

Åpenhetsloven

1. Om selskapet

Aller Media AS er et av Norges største mediekonsern, med virksomhet innen medier og forbrukertjenester. Selskapet har hovedkontor i Oslo og er et datterselskap av Aller Media Nordic A/S, som har hovedkontor i Danmark.

Kjernevirksomheten omfatter utgivelse av riksdekkende aviser og magasiner (inkludert Dagbladet og Se og Hør), digitale medieplattformer samt innholdsmarkedsføring og kommunikasjonstjenester. Forretningsmodellen baserer seg på journalistikk og redaksjonell innholdsproduksjon, digital annonsering, abonnementsinntekter og innholdspartnerskap. Hoveddelen av det redaksjonelle innholdet produseres av våre fast ansatte, mens en betydelig andel også leveres av frilansjournalister og uavhengige bidragsytere.

1.1 Omfang av denne redegjørelsen

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til § 5 i åpenhetsloven og dekker følgende norske juridiske enheter, som til sammen utgjør Aller Medias norske virksomhet som er underlagt loven:

- Aller Media AS
- Dagbladet AS
- Aller X AS
- HS Media AS
- Roede AS

Redegjørelsen dekker ikke Aller-konsernets enheter i Sverige, Finland eller Danmark, som ikke er underlagt åpenhetsloven.

Merk: Dagbladet AS og Aller X AS ble fusjonert inn i Aller Media AS 2. mars 2026, etter utløpet av rapporteringsperioden. Begge enheter er inkludert i denne redegjørelsen ettersom de var selvstendige juridiske enheter gjennom hele den aktuelle perioden.

1.2 Styring og interne retningslinjer

Ansvaret for etterlevelse av åpenhetsloven er forankret på konsernnivå og ledes av CFO. En tverrfaglig arbeidsgruppe med deltakere fra alle forretningsområder og datterselskaper møtes jevnlig for å gjennomgå risikofunn, følge opp implementering av tiltak og rapportere til konsernledelsen. Styret godkjenner denne redegjørelsen årlig.

Følgende interne rammeverk styrer selskapets tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Aller-konsernets etiske retningslinjer (Code of Conduct): obligatorisk for alle ansatte og gjeldende for alle direkte og indirekte eide datterselskaper, og dekker menneskerettigheter og arbeidsrettigheter (forankret i ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet), antikorrupsjon, dataetikk, redaksjonell uavhengighet, helse, miljø og sikkerhet samt ikke-diskriminering
- Aller-konsernets etiske retningslinjer, leverandørkrav: Aller Media utleverer for øyeblikket konsernets etiske retningslinjer til leverandører ved avtaleinngåelse, med krav til menneskerettigheter, arbeidsrettigheter og forretningsetikk. Aller-konsernets leverandørkodeks er under utvikling og vil bli innarbeidet i kontraktsbetingelsene med alle nye leverandører ved publisering, forventet innen neste rapporteringssyklus.
- Aller-konsernets dataetikkpolicy: gjelder på tvers av alle Aller-enheter og fastsetter bindende prinsipper for databehandling: individuell selvbestemmelse, personvern, ansvarlighet, sikkerhet og dataminimering
- Varlingskanal: en anonym rapporteringsmekanisme tilgjengelig for ansatte, leverandører og andre eksterne parter, driftet gjennom Aller-konsernets varlingsnettverk
- HMS-rutiner (helse, miljø og sikkerhet) på tvers av alle forretningsområder
- Halvårlige medarbeiderundersøkelser som dekker arbeidsbelastning, balanse mellom arbeid og privatliv samt arbeidskultur

For frilanskribenter opererer Aller Media i henhold til tariffavtalen mellom Norsk Journalistlag (NJ) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL), som fastsetter minstepriser og -vilkår tilsvarende dem som gjelder for fast ansatte for sammenlignbart arbeid.

Redaksjonell adferd er styrt av Redaktørplakaten og Vær varsom-plakaten. Aller Medias publikasjoner har få klager som får medhold i Pressens Faglige Utvalg (PFU). Selskapet bidrar finansielt til Faktisk.no, den uavhengige faktasjekkorganisasjonen.

2. Risikoidentifikasjon

Følgende risikoer er identifisert gjennom Aller Medias aktsomhetsvurderingsprosess. Risikoidentifikasjonen bygger på: (i) konsernets CSRD-dobbel vesentlighetsanalyse (DMA), igangsatt på tvers av Aller Media Nordic i 2025 med endelige konklusjoner forventet i 2026; (ii) risikodata på bransjenivå fra MBL og Forbrukertilsynets sektorveiledning; og (iii) intern gjennomgang av driftsdata og leverandørkontrakter. Risikoer ble identifisert og vurdert basert på potensiell alvorlighetsgrad og sannsynlighet.

Aller Media har i denne rapporteringsperioden ikke dokumentert faktiske bekreftede brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller arbeidsstandarder i egen virksomhet eller direkte leverandørkjede. Aktsomhetsvurderingsprosessen har imidlertid identifisert følgende områder med betydelig potensiell risiko som krever fortsatt og økt oppmerksomhet.

Egen virksomhet

- Arbeidstid og balanse mellom arbeid og privatliv: Høy arbeidsbelastning, vedvarende press og uforutsigbar arbeidsplanlegging kan bidra til økt stress, forstyrret balanse mellom arbeid og privatliv og økt sykefraværslisiko blant ansatte, særlig i redaksjonelle funksjoner. For frilansskribenter, som er integrerte i Aller Medias forretningsmodell, kan risikoen knyttet til arbeidstid og balanse mellom arbeid og privatliv være mer fremtredende gitt de mer begrensede lovfestede rettighetene sammenlignet med dem som gjelder for fast ansatte.
- Journalisters sikkerhet: Ansatte og frilansjournalister er utsatt for risiko for netthets og fysiske trusler i forbindelse med arbeidet, inkludert oppdrag i konfliktsoner eller andre høyrisikomiljøer.
- Personvern og personopplysninger: Aller Medias digitale plattformer samler inn og bruker data om brukere, blant annet for annonseringsformål. Det digitale annonsekosystemet involverer mange aktører, noe som skaper en risiko på bransjenivå for at brukerdata kan bli behandlet eller delt av tredjeparter på måter som krenker enkeltpersoners rett til personvern.

Leverandørkjeden

- Helse og sikkerhet innen trykk og distribusjon: Arbeidere i hele Aller Medias trykke- og distribusjonsverdikjede, inkludert de i trykkerivirksomheter, distribusjonsselskaper og uavhengige budentreprenører, er utsatt for fysiske helse- og sikkerhetsrisikoer knyttet til manuell håndtering, maskinbruk og transport. Verdikjeden strekker seg videre oppstrøms til treforedling, papirproduksjon og skogbruksvirksomhet, der tilsvarende fysiske risikoer er til stede.

3. Tiltak og resultater

Følgende tiltak er iverksatt eller er under gjennomføring som svar på risikoene identifisert i avsnitt 2. Der spesifikke resultater ennå ikke er fullt ut evaluert, er dette bemerket. Der tiltak er utilstrekkelige eller det finnes gap, beskrives planlagte handlinger.

3.1 Arbeidstid, arbeidsbelastning og balanse mellom arbeid og privatliv

Aller Media gjennomfører strukturerte engasjements- og prestasjonsdialogsamtaler med alle ansatte to ganger i året, noe som resulterer i en individuell utviklingsplan for hver ansatt. Lederkompetansen er styrket gjennom obligatorisk HMS-opplæring, og organisasjonsutviklingstiltak er iverksatt som svar på funn fra medarbeiderundersøkelsen. I løpet av året er det også arbeidet aktivt med Aller-konsernets verdier – Creative, dedicated og decent, og en tilhørende verdikodeks er rullet ut i organisasjonen.

Arbeidsmiljø og ansattes velvære støttes gjennom to eksterne støtteordninger. Aller Media samarbeider med Avonova Norge (BHT) som bedriftshelsetjenesteleverandør, som

dekker forebyggende arbeid innen helse, miljø og sikkerhet, inkludert stress, ergonomi, livsstil og kartlegging av arbeidsmiljø. Ansatte har også tilgang til psykologisk støtte gjennom en avtale med Moment organisasjon og ledelse AS, som gir konsultasjoner med psykolog for krevende situasjoner eller livskriser.

Funn fra medarbeiderundersøkelsen for 2025 avdekket ingen vesentlige røde flagg knyttet til arbeidsbelastning, stress eller balanse mellom arbeid og privatliv. Skårer for arbeidskontroll var stabile, stressbildet ble vurdert som moderat, og undersøkelsesresultatene overvåkes og følges opp lokalt. Trivsel på jobb ble identifisert som det primære området som krever oppmerksomhet, med Aller Media Norge på 6,8 mot et konserngjennomsnitt på 7,7 på tvers av Aller Media Nordic. Dette funnet adresseres gjennom målrettede HR-tiltak basert på undersøkelsesresultatene.

Sykefraværet i Aller Media Norge forble stabilt på 4,8 % i 2024/2025, under landsgjennomsnittet på 6,6 % for samme periode, slik det er rapportert av Statistisk sentralbyrå (SSB, tabell 12439). Sykefravær håndteres gjennom tett individuell oppfølging og forebyggende tiltak, med et uttalt mål om null arbeidsulykker.

Arbeidsplaner reguleres av gjeldende tariffavtaler og arbeidsmiljøloven.

For frilanskribenter opererer Aller Media i henhold til tariffavtalen mellom Norsk Journalistlag (NJ) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL), som fastsetter minstepriser og -vilkår tilsvarende dem som gjelder for fast ansatte, og gir et grunnleggende beskyttelsesnivå for denne gruppen.

3.2 Journalisters sikkerhet

Aller Media har etablert rutiner for journalisters sikkerhet, som dekker både fysisk sikkerhet og nettbaserte trusler. Dette inkluderer risikovurderinger for oppdrag i konfliktsoner, adgangskontroll på kontorer, koordinering med sikkerhetsrådgivere og juridisk støtte til journalister utsatt for alvorlige trusler.

Dagbladet, som dekker hele nyhetsbildet inkludert rapportering fra katastrofe- og konfliktsoner, har etablert interne prosedyrer for feltarbeid i høyrisikoområder samt strukturerte oppfølgingsprosedyrer ved retur. Ansatte som reiser på oppdrag som kan innebære forhøyet risiko, mottar dedikert sikkerhetsopplæring i form av HEAT-kurs (Hostile Environment Awareness Training) før avreise. Veiledning om digital sikkerhetspraksis gis på tvers av alle redaksjonelle funksjoner.

En formalisert protokoll for håndtering av trakassering er på plass, tilgjengelig for både fast ansatte og frilansjournalister gjennom selskapets varslingskanal, og gir en definert støttevei for berørte personer. Ingen ulykker eller vesentlige hendelser ble rapportert i perioden 2024/25, slik det bekreftes i årsrapporten fra Bedriftshelsetjenesten Avonova.

3.3 Personvern og personopplysninger

Aller Media opererer innenfor Aller-konsernets rammeverk for personvern, en styregodkjent etterlevelsstruktur som er obligatorisk for alle ansatte og enheter. Rammeverket omfatter 13 spesifikke retningslinjer som dekker hele GDPR-etterlevelsessyklusen, støttet av en formell organisasjonsstruktur. Alle ansatte har gjennomført et grunnleggende GDPR-kurs. Aller-konsernets dataetikkpolicy, som deles med alle leverandører ved avtaleinngåelse, fastsetter bindende prinsipper på tvers av alle enheter knyttet til individuell selvbestemmelse, personvern, ansvarlighet, sikkerhet og dataminimering.

Det digitale annonsekosystemet involverer ulike aktører og bærer en bransjenivå-risiko for at brukerdata kan deles eller brukes av tredjeparter på en ulovlig måte. Aller Media håndterer dette ved å følge retningslinjer utviklet på bransjenivå av Mediebedriftenes Landsforening (MBL). Som et resultat av dette samarbeider Aller Media med et begrenset antall tredjepartspartnere på dette området.

3.4 Helse og sikkerhet innen trykk og distribusjon

Aller Medias trykke- og distribusjonsleverandører er lokalisert i Norden, mens tremasse og trevirke er innkjøpt fra Nord-Europa. Begge regioner opererer under robuste rammeverk for arbeidsrettigheter og regulatoriske miljøer. Aller Media vurderer derfor restrisikoen i trykke- og distribusjonsverdikjeden som til stede, men begrenset.

Det er ikke gjennomført formell aktsomhetsvurderingsprosess for leverandører, som spørreskjemaer, kontraktmessige aktsomhetsklausuler eller stedlige revisjoner, for trykke- og distribusjonsleverandørene. Alle leverandørene i denne kategorien er større, profesjonelle organisasjoner, hvorav de fleste publiserer ESG-rapportering i sine årsrapporter. Ved inngåelse av nye leverandørforhold utleverer Aller Media Aller-konsernets etiske retningslinjer, som leverandørene er pålagt å etterleve. Aller-konsernets leverandørkodeks er under utvikling og vil bli innarbeidet i kontraktbetingelsene med alle nye leverandører ved publisering, sammen med en standardisert leverandørrisikovurdering som vil muliggjøre en mer strukturert og konsistent evaluering av leverandører fremover.

4. Konklusjon

Aktsomhetsvurderingsprosessen har identifisert betydelige potensielle risikoer på tvers av de områdene som beskrives i denne rapporten. Det er ikke identifisert brudd på grunnleggende menneskerettigheter i egen virksomhet eller leverandørkjede i løpet av rapporteringsperioden. Funn fra medarbeiderundersøkelsen identifiserte trivsel på jobb

som et område som bør følges opp, med Aller Media Norge noe under konsernets gjennomsnitt på tvers av Aller Media Nordic.

De identifiserte risikoene håndteres aktivt gjennom tiltakene beskrevet i denne rapporten.

Viktige prioriteringer for den kommende perioden inkluderer:

- Fortsette å overvåke ansattes trivsel på jobb og adressere funn gjennom målrettede HR-tiltak basert på resultater fra medarbeiderundersøkelsen
- Utvikle mer strukturerte leverandørevaleringskapabiliteter gjennom Aller-konsernets standardiserte leverandørrisikovurdering, inkludert innarbeiding av Aller-konsernets leverandørkodeks i kontraktsbetingelsene med nye leverandører ved publisering
- Fortsette å styrke personvernpraksisen i tråd med GDPR-forpliktelser og Aller-konsernets dataetikkpolicy, inkludert løpende gjennomgang av tredjepartspartners etterlevelse i det digitale annonseøkosystemet

Henvendelser om Aller Medias arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til apenhetsloven@aller.com og vil bli besvart innen tre uker.

Oslo, 26. juni 2026

Bente Klemetsdal

Daglig leder

Christopher Aller Simonsen

Styrets leder

Morten Krüger

Styremedlem

Dennis Kilian

Styremedlem

Sascha Rose Aller

Styremedlem

Sara Kristina Prosell

Styremedlem

Anne Elisabeth Underthun Berglie

Styremedlem

Mina Helene Nævestad Knudsen

Styremedlem

Kjetil Kjær Andersland


















Styremedlem

Sølve Hindhamar

Styremedlem

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokumentet er signert med Addo Sign sin sikre digitale signatur.
Underskriverens identitet er fysisk registrert i det elektroniske PDF-dokumentet og er vist nedenfor.
Alle tider er gitt i koordinert universaltid (UTC).

Underskrivere

  Bente Klemetsdal 9578-5999-4-1323164 2026-06-26 11:16:25Z	  Anne Elisabeth Underth Berglie 9578-5999-4-871934 2026-06-26 11:28:29Z
   Underskriveren har navn- og adressebeskyttelse med MitID. Underskriveren har identifisert seg med MitID og navnet nedenfor brukes av avsenderen. Dennis Kilian abfb2c4a-84ed-4a96-b1ea-23bc8f45c1c1 2026-06-26 11:59:35Z	  SARA PROSELL RPYwLx4r793Gb610r+HUBg 2026-06-26 13:50:11Z
  Christopher Aller Simonsen styremedlem c933cd90-ddfe-496d-9b9a-e9c0eb6e2784 2026-06-29 07:38:55Z	  Mina Helene Nævestad Knudsen 9578-5997-4-915932 2026-06-29 08:18:25Z
  Sascha Rose Aller Styremedlem 81d70520-aaf2-4746-8893-2f7743a1273c 2026-06-29 08:40:07Z	  Kjetil Kjær Andersland 9578-5993-4-3391239 2026-06-29 08:43:01Z







Dokumentet er digitalt signert med Addo Sign sikker signeringstjeneste. Signaturbeviset i dokumentet er sikret og validert ved å bruke den matematiske hash-verdien til originaldokumentet.

Dokumentet er låst for endringer og tidsstemplet med et sertifikat fra en klarert tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbevis er innebygd i PDF-dokumentet i tilfelle de skal brukes til validering i fremtiden.

Hvordan verifisere ektheten til dokumentet
Dokumentet er beskyttet med et Adobe CDS-sertifikat. Når dokumentet åpnes i Adobe Reader, vil det se ut til å være signert med Addo Sign signeringstjeneste.

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokumentet er signert med Addo Sign sin sikre digitale signatur.
Underskriverens identitet er fysisk registrert i det elektroniske PDF-dokumentet og er vist nedenfor.
Alle tider er gitt i koordinert universaltid (UTC).

Underskrivere

  Sølve Hindhamar 9578-5998-4-970493 2026-06-29 20:02:31Z	  Morten Krüger 39e7dc2d-097d-4898-ab4c-1a23e0439d86 2026-06-30 05:51:05Z
---	--

Dokumenter i transaksjonen

AMN_Apenhetsloven_26.06.26.pdf	SHA256: 677388e07bc6003eb16de2d2d8be5968167397a00e8450ade0d610ccdfbcd4cc
--------------------------------	--

Addo Sign identifikasjonsnummer: 63d1668f-f53d-4a45-b29b-e4672ce9da9b



Dokumentet er digitalt signert med Addo Sign sikker signeringstjeneste. Signaturbeviset i dokumentet er sikret og validert ved å bruke den matematiske hash-verdien til originaldokumentet.

Dokumentet er låst for endringer og tidsstemplet med et sertifikat fra en klarert tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbevis er innebygd i PDF-dokumentet i tilfelle de skal brukes til validering i fremtiden.

Hvordan verifisere ektheten til dokumentet
Dokumentet er beskyttet med et Adobe CDS-sertifikat. Når dokumentet åpnes i Adobe Reader, vil det se ut til å være signert med Addo Sign signeringstjeneste.