen.

Det inkluderer energibesparende tiltag på egne kontorer, som altid er en del af vores CO₂e-udledninger i scope 1 og 2. Det inkluderer også identifikation af reduktionspotentialer i ejendomme gennem konkrete vurderinger, der skal hjælpe med at identificere bygninger, hvor energisparende tiltag vil gøre den største forskel. Det er relevant for vores scope 1- og 2-udledninger, da forbrug i forbindelse med eventuel tomgang i ejendomme medtages her. I denne proces er dialogen med lejere også central, da energisparende tiltag – ud over at have besparende effekter – også kan betyde huslejestigninger.

Der er en andel fastlåste emissioner i ældre bygninger, hvor æstetik, historie og forsøget på at undgå nybyggeri har vægget højere end reduktionen af energiforbrug fra driften af bygningerne. Blandt andet har FEAS Erhverv købt det tidligere kommunehospital i Aarhus, hvor vi i renoveringen har forsøgt at være tro mod stedets historie og arkitektur. Det har sat begrænsninger for, hvor godt bygningen f.eks. kan isoleres. Beslutninger bundet blandt andet i forventning om, at udledningen ved nedrivning og nybyggeri overgår udledningen forbundet med driften af bygninger, der er forsøgt at energioptimeres ved renoveringer. Derudover er der også en forventning om, at både varme og strøm i fremtiden i højere grad vil komme fra vedvarende energikilder med lavere udledning.



I 2026 er planen at nå i mål med en mere konkret reduktionsplan, der inkluderer reduktioner i det faktiske forbrug og CO₂e-udledningen.



POLITIKKER

I 2025 har AUFF-koncernen formaliseret og udbygget principper for klimaforandringer i en ESG-miljøpolitik, der skal bidrage til at håndtere de væsentlige påvirkninger forbundet med klimaforandringer. Det skal bidrage til afbødning af klimaforandringer, udbredelse af vedvarende energi og forbedret energieffektivitet. Dette er en minimumspolitik gældende for alle koncernens selskaber og fungerer som en nedre grænse for, hvad der som minimum skal opfyldes.

ESG-miljøpolitikken omfatter desuden områder relateret til scope 3, biodiversitet, affald og ressourcer, men disse elementer er ikke yderligere udfoldet i denne rapport.



I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en beskrivelse af den øvrige del af ESG-miljøpolitikken indhold.

Grundelementerne i politikken er relateret til scope 1 og 2 samt energiforbrug og -mix. Hvert af elementerne beskrives yderligere herunder.

Klimamål: Reducere CO₂e-udledninger fra scope 1 og 2 med 42 % fra 2023 til 2030 (den markedsbaserede metode).

Klimaregnskab: Et klimaregnskab skal udarbejdes årligt fra og med 2023. Det skal fungere som dokumentation for udviklingen samt danne grundlag for identifikation af potentiale for yderligere reduktioner.

Scope 1: Reduktionen i scope 1 inkluderer at reducere eller eliminere forbruget af fossile brændstoffer til biler, fyringsanlæg, maskiner og lignende, der er under AUFF-koncernens operationelle kontrol.

Det sker bl.a. ved overgang til alternativer, der er elektriske eller biobaserede. Derudover skal køleskabe og -anlæg med kølemiddel med lav CO₂e-udledning prioriteres ved nyindkøb.

Scope 2: Reduktionen af scope 2-udledninger sker gennem øget energieffektivitet i bygninger, hvor AUFF-koncernen har adgang og indflydelse, herunder egne kontorer samt bygninger med eventuel tomgang eller fællesarealer. Ved ombygninger og renoveringer tilstræbes helhedsorienterede energi-optimeringer, hvor det er teknisk muligt. Hvor det er energimæssigt og økonomisk muligt, etableres vedvarende energikilder; ellers anvendes el-aftaler med oprindelses-certifikater for produktion fra vedvarende energikilder som alternativ.

AUFF-direktionen har det overordnede ansvar for implementering, ressourceallokering og efterlevelse. AUFF ESG-teamet vejleder og kommunikerer internt. Alle medarbejdere skal efterleve politikken. Indholdet præsenteres på fællesmedarbejdermøder, i forbindelse med on-boarding og er tilgængelig på relevante platforme for alle ansatte. Politikken kontrolleres løbende og mindst årligt af AUFF ESG-teamet, ESG-styregruppen og direktionen. Betragtning af interessent-perspektiver sker igennem involvering af specialister.

Dertil har et udvalg af datterselskaber supplerende politikker relateret til de væsentlige ESG-emner for klimaforandringer, der mere detaljeret beskriver forhold, arbejdsgange og lignende.

HANDLINGER

Vores politikker og procedurer hjælper os til at mindske bidraget til klimaforandringer. Klimaregnskabet og politikken giver os et stærkt grundlag til at identificere væsentlige handlinger løbende. Udvalgte indsatser i koncernens beskrives i dette afsnit for året.

Beskrivelserne er opsummerende for hele koncernen og spænder bredere end beskrivelserne præsenteret i årsrapporten, der særligt fokuserer på FEAS, der har vist sig mest relevant set fra et ESG-perspektiv.



I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en beskrivelse af handlinger specifikt for FEAS.

Overgang til el-aftaler med oprindelsescertifikater

En række af datterselskaberne er i 2025 overgået til el-aftaler med oprindelsescertifikater for produktion fra vedvarende energikilder. Det omfatter AU Cetera, som i året er flyttet i nye lokaler, ejet af FEAS Erhverv. Det inkluderer også Parkkollegierne, Sandbjerg Gods og Aarhus Universitetsforlag. Det betyder, at størstedelen af koncernens lokationer i 2025 har el-aftaler med oprindelsescertifikater.

Formålet er at signalere til energimarkedet, at der er efterspørgsel på strøm fra vedvarende kilder med håbet om, at det leder til et generelt energimix med større andel vedvarende energi i fremtiden.

Energirenovering og energibesparelser

Parallelt med dette har INCUBA og FEAS-selskaberne haft særligt fokus på reduktionspotentialer i driften af bygninger.

Der er blandt andet foretaget energirenovering, såsom isolering, vinduesopgraderinger samt behovsstyring af ventilation og varme hos INCUBA. Effekten af tiltagene forventes at være et lavere energiforbrug i de kommende år.

Ændring i mindset og fokus på energiforbrug

Generelt har udarbejdelsen af koncernens CO₂e-udledninger i klimaregnskabet skabt opmærksomhed på forbrug i koncernens selskaber, hvilket kan forventes at have en reducerende effekt som følge af mindre ændringer på tværs af mange forskellige områder.

Fremadrettet

I fremtiden planlægges det at identificere reduktionspotentialer og -muligheder for CO₂e-udledninger forbundet med scope 1 og 2. Her prioriteres indsatser med stor effekt og lille indsats, efterfulgt af tiltag med stor effekt og stor indsats eller lille effekt og lille indsats. Det skal være, hvor det er teknisk muligt og giver logisk mening.

MÅLSÆTNINGER

AUFF-koncernen har en ambition om at reducere vores bidrag til klimaforandringer. Derfor omfatter vores målsætninger i ESG-strategien at håndtere de væsentlige negative påvirkninger forbundet med klimaforandringer samt udvikling og implementering af relevante politikker, målsætninger og processer.

I vores ESG-strategi er der sat mål om årlig udarbejdelse af klimaregnskab for hele koncernen i overensstemmelse med GHG-protokollen. GHG-protokollen er en internationalt anerkendte standard for opgørelse og rapportering af drivhusgasudledninger.

Nøgletallene i form af opgørelsen over årlige CO₂e-udledninger i scope 1 og 2 hjælper med at identificere reduktions-potentialer og afspejle udviklingen i forhold til vores reduktionsmål.

I vores ESG-miljøpolitik er der sat et konkret reduktionsmål for CO₂e-udledninger i scope 1 og 2, som inkluderer de bygninger, hvor vi både har adgang og indflydelse samt kan vælge forbrugsaftale. Det omfatter vores egne kontorer, fællesområder i bygninger med flere lejere samt eventuel tomgang i vores ejendomsportefølje.



Målet er en reduktion på 42 % fra 2023 til 2030, beregnet ud fra den markedsbaserede metode. I den markedsbaserede metode tager man hensyn til typen af el-aftale.

Det betyder derfor, at en overgang til el-aftaler med oprindelsescertifikater eller installation af vedvarende energi naturligt vil bidrage til store reduktioner i scope 1 og 2 og hjælpe os i mål. Målet på -42 % er sat ved hjælp af det offentligt tilgængelige målsætningsværktøj fra Science Based Targets Initiative (SBTi). Det betyder ikke, at vi har ansøgt om at få målet SBTi-godkendt eller har fået det godkendt.

Det er blot et værktøj, som SBTi stiller til rådighed for at hjælpe virksomheder med at fastsætte videnskabeligt baserede reduktionsmål for CO₂e-udledning.

Der følges årligt op på udviklingen i forhold til målsætningen i forbindelse med rapporteringen. Herunder hvorvidt lokationer, der forventes at overgå til el-aftaler med oprindelsescertifikater for vedvarende energi, reelt er overgået til disse.

FREMADRETTET

Vi arbejder derudover videre på at identificere, om det er givende at sætte relative reduktionsmål. Uanset målene er der fokus på at identificere og reagere på væsentlige potentialer for energioptimeringer baseret på konkrete vurderinger.



KLIMAREGNSKAB - SCOPE 1 & 2

Afsnittet præsenterer den samlede opgørelse af AUFF-koncernens CO₂e-udledning i vores klimaregnskab for scope 1 og 2 2025 samt udviklingen siden baselineåret 2023 og det foregående år 2024. Derudover beskrives den bagvedliggende metode og afgrænsning samt kilder og aktiviteter, som udledningerne stammer fra. Forud for gennemgangen af metode og resultater gives en kort introduktion til klimaregnskaber og drivhusgasemissioner for læsere, der har behov for denne kontekst.

Hvad er et klimaregnskab?

Et klimaregnskab fortæller om mængden af de drivhusgasudledninger, som en virksomhed er ansvarlig for at have udledt i det pågældende rapporteringssår. Derfor er et klimaregnskab et væsentligt værktøj til at forstå en virksomheds klimaaftryk og identificere potentiale for reduktioner.

Et klimaregnskab er kategoriseret i tre udledningskategorier, kaldet scope 1, 2 og 3:

- **Scope 1-udledninger:** Direkte udledninger fra kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden, f.eks. brændstofforbrænding og procesudledninger samt kølemidler.
- **Scope 2-udledninger:** Indirekte udledninger forbundet med forbruget af købt el, varme, køling eller damp.
- **Scope 3-udledninger:** Indirekte udledninger knyttet til virksomhedens værdikæde, herunder f.eks. indkøb af varer og tjenesteydelser, transport, affaldshåndtering, indkøb af større aktiver, investeringer mv.

Dette klimaregnskab for AUFF-koncernen omfatter scope 1 og 2 for 2025.

Hvad er drivhusgasemissioner?

Drivhusgasser er atmosfæriske gasser, som bidrager til drivhuseffekten ved at holde på jordens varme. Det får temperaturen til at stige globalt, hvilket forstærker klimaforandringerne.

Udledninger fra drivhusgasser er forårsaget direkte og/eller indirekte af virksomheder, organisationer, personer, processer eller produkter.

Drivhusgasser er en samlet betegnelse for de følgende syv gasser: kuldioxid (CO₂), metan (CH₄), lattergas (N₂O), kølemidler (HFC'er), perfluorede kulbrinter (PFC'er), svovlhexafluorid (SF₆) og nitrogentrifluorid (NF₃).

Hver drivhusgas har et såkaldt drivhuspotentiale (GWP), der betegner, hvor længe den bliver i atmosfæren og dermed bidrager til drivhusgaseffekten og klimaforandringer.

GWP for de syv drivhusgasser fordeler sig således:

- Kuldioxid (CO₂) – 1 kg svarer til 1 kg CO₂
- Metan (CH₄) – 1 kg svarer til ca. 25 kg CO₂
- Lattergas (N₂O) – 1 kg svarer til 272 kg CO₂
- Kølemidler (HFC'er) – svarer til et GWP i et spænd på min. 137 til max 14.700 kg CO₂ (gældende for alm. HFC'er)
- Perfluorede kulbrinter (PFC'er) – svarer til et GWP i spænd på min. 6.500 til max. 9.200 kg CO₂ (gældende for al. PFC'er)
- Svovlhexafluorid (SF₆) – 1 kg svarer til 24.300 kg CO₂
- Nitrogentrifluorid (NF₃) – 1 kg svarer til 17.400 kg CO₂.

Fordi CO₂ er den mest almindelige drivhusgas, angiver man som regel de samlede drivhusgasudledninger i CO₂-ækvivalenter (CO₂e), som omregner opvarmningspotentialet af de øvrige gasser til opvarmningspotentialet for CO₂.

I dette klimaregnskab vil alle udledninger blive udtrykt i CO₂e.

Metode til opgørelse af CO₂e-udledning

AUFF-koncernens opgørelse over scope 1- og 2-udledninger er udarbejdet i overensstemmelse med GHG-protokollens opgørelsespraksis: *Greenhouse Gas Accounting and Reporting Standard (nyeste version fra 2015)*.

Opgørelsen er afgrænset ud fra en vurdering om operationel kontrol, der dækker alle AUFF-selskabers kontrollerede enheder.

Det er defineret som enheder, hvor AUFF-selskaber har adgang og indflydelse. Emissionsfaktorkilder, beregningsmetoder, afgrænsninger og antagelser er beskrevet nærmere i rapporteringsprincipperne.





RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Scope 1'

Udledningerne i scope 1 stammer fra kilder og aktiviteter, som AUFF-selskaberne ejer eller har operationel kontrol over.

Opgørelsen i scope 1 følger GHG-protokollens anvisninger og inddeling i kategorierne stationary combustion (stationær forbrænding), mobile combustion (mobil forbrænding/køretøjer) og refrigerants (kølemidler). Stationary combustion inkluderer udledninger fra stationære forbrændingsanlæg såsom oliefyr. Mobile combustion dækker over udledninger fra selskabernes køretøjer og mindre maskiner. Refrigerants omfatter udledninger fra kølemidler i køleskabe og køleanlæg, som beregnes ud fra påfyldning af køleanlæg- og skabe.

Udledningerne beregnes ud fra forbrugsdata og leverandørfakturaer. Til beregning af drivhusgasemissioner i scope 1 er der primært anvendt emissionsfaktorer fra databasen DEFRA (2025). Særligt for elbilerne er der anvendt emissionsfaktorer fra SKATs motorregister, der angiver, at bilerne har en udledning på 0 kg CO₂e pr. kørt km.

'Scope 2'

Udledningerne i scope 2 stammer fra indkøbt elektricitet og fjernvarme til lokaler og bygninger, hvor AUFF-selskaberne har adgang og hel eller delvis brugsret.

AUFF-koncernen er derfor ansvarlig for elektricitet og varme i egne lokaler, elektricitet og varme i fællesområder i udlejede bygninger med flere lejere samt varmekonsum fra eventuel tomgang i lokaler og bygninger, der ikke er projektejendomme. For Sandbjerg Gods samt enkelte lokationer hos AUFF medtages hele bygningers forbrug i scope 2 på trods af udlejning, da udlejningen i disse bygninger er kortvarig og uden kontrakt.

Udledningerne fra elektricitet beregnes på to måder: den lokationsbaserede metode og den markedsbaserede metode. Den lokationsbaserede metode betegner udledningerne fra det energimix, der kommer ud af stikkontakten, defineret ud fra den geografiske placering. Energimixet udgør en blanding af de forskellige brændsler, der bliver brugt til strømproduktion i det geografiske område, som selskabet ligger i.

Den markedsbaserede metode omfatter derimod opgørelse af udledninger ud fra, hvilken el-aftale selskabet har købt. Hvis et selskab har købt en el-aftale med oprindelsescertifikater (f.eks. en aftale med en andel af vedvarende energi), vil udledningerne være lavere og kan være helt ned til nul.

Har selskabet en almindelige el-aftale, vil udledningen som regel være højere. Det skyldes, at den vedvarende energi går til de kunder, der køber oprindelsescertifikater, hvor de almindelige kunders elektricitet så i højere grad vil komme fra andre brændselstyper med højere udledning.

Udledningerne beregnes ud fra forbrugsdata, leverandørfakturaer, dataudtræk fra leverandørernes digitale platforme, opgørelser fra udlejere samt måler aflæsninger. I tilfælde, hvor separate målere ikke eksisterer, er forbruget fordelt ud fra kvadratmeter. Særligt for kontoret på Finlandsgade 12-14 er der lavet en fordeling ud fra administrationsgebyr, således forbruget tildeles de AUFF-selskaber, der anvender kontoret.

Til beregningen af drivhusgasemissioner i scope 2 er der anvendt miljødeklaration og den generelle el-deklaration fra Energinet (foreløbig 2025-version) samt el-deklarationer fra de pågældende el-udbydere for hvert selskab.

Der er i 2025 brugt el-deklarationer fra Mind Energy 2024, NRG1 2024, Ørsted 2024, EWII 2024 og Norlys 2023. Ved beregning af fjernvarme er fjernvarmedeklarationer fra de relevante udbydere anvendt. Disse omfatter Kredsløb (2025) og HOFOR (2024).

Tidligere versioner af deklARATIONEN fra flere af leverandørerne er anvendt, da nyere versioner endnu ikke er tilgængelige på rapporteringstidspunktet.

'Genberegning'

Der tages forbehold for genberegninger af CO₂e-udledningerne for AUFF-koncernen i tilfælde af fejl i data eller tilfælde med signifikante ændringer, der påvirker resultatet mere end 5 %. Denne grænseværdi er i tråd med Science Based Targets' retningslinjer.



Klimaregnskab – resultat og udvikling

I alt har AUFF-selskaberne udledt:

- **238,7 ton CO₂e** (den lokationsbaserede metode)
- **561,4 ton CO₂e** (den markedsbaserede metode)

i scope 1 og 2 for 2025.

Det betyder, at der for den markedsbaserede metode har været en reduktion på **-18,5 %** fra 2024 til 2025, og for den lokationsbaserede har der været en reduktion på **-5,7 %** i samme periode. CO₂e-udledningen er reduceret på trods af et øget forbrug, da energimixet er forbedret.

Ingen emissioner er dækket af emission-trading schemes, som er ordninger, hvor virksomheder kan købe og sælge CO₂-kvoter.

Både strømforbruget og varmemeforbruget er steget fra 2024 til 2025 på tværs af AUFF-koncernen. Strømforbruget er øget med +41,1 %, hvor varmemeforbruget er steget med +9,6 %. Den primære årsag til stigningen er en forøgelse af antal kvadratmeter og deraf også en stigning i kvadratmeter, der står midlertidigt tomme i udlejningsejendomme.

Reduktionen ved den markedsbaserede metode skyldes primært, at en række selskaber er overgået fra el-aftaler uden oprindelsescertifikater til el-aftaler med oprindelsescertifikater med strøm fra vedvarende energikilder. Årets resultat betyder, at vi fra basisåret 2023 til 2025 har haft en reduktion på **-39,3 % ton CO₂e (den markedsbaserede metode)**.



Årets resultat rykker os et skridt tættere på at have opnået vores målsætning om en reduktion på **-42 % af CO₂e-udledninger fra basisåret 2023 til 2030**.

CO₂e-UDLEDNING I SCOPE 1 og 2 FOR AUFF-KONCERNEN

(I TON CO₂e)

	RETROSPEKTIVT			PROSPETIVT		
	2025	2024	2023 Baseline	Udviklingen i % 2024/25	Udviklingen i % 2023/25	2030-mål ift. 2023 i %
Scope 1	2,9	7,4	3,8	-60,8 %	-23,7 %	-
% af scope 1 fra 'regulated emissions trading schemes'	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-
Scope 2 markedsbaseret	558,5	681,6	921,1	-18,1 %	-39,3 %	-
Scope 2 lokationsbaseret	235,8	245,7	506,8	-4,0 %	-53,5 %	-
Totale CO₂e-udledning scope 1 & 2 (markedsbaseret)	561,4	689,0	924,9	-18,5 %	-39,3 %	-42,0 %
Total CO₂e-udledning scope 1 & 2 (lokationsbaseret)	238,7	253,1	510,6	-5,7 %	-53,3 %	-

Oversigten på næste side viser CO₂e-udledningen fordelt på AUFF-selskaberne. Det er tydeligt, at selskaberne med udlejning fylder mest i scope 1 og 2.

Det er AUFF-selskaberne INCUBA, FEAS Erhverv, FEAS Bolig og Parkkollegierne, som ud over egne kontorer også er ansvarlige for CO₂e-udledningen fra fællesarealer i bygninger med flere lejere samt ved tomgang i ejendomme. Sandbjerg Gods fylder også i regnskabet, da godset medtager hele udledningen for kvadratmeter med overnattende gæster.

Alle AUFF-selskaber, på nær INCUBA og FEAS Erhverv, har reduceret CO₂e-udledningen beregnet ud fra den **lokationsbaserede metode** fra 2024 til 2025. Stigningen på +11,8 % hos INCUBA skyldes primært den nye bygning, INCUBA Next, på omkring 22.000 kvadratmeter, som blev taget i brug i slutningen af 2024.



Samlet scope 1- og 2-udledninger for AUFF-koncernen i 2024 og 2025 fordelt på selskaber ses på næste side.

Stigningen på +20,5 % hos FEAS Erhverv skyldes primært et forbrug fra to lokationer i Universitetsbyen, som er blevet ibrugtaget i slutningen af 2025 og i den forbindelse har stået midlertidigt tomme i en kort periode, før de blev overleveret til Aarhus Universitet. Den største procentmæssige reduktion ses hos Aarhus Universitetsforlag, hvor reduktionen på -62,9 % skyldes, at et lager, der tidligere har været lejet, er blevet opsagt.

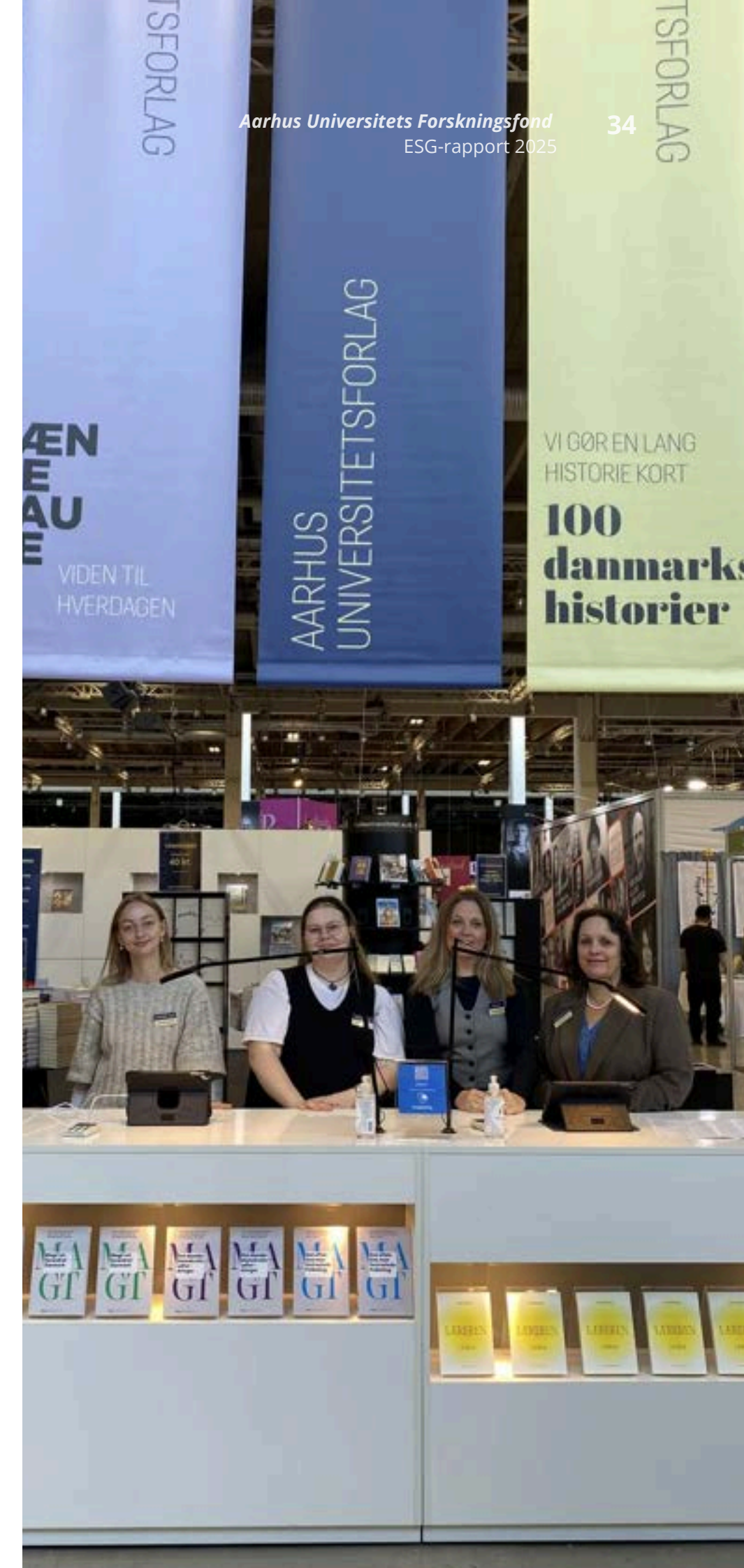
For CO₂e-udledningen beregnet ud fra den **markedsbaserede metode** mellem 2024 og 2025 er det tydeligt, at selskaberne, der er overgået til el-aftaler med oprindelsescertifikater, har oplevet reduktioner.

Det inkluderer Sandbjerg Gods, Aarhus Universitetsforlag og Parkkollegierne, hvor der har været reduktioner på henholdsvis -99,96 %, -95,3 % og -92,6 %.

Reduktionerne ved disse selskaber udlignes af stigninger hos særligt INCUBA og FEAS Erhverv, der i året har haft et øget forbrug. Samtidigt har INCUBA ikke købt el-aftaler med oprindelsescertifikater for deres nye lokation, og FEAS Erhverv har ikke købt el-aftaler med oprindelsescertifikater for lokationerne i Universitetsbyen i overgangsperioden.



Udviklingen i henholdsvis scope 1 og 2 beskrives mere detaljeret på de næste sider.



CO₂e-UDLEDNINGEN I SCOPE 1 og 2 FORDELT PÅ SELSKABER

(I TON CO₂e)

SELSKAB	2025			2024		
	SCOPE 1 (tCO ₂ e)	SCOPE 2 Lokationsbaseret (tCO ₂ e)	SCOPE 2 Markedsbaseret (tCO ₂ e)	SCOPE 1 (tCO ₂ e)	SCOPE 2 Lokationsbaseret (tCO ₂ e)	SCOPE 2 Markedsbaseret (tCO ₂ e)
Aarhus Universitets Forskningsfond	0,0	3,7	0,8	0,0	5,3	1,5
INCUBA A/S	0,0	135,3	508,3	4,6	121,0	362,3
Alexandra Instituttet A/S	0,0	4,3	22,5	0,0	5,2	23,3
Sandbjerg Gods P/S	2,7	25,5	0,05	2,8	25,6	141,2
AUFF Invest P/S	0,0	0,3	0,06	0,0	0,5	0,2
AUFF Invest Forum P/S	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FEAS Erhverv P/S	0,0	28,8	10,5	0,0	23,9	11,6
FEAS Bolig P/S	0,0	15,0	4,3	0,0	23,2	10,6
Parkkollegierne P/S	0,2	21,0	8,6	0,0	36,6	116,8
Aarhus Universitetsforlag A/S	0,0	1,3	0,5	0,0	3,5	10,7
AU Cetera P/S	0,0	0,6	2,9	0,0	0,9	3,4
TOTAL tCO₂e	2,9	235,8	558,5	7,4	245,7	681,6

Scope 1 – resultater og udvikling

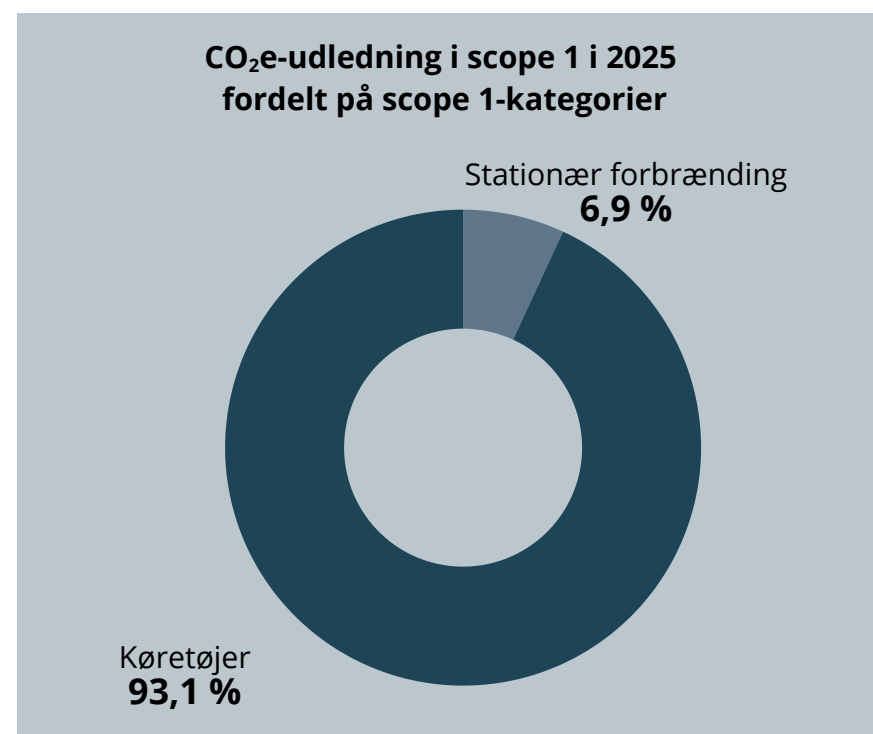
Der er i 2025 i alt udledt **2,9 ton CO₂e** fra scope 1. Det er en reduktion på -60,8 % fra 2024 til indeværende år 2025. 0,2 ton CO₂e kommer fra stationær forbrænding, svarende til 6,9 % af den totale scope 1-udledning.

De resterende 2,7 ton CO₂e kommer fra køretøjer, svarende til 93,1 % af den totale scope 1-udledning.

Scope 1 – stationær forbrænding

I AUFF-koncernen er der ikke typisk registreret udledninger under stationær forbrænding. Dette er i tråd med, at koncernen ikke har produktionsvirksomheder og derfor ikke har nogle produktionsmaskiner eller andet stort maskineri.

I 2025 er der dog en mindre udledning fra et oliefyr i forbindelse med et dagsarrangement hos Parkkollegierne, der udgør **0,2 ton CO₂e**.



CO₂e-UDLEDNING I SCOPE 1 FORDELT PÅ SCOPE 1-KATEGORIER

(I TON CO₂e)

	2025 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)
Stationær forbrænding	0,2	0,0
Køretøjer	2,7	2,8
Kølemidler	0,0	4,6
TOTAL tCO₂e	2,9	7,4



Scope 1 - køretøjer

Typisk er det kun Sandbjerg Gods, der har udledninger under mobil forbrænding/køretøjer fra deres maskiner til udendørs vedligehold.

Sandbjerg Gods har to traktorer, tre mindre landbrugsmaskiner og en maskine til muldvarpehåndtering, som bruger henholdsvis diesel og benzin.

Derudover har Parkkollegierne i 2025 haft en lånebil, hvor det forbrugte diesel også har bidraget til udledningerne.

De resterende køretøjer, som AUFF-koncernen er ansvarlige for, er elbiler, der som beskrevet i rapporteringsprincipperne ikke har nogen opgjort udledning i forbindelse med kørsel.



Den samlede udledning fra disse køretøjer og maskiner udgør **2,7 ton CO₂e**. Udledningen er faldet med **-0,1 ton CO₂e** fra 2024 til 2025, hvilket skyldes et lavere forbrug af brændstof i 2025.

Scope 1 - kølemidler

I 2025 er der ikke påfyldt nogen former for kølemidler, hvilket betyder, at udledningen forbundet med kølemidler i 2025 er 0,00 ton CO₂e. Der er derfor en reduktion sammenlignet med forrige år, hvor flere selskaber havde påfyldt kølemiddel som følge af lækage fra køleanlæg.

CO₂e-UDLEDNING FRA KØRETØJER FORDELT PÅ TYPER I TON CO₂e

	2025 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)
Diesel-køretøjer og -maskiner	2,6	2,7
Benzin-køretøjer og -maskiner	0,1	0,1
El-biler	0,0	0,0
TOTAL tCO₂e	2,7	2,8



Scope 2 – resultater og udvikling

Udledninger i AUFF-selskabernes scope 2 stammer fra indirekte udledninger fra forbrug af indkøbt energi, herunder elektricitet og fjernvarme. Sandbjerg Gods' jordvarmeanlæg har varmepumper til opvarmning af godsets bygninger, hvilket placerer størstedelen af selskabets udledning fra opvarmning under elektricitet i scope 2. Det samme er gældende for Møllehuset, som er ejet af AUFF og ligger ved Sandbjerg Gods i Sønderborg.



Den samlede udledning i scope 2, opgjort efter den lokationsbaserede metode, er **235,8 ton CO₂e**. Opgøres udledningen efter den markedsbaserede metode, er den totale scope 2-udledning **558,5 ton CO₂e**.

CO₂e-UDLEDNING I SCOPE 2 FORDELT PÅ STRØM OG VARME (I TON CO₂e)

SCOPE 2	2025		2024	
	Lokationsbaseret (tCO ₂ e)	Markedsbaseret (tCO ₂ e)	Lokationsbaseret (tCO ₂ e)	Markedsbaseret (tCO ₂ e)
Elektricitet	199,3	522,0	173,7	609,6
Fjernvarme	36,5		72,0	
TOTAL tCO₂e	235,8	558,5	245,7	681,6



I følgende afsnit uddybes og sammenlignes AUFF-koncernens CO₂e-opgørelser for elektricitet og fjernvarme i 2025 og sammenlignes med opgørelserne fra 2024.

Scope 2 – strøm

Strømforbruget er øget i de fleste AUFF-selskaber fra 2024 til 2025. Særligt hos INCUBA og FEAS Erhverv ses en stigning i forbruget. Hos INCUBA skyldes det, at den nye bygning, INCUBA Next, nu har været i brug i hele 2025, hvor det i 2024 kun var en del af året. Det er altså mange ekstra kvadratmeter, forbruget dækker over i 2025, sammenlignet med 2024. Det gør INCUBA til det AUFF-selskab med det klart største strømforbrug, svarende til knap to-tredjedele af koncernens totale strømforbrug.

For FEAS Erhverv skyldes stigningen i strømforbruget særdeles forbruget i bygningerne i Universitetsbyen, der i en kort periode har stået midlertidigt tomme, indtil Aarhus Universitet flyttede ind i 2025. Det betyder, at FEAS Erhverv i 2025 er den tredjestørste forbruger af strøm efter INCUBA og Sandbjerg Gods.

Sandbjerg Gods har ikke oplevet en markant stigning fra 2024 til 2025, men har generelt et højt strømforbrug, fordi selskabet er ansvarligt for et stort antal kvadratmeter, og fordi elforbruget til jordvarmeanlægget, der bruges til opvarmning af godset, indgår i deres samlede elforbrug.

Den største procentvise reduktion i strømforbruget ses hos Aarhus Universitetsforlaget. Det skyldes i høj grad, at de sammenlignet med 2024 har haft færre kvadratmeter i 2025. Et lager, som forlaget har skilt sig af med, svarede i 2024 til knap halvdelen af strømforbruget og en tredjedel af varmemforbruget. For forlagets eget kontor er strømforbruget mere eller mindre det samme.

CO₂e-UDLEDNINGER FRA STRØM FORDELT PÅ SELSKABER (I TON CO₂e)

LOKATIONSBASERET		2025 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	Udviklingen siden 2024 (tCO ₂ e)
Aarhus Universitets Forskningsfond	Moderselskab	2,9	3,8	-0,9
INCUBA A/S	Datterselskab	121,3	93,1	+28,2
Alexandra Instituttet A/S	Datterselskab	2,7	3,0	-0,3
Sandbjerg Gods P/S	Datterselskab	25,5	25,5	-0,1
AUFF Invest P/S	Datterselskab	0,2	0,3	-0,1
AUFF Invest Forum P/S	Datterselskab	0,0	0,0	0,0
FEAS Erhverv P/S	Datterselskab	20,1	12,3	+7,8
FEAS Bolig P/S	Datterselskab	10,7	12,6	-1,9
Parkkollegierne P/S	Datterselskab	14,6	20,5	-5,9
Aarhus Universitetsforlag A/S	Datterselskab	0,8	1,9	-1,0
AU Cetera P/S	Datterselskab	0,5	0,7	-0,2
TOTAL tCO₂e		199,3	173,7	+25,7

Scope 2 – strøm (lokationsbaseret metode)

Overordnet ses der en stigning i CO₂e-udledninger fra elektricitet fra 2024 til 2025, når den lokationsbaserede metode anvendes. Stigningen kan primært tilskrives et øget elforbrug. Særligt INCUBA og FEAS Erhverv har et markant højere forbrug, hvilket øger deres udledninger. Selvom enkelte selskaber har reduceret deres forbrug, er det samlede elforbrug på tværs af selskaberne steget i kWh, hvilket samlet set medfører en højere lokationsbaseret udledning.



I alt er udledningen fra elektricitet opgjort efter den lokationsbaserede metode på **199,3 ton CO₂e**.

CO₂e-UDLEDNINGER FRA STRØM FORDELT PÅ SELSKABER

(I TON CO₂e)

MARKEDSBASERET		2025 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	Udviklingen siden 2024 (tCO ₂ e)
Aarhus Universitets Forskningsfond	Moderselskab	0,0	0,0	0,0
INCUBA A/S	Datterselskab	494,3	334,4	+159,9
Alexandra Institut A/S	Datterselskab	20,9	21,1	-0,2
Sandbjerg Gods P/S	Datterselskab	0,0	141,1	-141,1
AUFF Invest P/S	Datterselskab	0,0	0,0	0,0
AUFF Invest Forum P/S	Datterselskab	0,0	0,0	0,0
FEAS Erhverv P/S	Datterselskab	1,8	0,0	+1,8
FEAS Bolig P/S	Datterselskab	0,0	0,0	0,0
Parkkollegierne P/S	Datterselskab	2,2	100,7	-98,5
Aarhus Universitetsforlag A/S	Datterselskab	0,0	9,1	-9,1
AU Cetera P/S	Datterselskab	2,8	3,2	-0,4
TOTAL tCO₂e		522,0	609,6	-87,6

Scope 2 – strøm (markedsbaseret metode)

Fonden, én af INCUBAs lokationer, Sandbjerg Gods, AUFF Invest, de fleste af FEAS Erhvervs lokationer, FEAS Bolig, Parkkollegierne ekskl. et lejet kontor, Aarhus Universitetsforlag og AU Cetera har tilkøbt oprindelsescertifikater i sine el-aftaler i 2025.

Dog har AU Cetera først fået mulighed for at tilkøbe oprindelsescertifikater i deres nye lejemaal, som de flyttede til i slutningen af året.

Overordnet betyder det, at der for de nævnte selskaber er tilkøbt en aftale, som sikrer, at den andel strøm, der forbruges, primært indkøbes fra solceller og vindmøller. Ifølge el-deklarationen for disse aftaler er udledningen 0 g CO₂e/kWh.

De resterende selskaber og afdelinger har ingen oprindelsescertifikater, og derfor er disse udledninger beregnet ud fra den generelle el-deklaration.

Den samlede udledning for den markedsbaserede metode i 2025 er **522,0 ton CO₂e**. En stor reduktion hos Sandbjerg Gods og Parkkollegierne skyldes især tilkøbet af oprindelsescertifikater, som de ikke havde i 2024. Dog neutraliseres denne ændring i nogen grad af stigningen i elforbruget hos INCUBA og FEAS.

Scope 2 – fjernvarme

Varmeforbruget for AUFF-koncernen er samlet set steget med knap +10 % fra 2024 til 2025. Stigningen kan i høj grad forklares af de samme forhold, der påvirkede elforbruget:

FEAS Erhverv og INCUBA råder over flere kvadratmeter end året før og har haft en øget andel af ejendomme i tomgang. INCUBA udgør dog en mindre del af det samlede varmeforbrug, end selskabet gør af strømforbrug, og står for omtrent to-femtedele af koncernens totale varmeforbrug. FEAS Erhverv udgør omvendt en større andel af varmeforbruget, end selskabet gør af strømforbruget, nemlig omkring en fjerdedel af det samlede varmeforbrug.

Specifikt for Parkkollegierne er der en reduktion i forbruget. Det skyldes primært tilpasning af en uoverensstemmelse med metoden i de foregående år, hvor en for stor andel af forbruget i Parkkollegierne er tilskrevet deres scope 1 og 2, hvor det burde være tilskrevet scope 3. Der er ikke lavet en genberegning af opgørelserne fra 2023 og 2024, da ændringen ikke vil påvirke resultatet med mere end 5 %.

Overordnet set er der sket et fald i udledninger fra fjernvarme på -35,5 ton CO₂e fra 2024 til 2025 på trods af en stigning i fjernvarmeforbruget. Dette fald kan primært forklares af et markant fald i emissionsfaktoren fra Kredsløb. Denne er faldet fra 18,9 g CO₂e/kWh til 8,6 g CO₂e/kWh som følge af, at den vedvarende andel er steget fra 2024 til 2025.

INCUBA har ligesom i 2023 og 2024 den største udledning fra fjernvarme i koncernen. I 2025 havde INCUBA en udledning på 14,0 ton CO₂e i kategorien, svarende til 38,4 % af den samlede udledning fra fjernvarme. Herefter følger FEAS Erhverv med 23,8 % af udledningen, og Parkkollegierne med 17,5 % af udledningen.

*I alt udgør udledningen fra fjernvarme
36,5 ton CO₂e i 2025.*

CO₂e-UDLEDNINGER FRA FJERNVARME FORDELT PÅ SELSKABER

(I TON CO₂e)

		2025 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	Udviklingen siden 2024 (tCO ₂ e)
Aarhus Universitets Forskningsfond	Moderselskab	0,8	1,5	-0,7
INCUBA A/S	Datterselskab	14,0	27,9	-13,9
Alexandra Instituttet A/S	Datterselskab	1,6	2,2	-0,6
Sandbjerg Gods P/S	Datterselskab	0,05	0,1	-0,1
AUFF Invest P/S	Datterselskab	0,06	0,2	-0,1
AUFF Invest Forum P/S	Datterselskab	0,0	0,0	0,0
FEAS Erhverv P/S	Datterselskab	8,7	11,6	-2,9
FEAS Bolig P/S	Datterselskab	4,3	10,6	-6,3
Parkkollegierne P/S	Datterselskab	6,4	16,1	-9,6
Aarhus Universitetsforlag A/S	Datterselskab	0,5	1,6	-1,1
AU Cetera P/S	Datterselskab	0,1	0,2	-0,1
TOTAL tCO₂e		36,5	72,0	-35,5

ENERGIFORBRUG OG -MIX

AUFF-koncernens energiforbrug stammer fra indkøbt elektricitet og fjernvarme samt brændstof fra biler, andre køretøjer og et oliefyr.

Det totale energiforbrug for AUFF-koncernens egne aktiviteter (scope 1 og 2) i 2024 og 2025 er opgjort i MWh herunder sammen med energimixet beregnet ud fra den lokationsbaserede og markedsbaserede metode.

Mixet for varme er ens for de to metoder. Kredsløb har leveret fjernvarme til lokationerne i Aarhus, mens HOFOR leverer fjernvarme i København. Denne fjernvarme bidrager til en del af energimixet, der består af fossile energikilder.

Råolie og olieprodukter er også talt med i begge metoder og dækker over det benzin og diesel, der er anvendt til parkmaskinerne, oliefyr og til en lånebil.

Overordnet set er det samlede energiforbrug steget fra 2024 til 2025, hvilket primært skyldes en forøgelse af kvadratmeter i ejendomsporteføljen.

Samtidigt er energimixet forbedret på tværs af de to metoder, da andelen af vedvarende energikilder er steget betydeligt, mens fossile energikilder udgør en mindre andel af det samlede energiforbrug.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER:

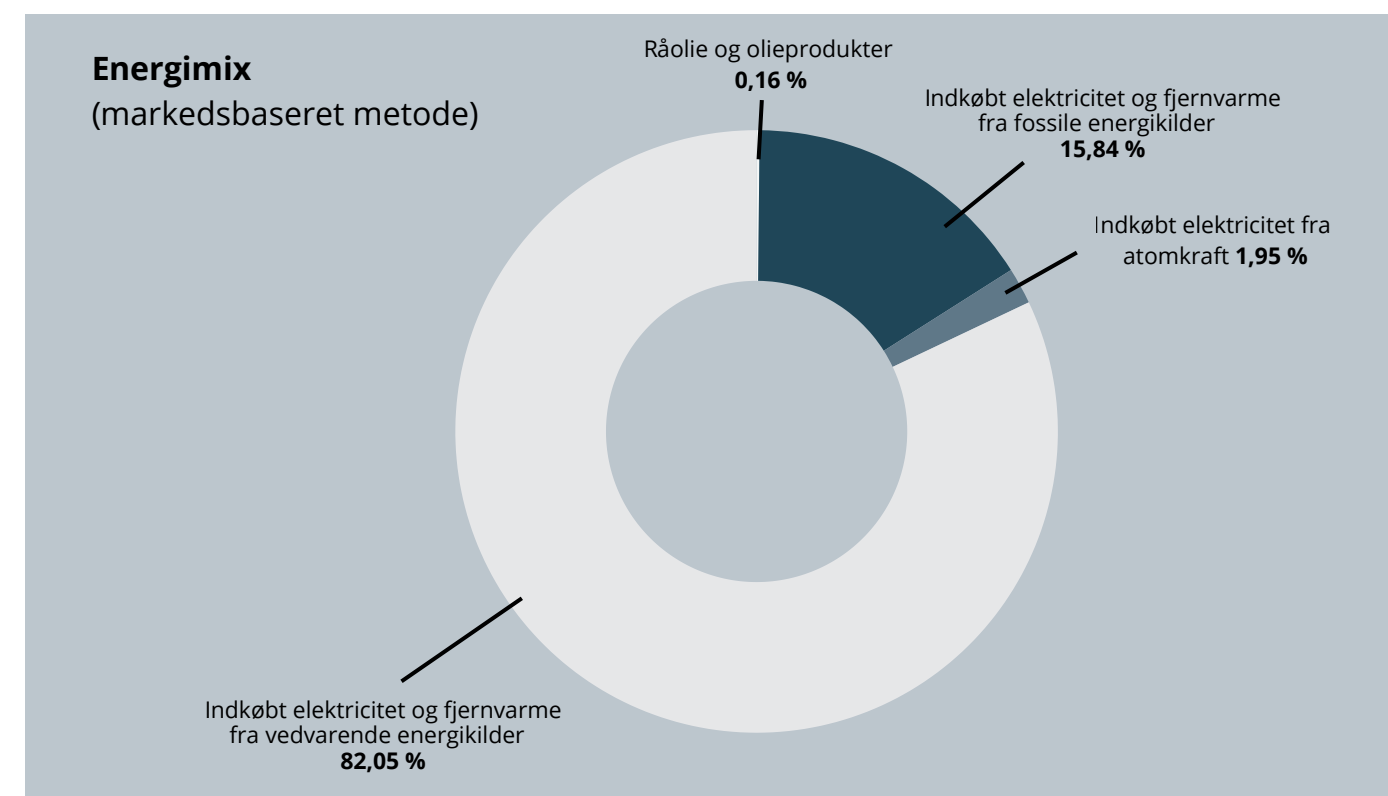
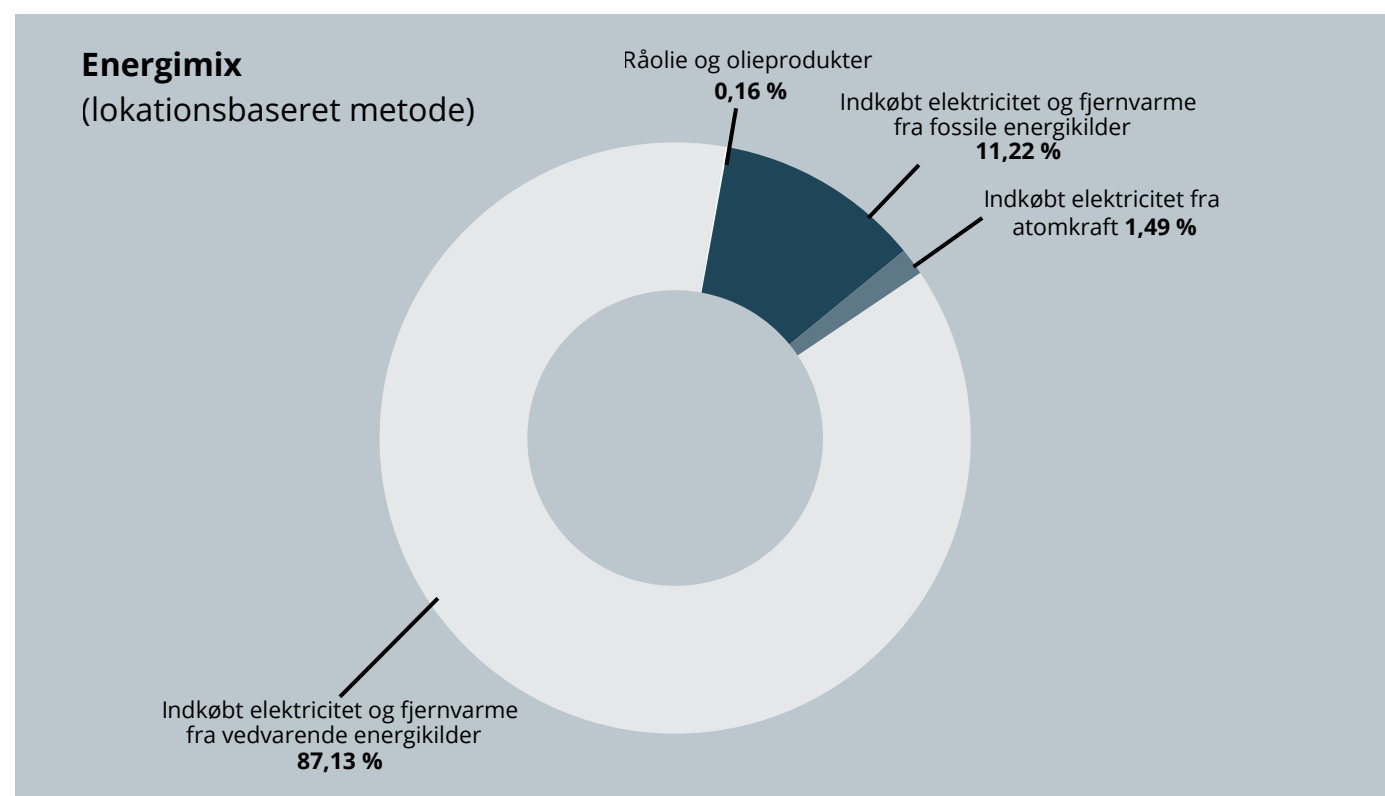
'Energiforbrug og -mix'

Opgørelsen af energiforbrug og -mix for 2025 følger afgrænsningen for scope 1 og scope 2 i CO₂e-opgørelserne. Det omfatter det totale energiforbrug i scope 1 og 2, og ikke udelukkende for selskaber i energiintensive sektorer.

Energimixet fra indkøbt elektricitet er opgjort med både den markedsbaserede og lokationsbaserede metode. I opgørelsen af energiforbruget og -mixet opdeles forbruget i kategorierne: fossile energikilder, vedvarende energikilder og atomkraft. Definitionerne på energikilder stammer fra EU's Directive (EU) 2018/2001. Fossile energikilder defineres som kul, olie inkl. fossilt affald og naturgas. Vedvarende energikilder defineres som biomasse, bio-affald, biogas, vindenergi, vandkraft og solenergi. Atomkraft rapporteres separat.

Opgørelsen af energiforbrug og -mix for henholdsvis den lokationsbaserede og den markedsbaserede metode adskiller sig udelukkende i elforbrugets energimix, da fjernvarme opgøres på samme måde uanset metode.

Alle beregningerne er gennemgået og kvalitetssikret af konsulenthuset Green Survey.



Lokationsbaseret energiforbrug og -mix

I 2025 kom **87,1 %** af indkøbt energi fra vedvarende energikilder opgjort ud fra den lokationsbaserede metode. Den resterende del kom fra henholdsvis atomkraft (1,5 %) og fossile energikilder (11,4 %). Energimixet ud fra den lokationsbaserede metode er beregnet ud fra Energinets miljødeklaration, der er opgjort pr. kommune.

I 2025 indgår Aarhus, Sønderborg og Københavns Kommune i energimixet.

Sammensætningen for Aarhus Kommune består af 84,77 % vedvarende energi, 11,55 % er ikke-vedvarende energi, og 3,68 % kommer fra atomkraft.

Sønderborg Kommune er sammensat af 85,45 % vedvarende energi, 11,04 % ikke-vedvarende energi, og 3,52 % stammer fra atomkraft.

For Københavns Kommune udgør vedvarende energi 82,28 %, 7,28 % er ikke-vedvarende energi, og de resterende 10,45 % kommer fra atomkraft.

Opgørelsen ud fra den lokationsbaserede metode viser et fald i andelen af energi fra fossile energikilder, mens andelen af energi fra atomkraft viser en mindre stigning.



Samlet set er energimixet forbedret i 2025, hvilket skyldes en mindre stigning i andelen af vedvarende energi siden 2024.

ENERGIFORBRUG OG -MIX (LOKATIONSBASERET METODE)

	Enhed	2025	2024
Brændstofforbrug fra kul og kulprodukter	MWh	96,9	149,3
Brændstofforbrug fra råolie og olieprodukter	MWh	10,8	90,3
Brændstofforbrug fra naturgas	MWh	169,9	97,7
Brændstofforbrug fra andre fossile energikilder	MWh	0,0	0,0
Forbrug af købt eller erhvervet elektricitet, varme, damp eller køling fra fossile energikilder	MWh	502,8	554,8
Samlet energiforbrug fra fossile energikilder (alle ovenstående lagt sammen)	MWh	780,5	892,1
Fossile energikilders andel (andel af det samlede energiforbrug i %)	%	11,4	15,7
Samlet forbrug fra nukleare (atom) energikilder	MWh	102,2	70,0
Nukleare (atom) energikilders andel (andel af det samlede energiforbrug i %)	%	1,5	1,2
Brændstofforbrug til vedvarende energikilder; biomasse, biobrændstoffer, biogas, brint fra vedvarende energikilder	MWh	0,0	0,0
Forbrug af købt eller erhvervet elektricitet, varme, damp eller køling fra vedvarende energikilder	MWh	5.976,9	4.736,5
Forbrug af egenproduceret vedvarende energi, der ikke anvendes som brændstof	MWh	0,0	0,0
Samlet energiforbrug fra vedvarende energikilder (tre ovenstående lagt sammen)	MWh	5.976,9	4.736,5
Vedvarende energikilders andel (andel af det samlede energiforbrug i %)	%	87,1	83,1
SAMLET ENERGIFORBRUG = fossil + atom + vedvarende energi	MWh	6.859,6	5.698,7

Markedsbaseret energiforbrug og -mix

I 2025 kom **82,0 %** af indkøbt energi fra vedvarende energikilder, **16,0 %** kom fra ikke-vedvarende energikilder, mens energikilder fra atomkraft udgør de resterende **2,0 %**.



Opgørelsen ud fra den markedsbaserede metode viser, at energimixet er forbedret fra 2024 til 2025, idet en større andel af energien nu stammer fra vedvarende kilder.

Det kan forklares af overgangen til el-aftaler med oprindelsescertifikater i en række datterselskaber.

I 2025 har AUFF, Sandbjerg Gods, FEAS Erhverv på nær to lokationer i Universitetsbyen, FEAS Bolig, AUFF Invest, Parkkollegierne ekskl. lejet kontor, Aarhus Universitetsforlag og én af INCUBAs lokationer tilkøbt "Klima el" fra el-udbyderne NRGI, Mind Energy og Norlys i sine el-aftaler.

NRGI tilbyder erhvervskunder at købe strøm, hvortil der indkøbes tilsvarende strøm fra danske vindmøller eller andre vedvarende energikilder. Sammensætningen fra denne el-aftale består af 97 % energi købt fra vindmøller, hvor de resterende 3 % stammer fra biomasse. Strøm indkøbt fra Mind Energy består udelukkende af 100 % solenergi, mens strøm indkøbt fra Norlys er sammensat af 51 % vand-, vind- og solenergi og resterende 49 % fra biomasse og bioaffald.

INCUBAs øvrige afdelinger, enkelte lokationer i Universitetsbyen hos FEAS Erhverv, Alexandra Instituttet, Parkkollegiernes kontor og AU Cetera har en almindelig el-aftale uden oprindelsescertifikat. Dette strømforbrug bidrager til den del af energimixet, der består af fossile energikilder og atomkraft.

ENERGIFORBRUG OG -MIX (MARKEDSSBASERET METODE)

	ENHED	2025	2024
<i>Brændstofforbrug fra kul og kulprodukter</i>	MWh	317,4	487,1
<i>Brændstofforbrug fra råolie og olieprodukter</i>	MWh	10,8	161,0
<i>Brændstofforbrug fra naturgas</i>	MWh	242,4	340,7
<i>Brændstofforbrug fra andre fossile energikilder</i>	MWh	0,0	0,0
<i>Forbrug af købt eller erhvervet elektricitet, varme, damp eller køling fra fossile energikilder</i>	MWh	526,6	554,8
Samlet energiforbrug fra fossile energikilder (alle ovenstående lagt sammen)	MWh	1.097,1	1.543,5
Fossile energikilders andel (andel af det samlede energiforbrug i %)	%	16,0	27,1
Forbrug fra nukleare (atom) energikilder	MWh	133,9	189,8
Nukleare (atom) energikilders andel (andel af det samlede energiforbrug i %)	%	2,0	3,3
<i>Brændstofforbrug til vedvarende energikilder; biomasse, biobrændstoffer, biogas, brint fra vedvarende energikilder</i>	MWh	0,0	0,0
<i>Forbrug af købt eller erhvervet elektricitet, varme, damp eller køling fra vedvarende energikilder</i>	MWh	5.628,6	3.965,3
<i>Forbrug af egenproduceret vedvarende energi, der ikke anvendes som brændstof</i>	MWh	0,0	0,0
Samlet energiforbrug fra vedvarende energikilder (tre ovenstående lagt sammen)	MWh	5.628,6	3.965,3
Vedvarende energikilders andel (andel af det samlede energiforbrug i %)	%	82,0	69,6
SAMLET ENERGIFORBRUG = fossil + atom + vedvarende energi	MWh	6.859,6	5.698,7

Energiintensitet

Baseret på kvadratmeter inkluderet i scope 1 og 2 har det samlede energiforbrug for egne aktiviteter en energiintensitet på 8,8 kWh pr. kvadratmeter ud fra elforbrug i 2025. Dette er opgjort på baggrund af de kvadratmeter, elforbruget dækker.

Energiintensiteten ud fra varmeforbrug samt de kvadratmeter, forbruget dækker, er på 10,1 kWh pr. kvadratmeter i 2025.

Energiintensiteten ud fra omsætning er 13,6 kWh/tDKK.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Energiintensiteten'

Energiintensitet viser forholdet mellem det samlede energiforbrug, kvadratmeter og omsætningen i AUFF-koncernen. Det er beregnet ved at dividere det totale energiforbrug fra koncernens egne aktiviteter med koncernens totale nettoomsætning samt kvadratmeter i 2025.



ENERGIINTENSITET 2024/2025

	Enhed	2025	2024	% Ændringer
ENERGIINTENSITET BASERET PÅ OMSÆTNING				
Energiintensitet fra egne aktiviteter baseret på omsætning kWh/tDKK	kWh/tDKK	13,6	12,5	-10,5 %
ENERGIINTENSITET BASERET PÅ KVADRATMETER				
Energiintensitet for egne aktiviteter baseret på kvadratmeter for elforbruget 2025	kWh el/m ²	8,8		
Energiintensitet fra egne aktiviteter baseret på kvadratmeter for varmeforbruget i 2025	kWh varme/m ²	10,1		

SOCIALE OPLYSNINGER

Dette afsnit beskriver væsentlige sociale forhold i AUFF-koncernen. For regnskabsåret 2025 inkluderer det egen arbejdsstyrke, men vil på sigt også inkludere arbejdere i værdikæden.

Indfasningen afspejler hensyn til tid, ressourcer og datakvalitet, herunder behovet for at etablere interne metoder og systemer, før en fuld rapportering kan gennemføres.



I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en kort beskrivelse af, hvordan FEAS arbejder med forholdene for arbejdere i værdikæden.



EGEN ARBEJDSSTYRKE

Dette afsnit beskriver væsentlige sociale forhold relateret til egen arbejdsstyrke i AUFF-koncernen 2025. Formålet med afsnittet er at skabe gennemsigtighed omkring vores medarbejderforhold, herunder sammensætning, arbejdsforhold, udviklingsmuligheder og trivsel.

Vores medarbejdere er en central forudsætning for AUFF-koncernens langsigtede værdiskabelse, og vi arbejder fortsat målrettet på at sikre et trygt, inkluderende og udviklende arbejdsmiljø for alle.

Vi beskriver både vores **væsentlige påvirkninger og risiko**, der knytter sig til vores arbejdsstyrke. Derudover præsenterer vi vores politikker, processer og målsætninger samt de nøgletal, der afspejler vores fremdrift. Fokus er særligt rettet mod forhold såsom dialog, diversitet, kompetenceudvikling, sundhed og sikkerhed, livsbalance samt menneskerettigheder, da disse områder er afgørende for både vores ansvarlige forretningspraksis og vores evne til at tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere.

PÅVIRKNINGER, RISICI OG MULIGHEDER

IRO-NAVN	IRO-TYPE	VÆRDIKÆDE <i>opstrøms, egen drift, nedstrøms</i>
<i>Højt arbejdspress kan bidrage til stresssygdom</i>	Potentiell negativ påvirkning	Egen drift: Administration og kontordrift
<i>Kanaler for medarbejdere til at ytre sig leder til bedre arbejdsforhold</i>	Aktuel positiv påvirkning	Egen drift: Administration og kontordrift
<i>Fleksibilitet leder til bedre work-life-balance og arbejdsforhold</i>	Aktuel positiv påvirkning	Egen drift: Administration og kontordrift
<i>Sundhedsforsikring leder til bedre velvære</i>	Aktuel positiv påvirkning	Egen drift: Administration og kontordrift
<i>Risiko for tab af medarbejdere</i>	Risiko	Egen drift: Administration og kontordrift

Vores medarbejdere er kernen i vores forretning. Derfor har reduktion af negative påvirkninger og særligt stigning i positive påvirkninger på egen arbejdsstyrke en central plads i koncernens strategi. Dette spiller en vigtig rolle i forhold til at reducere risikoen forbundet med tab af værdifulde medarbejdere.

I egen arbejdsstyrke er der identificeret fem væsentlige IRO'er, herunder en negativ påvirkning, tre positive påvirkninger og en enkelt risiko. De er alle forbundet med egen drift. Afsnittet her har til formål at tydeliggøre, hvilke dele af egen arbejdsstyrke disse IRO'er relaterer sig til.

Potentielle negative påvirkninger

Den væsentlige, **potentielle negative påvirkning** på egen arbejdsstyrke, der er identificeret, relaterer sig til et højt arbejdspress, der kan lede til et højt stressniveau og sygemelding blandt koncernens ansatte.

Denne negative påvirkning er ikke en konsekvens af ekstra arbejde forbundet med klimatransitionsplaner, men kan potentielt blive det på sigt i forbindelse med øget arbejdsmængde. Selvom alle ansatte potentielt kan rammes af stress, er der særlige grupper i AUFF-koncernen i højere risiko grundet et forhøjet arbejdspress. Dette inkluderer ansatte i ledende roller, hvor særligt det store ansvar kan forventes at lede til en forøget oplevelse af arbejdspress.

Det inkluderer også ansatte med periodevis øget arbejdsmængde, stramme deadlines, høje kundekrav eller i projekter med mange parter involveret eller dyre konsekvenser ved forsinkelser. Ansatte i nye selskaber eller mindre selskaber med større afhængighed af hinanden til at udføre arbejde kategoriseres også som ansatte i højere risiko.

Hertil kommer situationer med udskiftning i arbejdsstyrken, organisationsforandringer og private belastninger, som kan forstærke risikoen. Det kan dog være svært at identificere specifikke gennemgående karakteristika på et overordnet plan, da man som organisation er begrænset af reglerne om at indsamle personfølsomme data såsom data relateret til stress.

Aktuelle positive påvirkninger

De væsentlige, **aktuelle positive påvirkninger** på egen arbejdsstyrke, der er identificeret, er relateret til god mulighed for at ytre sig om arbejdsforhold, tilpasning af arbejdsforhold i forhold til livssituation, barselsforhold samt sundhedsforsikring og -hjælp.

Alle har mulighed for at ytre sig og blive hørt, hvis de ønsker det. Der er i organisationerne ikke er langt fra medarbejder til leder, og der foretages løbende medarbejdertilfredsundersøgelser og arbejdspladsvurderinger (APV). Dog er det ikke alle, der har behov for tilpasning af arbejdsforhold til livssituation, og disse vil derfor ikke i samme grad opleve den positive effekt heraf. Der kan alligevel være en tryghed i at vide, at det er muligt, hvis behovet skulle opstå. De specifikke tilpasninger kan være i forhold til arbejdstid, arbejdssted, specifikke værktøjer mv.

De, der oplever en positiv effekt i forbindelse med barsel, vil naturligt kun være de medarbejdere, der tager barselsorlov. Alle fastansatte i AUFF-koncernen er dækket af barselsordningerne, mens midlertidigt ansatte i nogle selskaber er omfattet på lige fod. I et enkelt datterselskab er ansatte uden garanterede timer dækket på et niveau tilpasset til deres ansættelsesform. Disse barselsordninger tilbyder vilkår, der er bedre end vilkårene defineret i dansk lovgivning.

For sundhedsforsikring vil ansatte opleve den største effekt ved behov for netop disse, men kan også forventes at give en generel følelse af tryghed blandt dem, der endnu ikke har haft behovet.

Derfor er det vigtigt at tilbyde sundhedsforsikring til ansatte. Alle fastansatte i AUFF-koncernen bliver ved ansættelse automatisk meldt ind i sundhedssikringen. I nogle selskaber er midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer også dækket af sundhedsforsikringen, men ikke i alle selskaber.

Væsentlige risici

Den **væsentlige risiko**, der er identificeret for koncernens egen arbejdsstyrke, er relateret til en iboende risiko for tab af ansatte. Danskere skifter arbejde hyppigt i dag. Hvis koncernens selskaber ikke gør en indsats for at fastholde ansatte igennem tiltag, der sikrer medarbejdertilfredsheden, er der en risiko for, at nuværende ansatte søger andetsteds hen.

Det er en risiko, der opstår på baggrund af afhængigheden af egen arbejdsstyrke, ikke tilfredsstillende håndtering af negative påvirkninger samt manglende positive påvirkninger ifølge arbejdsstyrken.

Behov og ønsker til arbejdsforhold og -vilkår blandt arbejdsstyrken udvikler sig naturligt med tiden, og det er derfor væsentligt for koncernen at følge med udviklingen for fortsat at være en relevant og attraktiv arbejdsplads.

Det er særligt medarbejdere med specialiseret viden og kompetencer, relevante netværk og med lavt udbud af potentielle ansatte med lignende kompetencer, der vil være et stort tab for organisationen.

Det er også medarbejdere i de mindre selskaber, eller hvor en opgave bemandes af en enkelt person, hvor afhængigheden er større. Tab af kulturbærere kan også være forbundet med en langsigtet risiko. Desuden er der en betydeligt omkostning forbundet med at finde nye ansatte, hvis nuværende ansatte vælger at forlade koncernen.

POLITIKKER RELATERET TIL EGEN ARBEJDSSTYRKE

I 2025 har AUFF-koncernen formaliseret og udbygget nogle principper for egen arbejdsstyrke i en **ESG-politik for sociale forhold**, der skal bidrage til at håndtere væsentlige påvirkninger og risiko.

Dette er en minimumspolitik gældende for alle koncernens selskaber. Det betyder også, at politikken gælder for alle ansatte i AUFF-koncernen og fungerer som en nedre grænse for, hvad der som minimum skal opfyldes.

ESG-politikken for sociale forhold omfatter desuden afsnit relateret til arbejdere i værdikæden og samfundsansvar, men disse elementer er ikke yderligere udfoldet i denne rapport.



I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en beskrivelse af det øvrige indhold i ESG-politikken for sociale forhold.

Grundelementerne i politikken for egen arbejdsstyrke er dialog og inddragelse, fleksibilitet og livsfaser, arbejdspress og stress, sundhed og sikkerhed, mening og fællesskab, arbejdsvilkår, uddannelse og kompetenceudvikling, ligestilling, mangfoldighed.

Dialog og inddragelse: Vi tilrettelægger løbende dialog mellem ledere og medarbejdere, herunder gennem formelle og uformelle kanaler, så behov og ønsker kan indgå i beslutninger, der vedrører arbejdet.

Fleksibilitet og livsfaser: Vi tilbyder fleksible arbejdstider og -steder, orlovsformer, seniorordninger og andre særlige ordninger, så arbejdet kan tilpasses forskellige livssituationer – under hensyntagen til opgavens karakter og fællesskabet.

Arbejdspress og stress: Vi forebygger stress via realistisk planlægning, tydelige roller, psykologisk tryghed, kompetenceopbygning i at identificere stresstegn og adgang til rådgivning/assistance ved behov.

Sundhed og sikkerhed: Vi sikrer adgang til sundhedsforsikringer og -pakker samt andre former for hjælp og rådgivning til fastansatte og midlertidigt ansatte, der har behov for mental eller fysisk støtte.

Mening og fællesskab: Vi prioriterer on-boarding, kollegiale fællesskaber (f.eks. arbejds- og familiearrangementer) og tydelighed om sammenhængen mellem AUFF's formål og de ansattes roller, så arbejdet opleves meningsfuldt.

Arbejdsvilkår: Konkrete vilkår beskrives i personalehåndbøger, der opdateres regelmæssigt i takt med krav og forventninger på arbejdsmarkedet.

Uddannelse og kompetenceudvikling: Individuelle udviklingsplaner opdateres løbende med fokus på opkvalificering og tilegnelse af nye kompetencer for medarbejdere, der viser potentiale og har ønsker herom.

Lige muligheder og inklusion: Vi har nul-tolerance over for diskrimination og chikane og fremmer mangfoldighed på tværs af alder, etnicitet, kultur, køn, seksuel orientering, kønsidentitet, handicap, religion, politisk orientering, nationalitet og social baggrund.

Andre arbejdsrelaterede rettigheder: Vi respekterer og efterlever internationalt anerkendte menneskerettigheder samt overholder dansk lovgivning. Skulle der opstå mistanke om brud på menneskerettigheder, anvendes interne kanaler eller whistleblowerordningen til indberetning. Alvorlige forhold håndteres straks med prioritet efter alvor og uoprettelighed.

AUFF-direktionen har det overordnede ansvar for implementering, ressourceallokering og efterlevelse. ESG-teamet vejleder og kommunikerer internt. Alle medarbejdere skal efterleve politikken.

Indholdet præsenteres på fælles medarbejdermøder og i forbindelse med on-boarding og er tilgængeligt på relevante platforme for alle ansatte.

Politikken kontrolleres løbende og mindst årligt af AUFF ESG-teamet, ESG-styregruppen og direktionen. Involveringen af koncernens ansatte afspejles i dialog mellem ansatte, ledelse og relevante fora.

Dertil har et udvalg af datterselskaber supplerende politikker relateret til væsentlige ESG-emner for egen arbejdsstyrke, der mere detaljeret beskriver forhold, arbejdsgange og lignende.

DIALOG MED EGEN ARBEJDSSTYRKE

Vi værdsætter inputs fra vores medarbejdere og opfordrer dem til at udtrykke deres perspektiver og indsigter frit. Dialogen med medarbejderne er et vigtigt element i processen med at identificere både aktuelle og potentielle påvirkninger af arbejdsstyrken, håndtere negative påvirkninger samt overvejelser om ændringer, der kan påvirke dem. Hvordan processen ser ud i praksis, afhænger af selskabet og de konkrete forhold.

Generelt er der en lav grad af formalisering, men alle datterselskaber er i dialog med medarbejdere om væsentlige påvirkninger på egen arbejdsstyrke, både i forhold til at identificere og håndtere dem. Respekt for menneskerettigheder er en naturlig del af denne proces, herunder retten til ytringsfrihed, privatliv og sikkerhed. I tilfælde af væsentlige påvirkninger oplyses moderselskabet om eksistensen af disse i forbindelse med dobbeltvæsentlighedsanalysens udarbejdelse.

Aktuelle og potentielle påvirkninger identificeres, ud over via løbende dialog med medarbejdere, ved at følge trends og udviklingen i markedet.

Medarbejdere er ansvarlige for at gøre opmærksom på eksisterende negative og positive påvirkninger relateret til egen arbejdsstyrke samt at ytre ønsker om yderligere positive påvirkninger. For alle medarbejdere inklusive særligt udsatte personer i sårbare situationer er der altid mulighed for fortrolige samtaler med både nærmeste ledere eller direktør.

De forskellige ledelseslag er ansvarlige for at være opmærksomme samt for at skabe et rum, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at dele. Direktionen og bestyrelsen er ansvarlige for at skabe rammer og tildele ressourcer, der understøtter samme.

Relevante ledelseslag informeres om identificerede aktuelle og potentielle påvirkninger og har til opgave at vurdere relevante tiltag med arbejdsstyrkens perspektiver i overvejelserne. Vurderes påvirkninger af arbejdsstyrken som værende væsentlige på selskabsniveau, informeres direktionen i det pågældende selskab om eksistensen af disse. Ydermere videregives informationen til moderselskabet, som vurderer væsentligheden af påvirkningen på koncernniveau i forbindelse med udarbejdelse af en dobbelt væsentlighedsanalyse.

I forbindelse med ændringer informeres de berørte gennem relevante kanaler. Afhængigt af påvirkningen og tiltagens natur kommunikeres beslutninger direkte til berørte eller via fælles kanaler. Medarbejderne kan give feedback gennem samme kanaler, som identifikationen finder sted, og alle former for feedback fungerer som værktøj til at vurdere effektiviteten af tiltagene.



AFHJÆLPNING OG KLAGEKANALER

Alle medarbejdere opfordres til at rapportere tilfælde af negative påvirkninger eller ytre bekymringer direkte til deres ledere eller gennem andre tilgængelige kanaler. I tilfælde af grove overtrædelser kan det indrapporteres gennem koncernens whistleblowerordning, som beskrives nærmere i governance-afsnittet.

Når et problem identificeres gennem en af disse kanaler, undersøger relevante ledelseslag problemet i den grad, det findes nødvendigt. En dialog om identificerede problemer og potentielle løsninger finder sted mellem berørte individer, ansvarlige leder og ekstern assistance ved behov. Derefter konkluderer ledelsen en passende handlingsplan som respons, hvilket kommunikeres til relevante interessenter.

Processen for håndtering samt typen af afhjælpning eller kompensation afhænger af den konkrete sag og selskabet, hvor det finder sted. Derfor vurderes effektiviteten af tiltag også forskelligt, men det vurderes i høj grad ud fra direkte feedback fra de berørte individer.

Alle sager håndteres diskret for at beskytte involverede parter og seriøst for at sikre retfærdig behandling af sagen. Dette forventes at bidrage til tiltroen til disse strukturer og processer.

Derudover forventes det også, at tiltroen øges som følge af god håndtering af sager, hvor medarbejdere har følt sig trygge, set, hørt og tilfredse med processen. Derfor er dette målet. Tiltroen til strukturer og processer måles på nuværende tidspunkt ikke formelt.

HANDLINGER

Vores politikker og procedurer er med til at sikre, at vi både mindsker negative påvirkninger og skaber positive effekter på egen arbejdsstyrke. Sammen giver de os et stærkt grundlag for at identificere og handle på væsentlige forhold løbende. Feedback fra medarbejdere og løbende vurderinger er med til at indikere, at vi håndterer forholdene i overensstemmelse med forretningens kerneværdier og med relevant hensyntagen til medarbejderperspektivet.

Udvalgte indsatser i koncernens selskaber beskrives i dette afsnit for året. Beskrivelserne er opsummerende for hele koncernen og spænder bredere end beskrivelserne præsenteret i årsrapporten, der særligt fokuserer på FEAS, der har vist sig særligt væsentlig set fra et ESG-perspektiv.

I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en nærmere beskrivelse af handlinger specifikt for FEAS.

Handlinger med formålet at reducere stress

Reduktion af arbejdspress

Selskaber har arbejdet med at reducere arbejdspress gennem greb såsom justering af opgavemængder, støtte til prioritering, tilpasning af arbejdsfordeling og udvikling af procesbeskrivelser. Flere selskaber har desuden identificeret og fjernet flaskehalse eller sikret, at opgaver bemandes med mere end én person.

Styrket bemanning

For at mindske pres og sårbarhed er der i flere selskaber tilført midlertidig og permanent bemanning eller tilrettelagt projekter med bredere bemanning. Det mindsker sårbarhed, forbedrer videndeling og skaber en mere robust organisering, hvor opgaver ikke hviler på enkeltpersoner.

Øget ledelsesnærvær og dialog

Flere selskaber har styrket den løbende dialog om trivsel gennem faste mødefora, øget ledelsestilstedeværelse og ekstra opfølgning i pressede perioder. Det understøtter tidlig identifikation af udfordringer, og at medarbejderne oplever støtte og nærvær.

Monitorering og opfølgning

Selskaberne følger løbende udvikling i medarbejdertrivsel gennem registreret sygefravær, overtid og medarbejderfeedback. Denne viden gør det muligt at reagere hurtigt på tegn på mistrivsel samt løbende justere organisationens praksis, før problemer vokser. I visse selskaber har dialog om identifikation af stresssymptomer også fyldt, hvor andre planlægger at uddanne "stressspottere" i kommende år.

Indsatser ved stress

Ved konkrete tilfælde af belastningsreaktioner tilbyder vi individuel støtte som regulering af arbejdstid, fleksibilitet, fagprofessionel hjælp og skræddersyede genopretningsplaner. Tilgangen skal sikre, at medarbejdere får den rette hjælp på det rette tidspunkt og kan vende tilbage i et tilpasset tempo.

Handlinger med formålet at øge den positive påvirkning

Styrket kollegaskab

Der arbejdes med at styrke kollegaskabet gennem sociale arrangementer, fællesmøder og initiativer, der fremmer et stærkt fællesskab blandt kollegaer. De sociale tiltag er aktive greb til at fremme trivsel og fastholdelse af medarbejdere.

Kompetenceudvikling og rolleafklaring

Nogle selskaber arbejder målrettet med kompetenceudvikling, tydeligere målsætninger, bedre opgaveallokering og en styrket on-boarding for at øge engagement og klarhed i arbejdet.

Sundhed og fysisk trivsel

Vi prioriterer medarbejdernes fysiske velbefindende ved at tilbyde sundhedsrelaterede ordninger, der bidrager til tryghed, forebyggelse og en stærkere følelse af omsorg i organisationen.

Arbejdsvilkår og rammer

En række selskaber har forbedret arbejdsvilkår via nye aftaler om f.eks. fleksibilitet, omsorgsdage, seniordage eller bedre fysiske rammer. Tiltagene skal understøtte trivsel samt oplevelsen af tidssvarende og ordnede forhold.

Handlinger med formålet at reducere risiko for tab af ansatte

Reduktion af negative og stigning i positive påvirkninger

Alle ovenstående handlinger skal bidrage til at reducere den risiko, der er forbundet med tab af medarbejdere.

En reduktion af potentielle negative påvirkninger og stigning i positive påvirkninger kan formodes at lede til højere medarbejdertrivsel og dermed fastholdelse.

Organisatorisk robusthed

Vi arbejder målrettet med at sikre viden og undgå sårbarhed ved medarbejderafgang. Klare processer, bedre dokumentation og bredere arbejdsfordeling er tiltag i selskaberne, der styrker kontinuiteten og sikrer, at organisationen forbliver stabil og velfungerende.

Planer i fremtiden

Der er planer om at fortsætte med eksisterende tiltag og tilføje nye ved behov. Dette skal bidrage til at reducere forekomsten af stress, øge den positive påvirkning på egen arbejdsstyrke og dermed reducere risikoen forbundet med medarbejderafgang.



MÅLSÆTNINGER

AUFF-koncernens ambition er at skabe et trygt, inkluderende og udviklende arbejdsmiljø. Derfor omfatter vores målsætninger både håndtering af væsentlige påvirkninger og risici samt udvikling og implementering af relevante politikker og processer.

Der er ikke sat konkrete mål for specifikke nøgletal såsom medarbejderomsætningsprocenten. Nøgletallene hjælper dog med at afspejle fremdrift i forhold til at tiltrække, fastholde og udvikle medarbejdere.

KARAKTERISTIKA FOR ANSATTE

Antal ansatte

AUFF-arbejdsstyrken består ved udgangen af 2025 af 250 ansatte eller et gennemsnit af 197 beskæftigede i året (FTE), der arbejder på tværs af 13 selskaber i Danmark og dermed er underlagt dansk lovgivning. Det er en stigning i den totale arbejdsstyrke på 5,5 % fra 2024 til 2025 opgjort i antal ansatte ved udgangen af 2025 samt en 7,1 % stigning opgjort i gennemsnitlige beskæftigede (FTE) i 2025.

Arbejdsstyrken opgøres i de to følgende tabeller som henholdsvis antal ansatte ved udgangen af året og et gennemsnit af antal fuldtidsækvivalenter i året fordelt pr. AUFF-selskab. I nogle selskaber er der angivet 0 ansatte, da medarbejderne formelt er ansat i AUFF og allokeres til datterselskaberne ved behov.

Denne model indebærer, at nogle medarbejdere arbejder fast i ét datterselskab, mens andre løser opgaver på tværs af flere selskaber. Opgørelsen afspejler derfor den juridiske ansættelsesstruktur, ikke den faktiske fordeling af medarbejdernes arbejdsopgaver på tværs af enhederne.

RAPPORTERINGSPRINCIPPER



'Antal ansatte (FTE)'

Medarbejderdata er indhentet fra selskabernes årsrapporter. Medarbejderopgørelse rapporteres baseret på gennemsnitligt antal beskæftigede medarbejdere i regnskabsåret (FTE). Ansatte medtages i selskabet, hvor de har ansættelseskontrakt, selvom de har roller i andre af koncernens selskaber.

Opgørelsen af antal ansatte baseret på gennemsnitligt antal beskæftigede medarbejdere i rapporteringsåret anvendes ikke til rapportering af andre medarbejdertal i rapporten.

ANTAL ANSATTE (FTE) FORDELT PÅ AUFF-SELSKABER

(GENNEMSNITLIGE FTE I ÅRET)

	2025		2024	
	Antal ansatte	% af total antal ansatte	Antal ansatte	% af total antal ansatte
Aarhus Universitets Forskningsfond	41	20,8 %	36	19,6 %
AUFF Holding P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
AUFF Komplementar ApS	0	0,0 %	0	0,0 %
INCUBA A/S	21	10,7 %	21	11,4 %
Alexandra Institut A/S	90	45,7 %	88	47,8 %
Sandbjerg Gods P/S	12	6,1 %	12	6,5 %
AUFF Invest P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
AUFF Invest Forum P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
FEAS Erhverv P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
FEAS Bolig P/S	4	2,0 %	4	2,2 %
Parkkollegierne P/S	7	3,6 %	6	3,3 %
Aarhus Universitetsforlag A/S	15	7,6 %	15	8,2 %
AU Cetera P/S	7	3,6 %	2	1,1 %
TOTALT	197	100 %	184	100 %

ANTAL ANSATTE, FORDELT PÅ AUFF-SELSKABER (ANTAL VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025		2024	
	Antal ansatte	% af total antal ansatte	Antal ansatte	% af total antal ansatte
Aarhus Universitets Forskningsfond	50	20,0 %	41	17,3 %
AUFF Holding P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
AUFF Komplementar ApS	0	0,0 %	0	0,0 %
INCUBA A/S	23	9,2 %	19	8,0 %
Alexandra Institut A/S	113	45,2 %	107	45,1 %
Sandbjerg Gods P/S	27	10,8 %	32	13,5 %
AUFF Invest P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
AUFF Invest Forum P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
FEAS Erhverv P/S	0	0,0 %	0	0,0 %
FEAS Bolig P/S	6	2,4 %	6	2,5 %
Parkkollegierne P/S	5	2,0 %	6	2,5 %
Aarhus Universitetsforlag A/S	17	6,8 %	19	8,0 %
AU Cetera P/S	9	3,6 %	7	3,0 %
TOTALT	250	100 %	237	100 %



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Antal ansatte'

Medarbejderdata er indhentet fra lokale lønsystemer, kontrakter, lønstatistikker, bogføringssystemer, timesatsark og lignende.

Alle medarbejdertallene rapporteres baseret på en optælling af antal ansatte ved udgangen af året uanset de ansattes kontraktlige timer. Ansatte medtages i selskabet, hvor de har ansættelseskontrakt, selvom de har roller i andre af koncernens selskaber.

Disse oplysninger differentierer fra opgørelser i det konsoliderede finansielle regnskab og den forrige tabel, hvor man beregner gennemsnitligt antal fuldtidsbeskæftigede i året.

Arbejdsstyrkens kønsfordeling

For koncernen samlet er der en rimelig ligelig fordeling mellem mandlige og kvindelige ansatte. Den totale opgørelse afspejler ikke, at visse brancher – og dermed selskaber – er enten mandsdominerede eller kvindedominerede. FEAS Bolig er kvindedomineret, da servicearbejde typisk domineres af kvinder. AU Cetera er ligeledes domineret af kvinder, men bevæger sig mod en mere ligelig fordeling fra 2024 til 2025. Alexandra Instituttet er modsat mere domineret af mænd, da IT-branchen generelt er mere mandsdomineret.

Der er interesse i at opnå en mere ligelig fordeling på selskabsniveau uden at kompromittere kompetenceniveauet.

For Alexandra Instituttet er udvalget af kvindelige kandidater færre, da IT-uddannelserne typisk tiltrækker flere mænd. Det er altså ikke en mulighed at gå på kompromis med kompetence for at opnå en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt ansatte.

Samlet for koncernen er langt de fleste ansættelser fastansættelser, nemlig svarende til godt 80 % i 2025. Dertil er 18 % ansatte uden garanterede timer, hvilket primært er studentermedhjælpere og ungarbejdere. De sidste 2 % er ansatte med midlertidige kontrakter, som blandt andet har været projektbaserede eller som ekstra bemanning ved spidsbelastninger.

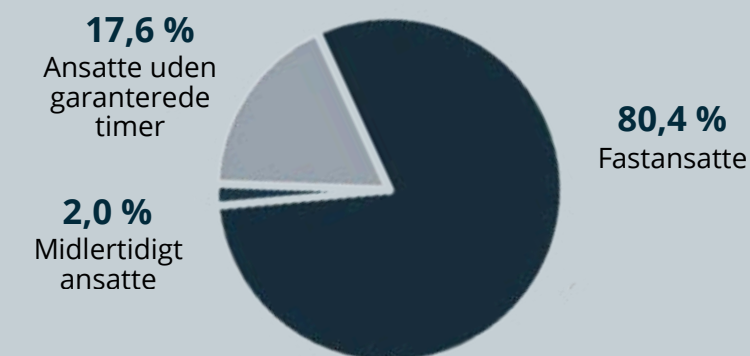
Der er cirka 1,3 gange så mange fastansatte mænd, som der er fastansatte kvinder på trods af en nogenlunde ligelig fordeling af køn på tværs af koncernen.

Midlertidigt ansatte fordeler sig på 60 % kvinder og 40 % mænd, mens der er cirka tre gange så mange kvindelige ansatte uden garanterede timer sammenlignet med mandlige ansatte uden garanterede timer.

Kønsfordeling blandt ansatte i 2025



Fordelingen af ansættelsestyper i 2025



Kønsfordeling blandt fastansatte i 2025



Kønsfordelingen blandt midlertidigt ansatte i 2025



Kønsfordeling blandt ansatte uden garanterede timer i 2025





RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Ansatte fordelt på ansættelsestype og køn'

Ansættelsestyper omfatter fastansatte og midlertidigt ansatte samt ansatte uden garanterede timer. Fastansatte er ansatte med en fast kontrakt og timeantal, mens midlertidige ansatte defineres som dem med en kontrakt for en given periode. Ansatte uden garanterede timer omfatter alle personer, der ikke har en garanti for et minimums- eller fast antal arbejdstimer.

Køn defineres ud fra medarbejderens CPR-nummer, hvilket betyder, at man på nuværende tidspunkt laver beregningerne ud fra to køn: kvinder og mænd. I Danmark er det ikke muligt, juridisk set, at være registreret som et tredje køn, hvorfor kategorierne "andet" og "ikke angivet" er fjernet fra tabellen herunder.

Ansatte i hver kategori er opgjort i antal personer med ansættelseskontrakter ved udgangen af regnskabsåret.

Procenterne i tabellen viser fordelingen af køn for ansatte med den pågældende ansættelsestype, og beregnes ved at dividere antal ansatte for pågældende køn og ansættelsestype med det totale antal ansatte for ansættelsestypen ved udgangen af regnskabsåret.

Graferne på næste side viser fordelingen af køn og ansættelsestyper på tværs af koncernen samt kønsfordelingen for de forskellige ansættelsestyper. Fordelingen på køn og ansættelsestyper beregnes ved at dividere antal ansatte i kategorien med det totale antal ansatte ved udgangen af regnskabsåret.

Fordelingen af køn inden for de forskellige ansættelsestyper beregnes ved at dividere antallet af henholdsvis mænd og kvinder for de forskellige ansættelsestyper med det totale antal ansatte med den pågældende ansættelsestype.



ANSATTE FORDELT PÅ ANSÆTTELSESTYPE OG KØN

(ANTAL VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025			2024		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
Fastansatte	89	112	201	82	108	190
Midlertidigt ansatte	3	2	5	6	3	9
Ansatte uden garanterede timer	31	13	44	24	14	38
TOTAL	123	127	250	112	125	237

ANSÆTTELSESTYPER FORDELT PÅ KØN I %

(ANTAL VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025			2024		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
Fastansatte	44,3 %	55,7 %	100 %	43,2 %	56,8 %	100 %
Midlertidigt ansatte	60,0 %	40,0 %	100 %	66,7 %	33,3 %	100 %
Ansatte uden garanterede timer	70,5 %	29,5 %	100 %	63,2 %	36,8 %	100 %
TOTAL	49,2 %	50,8 %	100 %	47,3 %	52,7 %	100 %

Medarbejderomsætning

I 2025 er medarbejderomsætningsprocenten faldet med 0,4 %-point, hvilket leder til, at 14,4 % medarbejdere har forladt koncernen i året.

Særligt Sandbjerg Gods P/S bidrager til en høj medarbejdsomsætningsprocent på tværs af koncernen, da arbejdet er sæsonpræget med spidsbelastning i sommeren og er besat af studiejobbere samt unge, der holder sabbatår. Derfor er medarbejderomsætningsprocenten hos Sandbjerg Gods i 2025 59 %.

Derudover har Parkkollegierne i året en høj medarbejderomsætningsprocent på 20 %, da en enkelt medarbejder har forladt koncernen ud af de totale fem ansatte.

De resterende selskaber ligger på mellem 0 % og 13 %. Årsager til afgang hos resterende selskaber er, at pensionsalderen er nået, eller at ansatte har søgt nye udfordringer uden for AUFF-koncernen.

Beregnes medarbejdsomsætningsprocenten for henholdsvis fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer, ser billedet noget anderledes ud. Det tydeliggør, at det i høj grad er ansatte uden garanterede timer, som rykker procenten opad.

For fastansatte ligger medarbejderomsætningen i 2025 på 10,0 % i 2025 sammenlignet 9,5 % i 2024, svarende til en stigning på 0,5 %-point.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Ansatte, der har forladt koncernen fordelt på ansættelsestyper'

Medarbejderomsætning er defineret som det samlede antal ansatte, der har forladt koncernen, mens medarbejderomsætningsprocenten er defineret som andelen af ansatte, der har forladt koncernen, udtrykt som en procentdel. Derfor er ansatte, der er flyttet fra ét datterselskab til et andet, ikke talt med. For at bestemme procentdelen af ansatte, der har forladt koncernen, divideres det samlede antal ansatte, der har forladt koncernen i regnskabsåret, med det samlede antal ansatte ved udgang af regnskabsåret.

For at give et mere nuanceret billede er medarbejderomsætningen fordelt på ansættelsestyperne fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer.

Her opgøres antal ansatte med den pågældende ansættelsestype, der har forladt koncernen samt andelen af den totale arbejdsstyrke og andelen af ansatte med den pågældende ansættelsestype.

For at bestemme procentdelen divideres antal ansatte, der har forladt koncernen, med den pågældende ansættelsestype, med det samlede antal ansatte ved udgangen af året samt det samlede antal ansatte med pågældende ansættelsestype ved udgangen af året.



ANSATTE, DER HAR FORLADT KONCERNEN FORDELT PÅ ANSÆTTELSESTYPER

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025			2024		
	Antal	% af totale ansatte		Antal	% af totale ansatte	
Antal, der har forladt koncernen	36	14,4 %		35	14,8 %	
	Antal	% af ansættelsestype	% af totale ansatte	Antal	% af ansættelsestype	% af totale ansatte
Fastansatte, der har forladt koncernen	20	10,0 %	8,0 %	18	9,5 %	7,4 %
Midlertidigt ansatte, der har forladt koncernen	0	0,0 %	0,0 %	2	20,0 %	0,8 %
Ansatte uden garanterede timer, der har forladt koncernen	16	34,4 %	6,4 %	15	39,5 %	6,4 %

ANSÆTTELSESFORHOLD

Hovedparten af ansatte i AUFF-koncernen er ikke dækket af en kollektiv overenskomst. Det er kun hos Aarhus Universitetsforlag, hvor fastansatte fra og med 2025 er omfattet af en lokalaftale.

Hos Alexandra Institutet følges det væsentlige i Dansk Industris funktionæroverenskomst, når man fastsætter arbejdsforhold og -vilkår.

For AUFF, FEAS Bolig og Parkkollegierne defineres vilkårene i samarbejde og på lige fod. Her bliver man i høj grad inspireret af arbejdsvilkår i statens overenskomst, som er den, Aarhus Universitet følger.

Det betyder eksempelvis, at serviceansatte hos FEAS Bolig har bedre vilkår, end hvad der er typisk for tilsvarende overenskomster, eftersom servicepersonalet er ansat på funktionærlignende vilkår. Hos Sandbjerg Gods læner man sig også op ad statens overenskomst.

Ansættelsesvilkår hos de AUFF-selskaber, der ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes i ansættelseskontrakter og med reference til personalehåndbøger eller personalepolitikker.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Kollektive overenskomster'

Andelen af ansatte dækket af overenskomster er beregnet ud fra tilgængelige data for selskaberne.

Koncernen har ikke adgang til oplysninger om, hvorvidt medarbejderne er medlemmer af en fagforening. Oplysninger om fagforeningsmedlemsskab er specifikt beskyttede data i henhold til den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR).

KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER

2025

2024

Antal ansatte dækket af overenskomster

Numerisk

12

0



DIVERSITET

Kønsfordeling i direktionen

I 2025 består direktionen i AUFF-selskaberne af ni personer, hvoraf otte er mænd og en er kvinde. Der er kun en enkelt kvinde registreret i direktionen hos datterselskabet Aarhus Universitetsforlaget. Derfor er kønsfordelingen (ratio) i året 2025 11-89.

Sammensætningen af direktionen afspejler ikke en strategisk målsætning om en bestemt kønsbalance, men er et udtryk for, at der historisk set ikke har været fastsat specifikke mål om kønsbalance i rekrutteringen.

AUFF-koncernen anerkender kønsdiversitet som et relevant perspektiv i den fremtidige udvikling.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Kønsfordelingen i direktionen'

Direktionen er defineret som det første niveau under bestyrelsen, hvilket betyder, at opgørelsen dækker over direktionernes medlemmer anmeldt på Virk ved udgangen af regnskabsåret. Køn er defineret som mand og kvinde.

Kønsfordelingen beregnes ved summen af det totale antal af både mænd og kvinder i direktionen. Denne sum divideres med det totale antal af kvinder og mænd i direktionen og giver fordelingen af henholdsvis kvinder og mænd.

Aldersfordeling i arbejdsstyrken

I 2025 er størstedelen af arbejdsstyrken i alderskategorien 30 til 50 år, efterfulgt af kategorien over 50 år og kategorien med ansatte under 30 år.

Koncernens samlede aldersfordeling er resultatet af varierende fordelinger i de enkelte selskaber, der trækker i forskellige retninger.

Mange i den yngste gruppe er også ansatte uden garanterede timer såsom studentermedhjælpere og ungarbejdere. Særligt Sandbjerg Gods bidrager til denne kategori med deres mange studiejobbere og unge med sabbatår, der hjælper til i spidsbelastningsperioder. Alexandra Institutet har også mange studentermedhjælpere under 30 år, men bidrager mest til den midterste kategori med ansatte mellem 30 og 50 år. Dette er en tilfældighed.

KØNSFORDELINGEN I DIREKTIONEN

(ANTAL VED UDGANGEN AF ÅRET)

	2025		2024	
	Antal	Andel i %	Antal	Andel i %
Kvinder i direktionen	1	11,1 %	1	14,3 %
Mænd i direktionen	8	88,9 %	6	85,7 %
Det totale antal i direktionen	9	100 %	7	100 %

En række AUFF-selskaber har en overvægt af ansatte i kategorien over 50 år. Hos Parkkollegierne, FEAS Bolig og AUFF er over halvdelen af arbejdsstyrken i denne kategori. Parkkollegierne har ingen ansatte i kategorien mellem 30 og 50 år, og FEAS Bolig har ingen ansatte i kategorien under 30 år.

En af årsagerne til, at +50-kategorien har den størrelse, den har, er mange ansatte med høj anciennitet. I 2025 har 10 % af de ansatte ved AUFF været i selskabet i mere end 20 år.

Fra 2024 til 2025 er fordelingen hos AUFF forsøgt tilpasset i forbindelse med en række nyansættelser. Under 30-kategorien er steget med 60 % i AUFF, hvor de resterende to kategorier er steget med under 20 %.

Aarhus Universitetsforlag er det selskab med den mest lige fordeling mellem de tre alderskategorier med en lille overvægt i 50+ kategorien. Det skyldes, at fastansatte bliver i mange år og derfor fylder i kategorierne over 30 år. I kategorien under 30 år er det primært studenteransatte.

Opgøres aldersfordelingen for fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer på tværs af AUFF-koncernen, ser billedet noget anderledes ud. Det tydeliggør, at det i høj grad er de ansatte uden garanterede timer, der rykker aldersgennemsnittet ned. Der er blandt fastansatte i 2025 7,0 % fastansatte under 30 år, 52,2 % fastansatte mellem 30 og 50 år samt 40,8 % fastansatte over 50 år på tværs af AUFF-koncernen.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

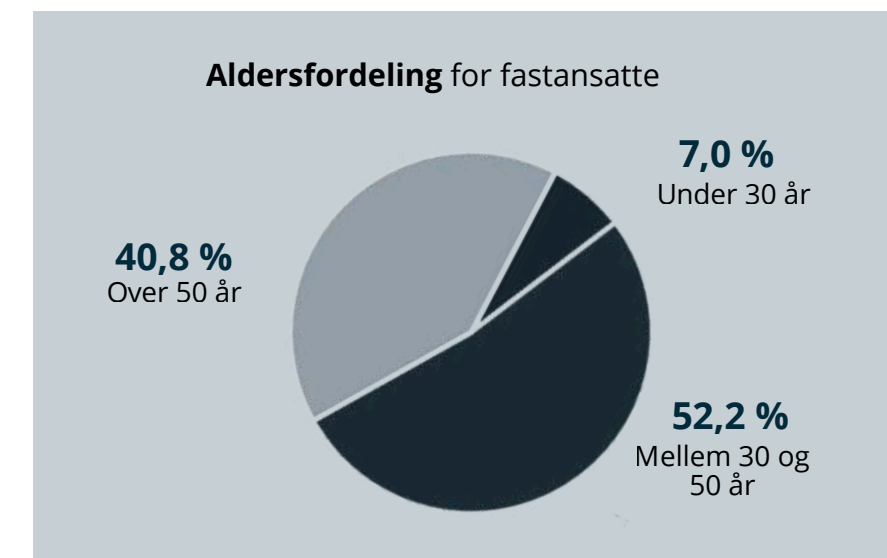
'Ansatte fordelt på alder og ansættelsestype'

Alderen på alle ansatte bestemmes som alderen ved udgangen af regnskabsåret. Beregningerne omfatter antal ansatte i AUFF-koncernen. Dataene er hentet fra lønsystemer.

Aldersfordelingen er beregnet ved at summe antal ansatte under 30 (29 eller yngre), ansatte mellem 30 og 50 (30 til 49), og ansatte over 50. For at give et mere nuanceret billede er aldersfordelingen ydermere fordelt på ansættelsestyperne fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer. Her opgøres antal ansatte inden for hver af ansættelsestyperne i alderskategorierne.

Procenterne viser andelen af arbejdsstyrken med den pågældende ansættelsestype i alderskategorien og beregnes ved at dividere antallet af ansatte i hver kategori med det totale antal ansatte med ansættelsestypen ved udgangen af året.

Grafen viser aldersfordelingen blandt fastansatte i 2025, hvor antal fastansatte i hver alderskategori divideres med det totale antal fastansatte.



I tabellerne på næste side fremgår antal og procentvis fordeling af ansatte efter alder og ansættelsestype.

ANSATTE FORDELT PÅ ALDER OG ANSÆTTELSESTYPE

(ANTAL VED UDGANGEN AF ÅRET)

	2025				2024			
	< 30	> 30, < 50	> 50	TOTAL	< 30	> 30, < 50	> 50	TOTAL
Fastansatte	14	105	82	201	15	96	79	189
Midlertidigt ansatte	4	1	0	5	4	5	0	10
Ansatte uden garanterede timer	37	6	1	44	34	4	0	38
Ansatte totalt	55	112	83	250	53	105	79	237

ANSÆTTELSESTYPER FORDELT PÅ ALDER I %

(ANTAL VED UDGANGEN AF ÅRET)

	2025				2024			
	< 30	> 30, < 50	> 50	TOTAL	< 30	> 30, < 50	> 50	TOTAL
Fastansatte	7,0 %	52,2 %	40,8 %	100 %	7,9 %	50,5 %	41,6 %	100 %
Midlertidigt ansatte	80,0 %	20,0 %	0,0 %	100 %	44,4 %	55,6 %	0,0 %	100 %
Ansatte uden garanterede timer	84,1 %	13,6 %	2,3 %	100 %	89,5 %	10,5 %	0,0 %	100 %
Ansatte totalt	22 %	44,8 %	33,2 %	100 %	22,4 %	44,3 %	33,3 %	100 %

KOMPETENCEUDVIKLING

Medarbejderudviklingssamtaler

I 2025 har 199 ansatte ud af 250 ansatte deltaget i medarbejderudviklingssamtaler, svarende til knap 80 % af den samlede arbejdsstyrke.

AUFF, FEAS Bolig og Parkkollegierne skal ifølge personalepolitikken afholde medarbejderudviklingssamtaler hvert andet år, hvor der hos de resterende datterselskaber er krav om, at medarbejderudviklingssamtaler finder sted årligt. Hos AU Cetera er man gået fra krav hvert andet år til hvert år fra og med 2025.

Hvilken andel af medarbejdere der skal deltage i medarbejderudviklingssamtaler, varierer fra selskab til selskab. Hos alle selskaberne inkluderer det fastansatte, men i få tilfælde også midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer.

De knap 80 % af den samlede arbejdsstyrke, der har deltaget i medarbejderudviklingssamtaler, er primært fastansatte og en meget lille andel ansatte uden garanterede timer.

Ud af det totale antal fastansatte i 2025 har 98,5 % deltaget i udviklingssamtaler. For midlertidigt ansatte er det 0,0 %, mens det for ansatte uden garanterede timer er 0,5 %.

Er der tilfælde i 2025, hvor berettigede ansatte ikke har deltaget i medarbejderudviklingssamtaler, skyldes det sygdomme og lignende barrierer for, at en samtale har kunnet finde sted i året. I 2024 skyldes det også, at visse selskaber kun afholder medarbejderudviklingssamtalerne hvert andet år.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Deltagelse i medarbejderudviklingssamtaler'

Deltagelse i medarbejderudviklingssamtaler defineres som en gennemgang baseret på kriterier, som den ansatte og dennes overordnede har kendskab til, og som foretages med den ansattes vidende mindst én gang i året. Til beregningen anvendes tallene for antal ansatte rapporteret under karakteristika for egen arbejdsstyrke. Andel af arbejdsstyrken, der har deltaget i medarbejderudviklingssamtaler, beregnes ved at dividere antal deltagere i medarbejderudviklingssamtaler med antal ansatte.

For at give et mere nuanceret billede fordeles antal deltagere på ansættelsestyperne fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer samt kønne mand og kvinde. Ansatte i hver kategori er opgjort i antal personer med ansættelseskontrakter ved udgangen af regnskabsåret.

Procenterne viser andelen af deltagere inden for ansættelsestypen fordelt på køn. Det beregnes ved at dividere antal deltagende ansatte med det pågældende køn og ansættelsestype med det totale antal ansatte med den pågældende ansættelsestype i koncernen ved udgangen af regnskabsåret.

Grafen viser andelen af fastansatte, der i 2025 har deltaget i medarbejderudviklingssamtaler. Det beregnes ved at dividere henholdsvis antal fastansatte, der har deltaget og ikke har deltaget, med det totale antal fastansatte ved udgangen af regnskabsåret.



Læring er en livslang proces og en forudsætning for, at koncernens datterselskaber fortsat er konkurrencedygtige.

Vi ønsker at udvikle medarbejdere, der viser potentiale, og prioriterer deres ønsker om professionel udvikling.

DELTAGELSE I MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER FOR ANSÆTTELSESTYPE FORDELT PÅ KØN I %

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UGANGEN AF ÅRET)	2025			2024		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
Fastansatte	44,3 %	54,2 %	98,5 %	25,8 %	43,7 %	69,5 %
Midlertidigt ansatte	0,0 %	0,0 %	0,0 %	11,1 %	11,1 %	22,2 %
Ansatte uden garanterede timer	2,3 %	0,0 %	2,3 %	2,6 %	0,0 %	2,6 %
TOTAL AF ALLE ANSATTE	36,0 %	43,6 %	76,6 %	21,5 %	35,4 %	69,5 %
TOTAL AF KØNNETS ANSATTE	73,2 %	85,8 %	-	45,5 %	67,2 %	-

Kursusdeltagelse

I 2025 har 87 ansatte deltaget i betalte kurser, hvilket svarer til godt en tredjedel af det totale antal ansatte i koncernen. Det er kun fastansatte, der har deltaget i betalte kurser.

Det svarer til, at godt 43 % af alle fastansatte i løbet af året har deltaget i betalte kurser. Af alle kvindelige fastansatte har godt 47 % deltaget i betalte kurser, og godt 40 % af alle mandlige fastansatte har deltaget i betalte kurser. De ansatte, der har deltaget, er nogenlunde ligeligt deltagende kvinder og mænd.

Det er en stigning i 2025 på alle parametre sammenlignet med 2024. For AUFF har der ikke været en udvikling i antal deltagere i betalte kurser, hvor FEAS Bolig, Parkkollegierne og Sandbjerg Gods har haft markante reduktioner. Det opvejes dog på koncernniveau af AU Cetera, INCUBA, Alexandra Instituttet og Aarhus Universitetsforlag, hvor der har været en stigning i antal. Det er særligt forårsaget af Alexandra Instituttet, som i 2025 har sendt godt halvdelen af arbejdsstyrken på betalte kurser, hvilket svarer til en firdobling sammenlignet med foregående år.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Antal deltagere i kurser fordelt på køn og ansættelsestype':

Deltagelse i kompetenceudvikling opgøres ud fra fakturerede kursustimer.

Andre former for kompetenceudvikling, der er ekskluderet, er: intern uddannelse, læringsdeling på tværs af selskaber og afdelinger, gratis kurser, research i forbindelse med projekter og lignende.

Opgørelsen er derfor ikke retvisende for koncernens samlede deltagelse i kompetenceudvikling.

For at give et mere nuanceret billede fordeles antal ansatte, der har deltaget i kurser, på ansættelsestyperne fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer samt kønnene mand og kvinde.

Ansatte i hver kategori er opgjort i antal personer med ansættelseskontrakter ved udgangen af regnskabsåret.

Procenterne viser andelen af den totale arbejdsstyrke, der har deltaget i kompetenceudvikling i regnskabsåret. Det beregnes ved at dividere antal ansatte, der har deltaget i kurser, med det totale antal ansatte i koncernen.

Derudover opgøres andelen af henholdsvis de deltagende, af kønnene og af den totale arbejdsstyrke for begge køn og de tre ansættelsestyper.

Det beregnes ved at dividere antal med henholdsvis antal deltagere totalt, kønnene totalt og det totale antal ansatte.

ANTAL DELTAGERE I KURSER FORDELT PÅ KØN OG ANSÆTTELSESTYPE

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025			2024		
	Antal	% af totale ansatte		Antal	% af totale ansatte	
<i>Deltagende ansatte totalt</i>	87	34,8 %		61	25,7 %	
	Antal	% af deltagende	% af kønnet	Antal	% af deltagende	% af kønnet
<i>Deltagende kvinder totalt</i>	42	48,3 %	34,1 %	33	54,1 %	29,5 %
<i>Deltagende mænd totalt</i>	45	51,7 %	35,4 %	28	45,9 %	22,4 %
	Antal	% af deltagende	% af ansættelsestype	Antal	% af deltagende	% af ansættelsestype
<i>Deltagende fastansatte totalt</i>	87	100 %	43,3 %	61	100 %	32,1 %
<i>Deltagende midlertidigt ansatte totalt</i>	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
<i>Deltagende ansatte uden garanterede timer</i>	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
	Antal	% af deltagende	% af kønnets ansættelsestype	Antal	% af deltagende	% af kønnets ansættelsestype
<i>Deltagende kvindelige fastansatte totalt</i>	42	48,3 %	47,2 %	33	54,1 %	40,2 %
<i>Deltagende kvindelige midlertidigt ansatte totalt</i>	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
<i>Deltagende kvindelige ansatte uden garanterede timer</i>	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
<i>Deltagende mandlige fastansatte totalt</i>	45	51,7 %	40,2 %	28	45,9 %	25,9 %
<i>Deltagende mandlige midlertidigt ansatte totalt</i>	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
<i>Deltagende mandlige ansatte uden garanterede timer</i>	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %

En medarbejder i AUFF-koncernen har i gennemsnit deltaget i 3,5 timers betalte kurser i løbet af 2025.

Det gennemsnitlige antal timer er det samme for mænd, som det er for kvinder. Beregnes det for fastansatte, har de kvindelige fastansatte i gennemsnit 4,9 timers deltagelse i betalte kurser årligt, svarende til 25 % mere end de mandlige fastansatte med et gennemsnit på 3,9 timer årligt.

Sammenlignet med 2024 har der i 2025 været flere medarbejdere af sted på betalte kurser, men gennemsnitlige antal timer pr. ansat er færre. Det skyldes betydelige reduktioner i antal timer for deltagende ansatte hos AUFF, AU Cetera, FEAS Bolig, Parkkollegierne og Sandbjerg Gods. Det bliver modvejet en smule af mindre stigninger hos INCUBA, Alexandra Instituttet og Aarhus Universitetsforlag.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Gennemsnitlige timers kursusdeltagelse fordelt på køn og ansættelsestype'

De registrerede timer forbrugt på kompetenceudvikling er beregnet ud fra fakturerede kursustimer.

Antallet af registrerede uddannelsestimer fordeles med udgangspunkt i det totale antal ansatte rapporteret ved udgangen af regnskabsåret fordelt på det totale antal ansatte, køn og ansættelsestyper.

Gennemsnitligt antal timer for den samlede arbejdsstyrke beregnes ved at dividere det totale antal timer brugt på betalte kurser med det totale antal ansatte i koncernen ved udgangen af regnskabsåret.

For køn og ansættelsestyper beregnes det ved at dividere antal timer for det pågældende køn og ansættelsestype med antal ansatte for det pågældende køn, ansættelsestype og rolle.

GENNEMSNITLIGE TIMERS KURSUSDELTAGELSE FORDELT PÅ KØN OG ANSÆTTELSESTYPE

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025			2024		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
Fastansatte	4,9	3,9	4,4	8,1	5,3	6,5
Midlertidigt ansatte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ansatte uden garanterede timer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ANSATTE TOTALT	3,5	3,5	3,5	5,9	4,6	5,2

Knap halvdelen af alle ledere og godt halvdelen af alle mellemledere i AUFF-koncernen har været af sted på betalte kurser, mens cirka en tredjedel af medarbejderne har været af sted. Sammenlignet med foregående år har færre ledere og mellemledere været af sted, mens flere medarbejdere har været af sted.

Mellemledere har i gennemsnit haft flest kursustimer, efterfulgt af ledere og medarbejdere. Det afspejler i høj grad også udviklingen i de enkelte selskaber med blot små afvigelser.

Deltagelse i betalte kurser er blot en del af kompetenceudviklingen, der finder sted rundt omkring i AUFF-selskaberne. Ud over betalte kursustimer er der andre former for kompetenceudvikling såsom intern uddannelse, læringsdeling på tværs af selskaber og afdelinger, gratis kurser, research i forbindelse med projekter og lignende. Disse dele af de ansattes kompetenceudvikling er mere komplekse at registrere og opgøre, hvorfor det ikke er inkluderet i opgørelsen. Opgørelsen afspejler derfor ikke den totale kompetenceudvikling, der finder sted.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Antal deltagere i kurser fordelt på roller'

Deltagelse i kompetenceudvikling opgøres ud fra fakturerede kursustimer. Antallet af ansatte, der har deltaget på kurser, opgøres og fordeles med udgangspunkt i kategorierne: ledere, mellemledere og medarbejdere. Ledere defineres som direktører anmeldt hos Virk.

Mellemledere defineres som chefer, og medarbejdere som den resterende arbejdsstyrke ekskl. studentermedhjælpere og løsarbejdere.

Antallet af henholdsvis ledere, mellemledere og medarbejdere, der har deltaget på kurser divideres med det totale antal ansatte med samme rolle. Det giver andelen af både ledere, mellemledere og medarbejdere, der har deltaget i betalte kurser.

'Gennemsnitlige timer forbrugt på kurser fordelt på roller'

De registrerede timer forbrugt på kompetenceudvikling er beregnet ud fra fakturerede kursus timer.

Antallet af registrerede uddannelsestimer fordeles med udgangspunkt i kategorierne: ledere, mellemledere og medarbejdere ekskl. studentermedhjælpere og løsarbejdere.

Gennemsnitlige antal timer for hver af kategorierne beregnes ved at dividere det totale antal timer brugt på betalte kurser i den pågældende kategori med antal ansatte i den pågældende kategori.

ANTAL DELTAGERE I KURSER FORDELT PÅ ROLLER

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025		2024	
	Antal	% af organisationsniveau	Antal	% af organisationsniveau
Ledere	4	44,4 %	3	42,9 %
Mellemledere	15	60,0 %	14	56,0 %
Medarbejdere ekskl. studentermedhjælpere og løsarbejdere	70	40,7 %	44	26,7 %

GENNEMSNITLIGE TIMER FORBRUGT PÅ KURSER FORDELT PÅ ROLLER

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UGANGEN AF ÅRET)

	2025		2024	
	Gns. timer til kompetenceudvikling		Gns. timer til kompetenceudvikling	
Ledere	4,4		10,2	
Mellemledere	7,8		16,2	
Medarbejdere ekskl. studentermedhjælpere og løsarbejdere	3,7		4,6	

SUNDHED OG SIKKERHED

Stress

I 2025 er der registreret fire tilfælde af stresssygemeldinger, hvor der i 2024 var registreret to tilfælde. Der kommenteres ikke nærmere på tilfældene for at respektere de berørte, men der arbejdes på at bringe det ned.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Stressramte ansatte'

Det kan være svært at måle og registrere tilfælde af stress, både fordi der ikke er synlige symptomer, og fordi organisationer ikke kan kræve information om ansattes helbred eller årsag til sygemelding.

Måden, man indtil videre har målt det på, er subjektive vurderinger af ledere i koncernen eller i tilfælde, hvor det er registreret i Dataløn eller NAV. Fremadrettet stræber man mod at finde en mere struktureret og præcis måde at registrere det på.

Sundhedsforsikring

I 2025 er 200 ansatte dækket af en privat sundhedsforsikring gennem arbejdet.

Sundhedsforsikringen dækker alle fastansatte og midlertidigt ansatte, med undtagelse af en enkelt medarbejder, der har fravalgt sundhedsforsikringen, og en enkelt, der er oversteget aldersgrænsen for dækning.

Det betyder, at ansatte uden garanterede timer ikke er dækket af den private sundhedsforsikring, men ligesom alle andre danskere er dækket gennem det danske sundhedsvæsen.



I tabellerne på næste side fremgår antal og andel af ansatte, der er dækket af sundhedsforsikringen.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Ansatte dækket af privat sundhedsforsikring'

Antal ansatte, der er omfattet af sundhedsforsikring, er registreret i Dataløn.

For at give et mere nuanceret billede er antal dækkede fordelt på ansættelsestyperne fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer. Ansatte i hver kategori er opgjort i antal personer med ansættelseskontrakter ved udgangen af regnskabsåret.

Andelen af ansatte dækket af sundhedsforsikringen beregnes ved at dividere antal dækkede ansatte med koncernens totale antal ansatte.

Derudover opgøres andelen af de dækkede af de tre ansættelsestyper og af den totale arbejdsstyrke. Det beregnes ved at dividere antal med henholdsvis antal dækkede, antal med den pågældende ansættelsestype og det totale antal ansatte.

STRESSRAMTE ANSATTE

(ANTAL I ÅRET, OPGJORT VED UDGANGEN AF ÅRET)

	2025	2024
	Antal	Antal
Stressramte ansatte	4	2

ANSATTE DÆKKET AF PRIVAT SUNDHEDSFORSIKRING FORDELT PÅ ANSÆTTELSESTYPE

(ANTAL VED UDGANGEN AF ÅRET)

	2025				2024			
	Antal	% af arbejdsstyrken			Antal	% af arbejdsstyrken		
Antal ansatte dækket af privat sundhedsforsikring	200	80,0 %			193	81,4 %		
	Antal	% af dækkede	% af ansættelsestype	% af arbejdsstyrken	Antal	% af dækkede	% af ansættelsestype	% af arbejdsstyrken
Fastansatte dækket af privat sundhedsforsikring	199	99,5 %	99,0 %	79,6 %	188	97,4 %	98,9 %	79,3 %
Midlertidigt ansatte dækket af privat sundhedsforsikring	1	0,5 %	20,0 %	0,4 %	5	2,6 %	55,6 %	2,1 %
Ansatte uden garanterede timer dækket af privat sundhedsforsikring	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %

WORK-LIFE-BALANCE

Alle i AUFF-koncernen har som minimum ret til løn i forbindelse med sygedage, ferie samt barsels- og forældreorlov i overensstemmelse med dansk lovgivning. Derudover har alle ansatte ret til ekstra ferie, omsorgsdage og orlov i overensstemmelse med ansættelsesvilkår, som er fastsat i kontrakter samt personalehåndbøger og -politikker. Ydermere har alle ansatte lov til at søge om forskellige orlovere.

I koncernen er ansatte dækket af barselsordninger, der tilbyder bedre vilkår end dem, der er defineret i dansk lovgivning. Hvilken type ansatte der er dækket, er forskelligt fra selskab til selskab. Det spænder fra udelukkende at dække de fastansatte i nogle selskaber til at dække både fastansatte, midlertidigt ansatte og ansatte uden garanterede timer i andre selskaber.

Vilkårene i barselsordningerne varierer også fra selskab til selskab.

De AUFF-selskaber med flest ansatte er AUFF og Alexandra Institutet, der tilsammen udgør over halvdelen af AUFF-koncernens arbejdsstyrke. AUFF læner sig op ad barselsordningen hos Aarhus Universitet, som giver muligheder på samme niveau som ved statsligt ansatte. Hos Alexandra Institutet tilbydes der fuld løn i dele af orlovsperioden, så længe orloven udløser fuld refusion til Alexandra Institutet både fra kommunen og fra barselsfonden, som Alexandra er tilknyttet.

For ansatte hos AUFF betyder det, at mødre kan få barsels- og forældreorlov i op til 32 uger med fuld løn. Derudover er der mulighed for udstrækning af forældreloven fra 32 op til 40 eller 46 uger, dog uden indkomst. Dele af barslen kan overdrages til far eller medmor. Ansatte, der er far eller medmor, har ret til op til 32 ugers forældreorlov, hvor 16 uger er med fuld løn. Dele af barslen kan overdrages til mor. Derudover er der for far og medmor mulighed for udstrækning af forældreloven fra 32 op til 40 eller 46 uger, dog uden indkomst. I forbindelse med adoption har ansatte og partner ret til 48 uger med løn ligeligt fordelt på de to parter, dog betinget af at der er fuld dagpengerefusion til selskabet.

Alexandra Institutet følger gældende dansk lovgivning vedrørende barsel og adoption og udvider muligheden ved at tilbyde løn i visse orlovsperioder. Det betyder, at kvindelige ansatte har mulighed for barsel med fuld løn i op til 27 uger, og mandlige ansatte har mulighed for barsel med løn i op til 13 uger. Ved adoption ses adoptionsdagen som fødselsdagen og ekskluderer derfor de 4 uger med løn op til fødselsdagen.

I året tog ni af de berettigede familierelateret orlov i form af barsels- eller forældreorlov, herunder to kvinder og syv mænd. En enkelt ansat hos INCUBA, en enkelt ansat hos Aarhus Universitetsforlag og syv ansatte hos Alexandra Institutet.

I visse selskaber er der også mulighed for omsorgsdage for forældre og seniordage for seniorer. Derudover har enkelte selskaber indført inspirationsdage eller selvomsorgsdage, hvor ansatte, der ikke har seniordage, har muligheden for at tage fri et par dage i året med løn. Det giver de ansatte muligheden for at drage omsorg for sig selv eller deltage i aktiviteter som kilde til inspiration og motivation. Det er ikke registret, hvor mange der har benyttet muligheden, eller hvor mange dage det svarer til.

MENNESKERETTIGHEDER

Alvorlige menneskerettighedshændelser omfatter retssager, formelle klager gennem organisationen eller tredjepartsmekanismer, alvorlige påstande i offentlige rapporter eller i medierne, hvis disse er direkte forbundet med koncernens egen arbejdsstyrke.

Tilfælde af diskrimination og klager indgivet inden for organisationen behandles gennem formelle kanaler. Grundet sensitiviteten af disse sager offentliggør vi ingen informationer herom. Hver rapportering eller klage er behandlet med stor fortrolighed. Læs mere i afsnittene "Dialog med egen arbejdsstyrke" og "Whistleblowerordningen".

Vi holder øje med bøder og straffe for at sikre, at de hurtigt identificeres og adresseres. Ingen alvorlige brud på menneskerettigheder er registreret i 2024 eller 2025, og de fem klager registreret i 2024 og 2025 er håndteret.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Hændelser, klager og alvorlige påvirkninger på menneskerettigheder'

Omfatter alle bekræftede hændelser, der vedrører koncernens ansatte og i året er dokumenteret gennem relevante kanaler.

Diskriminationshændelser omfatter alle verificerede tilfælde af direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling og chikane hos koncernens ansatte. Klager omfatter sager, hvor en eller flere af koncernens ansatte har udtrykt utilfredshed eller anklage om en negativ påvirkning eller rettighedskrænkelser og forventer en respons/løsning via en klagekanal, som koncernen anerkender og følger op på.

Det inkluderer registrerede sager, hvor en ansvarlig udpeges, sagen undersøges og lukkes.

Det inkluderer sager vedrørende chikane, diskrimination, vold, trusler, grov stødende tale, mobning, brud på arbejdsvilkår og lignende, uanset om krænkeren er intern eller ekstern.

Bekræftede alvorlige brud på menneskerettigheder omfatter tilfælde af retssager, formelle klager eller tredjeparts klagemekanismer, alvorlige påstande i offentlige rapporter eller medier, hvor disse er relateret til koncernens ansatte, og hvor vi ikke bestrider, at hændelserne har fundet sted.

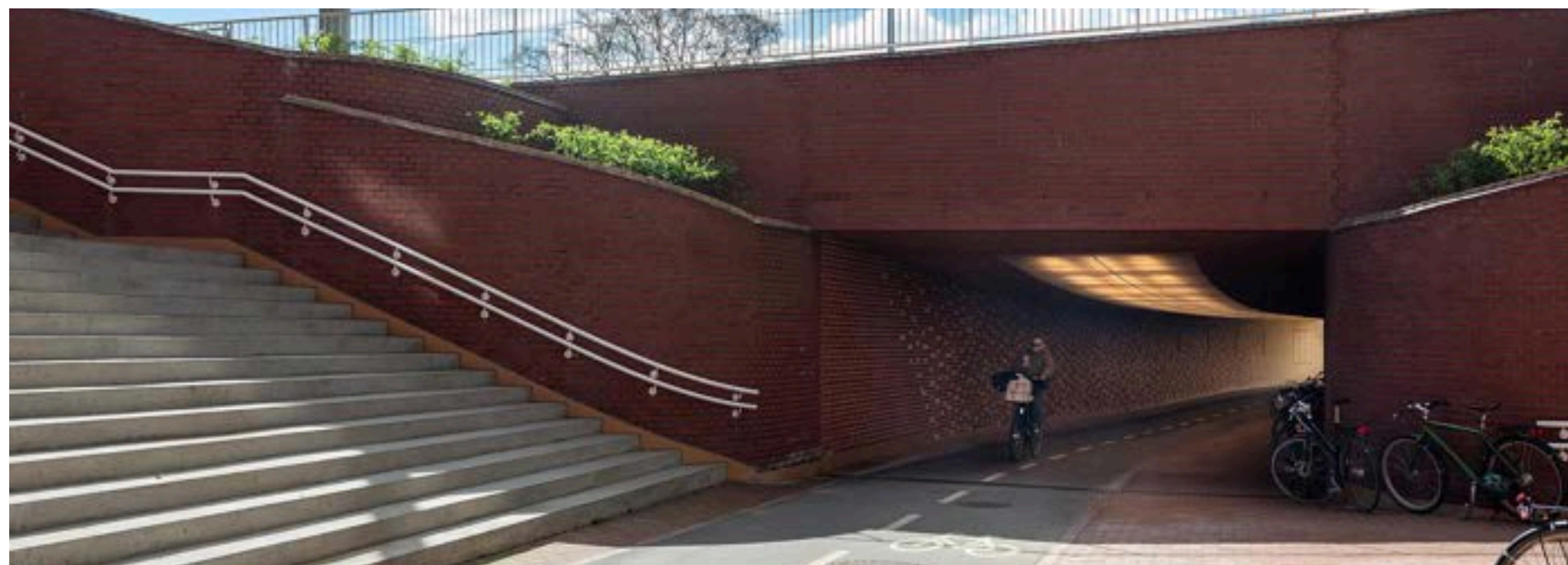
Menneskerettigheder defineres ud fra UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work og OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Hændelser, der stadig er under efterforskning, klassificeres ikke som bekræftede. Bødebeløb opgøres i tDKK.



Som det fremgår af ovenstående, tager AUFF-koncernen alle klager og henvendelser vedrørende hændelser og potentielle eller faktiske negative påvirkninger på menneskerettigheder alvorligt.



Der iværksættes relevante tiltag med henblik på at forebygge, afhjælpe eller standse konstaterede forhold. Alle klager modtaget i rapporteringsåret er håndteret og afsluttet, og der foreligger således ingen uløste klager ved årets udgang.

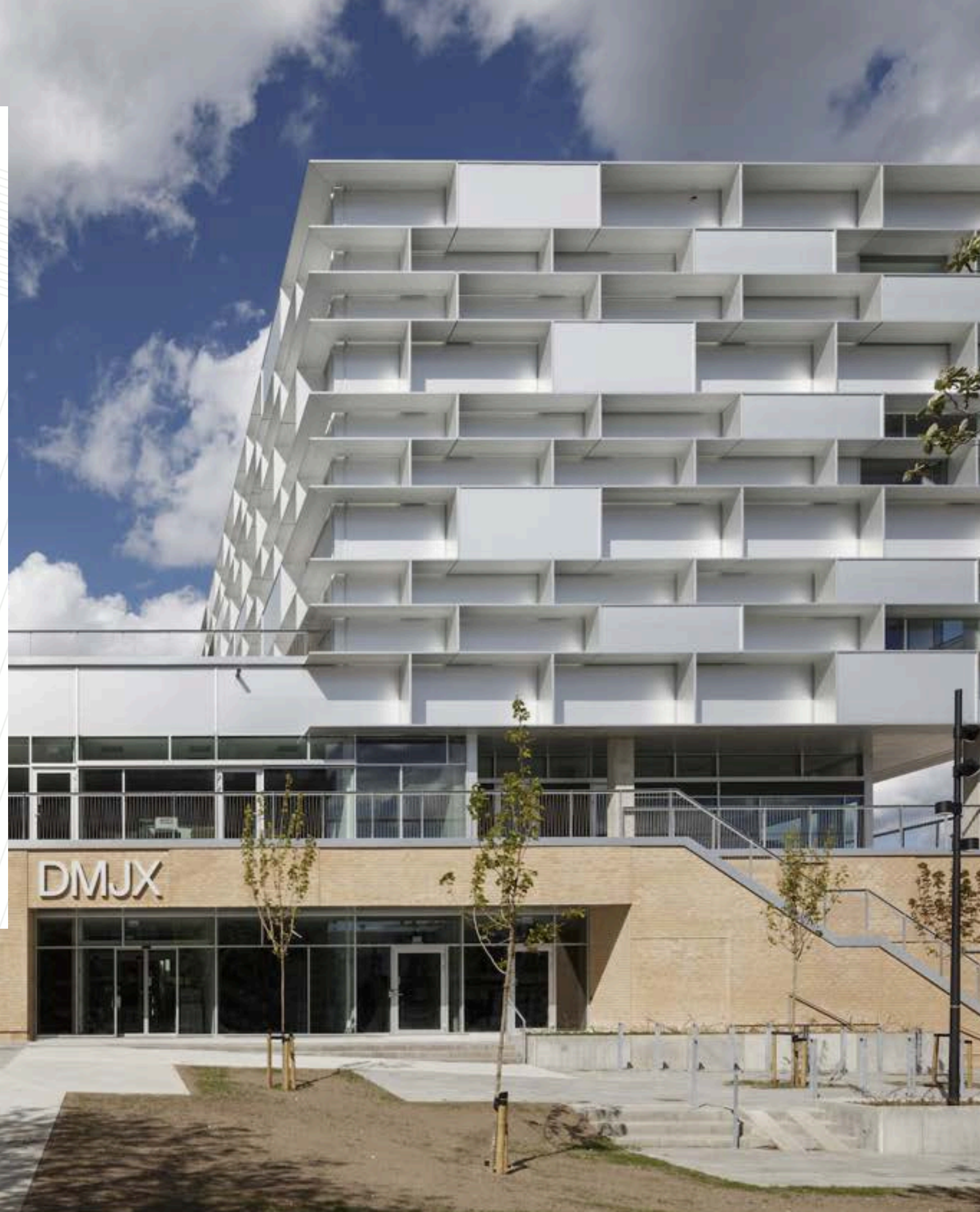


HÆNDELSER, KLAGER OG ALVORLIGE PÅVIRKNINGER AF MENNESKERETTIGHEDERNE

	Enheder	2025	2024
Registrerede tilfælde af diskrimination	Antal	0	0
Registrerede klager gennem AUFF-kanaler	Antal	5	2
Klager til nationale kontaktpunkter for OECD's multinationale virksomheder	Antal	0	0
Beløb for bøder, sanktioner og erstatning for sager, som følge af hændelser og klager	tDKK	0	0
Identificerede tilfælde af alvorlige menneskerettighedskrænkelser	Antal	0	0
Beløb for bøder, sanktioner og erstatning for sager, som følge af tilfælde med alvorlige menneskerettighedskrænkelser	tDKK	0	0

LEDELSES- OPLYSNINGER

Dette afsnit beskriver væsentlige governance-forhold i AUFF-koncernen. For regnskabsåret 2025 er der fokus på virksomhedskultur samt korrupsion og bestikkelse.



VIRKSOMHEDSADFÆRD

I AUFF er vi overbeviste om, at en sund virksomhedskultur er grundlaget for langsigtet succes og tillid fra medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og samfundet. Vi forpligter os derfor til at opretholde en sund virksomhedskultur.

Dette afsnit beskriver væsentlige ESG-governance-forhold relateret til virksomhedsadfærd i AUFF-koncernen i 2025. Formålet med afsnittet er at skabe gennemsigtighed omkring vores virksomhedskultur samt proces for antikorrupition og -bestikkelse.

Vi beskriver både vores væsentlige påvirkning og risiko, der knytter sig til virksomhedsadfærd. Derudover præsenterer vi vores politikker, processer, ambitioner og nøgletal.

For virksomhedsadfærd er der identificeret to væsentlige IRO'er, herunder en aktuel positiv påvirkning og en enkelt risiko. De er begge forbundet med egen drift. Afsnittet her har til formål at tydeliggøre, hvilke dele af virksomhedsadfærden disse IRO'er relaterer sig til.

Den **væsentlige aktuelle, positive påvirkning** på virksomhedsadfærd, der er identificeret, relaterer sig til virksomhedskultur.



Ordentlighed er en kerneværdi på tværs af alle koncernens selskaber. Dette princip driver virksomhedernes kultur og har en positiv påvirkning på medarbejdere, driften af virksomheden og samarbejde med partnere.

Den **væsentlige risiko** forbundet med virksomhedsadfærd, der er identificeret, relaterer sig til korrupition og bestikkelse. FEAS opererer i byggebranchen, som er en branche med iboende risiko for korrupition og bestikkelse. Hvis der foregår korrupition i FEAS-projekter, kan det have negative finansielle konsekvenser for FEAS i form af tabt indtjening, øgede omkostninger og eventuelle bøder. Det er særligt ansatte i indkøbs- eller kundefunktioner, der er i risikogruppen.

IRO-NAVN	IRO-TYPE	VÆRDIKÆDE
<i>Virksomhedskultur afleder positive effekter</i>	Aktuel positiv påvirkning	Egen drift: Alle aktiviteter er under vores kontrol
<i>Risiko for korrupition</i>	Risiko	Egen drift: Udvikling af byggeri og byområder samt indkøb





POLITIKKER

ESG-governancepolitik

I 2025 har AUFF-koncernen formaliseret og udbygget nogle principper for virksomhedsadfærd i en ESG-governancepolitik, der skal bidrage til at håndtere den væsentlige påvirkning og risiko.

Dette er en minimumspolitik gældende for alle koncernens selskaber og fungerer som en nedre grænse for, hvad der som minimum skal opfyldes.

Grundelementerne i politikken er virksomhedskultur samt antikorruption og -bestikkelse. Hvert af elementerne beskrives yderligere herunder.

Virksomhedskultur

Vi er overbeviste om, at en sund virksomhedskultur er grundlaget for langsigtet succes og tillid fra medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og samfundet.

Vi forpligter os derfor til at opretholde en kultur, der bygger på kerneværdierne: ordentlighed, ansvarlighed, fremsynethed, passion og mennesket i fokus.

Ordentlighed er et mantra hos os. Vi stræber efter at optræde troværdigt, pålideligt, reelt og respektfuldt i alle henseender over for samarbejdspartnere, lejere, kunder og medarbejdere. En høj forretningsetik er en selvfølge hos os.

Ansvarlighed vægtes højt i vores beslutninger og handlinger. Ansvarlighed over for alle vores interessenter, men også ansvarlighed over for vores jord, klima, natur, lokalsamfund og mennesker generelt.

Vi lægger også vægt på det lange perspektiv. **Fremsynethed** sikrer, at vi kan være proaktive og agile i forhold til kommende behov og udfordringer.

Vi har **passion** for vores formål og virke. Vi arbejder engageret og entusiastisk med vores arbejde, og det er vigtigt for os, at medarbejderne føler sig inspirerede og motiverede for at yde deres bedste til gavn for koncernen.

Vi har altid **mennesket i fokus** hos såvel vores samarbejdspartnere som internt. Vi stræber efter at forstå vores samarbejdspartners behov og forventninger og forsøger til stadighed at efterkomme deres behov. I koncernen er der plads til forskellighed, og det er vigtigt, at vores medarbejdere trives og har en god balance mellem deres arbejdsliv og privatliv.

Antikorruption og -bestikkelse

AUFF-koncernen har nul-tolerance over for korruption og bestikkelse. Det er forbudt at tilbyde, anmode om eller modtage nogen form for bestikkelse – direkte eller indirekte. I større eller vigtige beslutningsprocesser skal der involveres flere ledelseslag.

Der er etableret interne procedurer til at identificere, forebygge og håndtere risici relateret til uetisk adfærd af grov karakter. Ved mistanke om faktiske eller potentielle overtrædelser i form af uetisk adfærd, korruption eller brud på ESG-governancepolitikken opfordres medarbejdere og andre interessenter til at rapportere det til ledelsen eller via organisationens whistleblowerordning.

AUFF-direktionen har det overordnede ansvar for implementering, ressourceallokering og efterlevelse af ESG-governancepolitikken. ESG-teamet vejleder og kommunikerer internt. Alle medarbejdere skal efterleve politikken. Indholdet præsenteres på fællesmedarbejdermøder, i forbindelse med onboarding og er tilgængelig på relevante platforme for alle ansatte.

Politikken kontrolleres løbende og mindst årligt af AUFF ESG-teamet, ESG-styregruppen og direktionen.

Dertil har et udvalg af datterselskaber supplerende politikker relateret til de væsentlige ESG-emner for virksomhedsadfærd, der mere detaljeret beskriver forhold, arbejdsgange og lignende. Det inkluderer blandt andet gavepolitikker og personalehåndbøger.

Whistleblowerpolitik

I 2025 er Aarhus Universitets Forskningsfond og datterselskaber alle omfattet af en fælles whistleblowerordning. Ordningen giver interne og eksterne personer med tilknytning til AUFF-koncernen mulighed for at indberette mistanke om alvorlige overtrædelser. Whistleblowerordningen behandler indberetninger om alvorlige forhold i overensstemmelse med den danske whistleblowerlov og EU's whistleblowerdirektiv (EU) 2019/1937.



Indberetning: Whistleblowere kan foretage indberetninger via AUFF's whistleblowerordning, som kan findes på fondens og datterselskabernes hjemmesider.

Whistleblowere kan også benytte de eksterne ordninger oprettet af myndigheder på www.whistleblower.dk. Indberetninger kan ske anonymt, og alle involverede er underlagt tavshedspligt.

Modtagelse og vurdering: For at sikre uafhængighed modtages indberetninger af en ekstern tredjepart. Tredjeparten bekræfter modtagelsen direkte over for whistlebloweren inden for syv dage og vurderer, om indberetningen er omfattet af ordningen. Derefter udpeges en upartisk, uafhængig og kompetent behandler i AUFF's whistleblowerenhed, som ikke må være berørt af sagen eller være i risiko for interessekonflikt. Hvis indberetningen omfatter hele enheden, udpeger tredjeparten en anden ansvarlig.

Undersøgelse, afgørelser og opfølgning: AUFF's whistleblowerenhed består af den administrerende direktør, finansdirektøren og stabschefen. Enheden vurderer behovet for undersøgelse og beslutter relevante tiltag. Undersøgelsesproceduren er beskrevet i "Retningslinjer for undersøgelse af indberetninger", som tilgås via indberetningslinket. AUFF behandler sager objektivt, hurtigt og fortroligt.

En sag kan afsluttes som grundløs, føre til påtale, advarsel eller ansættelsesretlige sanktioner, give anledning til ændringer af interne retningslinjer eller blive overdraget til myndigheder.

Overtrædelser sanktioneres efter gældende lovgivning og regler hos AUFF. Whistlebloweren modtager en opfølgning senest tre måneder efter bekræftelse af indberetningen – eller senest seks måneder i behørigt begrundede tilfælde. Berørte personer orienteres først, når det ikke længere risikerer at kompromittere undersøgelsen.

Rettigheder, fortrolighed og beskyttelse: AUFF tillader ingen former for repressalier eller chikane mod whistleblowere. Undersøgelser gennemføres under streng overholdelse af fortrolighed, databeskyttelse og informationssikkerhed. Personoplysninger behandles i overensstemmelse med AUFF's persondatapolitik.

Kommunikation og rapportering: Whistleblowerenheden fører en oversigt over modtagne indberetninger og rapporterer årligt antallet til bestyrelsen, såfremt der har været indberetninger. Bestyrelsen orienteres desuden i sager, der vedrører væsentlige forhold.



AUFF's whistleblowerpolitik kan findes på fondens og datterselskabernes hjemmesider.

INITIATIVER, DER UDVIKLER EN SUND VIRKSOMHEDSKULTUR

AUFF-koncernens kultur bygger på kerneværdierne: ordentlighed, ansvarlighed, fremsynethed, passion og mennesket i fokus, som danner udgangspunktet for datterselskabernes egne værdiformuleringer, der er tilpasset deres respektive kontekster.

AUFF-selskaberne arbejder målrettet med at etablere, udvikle og fastholde en sund og ansvarlig virksomhedskultur, som understøtter deres formål, strategiske mål og samfundsansvar.

Virksomhedskulturen ses som en central forudsætning for både faglig kvalitet, trivsel og bæredygtig forretningsdrift. Initiativer, der er med til at udvikle en sund virksomhedskultur, beskrives i nedenstående afsnit.

Beskrivelserne er opsummerende for hele koncernen og spænder bredere end beskrivelserne præsenteret i årsrapporten 2025, der særligt fokuserer på FEAS, der har vist sig mest relevant set fra et ESG-perspektiv.



I AUFF's årsrapport for 2025 forefindes en beskrivelse af handlinger specifikt for FEAS.

Politikker

Vores kultur understøttes af politikker, som beskriver forventet adfærd, ansvar og handlingsveje. Politikkerne fungerer som et fælles udgangspunkt for, hvordan vi forebygger uetisk adfærd samt sikrer et trygt og respektfuldt arbejdsmiljø. Vi arbejder løbende på at vedligeholde og forbedre disse politikker, så de afspejler lovgivning, best practice og koncernens udvikling.

Kulturbærer

En sund virksomhedskultur bæres i høj grad af ledelsen, som fungerer som kulturbærer og rollemodeller for organisationens værdier. Gennem konsistent adfærd, tydelige forventninger og et højt etisk niveau sætter ledelsen retningen for, hvordan vi arbejder sammen, træffer beslutninger og håndterer udfordringer.

Rekruttering

I forbindelse med rekruttering lægges der vægt på både faglige kompetencer og kulturelt match. Det betyder, at vi ikke kun vurderer kandidatens erfaring og kvalifikationer, men også deres potentiale til at bidrage positivt til vores kultur.

Kommunikation og løbende dialog

En sund virksomhedskultur kræver åben, tydelig og løbende kommunikation, der gør medarbejderne informerede, involverede og trygge. Vi prioriterer regelmæssige interaktioner såsom fællesmøder, seminarer, interne fora og daglig dialog, som tilpasses de enkelte datterselskaber, så information deles på den måde, der giver mening lokalt.

Bestyrelsen orienteres ved behov om centrale forhold vedrørende kulturen. Det kan være i forbindelse med drøftelser om den overordnede organisering, risikovurderinger, strategiudvikling eller i forbindelse med opfølgning på trivsel og arbejdsmiljø. Virksomhedskulturen evalueres løbende igennem både formelle og uformelle mekanismer, såsom medarbejderundersøgelser, udviklingssamtaler, løbende 1:1, teammøder, ledermøder og i arbejdsmiljøgrupperne. Resultaterne anvendes aktivt til at justere indsatser.



FOREBYGGELSE AF KORRUPTION OG BESTIKKELSE

I arbejdet med at forebygge korrupsion og bestikkelse har vi særligt fokus på de områder og funktioner, hvor risikoen naturligt er højest. Det inkluderer selskaberne i byggebranchen – særligt dem med kunde- og leverandørvendte funktioner. Ved at have ekstra opmærksomhed på disse sårbare områder og tydelige rammer for adfærd gør vi det lettere at træffe de rigtige valg og sikre en ansvarlig og tillidsfuld praksis.

Politikker

Vores ESG-governancepolitik tydeliggør, hvilken adfærd der forventes, og hjælper ansatte med at træffe etisk korrekte valg i situationer med potentiel risiko.

Whistleblowerordningen supplerer dette ved at tilbyde en tryk og fortrolig kanal til at indberette mistanke om uregelmæssigheder. Medarbejderne oplyses om tilgængeligheden af disse politikker.

Kommunikation af kerneværdier

Ved løbende at kommunikere vores kerneværdier såsom ordentlighed skaber vi en tydelig fælles forståelse af, at korrupsion og bestikkelse ikke accepteres.

Når værdierne er en naturlig del af dagligdagen, forventes det at styrke medarbejdernes dømmekraft og gøre det lettere at navigere i potentielle etiske dilemmaer.

Flere end to øjne

Mere specifikke tiltag omfatter, at større indkøb og væsentlige beslutninger behandles af flere personer eller ledelsesniveauer.

Ved at sikre, at flere øjne vurderer grundlaget, processen og beslutningen, mindskes risikoen for uetisk påvirkning. Denne flerlagede godkendelsesproces gør det vanskeligere for enkeltpersoner at træffe beslutninger, der afviger fra god forretningsskik.

Derudover undersøger vi muligheder for mere systemisk uddannelse af koncernens ansatte i antikorrupsion og -bestikkelse i året 2026.

TILFÆLDE AF KORRUPTION OG BESTIKKELSE

AUFF-koncernen ønsker at være transparent i håndtering af eventuelle tilfælde af korrupsion eller bestikkelse. Der er i 2025 ikke registreret nogle sådan tilfælde i AUFF-koncernen.



RAPPORTERINGSPRINCIPPER

'Tilfælde af korrupsion og bestikkelse'

Antal domme inkluderer sager relateret til korrupsion eller bestikkelse, hvor AUFF-selskaber har været involveret, som har ført til en dom for selskabet.

Bødebeløb er beløb, som et AUFF-selskab har måtte betale, som konsekvens af en dom relateret til korrupsion og bestikkelse, hvor selskabet har været involveret. Tilfælde af korrupsion og bestikkelse er alle bekræftede tilfælde af korrupsion og bestikkelse. Bekræftede tilfælde er defineret som tilfælde, hvor det er fastslået, at de er underbyggede.

TILFÆLDE AF KORRUPTION OG BESTIKKELSE

	Enheder	2025	2024
Antal domme for overtrædelse af antikorrupsions- og bestikkelseslove	Antal domme	0	0
Samlet beløb for overtrædelse af antikorrupsions- og bestikkelseslove	Kr.	0	0
Samlede antal tilfælde af korrupsion og bestikkelse	Antal	0	0

OUT OF SCOPE

Dette afsnit har til formål at beskrive emner, der ikke har været i scope for ESG-rapporteringen, men som vi alligevel finder det relevant at dele informationer om.



OUT OF SCOPE

I forbindelse med dobbelt væsentlighedsanalysen er der nogle emner, der ikke har været i scope for ESG-rapporteringen. De er ekskluderet fra analysen og resten af rapporten, da der ikke er tale om driftsaktiviteter. Alligevel finder vi det relevant at dele informationer om vores bevillinger og uddelinger samt investeringer i værdipapirer.

BEVILLINGER OG UDDELINGER

Da bevillinger og uddelinger ikke er medtaget i dobbelt væsentlighedsanalysen, er den potentielle risiko for korruption og bestikkelse ikke vurderet væsentlig. Det betyder dog ikke, at risikoen ikke tages seriøst. Imødegåelse af risici er en integreret del af AUFF's løbende vurderinger af ansøgninger forud for uddeling af midler til konkrete projekter, så eventuelle risici i forbindelse med uddelinger er tilstrækkeligt belyst.

Modtagere af AUFF's uddelinger består, foruden enkelte datterselskaber, udelukkende af forskere ved Aarhus Universitet, der er under tilsyn fra staten, hvilket i væsentligt omfang reducerer risici relateret til manglende samfundsansvar, herunder i henseende til negative påvirkninger af miljø, klima, menneskerettigheder og personaleforhold samt korruption og bestikkelse. AUFF ser således ingen generiske risici i forhold til at opfylde kravet om at udvise samfundsansvar ved fondens uddelinger.

I AUFF's årsrapport og årsberetning for 2025 forefindes en beskrivelse af den positive påvirkning fra bevillinger og uddelinger.

INVESTERINGER I VÆRDIPAPIRER

En anden betydelig del, der ikke indgår i dobbelt væsentlighedsanalysen, er investeringerne i værdipapirer. Da AUFF Invests ejerandel i de enkelte selskaber, der er investeret i, reelt er meget lille, har AUFF Invest meget begrænset indflydelse på den daglige drift i de selskaber.

AUFF Invest forvalter en formue på over 3 mia. kr. i værdipapirer, og investeringer af den størrelse indebærer naturligvis ESG-risici og -påvirkninger.

Dette håndteres blandt andet gennem "Politik for ansvarlige investeringer", som omfatter en række centrale elementer som samfundsansvar og etiske hensyn, ESG-integration i investeringsprocessen, aktivt ejerskab og aktivitets- og normbaseret screening.

På AUFF's hjemmeside forefindes AUFF Invests Politik for ansvarlige investeringer.

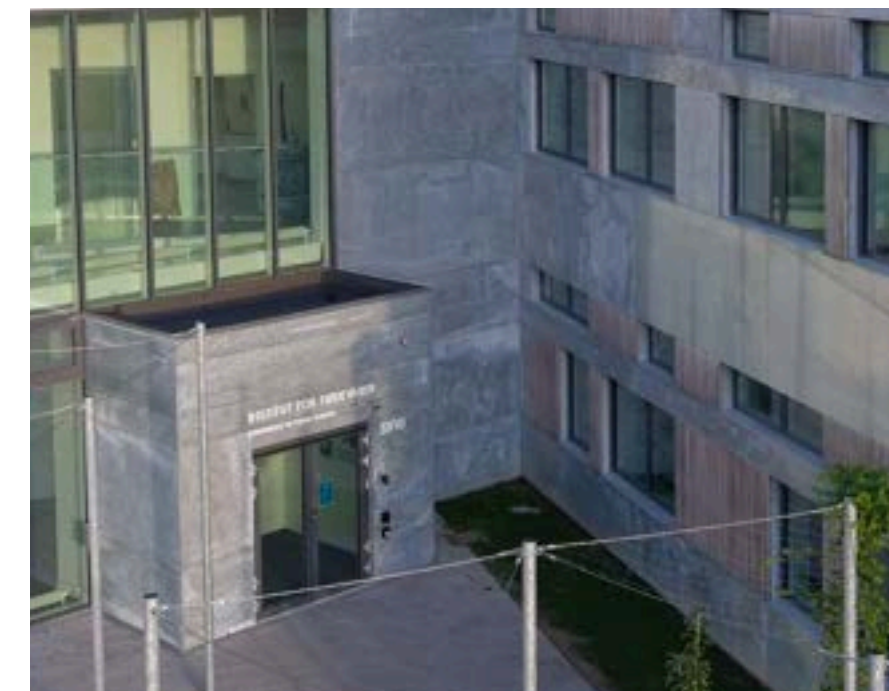
AUFF's formue bliver forvaltet af eksterne kapitalforvaltere, der alle er underlagt og har accepteret AUFF Invests "Politik for ansvarlige investeringer". Dette sikrer, at investeringerne screenes for de vigtigste potentielle negative ESG-påvirkninger og -risici. Derfor vurderes den overordnede risiko for negativ samfundspåvirkning og finansiel risiko i relation til AUFF Invests værdipapirportefølje som begrænset.

Ud over at der screenes for kontroversielle aktiviteter jf. AUFF Invests "Politik for ansvarlige investeringer", screenes investeringer også for CO₂e-udledning, yderligere kontroversielle aktiviteter og øvrige metrikker.

CO₂e-udledningen relateret til værdipapirporteføljen er betydelig, især på grund af porteføljens størrelse. Set i forhold til AUFF-koncernens samlede klimaaftryk udgør investeringernes klimabelastning en meget markant del i scope 3 og koncernens samlede CO₂e-udledning.

Aktiviteter, vi også løbende holder øje med, inkluderer blandt andet fossile brændstoffer, alkohol og gambling. Metrikker inkluderer afhængighed af naturøkosystemer, impact på naturøkosystemer og biodiversitetsrisici.

AUFF Invest har en stor andel af aktieinvesteringer i såkaldte indeksporteføljer (EFT'ere), så derfor ligger metrikker i vores investeringsporteføljen tæt på benchmarket NASDAQ Large Mid Cap Index – i nogle tilfælde på samme niveau, i andre tilfælde lidt over eller lidt under.



AARHUS UNIVERSITETS
FORSKNINGSFOND

