

Bæredygtigheds- rapport 2025

AURA Energi a.m.b.a.





Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Vi vil fortsat være offensive på bæredygtighedsagendaen	6
Årets væsentligste aktiviteter og resultater	8
Sammendrag 2025	10
AURAs strategi for grøn omstilling og bæredygtighed	14
FN's Verdensmål	17
AURAs governancestruktur i forhold til bæredygtighed	18
Bæredygtighed som strategisk pejlemærke i AURA	20
Prioriterede 2026-mål	22
Grøn omstilling	24
Velfungerende elnet	26
Produktion af vedvarende energi	28
Klima og miljø	30
CO _{2e} -udledning	32
Klimaudledninger	35
Investeringer i den grønne omstilling kræver rettidig omhu	38
Vi fortsætter udskiftningen til elbiler	40
Energi- og vandforbrug	41
Affald og genanvendelse	43
Sociale og samfundsmæssige forhold	44
Egen arbejdsstyrke	46
Medarbejdertilfredshed	48
Elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter	52
Kønsdiversitet	54
"Har du en hjerne, er du biased"	56
Sikker arbejdsplads	60
Sygefravær	61
Lokal forankring og andelshaverværdi	62
Governance	64
Menneskerettigheder	66
Antikorruption	66
Whistleblowerordning	67
Kønsdiversitet i repræsentantskab og bestyrelse	68
Anbefalinger for god selskabsledelse	69
Bilag 1: VSME-oplysninger	70
Klimaregnskab	78
Energiregnskab	79
Regnskabsprincipper	80

Indledning

Med AURAs bæredygtighedsrapport 2025 præsenterer vi resultaterne af vores arbejde med grøn omstilling og bæredygtighed i regnskabsåret 2025.

Udover et indledende afsnit er rapporten opbygget i fire hovedkapitler:

- Grøn omstilling
- Klima og miljø
- Sociale og samfundsmæssige forhold
- Governance

Rapporten indeholder desuden den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99 b og udgør dermed en bestanddel af AURA Energi a.m.b.a.'s årsrapport for 2025.

I februar 2025 præsenterede EU-kommissionen et omfattende forslag til forenkling af de administrative byrder for virksomheders bæredygtighedsrapportering – det såkaldte Omnibus-forslag. Forslaget blev vedtaget i EU i december 2025 og hermed bortfaldt også AURAs forpligtelse til at rapportere efter CSRD.

Som konsekvens af ovenstående anbefaler EU-kommissionen, at virksomheder, der ikke er omfattet af CSRD, i stedet for rapporterer efter VSME-standarden. Vi har på baggrund deraf besluttet at udarbejde bæredygtighedsrapporten 2025 efter VSME-standarden.

Med den ramme for rapportering kan AURA levere lovpligtige ESG-data til de kunder og samarbejdspartnere, som fortsat er omfattet af kravet om rapportering efter CSRD.

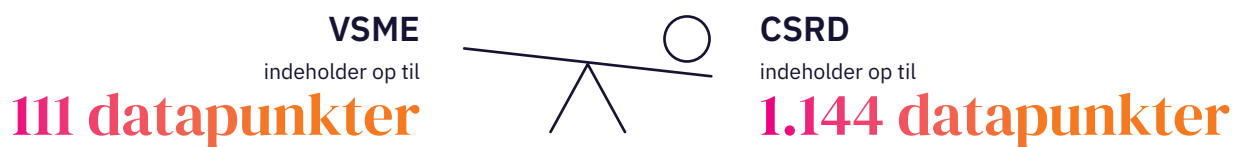
I bæredygtighedsrapporten har vi indsat nedenstående VSME-logo, når vi rapporterer på et specifikt bæredygtighedsemne under VSME.



I bilag 1 har vi samlet VSME-oplysningerne samt de øvrige oplysningspunkter, vi rapporterer på. Dataindsamlingen er sket efter de regnskabsprincipper, der er beskrevet i bilag 1.

Rapporten dækker hele AURA-koncernen. Datterselskaber, forretningsområder og stabsfunktioner har bidraget med input og cases for at give indblik i det praktiske bæredygtighedsarbejde, der foregår på dagligt plan.

Rapporten dækker perioden 1. januar 2025 til og med 31. december 2025, medmindre andet specifikt er nævnt.



Hvad er VSME-standarden?

VSME er en forkortelse af 'Voluntary Sustainability Reporting Standard for Small and Medium Enterprises'.

Det er en frivillig europæisk standard for bæredygtighedsrapportering målrettet små- og mellemstore virksomheder. Formålet med VSME er at forenkle og standardisere bæredygtighedsrapporteringen for små og mellemstore virksomheder, der ikke er omfattet af CSRD.

Derudover giver VSME små og mellemstore virksomheder en ramme til at levere de ESG-oplysninger, som CSRD-omfattede kunder, leverandører eller samarbejdspartnere efterspørger af os. VSME er ligesom CSRD baseret på de velkendte ESG-principper.

VSME er strukturelt opdelt i:

- Data, der skal beskrives kvalitativt med tekst (kvalitative oplysninger)
- Data, der præsenteres kvantitativt som tal (kvantitative oplysninger)

VSME indeholder op til 111 datapunkter, hvorimod CSRD til sammenligning indeholder op til 1.144 datapunkter. VSME er således en langt mindre omfattende bæredygtighedsrapportering end CSRD.

VSME er ikke lovpligtig, men officielt anbefalet af EU-Kommissionen som en strategisk fordel for virksomheder, der vil være på forkant med fremtidige bæredygtighedskrav.

Vi vil fortsat være offensive på bæredygtighedsagendaen

Vi lever i en verden præget af geopolitisk usikkerhed, som vi skal flere generationer tilbage for at finde magen til. Særligt bekymrende er USA's uforudsigelige ageren overfor tidligere alliancer, allierede og internationale aftaler. I det cirkus er udfordringerne for klimaet desværre blevet overskygget.

2025 bød endnu en gang på voldsomme vejrhændelser, og det blev et af de varmeste år, der nogensinde er målt. I Europa oplevede vi flere hedebølger og ekstrem varme, og globalt var vilde klimamæssige konsekvenser som skovbrande og tørke mange steder en alvorlig trussel mod mennesker og dyreliv.

Vi fik de negative konsekvenser af den globale opvarmning serveret på daglig basis, men alligevel var der skuffende få konkrete resultater fra COP 30. Klimatopmødet i Brasilien endte med et utilstrækkeligt ambitionsniveau i forhold til de tiltag, der kan flytte noget, f.eks. bindende aftaler om udfasning af fossile brændsler, og en svag og upræcis klimafinansiering for udviklingslandene.

Også herhjemme var der skuffende få positive nyheder på klima- og energiområdet, og det er nærmest grotesk, hvor vanskeligt det er at etablere ny vedvarende energi-produktion i Danmark, selvom platformen brænder under fødderne på os.

Der er stadig et stort behov for klimaagendaen, og det vil vi i AURA fortsat leve op til.

En lokal produktion af energi vil udover at gøre os fri af fossile brændsler også styrke forsyningssikkerheden. Og netop forsyningssikkerheden har vi et stærkt øje for i AURA. Vi tager et reelt og konkret ansvar for at sikre så høj en forsyningssikkerhed som muligt, og vi bruger masser af ressourcer på at sikre vores infrastruktur mod såvel fysiske trusler som cybertrusler.

Igennem alle årene med AURA har vi rapporteret på vores indsatser for bæredygtighed. Vi var tidligt ude og rapporterede frivilligt, selvom der ikke var krav om det. Vi havde derfor også afsat mange ressourcer for at være klar til de nye krav til EGS-rapportering. I det forgange år kom EU's ESG Omnibus-forslag, der forenkler den CSRD-rapportering, som vi i AURA koncernen havde forberedt os på. Med vores størrelse er vi ikke længere omfattet af forpligtelsen om at rapportere på så mange områder.

Vi hilser forenklingen velkommen, fordi det giver os bedre mulighed for at tilpasse relevansen i vores rapportering, og AURA vil også fremover rapportere både relevant og transparent på vores bæredygtighedsindsatser.

AURA har fået vedtaget en ny andelshaverstrategi, der kommer til at lægge fundamentet for vores arbejde med at definere en ny koncernstrategi. Andelshaverstrategien er blevet til gennem et tæt samarbejde mellem bestyrelsen og repræsentantskabet. Det er i denne sammenhæng uhyre glædeligt, at der er helt tydelige forventninger fra repræsentantskabet om fortsat høje mål for AURAs arbejde med og indsatser omkring bæredygtighed.



De konkrete bæredygtighedsmål vil blive defineret i løbet af det første halvår af 2026 i forbindelse med udarbejdelsen af vores kommende koncernstrategi. Det er min klare forventning, at målsætningerne fortsat vil være ambitiøse. Et af de nye initiativer, vi undersøger, er etableringen af en klimaskov, som kan optage den CO₂ fra vores forbrug, som vi ikke på anden måde kan kompensere.

Det seneste halvandet år har vi prioriteret at uddanne vores medarbejdere, blandt andet i bæredygtig forretningsforståelse. Det har været en succes, og vi har endog meget gode tilbagemeldinger fra vores medarbejdere.

Helt personligt synes jeg, det er meget glædeligt, når jeg møder medarbejdere på gangen, og de med stolthed i stemmen fortæller, at de har været glade for forløbet og har bestået eksamen. Interessen for vores uddannelsesrække i bæredygtig forretningsforståelse er et glimrende eksempel på, at medarbejderne også bakker op om, hvor vigtigt det er, at AURA leverer på bæredygtighedsdagsordenen.

Mange tak for det!
Det giver optimisme for fremtiden.

God fornøjelse med læsningen.

Carsten Höegh Christiansen

Årets væsentligste aktiviteter og resultater



Fra CSRD til VSME

Frivillig

EU-standard, der følger ESG-principperne.
Fordel at benytte ved samarbejde med CSRD-omfattede virksomheder



AURA Akademi

Netværk

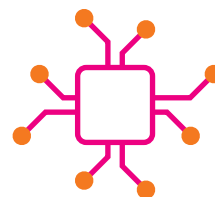
for elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter



AURA Sustainable Academy

Fortsat

uddannelse i bæredygtig
forretningsforståelse



AURA AI Academy

Fælles

uddannelsesforløb på tværs af koncernen med fokus
på implementering af AI i forretningsområderne



Medarbejder-tilfredshed

3,1

2024: 3,1



Ulykker med fravær til følge

10

2024: 5



Elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter

7,3 %

2024: 5,8 %



Samlet
CO₂e-udledning

418 ton

2024: 532 ton



Brændsel
CO₂e-udledning

385 ton

2024: 507 ton



Procesgas (SF₆)
CO₂e-udledning

33 ton

2024: 25 ton



Andel af elbiler

58,5 %

2024: 41,7 %



Vedvarende energi

Produceret mængde vedvarende energi i
forhold til Dinels områdeforbrug

9,5 %

2024: 11,1 %



Afbrudstid pr. kunde

9,3 min.

2024: 5,8 min.



Kvinder i
repræsentantskabet

24,5 %

2024: 25,5 %



Kvinder i
bestyrelsen

30,8 %

2024: 30,8 %



Kvindelige ledere
med personaleansvar

17 %

2024: 16,3 %

Sammendrag 2025

Vi er tilfredse med årets resultater og har igen arbejdet med at styrke AURAs profil indenfor bæredygtighed og grøn omstilling. Vi ser fortsat en god udvikling på de fleste af vores prioriterede mål, men må også konstatere, at sygefraværet har været for højt, og at andelen af kvindelige ledere fortsat er under målet.

Nedenfor er de væsentligste resultater og aktiviteter i 2025 beskrevet.

Fra CSRD til VSME

Efter et omfattende arbejde med at gøre AURA klar til den lovpligtige CSRD-bæredygtighedsrapportering stod det med EU's vedtagelse af Omnibus-forslaget i slutningen af 2025 klart, at AURA ikke er omfattet af CSRD.

På baggrund deraf besluttede vi at udarbejde bæredygtighedsrapporten 2025 efter den frivillige VSME-standard. Med den ramme kan vi fortsætte med at rapportere på de bæredygtighedsemner, som giver mest mening for os samtidig med, at vi kan levere lovpligtige bæredygtighedsdata til de større kunder og samarbejdspartnere, som er omfattet af CSRD.

AURA Sustainable Academy og AURA AI Academy

Vi har fortsat vores uddannelsessamarbejde med Erhvervsakademi Aarhus om uddannelse af vores medarbejdere i bæredygtighed. Yderligere to AURA-hold gennemførte i 2025 kurset 'Bæredygtig forretningsforståelse' med flotte resultater.

Uddannelsessamarbejdet blev i løbet af året udvidet med AURA AI Academy, som er et fælles uddannelsesforløb på tværs af hele koncernen. Forløbet skal give vores medarbejdere konkrete, praksisnære kompetencer i anvendelsen af AI. Fokus vil være på brug af værktøjer som Copilot, effektive promptteknikker samt sikker og etisk ansvarlig brug af AI i hverdagen.

Begge uddannelsesinitiativer er tværgående og bidrager til at fremme samarbejdet og sammenholdet mellem vores forretningsområder og afdelinger.

Grøn omstilling

Områdeforbruget i Dinels område steg med 5,6 % i forhold til 2024. Vi ser således en kraftig stigning igen i år, hvilket betyder, at vi nu for alvor begynder at se en øget elektrificering i vores forsyningsområde. Dinel har derfor igen i 2025 investeret massivt i at fremtidssikre vores elnet, så det kan understøtte elektrificeringen og den grønne omstilling. Der blev investeret 190 mio. kr. i øget kapacitet og reinvesteringer for at sikre en stabil og sikker forsyning. Afbrudstiden blev på 9,3 minutter pr. kunde, hvilket er en stigning i forhold til 2024, men fortsat under målet på 10 minutter og væsentligt under landsgennemsnittet på 14,2 minutter.

AURAs produktion af grøn strøm fra vindmøllerne i Nørhede-Hjortmose og på Thorup-Sletten faldt i 2025 med 10,2 % i forhold til 2024 som følge af svagere vind.

Vi har arbejdet ihærdigt med at videreudvikle VE-projekter, men der blev ikke tilført yderligere VE-produktionskapacitet i 2025. Porteføljen består aktuelt af tre solcelleprojekter.

Klima og miljø

Vi har arbejdet videre på ambitionen om at blive CO₂e-neutrale i scope 1 og 2. Det er fortsat vores forbrug af diesel og benzin, der giver den største udledning, og dermed er det udskiftningen til elbiler, der giver størst reduktionseffekt. Ved udgangen af 2025 udgjorde el-bilerne 58,5 % af vores flåde, svarende til 76 elbiler ud af i alt 130 biler.

Vurderingen fra forretningsområderne er dog fortsat, at der stadig ikke findes egnede eldrevne lastbiler, vagtbiler til Dinel og kurvebiler til gadelysmontering. Derfor vil der være en restmængde af køretøjer, som ikke bliver udskiftet til el inden udgangen af 2026.

Udledningen af den meget klimaskadelige SF₆-gas, der bruges som isolationsmedie i højspændingsanlæg, blev på 33 tons, når vi omregner til CO₂e. Dette er en mindre stigning fra 2024, hvor udledningen udgjorde 25 tons. Dinel fastholdt i 2025 ambitionen om ikke at etablere nye stationer med brug af SF₆. I 2025 idriftsatte Dinel 39 nye stationer på mellemspændingsniveau og én transformerstation på højspændingsniveau, alle uden brug af SF₆-gas.



Den samlede CO_{2e}-udledning i scope 1 og 2 blev på 418 tons, hvilket er et fald på 21,4 % i forhold til 2024, hvor udledningen var på 532 tons.

Da vi ikke udskifter alle køretøjer til elbiler inden udgangen af 2026, og da vi fortsat vil have et forbrug af fjernvarme og en udledning fra SF₆ gas, vil vi ikke kunne opnå en neutral CO_{2e}-udledning i scope 1 og 2 ved rene reduktioner. Derfor har vi i 2025 sammen med Bæredygtighedsudvalget arbejdet med mulighederne for at lave klimakompensering ved etablering af AURA klimaskov. Dette arbejde vil vi fortsætte i 2026.

Vi begyndte i 2025 den omfattende kortlægning af vores CO_{2e}-udledninger i scope 3. Kortlægningen forventes afsluttet i starten af 2026, så den kan indgå som grundlag i udarbejdelse af den nye koncernstrategi og realisering af ambitionen om CO₂-neutralitet, der er fastlagt i den nye andelshaverstrategi.

Sociale og samfundsmæssige forhold

Vi er tilfredse med udviklingen på det sociale og samfundsmæssige område. Vores fuldtidsarbejdsstyrke steg i 2025 fra 333 til 341, og resultatet af årets undersøgelse af medarbejdertilfredsheden blev en score på 3,1, hvilket svarer til høj medarbejdertrivsel. Det er meget tilfredsstillende, at vi for tredje år i træk opnår scoren 3,1 i en periode præget af mange forandringer både internt og eksternt.

Andelen af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter blev øget fra 5,8 % til 7,3 %, hvilket er et stykke over årsmålet. I alt 36 elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter har været under uddannelse hos os i løbet af året. Vi har fortsat aktiviteterne i AURA Akademi, som er vores netværk for vores elever, lærlinge, uddannelsespraktikanter og uddannelsesansvarlige, hvor vi styrker sammenholdet på tværs af koncernen og sikrer trivslen for de personer, vi har under uddannelse hos os.

Andelen af kvindelige ledere endte på 17 % i 2025. Det er en fremgang i forhold til 2024, hvor andelen udgjorde 16,3 %, men fortsat langt fra målet om en ligelig fordeling. Et af årets fokusområder har været at styrke vores leders bevidsthed om egne bias ved rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere, hvilket vi forventer at se effekterne af de kommende år.

Sygefraværet endte på 4,5 %, hvilket ikke er tilfredsstillende og et stykke fra vores mål om et sygefravær på højst 3,6 %. Det skyldtes primært et unormalt højt sygefravær i første halvår af 2025. I andet halvår så vi et fald i sygefraværet, og vores forventning er derfor også, at vi i 2026 vil begynde at se effekterne af de tiltag, vi har iværksat.

Antallet af arbejdsulykker steg fra 5 til 10, hvilket desværre er en fordobling i antallet i forhold til 2024. Alle arbejdsulykkerne var fysiske skader af mindre alvorlig karakter med meget lidt eller begrænset fravær til følge og alle berørte medarbejdere er tilbage på arbejde.

Vi uddelte igen midler fra AURAs Lokalværdipulje, hvor vi støtter kulturelle, sociale og sportslige foreninger og fællesskaber i lokalområdet. I 2025 støttede vi 74 foreninger med samlet kr. 786.500.



Governance

AURAs governancestruktur for bæredygtighed blev i 2025 styrket med etablering af Bæredygtighedsudvalget, som har til opgave at sparre med direktionen om bæredygtighedsstrategien og sikre fremdrift herpå.

Som fast element i årshjulet har bestyrelsen også i 2025 arbejdet med Green Power Danmarks anbefalinger for god selskabsledelse i forbrugerejede forsyningsselskaber. Bestyrelsen har ikke foretaget nogen ændringer, og status er således fortsat, at AURA følger 24 af de 25 anbefalinger. Anbefalingen om valg af bestyrelsesmedlemmer til bestyrelsen ud fra en særlig kompetence-

mæssig profil følges ikke, da det fremgår af vores nuværende vedtægter, at bestyrelsen vælges på demokratisk vis blandt repræsentantskabsmedlemmerne.

Der er ikke konstateret brud på AURAs politikker for antikorrupcion og menneskerettigheder, og der har ikke været indberetninger til AURAs whistleblowerordning.

Et kvindeligt medlem er udtrådt af repræsentantskabet og erstattet af et mandligt medlem, og andelen af kvinder er derfor faldet til 24,5 %. Kønssammensætningen i bestyrelsen er uændret med 30,8 % kvinder.

AURAs strategi for grøn omstilling og bæredygtighed

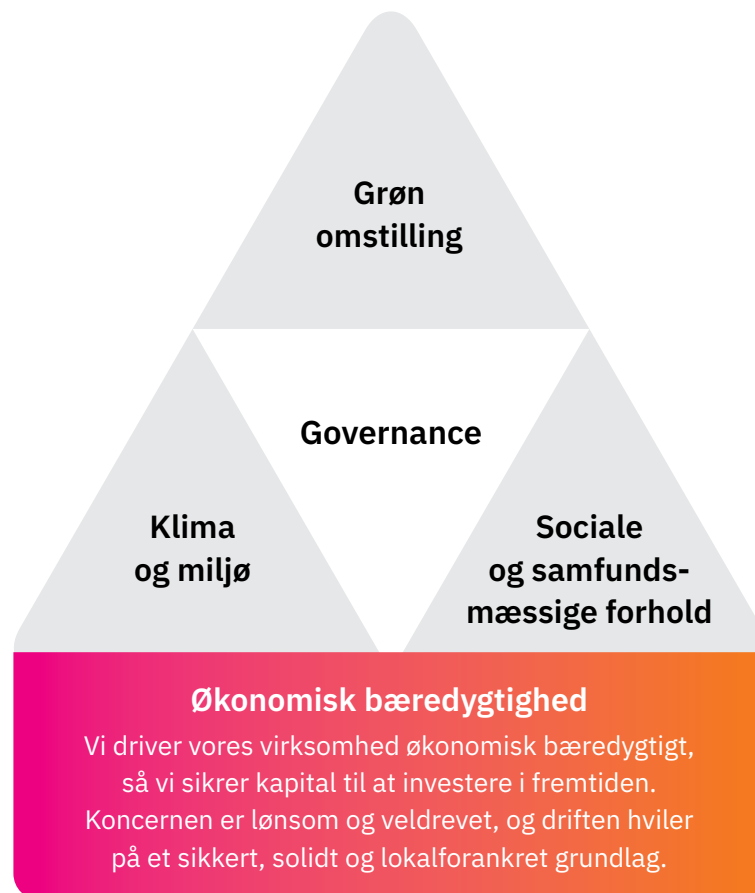


Vi tager afsæt i vores nuværende strategi og visionen om at være drivkraft for grøn omstilling og bæredygtighed.

Helt centralt i vores bæredygtighedsstrategi er klima og de globale klimaforandringer, der ligger til grund for Parisaftalens bindende mål om at begrænse de globale temperaturstigninger. Og selvom AURA ikke kan påvirke den globale dagsorden eller det globale klima, har vi med vores vision valgt at påtage os et medansvar i forhold til klimaudfordringerne og gøre en aktiv indsats for at nedbringe udledning af de klimaskadelige gasser, som bidrager til temperaturstigningerne.

Udover klima har vi i vores bæredygtighedsstrategi fokus på vores sociale og samfundsmæssige ansvar, god governance og vores bidrag til den grønne omstilling af samfundet.

AURAs bæredygtighedsstrategi kan illustreres som en trekant, funderet på økonomisk bæredygtighed. Fundamentet skal sikre AURA den nødvendige kapital til at investere i en grøn og bæredygtig fremtid til gavn for samfundet, andelshaverne og kunderne.



Bæredygtighed

Når vi i AURA arbejder med begrebet 'bæredygtighed', vedrører det de aktiviteter og interne forhold, som vi selv kan påvirke. Vi arbejder struktureret efter ESG-principperne og har i den nuværende strategiperiode valgt følgende fokusområder i vores arbejde med bæredygtighed:

(E) Klima og miljø:

Klimaneutralitet, reduktion af CO_{2e}-udledning, udskiftning til elbiler, reduktion af energiforbrug og reduktion og genbrug af mest muligt affald.

(S) Sociale og samfundsmæssige forhold:

Høj medarbejdertilfredshed, øget kønsdiversitet blandt ledere, høj andel af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter, lavt sygefravær og ingen arbejdsulykker samt støtte til lokalområdet.

(G) Governance:

De styringsværktøjer der sikrer, at vi driver AURA på en etisk og forsvarlig måde. Dette omfatter politikker, regler og retningslinjer for antikorrupition, menneskerettigheder, whistleblowerordning, anbefalinger for god selskabsledelse samt kønsdiversitet i repræsentantskab og bestyrelse.

Grøn omstilling

Når vi i AURA arbejder med 'grøn omstilling', sker det ud fra denne definition: Den grønne omstilling af samfundet handler om at udfase brugen af fossile brændstoffer, øge elektrificeringen og basere fremtidens energiforsyning på vedvarende energikilder.

Vi har i den nuværende strategiperiode valgt følgende fokusområder i vores arbejde med grøn omstilling:

- Produktion af vedvarende energi
- Høj forsyningsikkerhed i vores elnet
- Leverer elnet til fremtiden
- Salg af produkter og services, der fremmer den grønne omstilling

Hvad er Parisaftalen?

Parisafhtalen er en international klimaaftale indgået på FN's klimakonference COP21 i Paris i december 2015. Den trådte i kraft i november 2016 og er juridisk bindende for de lande, der har ratificeret den. Aftalen er en del af FN's klimakonvention (UNFCCC) og er ratificeret af næsten alle verdens lande.

Formålet er at bekæmpe klimaforandringer ved:

- At begrænse den globale temperaturstigning til godt under 2 °C og helst 1,5 °C over det før-industrielle niveau.
- At forpligte alle lande til at fremlægge nationale klimahandlingsplaner og løbende opdatere dem med mere ambitiøse mål.
- At sikre gennemsigtighed og opfølgning gennem rapportering og en femårig 'ambitions-mekanisme'.
- At styrke solidaritet og finansiering, så rige lande hjælper sårbare lande med klimatilpasning og reduktion af drivhusgasser.
- At indføre markedsmekanismer, hvor lande kan købe reduktioner ved at finansiere klimaprojekter i andre lande.

Den danske klimalov er direkte forankret i Parisaftalens målsætninger og fastlægger bl.a. et juridisk bindende mål om 70 % reduktion af drivhusgasudledninger i 2030 i forhold til 1990-niveauet.



FN's Verdensmål

FN's Verdensmål er 17 globale mål, som verdens lande vedtog i 2015. Målet er at skabe en mere bæredygtig udvikling for mennesker og planeten frem mod 2030.

FN's Verdensmål i AURA

FN's Verdensmål er en integreret del af AURAs bæredygtighedsstrategi, og særligt nedenstående 7 verdensmål er relevante for AURA:

Verdensmål 5

Ligestilling mellem kønnene

AURA har vedtaget en politik for kønsdiversitet blandt ledere med personale ansvar og fastlagt en langsigtet målsætning for en mere ligelig kønsfordeling. Vi har tiltrådt Dansk Industris Diversitetsløfte og sikrer, at vores ledere har modtaget bias-træning.

Verdensmål 7

Bæredygtig energi

AURA producerer vedvarende energi og har ambitiøse mål for at øge produktionen af vedvarende energi.

Verdensmål 9

Industri, innovation og infrastruktur

AURA driver kritisk infrastruktur, som er grundlag for den grønne omstilling af samfundet. Vi arbejder med innovation og støtter gennem AURA Ventures startups, der fremmer bæredygtighed og grøn omstilling.

Verdensmål 12

Ansvarligt forbrug og produktion

AURA arbejder målrettet på at nedbringe vores forbrug af ressourcer og på at belaste miljøet mindst muligt.

Verdensmål 13

Klimaindsats

AURA har fastlagt ambitiøse mål for sine klimaudledninger og arbejder på at blive klimaneutral.

Verdensmål 16

Fred, retfærdighed og stærke institutioner

AURA har fastlagt politikker for både menneskerettigheder og antikorruption.

Verdensmål 17

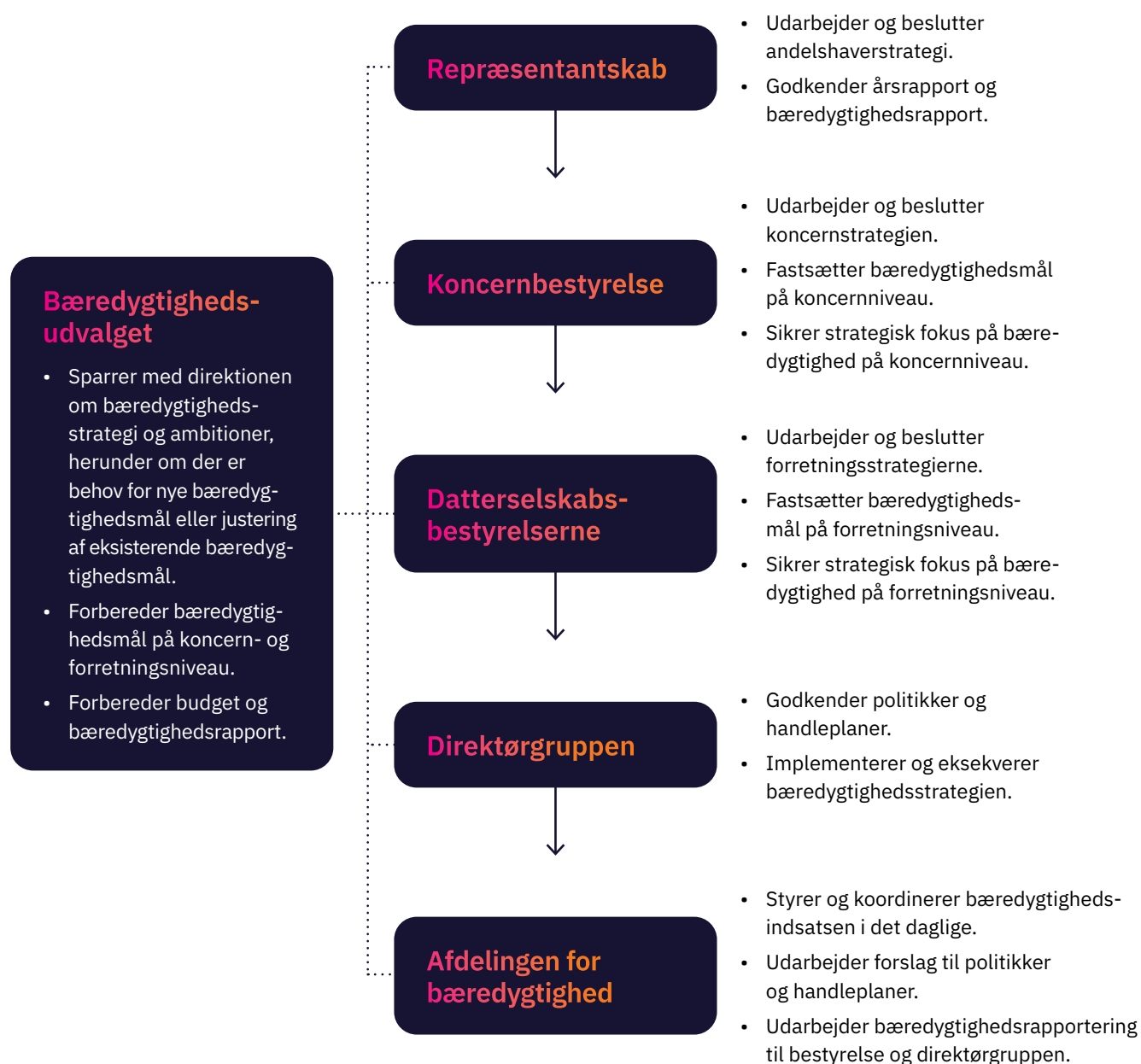
Partnerskaber for handling

AURA har indgået en række partnerskaber om bæredygtighed blandt andet om produktion af vedvarende energi og uddannelse.



AURAs governancestruktur i forhold til bæredygtighed

AURAs governancestruktur skaber klare rammer for arbejdet med bæredygtighed.





AURA

Repræsentantskabsmøde
Torsdag den 20. november 2025

Bæredygtighed som strategisk pejlemærke i AURA

Langsigtede ambitioner og klare mål i AURAs Bæredygtighedsudvalg.

Da AURA med udgangen af 2024 fik ny bestyrelse efter repræsentantskabsvalget, valgte de en ny governance-struktur. Den nyvalgte bestyrelse konstituerede sig og 'satte sit hold', herunder hvem der skulle sidde i forskellige udvalg og datterselskabsbestyrelser.

Et af de nye udvalg var Bæredygtighedsudvalget, der er et stående udvalg, som nedsættes af bestyrelsen. Bæredygtighedsudvalget skal forberede beslutninger, som træffes i bestyrelsen. Udvalgets rolle er at være direktionens sparringspartner i forhold til bæredygtighedsstrategien, indsatserne – herunder om der er den rette fremdrift på bæredygtighedsmålene – samt, om der er behov for at justere ambitionsniveauet eller sætte nye bæredygtighedsmål.

Vi har sat et par at udvalgets medlemmer stævne for at få deres syn på Bæredygtighedsudvalgets arbejde det første år.

”Det har været virkelig spændende. Vi berører nogle rigtig interessante punkter, som ikke bare relaterer sig til det at være et energiselskab, men også har betydning for samfundet omkring os, f.eks. diversitet og støtte til lokalområdet. Det har været en bred vifte af opgaver, og vi har haft mange gode drøftelser. Jeg synes, vi har haft en god dynamik og et godt samarbejde i udvalget,” siger Mads Madsen, der er i gang med sin første periode i bestyrelsen.

”Jeg er helt enig. Vi har skullet finde en struktur for udvalget og for arbejdsopgaven, og vi har været gode til at få udvalget til at fungere. Det er min klare oplevelse, at der er kommet meget mere fokus på bæredygtighed i bestyrelsen end tidligere. Nu er der både et eksplicit fokus på det i datterselskaberne og et regnskab på bæredygtighed at forholde sig til. Tidligere var bæredygtighed og ESG i højere grad et appendiks til den økonomiske rapportering,” lyder det fra Susanne Lee Jørgensen, der er inde i sin anden bestyrelsesperiode.

Det lange perspektiv

AURA har meget ambitiøse bæredygtighedsmål, og i de kvartalsmæssige afrapporteringer fra koncernens bæredygtighedsafdeling bliver der beskrevet, hvordan det går med fremdriften og målopfyldelsen.



Afreporteringen er et godt redskab for os. Men det er også et øjebliksbillede ...

”Afreporteringen er et godt redskab for os. Men det er også et øjebliksbillede. I udvalget skal vi både se på, hvad der sker lige nu, men vi skal også kigge fremad og have det lange syn for øje, og derfor lader vi os ikke slå ud af, om det er svært at nå i mål med de ambitiøse målsætninger. Det, at vi har målsætninger, gør, at vi sigter efter det, også selvom det er svært. Vi slækker ikke. I stedet må vi se på, hvordan vi kan gå andre veje for at nå dem,” pointerer Susanne Lee Jørgensen.

”Her er målet om øget kønsdiversitet et godt eksempel,” understreger Mads Madsen og fortsætter:

”Vi har brug for det lange perspektiv for at komme frem til målet. Der er jo nogle rammer, der godt kan begrænse. Tag f.eks. kønsdiversiteten i bestyrelsen. Her kan vi jo ikke bare skifte ud, når repræsentantskabet har valgt en bestyrelse. Og vi ønsker ikke, at der afskediges mandlige ledere bare for at få flere kvinder på posterne og dermed nå i mål med målsætningerne. Vi skal have en vis tålmodighed og turde tænke langsigtet, men samtidig have et skarpt fokus på, at udviklingen mod en mere ligelig kønsfordeling blandt vores ledere går den rigtige vej.”

God sparringspartner

Peter Weldingh, bæredygtighedschef i AURA, og Thomas Juul Thomsen, stabsdirektør i AURA, er begejstrede for samarbejdet med Bæredygtighedsudvalget.

”Vi bruger udvalget som en rigtig god sparringspartner på initiativer, fremdrift og ambitioner indenfor bæredygtighed, både forretningsspecifikt og på hele paletten inden for ESG,” fortæller Peter Weldingh.



”

Et godt eksempel på, at vi kigger med det lange perspektiv, er overvejelserne om at etablere en klimaskov. Det har vi haft rigtig gode drøftelser om ...

Bæredygtighedsudvalget behandler kvartalsrapporteringen, før rapporteringen sendes til bestyrelsen og de forskellige datterselskabsbestyrelser.

Med udvalgets sammensætning giver det en stærk basis for at fastholde fokus på bæredygtighed:

”En af styrkerne ved udvalgets sammensætning er, at der er et udvalgsmedlem med fra hver datterselskabsbestyrelse. Dermed kan udvalget hjælpe med til at prioritere, at vi har et strategisk fokus på bæredygtighed, ligesom vi får integreret bæredygtighed på dagsordenen i datterselskaberne,” påpeger Thomas Juul Thomsen.

Hvad med en klimaskov?

Et andet af AURAs ambitiøse mål er at være klimaneutral. Her har Bæredygtighedsudvalget også forholdt sig til udfordringerne med at nå i mål. Derfor er der kigget mere bredt på løsninger.

”Et godt eksempel på, at vi kigger med det lange perspektiv, er overvejelserne om at etablere en klimaskov. Det har vi haft rigtig gode drøftelser om. Vi har fået forskellige oplæg, og vi har sat ressourcer af til en nærmere analyse. Der er store perspektiver i en klimaskov, og det

er så udvalgets opgave at forberede et oplæg til bestyrelsen,” forklarer Susanne Lee Jørgensen.

Input til strategien

Udvalget har i 2025 blandt andet arbejdet med udfordringerne med kønsdiversitet, ambitionerne om at AURA kan blive klimaneutral, og nedbringelse af sygefravær.

”Arbejdet stopper ikke her. Vi skal også forsøge at gå i dybden på nogle løsninger af de konkrete udfordringer, vi har. Og jeg er sikker på, at Bæredygtighedsudvalget også her vil komme med stærke indspil,” siger Thomas Juul Thomsen.

Når AURA det kommende år skal udarbejde en ny koncernstrategi og strategier for de forskellige forretningsområder, er der da også en klar forventning om, at Bæredygtighedsudvalget og dets medlemmer kan være med til at præge indholdet.

”Jeg forventer, at vi i det kommende år får mange spændende opgaver i forhold til at komme med initiativer og tiltag omkring bæredygtighed til såvel koncernstrategien som forretningsstrategierne. Det ser jeg frem til,” lyder det afsluttende fra Mads Madsen.

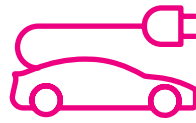
Prioriterede 2026-mål

AURA har fastlagt en række prioriterede mål for bæredygtighedsindsatsen som led i realiseringen af koncernstrategien.

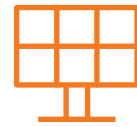


AURA opnår
CO_{2e}-neutralitet

(scope 1 og 2)



Andel elbiler
100 %



VE-produktionen
i forhold til Dinels områdeforbrug
25 %



Medarbejdertilfredshed
på en skala fra 0 – 4
mindst 3,1



Sygefravær
er højst
3,5 %



Elever, lærlinge
og uddannelsespraktikanter udgør
7,5 %
af FTE



Kønsdiversitet
for ledere med personaleansvar
40 %



Kønsdiversitet
i repræsentantskab og bestyrelse
40 %



Fokusområder 2026

- Færdiggøre kortlægningen af vores CO₂e-udledninger i scope 3 med henblik på målfastsættelse.
- Opnå en grønnere værdikæde ved styrket fokus på bæredygtighed i indkøbsprocesserne.
- Arbejde videre med etablering af en klimaskov som led i vores ambition om at opnå klimaneutralitet.
- Overveje at tiltræde forpligtende bæredygtighedsinitiativer, f.eks. SBTi¹.
- Fortsætte med at uddanne vores medarbejdere i bæredygtighed på AURA Sustainable Academy.

¹ SBTi er en forkortelse for Science Based Targets initiative. Det er et globalt samarbejde mellem Carbon Disclosure Project (CDP), FN's Global Compact, World Resources Institute (WRI) og WWF. Formålet er at hjælpe virksomheder med at sætte klimamål, der er videnskabeligt funderede og i tråd med Parisaftalens målsætning om at begrænse den globale opvarmning til 1,5 °C.

Grøn omstilling

I dette afsnit redegør vi for vores arbejde med at understøtte og være drivkraft for den grønne omstilling.





Politik for grøn omstilling

Vi ønsker at være drivkraft for den grønne omstilling og gøre det let for kunder og andels-havere at træffe bæredygtige og grønne valg.

Vi vil derfor:

- Leverer høj forsyningsikkerhed og sikre, at vores elnet kan håndtere en øget elektrificering af samfundet og en øget lokal produktion af vedvarende energi uden, at det går ud over forsyningsikkerheden.
- Leverer elnet til fremtiden og sikre, at tidsplaner for nettilslutning af lokale VE-anlæg og ladestandere er overholdt fra vores side.

- Understøtte udviklingen for elbiler med salg af ladebokse.
- Øge vores produktion af vedvarende energi markant.
- Udvikle og tilbyde kunder samt andels-havere bæredygtige løsninger og services, der fremmer den grønne omstilling af samfundet.



Mål for 2026

Velfungerende elnet

- Høj forsyningsikkerhed – maksimalt **10 min.** vægtet afbrudstid pr. kunde².
- Elnet til fremtiden – **overholde alle tidsplaner** for nettilslutning af VE-anlæg > 25 MW.
- AURAs produktion af vedvarende energi skal udgøre mindst **25 %** af områdeforbruget i Dinel.



Væsentlige risici

- Ekstremt vejr, f.eks. oversvømmelser, kan medføre skader på infrastrukturen, f.eks. transformerstationer, fiberteknikhuse, koblingsanlæg, ledningsanlæg og VE-anlæg, hvilket kan påvirke leveringssikkerheden.
- Leveranceproblemer i forbindelse med udbygning og forstærkning af elnettet.
- Manglende eller forsinkede myndighedstilladelser og adgang til nettilslutning kan begrænse muligheden for at øge produktionen af vedvarende energi.

² Vægtet afbrudstid pr. kunde: Gennemsnitlig afbrudstid pr. kunde opgjort i minutter, vægtet i forhold til akutte, planlagte og tredjeparts udfald i henhold til gældende regler fra Forsyningstilsynet.

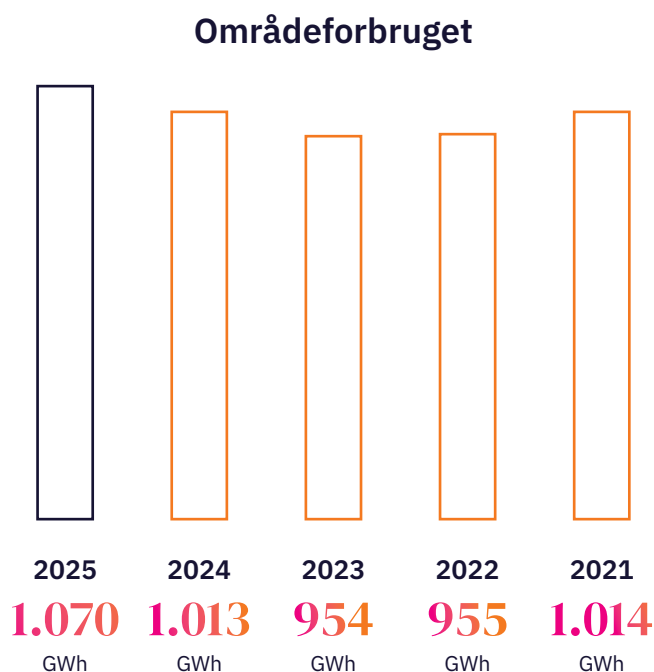
Velfungerende elnet

Den øgede elektrificering af samfundet, herunder elektrificering af varme- og transportsektoren, kan kun lykkes, hvis elnettet er i stand til at håndtere både øget forbrug og øget produktion af vedvarende energi, uden at det går ud over forsyningssikkerheden.

Vi ønsker som andelsejet selskab at understøtte fællesskabets interesser og sikre alle andelshavere i vores forsyningsområde høj forsyningssikkerhed og let adgang til nettilslutning.

Vi vil derfor fortsætte den massive investering i forstærkning og udbygning af vores elnet samt forvalte og udbygge elnettet.

Områdeforbruget i Dinels område steg med 5,6 % i 2025. Vi har nu igen set en kraftig stigning i områdeforbruget, hvilket betyder, at vi nu for alvor begynder at se en øget elektrificering i vores forsyningsområde.



Mål 2025

- Høj forsyningssikkerhed: Maksimalt 10 minutters afbrudstid pr. kunde, målt som vægtet afbrudstid.
- Elnet til fremtiden: 100 % overholdelse af alle tidsplaner for nettilslutning af VE-anlæg over 25 MW.

Handlinger

Vi investerer massivt i elnettet

De danske netselskaber udarbejder og offentliggør hvert andet år 10-årige planer for udviklingen af de lokale elnet. Dinels aktuelle netudviklingsplan blev udarbejdet i 2024 og omfatter perioden 2025-2035. Næste gang Dinels netudviklingsplan skal opdateres er således i 2026.

I Dinels aktuelle plan er vurderingen, at der skal investeres op til 2,4 mia. kr. i elnettet frem til 2035.

I 2025 investerede Dinels 190 mio. kr. i elnettet. Dette dækker investeringer i øget kapacitet og reinvesteringer i ældre dele af nettet.

Hvad er en netudviklingsplan?

En netudviklingsplan er en strategisk og teknisk plan, der rækker 10 år ud i fremtiden. Den beskriver, hvordan elnettet skal udbygges, forstærkes og vedligeholdes over en årrække for at sikre kapacitet, forsyningssikkerhed og grøn omstilling. Den beskriver også alternativer til netudvidelse, f.eks. fleksibelt forbrug, energieffektivitet og energilagring, og danner grundlag for energiplanlægning hos kommuner og andre aktører.



Vi forsøger at gøre tingene smartere

Gennem optimalt samspil mellem drift og vedligehold samt re- og nyinvesteringer i elnettet forsøger vi at gøre tingene smartere.

Med asset management binder vi risiko, økonomi, bæredygtighed og teknik sammen. Resultatet er et mere modstandsdygtigt og robust elnet i en tid med højere belastning og nye trusler.

Resultater og kommentarer

Afbrudstiden steg i 2025, men er fortsat under det fastlagte mål og under landsgennemsnittet for 2025, der udgjorde 14,2 minutter. Den vægtede afbrudstid i 2025 udgjorde **9,3 minutter**. Fejlene er primært opstået i 10 kV APB-kabler og ved eksterne graveskader.

Der er i 2025 indgået nettilslutningsaftale om fem nye VE-anlæg større end 25 MW, og alle tidsplaner er i den forbindelse overholdt.

Målene for 2025 er opnået.

Velfungerende elnet

Områdeforbrug
 Høj forsyningsikkerhed: Vægtet afbrudstid pr. kunde
 Elnet til fremtiden: Overholdelse af tidsplaner

Hvad er asset management?

Asset management hjælper organisationer med effektiv styring af aktiver gennem koordinerede, risikobaserede og datadrevne beslutninger. Ved at vurdere anlægs belastning, tilstand og restlevetid kan man optimere drift, vedligehold og reinvestering.

I Dinel er systemet implementeret i overensstemmelse med den internationale standard for asset management, ISO 55001, og certificeres løbende af Bureau Veritas Certification A/S. Certificeringen giver Dinel adgang til en uafhængig tredjeparts-vurdering af virksomhedens evne til at administrere elnettet effektivt og bæredygtigt.

Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
GWh	1.099	1.070	1.013	954
minutter	10	9,3	5,8	6,6
%	100	100	100	100

Produktion af vedvarende energi

AURA har besluttet at øge sin produktion af vedvarende energi markant.

Vi ejer halvdelen af vindmølleparken Thorup-Sletten samt tre møller i vindmølleparken Nørhede-Hjortmose.

Vi måler vores VE-produktion op imod områdeforbruget i Dinel. Når områdeforbruget i Dinel stiger, stiller det således krav til vores evne til løbende at øge produktionskapaciteten.

Mål 2025

AURAs produktion af vedvarende energi skal udgøre mindst 10,9 % af områdeforbruget i Dinel.

Handlinger

I 2025 er en lang række projekter indenfor sol- og vindenergi blevet screenet og vurderet. Arbejdet består af modning af projekterne og myndighedsbehandling og omfatter bl.a. drøftelser med lodsejere, myndigheder og andre interessenter om, hvordan den tekniske løsning skal udformes og placeres hensigtsmæssigt i landskabet. Porteføljen består aktuelt af tre solcelleprojekter.

Selvom der i 2025 er blevet arbejdet ihærdigt med projekterne, er det ikke lykkedes os at etablere ny VE-produktionskapacitet. Vores VE-produktionskapacitet i 2025 var således den samme som i 2024.

Resultater og kommentarer

Den samlede produktion fra vores vindmøller faldt med 10,2 %. Vindaktiviteten lå 4-8 % under normalen, hvilket har påvirket produktionen negativt.

Til sammenligning faldt vindproduktionen i hele EU med 2 % på grund af svagere vind.

Samtidig med en svagere produktion steg områdeforbruget i Dinels forsyningsområde, hvorfor den producerede mængde VE i forhold til områdeforbruget faldt til **9,5 %**.

Målet for 2025 er ikke opnået.



Produceret VE

i forhold til områdeforbruget

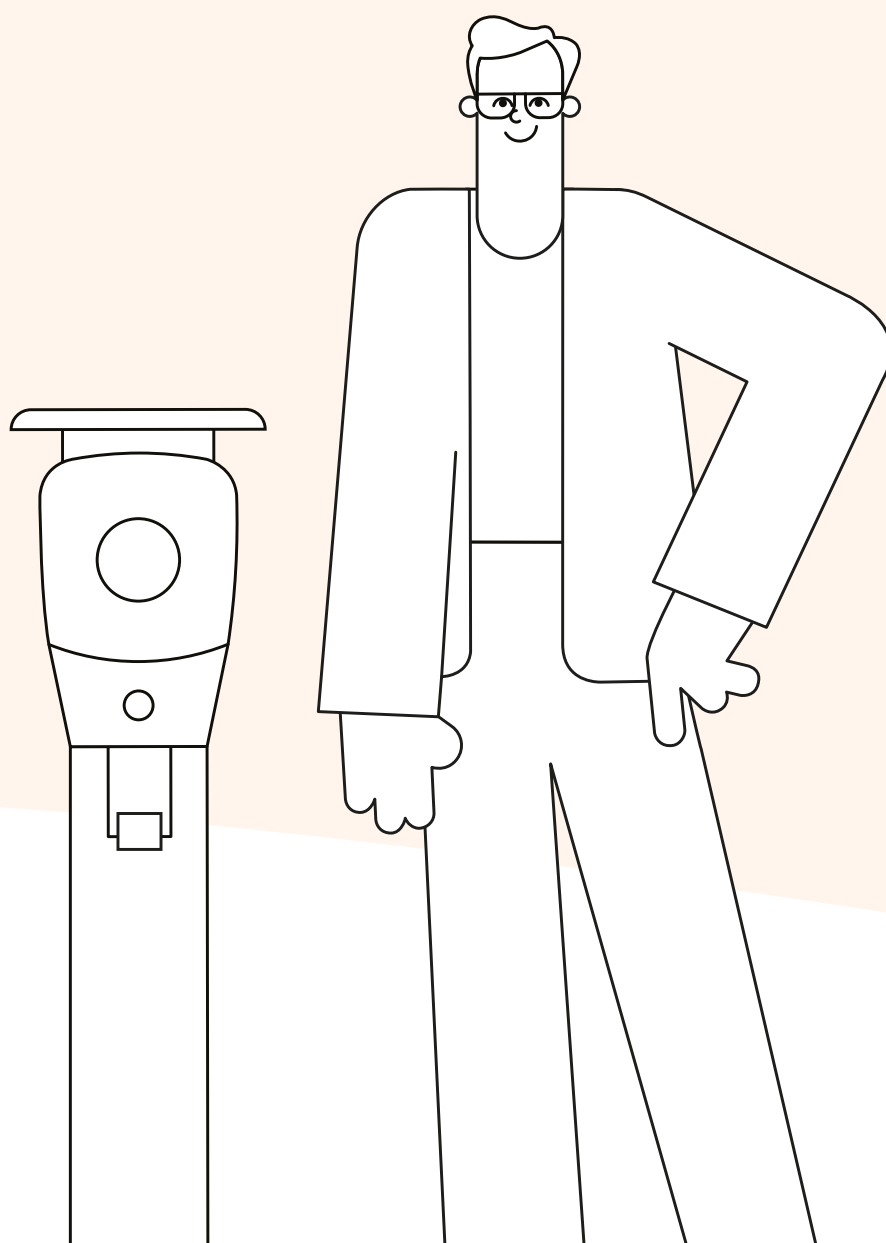
9,5 %

Produktion af vedvarende energi		Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Produceret mængde i forhold til Dinels områdeforbrug	%		10,9	9,5	11,1	11,7
Produceret mængde	MWh		120.000	101.276	112.815	111.590
Områdeforbrug	MWh		1.098.770	1.069.960	1.013.426	953.508
Fortrængt mængde CO _{2e}	ton		–	30.990	34.521	34.147



Klima og miljø

I dette afsnit redegør vi for vores arbejde med at nedbringe CO₂e-udledningen, mindske vores klimapåvirkning og reducere vores energi- og ressourceforbrug.





Politik for klima og miljø

Vi vil reducere AURAs klima- og miljøpåvirkning og være CO_{2e}-neutrale (scope 1 og 2).

Vi vil derfor:

- Udskifte koncernens bilflåde til 100 % elbiler
- Nedbringe brugen af SF₆-gas.
- Etablere alle nye netstationer uden brug af SF₆-gas.
- Reducere vores energi- og ressourceforbrug (el, vand og varme).

- Indkøbe grøn strøm til dækning af eget elforbrug.
- Minimere og genbruge mest muligt affald.
- Stille krav om dokumenteret klima- og miljøindsats fra de leverandører, der sælger ydelser og produkter til AURA.



Mål for 2026

Velfungerende elnet

- AURA **opnår CO_{2e}-neutralitet** (scope 1 og 2) inden udgangen af 2026.
- Al transport er **elektrisk** med udgangen af 2026.



Væsentlige risici

- Vores målsætning om CO_{2e}-neutralitet (scope 1 og 2) med udgangen af 2026 er afhængig af leverancen af elbiler samt fjernvarmeværkernes muligheder for at producere CO_{2e}-neutral varme.
- Manglende elektriske specialkøretøjer kan vanskeliggøre en fuldstændig indfasning af elbiler.
- En fuldstændig udfasning af procesgassen SF₆ vil kræve udskiftning af velfungerende netstationer inden udgangen af 2026, hvilket hverken er bæredygtigt eller teknisk muligt.



CO_{2e}-udledning

Vi er i AURA bevidste om, at vores aktiviteter har en negativ klima- og miljøpåvirkning i form af blandt andet CO_{2e}-udledning. Vi arbejder derfor struktureret med at nedbringe udledningerne og har som mål at opnå CO_{2e}-neutralitet (scope 1 og 2) med udgangen af 2026.

AURAs CO_{2e}-udledning er opgjort i henhold til 'Greenhouse Gas Protocol' og opdelt i henholdsvis scope 1, 2 og 3 og er et udtryk for AURAs samlede klimaftryk, se figur side 35.

Vi opdeler desuden vores CO_{2e}-udledninger i brændselsudledninger og procesudledninger. I opgørelsen af vores CO_{2e}-udledning er vores eget elforbrug klimakompenseret ved køb af grøn strøm.

Mål 2025

CO _{2e} -udledning	
Brændselsudledninger (scope 1 og 2)	350 ton
Procesudledninger (scope 1)	25 ton
Udledninger (scope 3)	Ikke fastlagt

Handlinger

I det følgende er der redegjort for vores handlinger for at nedbringe udledninger fra henholdsvis forbrænding af brændsler (transport, elforbrug og fjernvarme), procesgasser (SF₆) samt vores indsats med kortlægning af CO_{2e}-udledninger i vores værdikæder (scope 3).

CO_{2e}-udledninger fra transport – benzin og diesel

Brændselsudledninger fra transport skyldes den direkte forbrænding af benzin og diesel i AURAs fossildrevne køretøjer.

Udskiftning til elbiler er fortsat den største bidragsyder til målsætningen om CO_{2e}-neutralitet (scope 1 og 2).

AURA vedtog i 2022 en ambitiøs elbilspolitik og en udskiftningsplan, som sikrer at udskiftningen sker over en længere årrække og tager hensyn til forretningsområdernes behov. Elbilpolitikken slår fast, at alle nye person- og varebiler anskaffes som elbiler, mens specialkøretøjer såsom kurvevogne, vagtbiler og lastbiler så vidt muligt også udskiftes til elbiler.

Vi har i 2025 fulgt udskiftningsplanen og igen øget vores andel af elbiler. Vurderingen fra forretningsområderne er dog fortsat, at der stadig ikke findes egnede eldrevne lastbiler, vagtbiler til Dinel og kurvebiler til gadelysmontering. På baggrund deraf vil der være en restmængde af køretøjer, som ikke bliver udskiftet til elbiler inden udgangen af 2026.

CO_{2e}-udledninger fra vores elforbrug

CO_{2e}-udledning fra vores elforbrug skyldes, at en del af elproduktionen i Danmark fortsat produceres på fossile brændsler. I 2025 har vi derfor igen klimakompenseret vores elforbrug på egne lokationer og vores elforbrug til drift af infrastruktur, herunder nettab, med grøn strøm ved indkøb af certifikater. Samtlige certifikater baseres på vedvarende energi produceret i Danmark.

El til ladestander på AURAs egne lokationer er udelukkende forsynet med grøn strøm, men når vores medarbejdere har brug for at lade firmabilen andre steder, er det usikkert, om elforbruget er klimakompenseret. Derfor har vi anlagt et forsigtighedsprincip og indkøbt certifikater til klimakompensering af den mængde el, som vores elbiler har ladet udenfor AURAs lokationer.



CO_{2e}-udledning fra fjernvarme

Selv om fjernvarme i overvejende grad bygger på vedvarende energikilder, opstår der en indirekte udledning (scope 2) fra den del af varmeproduktionen, der sker med brug af fossile brændsler.

I 2025 er emissionsfaktoren for fjernvarme faldet markant, hvilket er et udtryk for, at fjernvarmen produceres mere klimavenligt. De to fjernvarmeværker, der leverer varme til AURA, har fortsat ambitioner om, at al fjernvarme skal være CO_{2e}-neutral i 2030.

Udledninger fra SF₆-gas

Som alle andre elnetselskaber i Danmark benytter Dinel procesgassen SF₆ som brydnings- og isolationsmedie for at isolere de elektriske komponenter i transformestationer. Udledningen opstår som lækager i de elektriske komponenter. Og ved reparation påfyldes den mængde SF₆-gas, der svarer til lækagen.

I Dinels forsyningsområde er der i alt 31 stationer på højspændingsniveau (60 kV-niveau). Stationerne er udstyret med i alt 123 såkaldte brydere, hvoraf 101 af disse indeholder SF₆. På mellemspændingsniveau (10-kV niveau) er der i alt 2.748 stationer, hvoraf 683 har koblingsanlæg, der indeholder gasarten.

Der er i Dinel truffet principbeslutning om, at ingen fremtidige stationer på mellemspændings- og højspændingsniveau etableres med brug af SF₆. Udskiftning til SF₆-fri løsninger i eksisterende stationer kræver dog både omtanke og en langsigtet indsats. En forceret udskiftning indebærer nye produktions- og transportudledninger, som i nogle tilfælde kan overstige gevinsten ved at undgå små lækager fra ellers velfungerende anlæg, og hverken på branche- eller lovgivningsniveau anbefales en forceret udskiftning alene af klimahensyn. Anbefalingen er at etablere SF₆-fri løsninger i alle nye stationer, drifte eksisterende udstyr indtil 'end-of-life' med skærpet fokus på lækagekontrol og kun udskifte eksisterende udstyr ved vedvarende lækager, gentagne fejl eller mangel på reservedele.

I 2025 har Dinel idriftsat 39 nye stationer på mellemspændingsniveau, og én transformestation på højspændingsniveau, alle uden brug af SF₆-gas.

Ny lovgivning om SF₆-gas

SF₆ er en meget klimaskadelig drivhusgas³.

Ny lovgivning stiller skrappe krav til brugen af SF₆-gas. Med vedtagelse af en EU-forordning fra 2024 skal brugen af SF₆-gas gradvist udfases i løbet af en årrække. Fra 1. januar 2026 er det således ikke tilladt at installere nye anlæg med SF₆-gas i nye anlæg under 24 kV (Dinels 10 kV-stationer), og fra 1. januar 2028 gælder det også i nye installationer fra 52 kV til 145 kV (Dinels 60 kV-stationer).

Det vil dog fortsat være tilladt at bibeholde nuværende SF₆-anlæg i drift i anlæggets restlevetid. Forordningen indeholder heller ikke et krav om, at elnetselskaberne skal gennemføre en forceret udskiftning af anlæg indeholdende SF₆-gas inden et bestemt årstal. Fra 2035 vil det ikke længere være tilladt at etablere anlæg med SF₆-gas på alle spændingsniveauer (med ganske få undtagelser), mens servicering af eksisterende anlæg kun må ske med genbrugt gas.

CO_{2e}-udledninger i scope 3

Vi har i 2025 igangsat det omfattende arbejde med at kortlægge vores udledninger i scope 3.

Formålet med kortlægningen er at få et samlet billede af AURAs klimabelastning og dermed skabe et solidt grundlag for både strategi, rapportering og reduktionstiltag.

Scope 3 dækker de indirekte CO_{2e}-udledninger i værdikæderne, som ikke stammer fra AURAs egne opstrøms- og nedstrømsaktiviteter (scope 1) eller fra den energi, vi indkøber (scope 2). Scope 3 er således udtryk for de indirekte udledninger, som stammer fra aktiviteter udenfor AURAs kontrol, men som vi gennem vores køb, salg og aktiviteter er ansvarlige for.

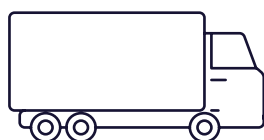
Kortlægningen vil vise, hvor i værdikæderne udledningerne er størst, hvor der er størst påvirkningsmuligheder, og hvor data bør forbedres eller indsamles direkte fra leverandører. Kortlægningen gør det muligt at prioritere indsatsen, så der opnås størst CO_{2e}-reduktion for indsatsen.

Den foreløbige scope 3 kortlægning viser, at de største udledninger fra AURAs aktiviteter sker i forbindelse med kategori 1, 2 og 3 – se næste side.

Det forventes, at ovennævnte tre kategorier dækker mere end 90 % af AURAs scope 3-udledninger.

3 I henhold til IPCC (UN Intergovernmental Panel on Climate Change), Sixth Assessment Report svarer 1 kg SF₆-gas til 24,3 ton CO_{2e}.

Klimaudledninger



Scope 3 Opstrøms- aktiviteter

Kategori 1

Indkøb af varer og tjenesteydelser

Kategori 2

Kapitalgoder

Kategori 3

Brændsels- og energirelaterede aktiviteter

Kategori 4

Transport og distribution

Kategori 5

Affald fra drift

Kategori 6

Forretningsrejser

Kategori 7

Medarbejderpendling

Kategori 8

Leasede aktiver



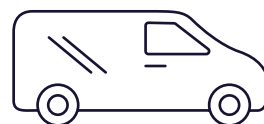
Scope 1 Drifts- aktiviteter

Direkte emissioner fra kilder, som vi ejer eller kontrollerer.

Det kan være fra biler, andre køretøjer eller proces-emissioner fra vores anlæg.

Scope 2

Indirekte emissioner fra forbrug af fjernvarme, damp, køl og strøm.



Scope 3 Nedstrøms- aktiviteter

Kategori 9

Transport og distribution

Kategori 10

Forarbejdning af solgte produkter

Kategori 11

Brug af solgte produkter

Kategori 12

Behandling af solgte produkter efter endt levetid

Kategori 13

Leasede aktiver

Kategori 14

Franchises

Kategori 15

Investeringer

Resultater og kommentarer

Den samlede CO_{2e}-udledning i scope 1 og 2 blev på **418 tons**, hvilket er et fald på **21,4 %** i forhold til 2024, hvor udledningen var på 532 tons.

Målet om en maksimal udledning på 375 ton er ikke opfyldt.

Udledningerne fra transport faldt med 42 ton CO_{2e}, svarende til 10,2 %, hvilket er mindre end forventet. Det skyldes primært, at vi ikke har fået leveret det forventede antal elbiler.

CO_{2e}-udledningen fra fjernvarme faldt markant, hvilket primært skyldes, at emissionsfaktoren for produktion af

fjernvarme var lavere end 2024. Emissionsfaktoren er afhængig af det aktuelle brændselsmix på det enkelte fjernvarmeværk. En lav emissionsfaktor er et udtryk for en høj andel af vedvarende energi i brændselsmixet og dermed udtryk for, at fjernvarme bliver grønnere.

Vi har i 2025 påfyldt 1,35 kg SF₆-gas, som følge af lækager. Dette svarer til 33 ton CO_{2e}, hvilket er lidt højere end i 2024, men fortsat på et meget lavt niveau, når vi sammenligner med perioden 2021-2023, hvor udledningen hvert år var over 100 ton CO_{2e}.



CO_{2e}-udledning

i scope 1 og 2 faldt med

21,4 %

CO _{2e} -udledning	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Brændselsudledninger:					
Transport (scope 1)	ton	300	369	411	514
Fjernvarme (scope 2)	ton	50	16	96	54
Brændselsudledning i alt	ton	350	385	507	568
Procesudledninger:					
SF ₆ -gas (scope 1)	ton	25	33	25	103
I alt	ton	375	418	532	670



Investeringer i den grønne omstilling kræver rettidig omhu

Et velfungerende elnet er forudsætningen for en succesfuld grøn omstilling af vores samfund. Dinel spiller, som lokalt elnetselskab, en væsentlig rolle i elektrificeringen af samfundet.

I de senere år har det først og fremmest udmøntet sig i idriftsættelse af helt nye 60/10 kV-transformerstationer samt etablering eller udskiftning af en lang række 10/0,4 kV-distributionstransformere. Såvel bolig- og erhvervsudviklingen i det østjyske, elektrificeringen af varmeproduktion som udbygning af ladeinfrastrukturen – for eksempel langs E45 – stiller store krav til kapaciteten i elnettet.

”Vi drifter, vedligeholder og udbygger et elnet, der kan levere til den grønne omstilling, og vores kommende års investeringssummer er de højeste nogensinde. Vi prioriterer derfor en fortsat udvikling af vores dataindsamling, dataanalyser samt vores asset management-system som beslutningsgrundlag ved de dyre investeringer, der venter,” siger Kasper Skytte, netdirektør i Dinel.

I det seneste år har Dinel fået en ny kundegruppe, der ønsker at etablere batterier. Dinel får forespørgsler på etablering af batterianlæg både med samplacering med produktion, men også – og særligt – som stand-alone anlæg.

”Det er interessant med den nye kundegruppe, og særligt i relation til balancering af elsystemet,” pointerer Kasper Skytte.

Alternativ til SF₆-gas

Udover at hjælpe virksomheder og privatkunder med at omstille til mere elektrificering tager Dinel også selv initiativer for sikre et mere bæredygtigt samfund.

Dinel har således de sidste 10 år undladt at etablere nye koblingsanlæg på mellemspændingsniveau, der indeholder SF₆-gas. Den potente drivhusgas fungerer som isolering i anlæggene, og med årsskiftet er der kommet en F-gas forordning fra EU, der skal sikre, at der ikke opstilles nye anlæg med F-gasser fra 2026, afhængigt af spændingsniveau.

”Vi tog allerede beslutningen om at finde alternativer til SF₆-gas i 2016, så vi har nu været på forkant med den udvikling i 10 år. Derfor bakker vi naturligvis op om den nye forordning,” siger Kasper Skytte.

Dinel besluttede ligeledes for tre år siden, at også koblingsanlæg på højspændingsniveau skal være uden SF₆-gas. Det betyder, at de to seneste nybyggede 60/10 kV-stationer er 100 % SF₆-frie, ligesom der ved udskiftninger ikke installeres anlæg med SF₆.

Esterolie i stedet for mineralolie

Et andet område, hvor Dinel har taget fat i en mere bæredygtig forretningsgang, er ved valg af olie på vores transformere. For tre år siden besluttede Dinel fremadrettet at indkøbe 60/10 kV-transformere med esterolie, som i følge data er et mere miljøvenligt alternativ til mineralolie, da naturlig esterolie er lettere biologisk nedbrydelig.

De gode erfaringer har gjort, at Dinel nu kun køber 10/0,4 kV-transformere med esterolie i vores mellemspændingstransformere, som Dinel etablerer eller udskifter ca. 50 af om året.

”Vi glæder os til at modtage de første anlæg til sommer, så vi kan få nogle driftserfaringer på dette spændingsniveau også,” fortæller Kasper Skytte.

CO₂-reduceret beton

I forbindelse med etablering af anlæg og bygninger bruger Dinel som alle andre beton til fundamentering og vægge. Beton er en stor klimabelastning, så Dinel har i 2025 påbegyndt et analysearbejde for at mindske denne belastning i fremtiden.

”Vi er i analysefasen for at se, om vi kan få noget mere CO₂-reduceret beton ind i vores nye anlæg og bygninger. Der er mange forsøg i gang rundt omkring, og jeg er sikker på, at vi også kan få glæde af CO₂-reduceret beton, når andre har det. Det bliver interessant at følge i de kommende år,” siger netdirektøren.



Vi drifter, vedligeholder og udbygger et elnet, der kan levere til den grønne omstilling, og vores kommende års investeringssummer er de højeste nogensinde ...

Vi fortsætter udskiftningen til elbiler

Vi ønsker fortsat at spille en aktiv rolle i udviklingen mod flere elbiler i Østjylland og har derfor besluttet en ambitiøs plan om at udskifte alle vores egne biler til elbiler.

Samtidig er udskiftningen til elbiler et meget væsentligt element i vores planer om at blive CO_{2e}-neutrale (scope 1 og 2).

Mål 2025

Andelen af elbiler skal udgøre 70,3 % med udgangen af 2025.

Handlinger

Vi har fortsat udskiftningen til elbiler i henhold til den besluttede udskiftningsplan.

Resultater og kommentarer

Ved udgangen af 2025 udgjorde elbiler i alt **58,5 %** af den samlede bilflåde. **76** køretøjer af i alt 130 var elbiler.

Målsætningen for 2025 er ikke opfyldt.

Årsagen hertil er primært, at et udbudspligtigt indkøb af elbiler til Dinel i 2025 har forsinket leveringen. På trods heraf er vi meget tilfredse med udviklingen i betragtning af, at andelen af elbiler udgjorde 4 % ved denne strategiperiodes start i 2021.

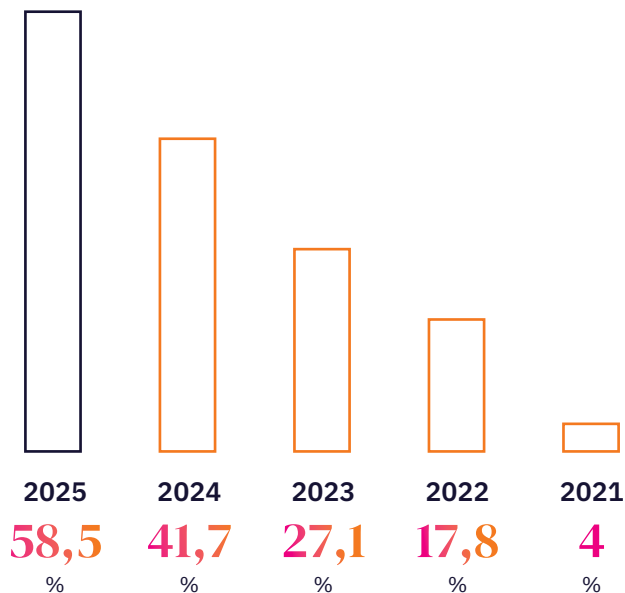


Antal elbiler

ud af en samlet bilflåde på 130

76

Udviklingen andel af elbiler



Elbiler	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Andel af elbiler i AURA	%	70,3	58,5	41,7	27,1



Energi- og vandforbrug

El, fjernvarme og vand anvendes til drift af vores lokationer og kritiske infrastruktur (el- og fibernet). Benzin, diesel og el anvendes til transport.

Selvom vi klimakompenserer vores eget elforbrug, er det fortsat relevant at overvåge og effektivisere elforbruget, idet et lavere elforbrug vil reducere behovet for certifikater for køb af grøn strøm. Det vil betyde, at flere certifikater vil kunne sælges til andre virksomheder.

Reduktion i benzin, diesel og fjernvarmeforbrug fører direkte til CO_{2e}-reduktion.

Rent vand udgør en væsentlig ressource, hvilket understreger betydningen af at opretholde fokus på vandforbruget. En reduktion i forbruget bidrager ikke blot til samfundsmæssige fordele, men medfører også en indirekte CO_{2e}-besparelse, da mindre energi kræves til forbehandling og oppumpning.

Mål 2025

Energi- og vandforbruget skal være mindre end året før.

Handlinger

Transport

For at reducere og på sigt helt udfase brugen af benzin og diesel til transport er der som beskrevet besluttet en ambitiøs plan for udskiftning til elbiler. Udskiftningsplanen har til formål at konvertere energiforbruget til transport fra benzin og diesel til el.

Elforbrug

På AURAs lokationer i Viby og Odder er elforbruget overvåget i vores eget energiovervågningssystem. Det betyder, at der kan skrives hurtigt ind ved unormal drift. Der er i 2025 ikke registreret unormal drift.

Elforbruget til drift af vores lagre i Viby og Låsby samt til drift af vores el- og fiberanlæg overvåges løbende. Der er i 2025 ikke registreret unormal drift.

I 2025 er der på alle AURAs lokationer udført lovpligtigt energisyn.

Nettab

Nettab i elnettet opstår i kabler og komponenter og står for 90 % af vores energiforbrug. Et øget områdeforbrug, som vi har set i 2025, giver naturligt et større tab, og det er således svært at reducere tabet. Nettabet bliver løbende overvåget og indgår som en del af Dinels asset management-system. I 2025 har overvågningen ikke givet anledning til bemærkninger.

Fjernvarme

Fjernvarme anvendes til opvarmning på vores lokationer i Viby og Odder. Fjernvarmeforbruget på vores egne lokationer i Viby (Skanderborgvej 180) og Odder er overvåget i vores energiovervågningssystem. Der er i 2025 ikke registreret unormal drift. Via vores fjernvarmeleverandør overvåger vi forbruget på Risdalsvej, mens fjernvarmeforbruget i vores lejemål på Skanderborgvej 190 overvåges af bygningsejeren. Vores overvågning har ikke givet anledning til bemærkninger.

Vandforbrug

AURAs vandforbrug er relativt begrænset, idet vi ikke har produktion, der kræver store mængder vand. Vores vandforbrug overvåges løbende i vores energiovervågningssystem, så der kan gribes ind ved unormal drift. Der er i 2025 ikke registreret unormal drift.

Resultater og kommentarer

Det samlede energiforbrug i AURA udgjorde i 2025 i alt **41.422 MWh**, hvilket er en mindre stigning på 0,7 %.

Målet om et mindre energiforbrug end året før er ikke opnået.

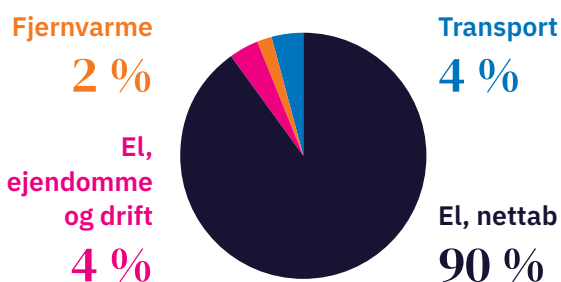
Nettabet steg 1 % i forhold til 2024, hvilket skyldes øget områdeforbrug. Elforbrug til drift af fiberteknikhuse, transformerstationer og egenforsyning til AURAs vindmøller steg 4,5 %, mens elforbruget til AURAs ejendomme steg 9,9 %.

Fjernvarmeforbruget på vores ejendomme faldt 13 %, hvilket primært skyldes vores salg af ejendommen i Galten.

Energiforbruget til transport faldt, primært grundet overgang til elbiler, hvor forbruget af benzin og diesel faldt 10,3 %.

Vandforbruget steg 41,8 %, hvilket skyldes, at AURA har fået adgang til ny kantine på lokationen Skanderborgvej 190, hvor ansatte fra begge vores adresser i Viby spiser frokost. I kantinen produceres al frokost fra bunden, hvilket medfører vandforbrug, som AURA ikke tidligere havde, da frokosten blev leveret fra ekstern leverandør. Da kantinen deles med en anden virksomhed, udgør AURAs del af vandforbruget en tredjedel af det samlede vandforbrug.

Fordeling af energiforbrug



Forbrug

af benzin og diesel faldt

10,3 %

Energiforbrug	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Energiforbrug	MWh	Mindre end forbruget i 2024	41.422	41.149	38.621
Vandforbrug	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Vandforbrug	m ³	Mindre end forbruget i 2024	1.585	1.118	1.141
Specifikt vandforbrug, pr. medarbejder (FTE)	m ³		4,7	3,4	3,6

Affald og genanvendelse

Et betydeligt ressourceforbrug er forbundet med affaldsgenerering og anvendelse af emballage. Det er derfor afgørende at minimere affaldsmængderne og optimere graden af genanvendelse (cirkularitet). Materialer og produkter, der kan indgå i nye livscyklusser gennem genanvendelse, bidrager til en reduceret klimapåvirkning, idet produktionen af nye materialer dermed begrænses.

Mål 2025

AURA har et langsigtet mål om at minimere og genbruge mest muligt affald.

Handlinger

Vi har kortlagt AURAs affaldsstrømme, indført affaldssortering og overvåger løbende udviklingen i de forskellige typer affald, vi generer.

Vi har i 2025 i samarbejde med leverandøren af vores affaldshåndteringsservice arbejdet på at forbedre vores sortering af affald og begrænse affaldstyperne 'forbrænding' og 'deponi'. Dette er blandt andet sket ved opstilling af affaldsbeholdere på vores lokationer og øget kommunikation til medarbejderne.

Resultater og kommentarer

De samlede affaldsmængder blev reduceret med **5.432 kg** i forhold til 2024. Det svarer til en reduktion på **3,5 %**.

Målet om at minimere affald er opnået.

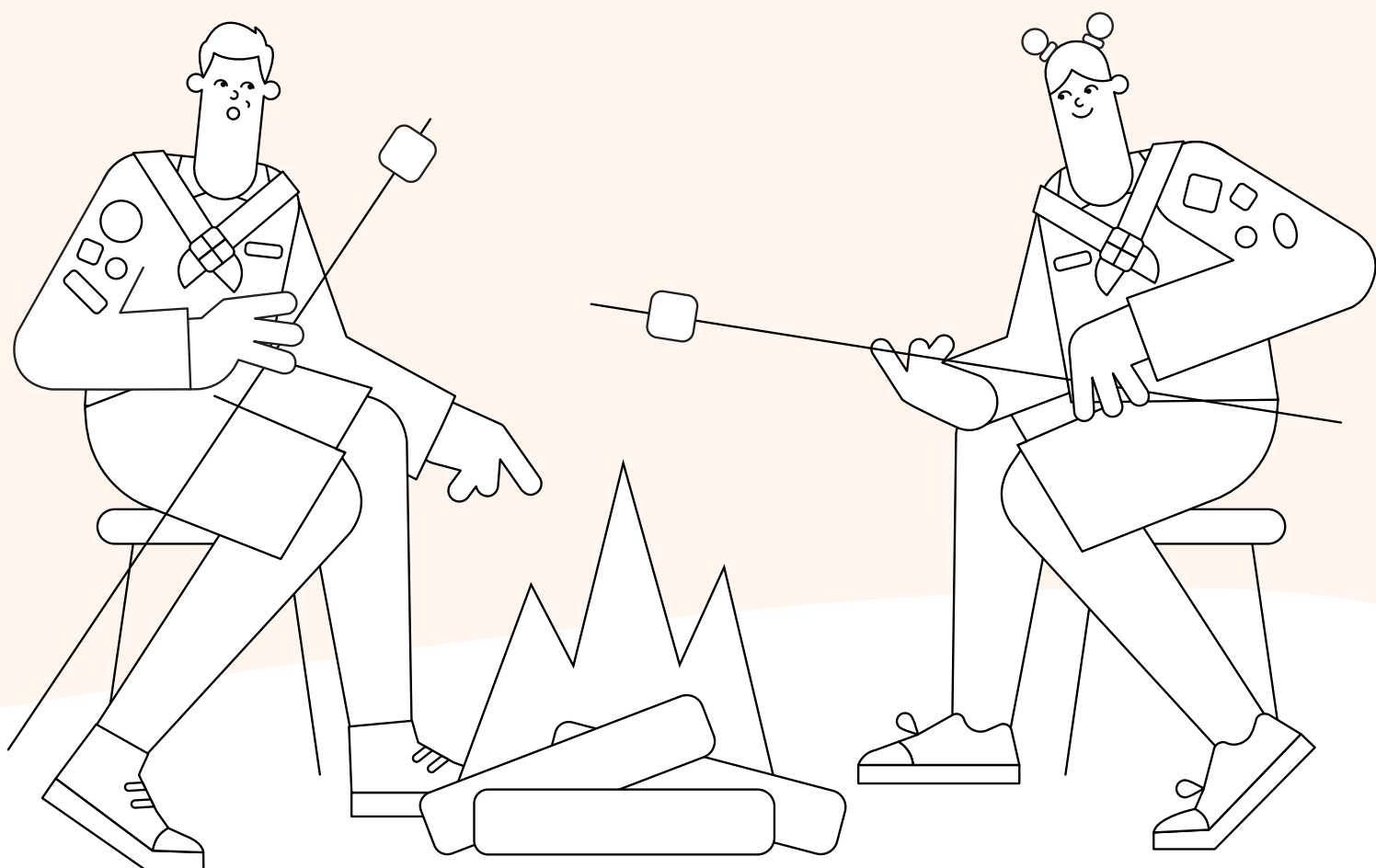
Den samlede nyttiggjorte affaldsmængde udgjorde 97 % mod 78 % i 2024. Det skyldes særligt, at mængden af affald til forbrænding er reduceret fra 20 % til 0 %.

Affaldsmængde	Enhed	2025	2024	2023
Samlet affaldsmængde ⁴	kg	148.542	153.974	177.479

⁴ Eksklusive AURA Installation, da data ikke er tilgængelige.

Sociale og samfundsmæssige forhold

I dette afsnit fortæller vi om vores indsats på det sociale område i forhold til vores medarbejdere og vores støtte til foreninger i lokalområdet.





Politik for sociale og samfundsmæssige forhold

AURA vil være en attraktiv, sikker, rummelig og mangfoldig arbejdsplads. Vi vil tiltrække, udvikle og tilknytte de bedste medarbejdere og talenter. Samtidig vil vi fastholde en høj medarbejdertrivsel blandt vores medarbejdere.

For os er en attraktiv arbejdsplads et sted, hvor hverdagen er velfungerende, arbejdsopgaverne er meningsfulde, og hvor der er ordnede forhold, fælles værdier og gode relationer til både kolleger og ledere. Vi lægger vægt på muligheden for faglig og personlig udvikling for medarbejdere og ledere. Igennem relevant efteruddannelse sikrer vi, at vores medarbejdere har de nødvendige kvalifikationer til at tackle fremtidens udfordringer.

Vi vil derfor:

- Fastholde en høj medarbejdertrivsel.
- Styrke mangfoldigheden.
- Øge kønsdiversiteten blandt ledere med personaleansvar.
- Nedbringe sygefraværet.
- Øge antallet af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter.
- Tage et socialt og etisk ansvar ved at støtte lokalområdet.



Mål for 2026

- Medarbejdertilfredsheden skal udgøre mindst **3,2** på en skala fra **0-4**.
- Andelen af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter skal udgøre mindst **6 %** af FTE.
- Det underrepræsenterede køn blandt ledere med personaleansvar skal udgøre mindst **20 %**.
- Sikker arbejdsplads uden arbejdsulykker.
- Sygefraværet må højst være **3,5 %**.



Væsentlige risici

- Dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø kan påvirke medarbejdertrivslen, sygefraværet og potentielt føre til arbejdsulykker.
- Mangel på potentielle elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter.
- Øget efterspørgsel og konkurrence fra andre virksomheder om de gode medarbejdere.
- Mangel på ansøgere fra det underrepræsenterede køn ved rekruttering af nye ledere.

Egen arbejdsstyrke

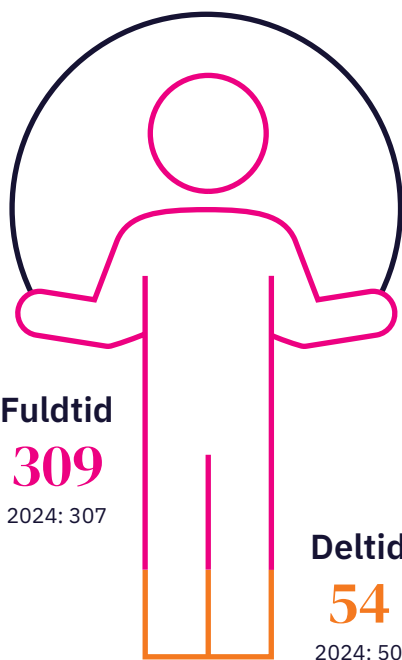


Det er vigtigt for AURA at være en rummelig arbejdsplads. Derfor måler vi også løbende på en række nøgletal om sammensætningen og udviklingen af vores arbejdsstyrke.

Medarbejdere i alt

363

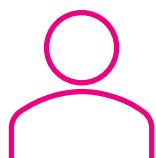
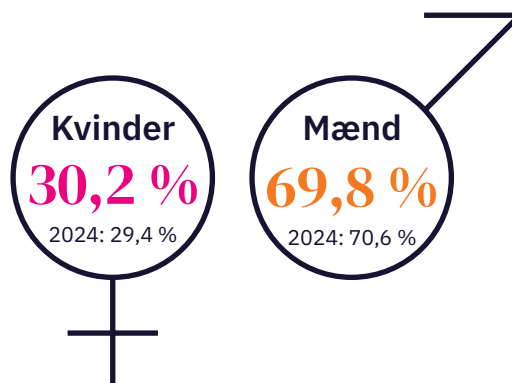
2024: 357



Gennemsnitsalder

44,4 år

2024: 44,9 år



Fuldtidsarbejdsstyrke

(FTE)

341

2024: 333



Gennemsnitlig anciennitet

8,4 år

2024: 8,8 år

Ledere med personaleansvar

47

2024: 49



Kvinder

8

2024: 8

Mænd

39

2024: 41



Medarbejderomsætning

18 %

2024: 23,1 %



Fratrådte i 2025

(antal medarbejdere)

65

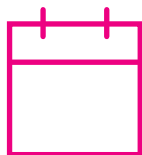
2024: 74



Overenskomst

96,4 %

2024: 95,5 %



Funktionærer

249

2024: 256



Timelønnede

87

2024: 80



Øvrige⁵

27

2024: 21

Medarbejdertilfredshed

Medarbejderne er vores vigtigste ressource. Dygtige og engagerede medarbejdere er hele forudsætningen for, at vi lykkes med at realisere vores strategi og opfylde vores forretningsmål.

Derfor har vi et vedvarende fokus på aktiviteter og indsatser, der kan styrke trivslen og skabe et endnu bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø for vores medarbejdere. Dette omfatter blandt andet fælles arrangementer og tværgående uddannelsesaktiviteter, som er med til at skabe gode og konstruktive relationer mellem vores forretningsområder samt fokus på arbejde med god ledelse.

Vi gennemfører årligt en undersøgelse af medarbejdertilfredsheden for at måle på effekterne.

Scoren på medarbejdertilfredsheden kan inddeles i tre niveauer:

- Lav trivsel og tilfredshed
- Neutral trivsel og tilfredshed
- Høj trivsel og tilfredshed

En score på 3,1 eller højere er udtryk for høj medarbejdertilfredshed.

Mål 2025

Medarbejdertilfredsheden skal være mindst 3,1 på en skala fra 0–4.

Handlinger

Årets medarbejdertilfredshedsmåling blev gennemført i efteråret 2025, og alle afdelinger har efterfølgende modtaget tilbagemeldinger om resultaterne.

Employer branding, lederuddannelse og nyt ledelsesgrundlag, opstart af AURA AI Academy, videreførelse af AURA Sustainable Academy samt sociale arrangementer er nogle af de centrale tiltag, vi har gennemført i 2025 for at styrke trivslen blandt medarbejderne. Disse tiltag er beskrevet nedenfor.

Employer branding og medarbejdertrivsel

I 2025 påbegyndte vi udrulningen af den employer branding strategi, der blev vedtaget i 2024. Formålet med strategien er kontinuerligt at positionere AURA som en attraktiv arbejdsplads i Østjylland for at kunne tiltrække og tilknytte dygtige medarbejdere med henblik på at bevare og styrke vores konkurrencedygtighed.

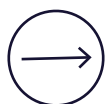
Et vigtigt indsatsområde i vores employer branding strategi er en ny og styrket kernefortælling om AURA som arbejdsplads med høj medarbejdertrivsel og et stærkt fokus på at arbejde med god ledelse. Arbejdet med en ny kernefortælling blev startet i 2025 og forventes afsluttet i 2026.



Lav

trivsel og tilfredshed

0,0 – 2,5



Neutral

trivsel og tilfredshed

2,6 – 3,0



Høj

trivsel og tilfredshed

3,1 – 4,0

Lederuddannelse og nyt ledelsesgrundlag

I 2024 igangsatte vi en målrettet lederuddannelse med fokus på det personlige lederskab. Uddannelsen af AURAs ledere kulminerede med en eksamen i maj 2025.

Lederuddannelsen har haft til hensigt at styrke ledernes personlige lederskab, fremme samarbejdet på tværs af hele koncernen og fastlægge et fælles fundament for ledelse. Vi er overbeviste om, at et stærkere lederskab blandt vores ledere vil have en positiv indvirkning på både medarbejdernes og ledernes trivsel, hvilket

bidrager direkte til at opfylde AURAs strategiske mål og værdier. Samtidig har uddannelsen givet lederne bedre forudsætninger for at håndtere komplekse udfordringer og drive positiv udvikling i en verden, hvor forandringer er en del af hverdagen – til gavn for både medarbejderne og organisationen.

I forlængelsen af lederuddannelsen har hele ledergruppen udarbejdet et fælles ledelsesgrundlag med fire ledelsesprincipper, som beskriver, hvordan vi arbejder kontinuerligt med ledelse i AURA.





AURA Sustainable Academy

I efteråret 2024 lancerede vi AURA Sustainable Academy i samarbejde med Erhvervsakademi Aarhus, hvor det første medarbejderhold gennemførte kurset 'Bæredygtig forretningsforståelse'. I 2025 har yderligere to hold gennemført kurset med flotte resultater.

Kurset har til formål at styrke medarbejdernes evne til at indarbejde bæredygtighed i hverdagen, skabe et fælles sprog for bæredygtighed på tværs af AURA og fremme samarbejdet og sammenholdet på tværs af vores forretningsområder og afdelinger. Uddannelserne er tilrettelagt under Erhvervsakademi Aarhus' studieordning, så deltagerne har mulighed for at videreføre deres uddannelse på både akademi- og masterniveau.

AURA AI Academy

I 2025 har AURA taget et vigtigt skridt i den strategiske kompetenceudvikling ved at udvide samarbejdet med Erhvervsakademi Aarhus og etablere AURA AI Academy, som er et fælles uddannelsesforløb på tværs af hele koncernen. Akademiet er skabt for at give medarbejderne konkrete og praksisnære kompetencer i anvendelsen af kunstig intelligens – med fokus på effektive promptteknikker og sikker, ansvarlig brug af AI i hverdagen.

AURA AI Academy er samtidig et centralt strategisk fokusområde, der understøtter organisationens ambition om at udnytte AI som et aktivt og værdiskabende værktøj på tværs af forretningen. Gennem uddannelsen opbyg-

ges en fælles forståelse for AI's muligheder og begrænsninger, hvilket styrker både faglighed, kvalitet i opgaveløsningen og ansvarlig anvendelse af ny teknologi.

I efteråret gennemførte det første AURA-hold uddannelsen AI Academy med meget positive resultater, og i foråret 2026 starter næste hold. Uddannelsen gennemføres under Erhvervsakademi Aarhus' studieordning, hvilket giver medarbejderne mulighed for at bygge videre på forløbet på både akademi- og masterniveau og dermed understøtte livslang læring.

AURA AI Academy bidrager ikke alene til styrkede kompetencer, men også til øget samarbejde og relationer på tværs af organisationen. Det skaber et fælles læringsrum, hvor videndeling, nysgerrighed og udvikling går hånd i hånd – til gavn for både medarbejdernes trivsel og AURAs samlede udvikling.

Sociale arrangementer

I 2025 har vi oplevet en stor opbakning og deltagelse i vores sociale arrangementer på tværs af koncernen. Formålet med disse fælles aktiviteter er at styrke sammenholdet og de sociale relationer på tværs af AURA, så vi i sidste ende kan øge medarbejdertilfredsheden.

Resultater og kommentarer

Resultatet af årets undersøgelse af medarbejdertilfredsheden blev en score på **3,1** med en svarprocent på 92 %. Begge resultater anser vi som meget tilfredsstillende i et år præget af mange forandringer.

Målet for 2025 er opnået.

Alle afdelinger har modtaget tilbagemelding på resultaterne af medarbejdertilfredsundersøgelsen. I afdelinger, hvor undersøgelsen viste et behov for at styrke trivslen, er der igangsat trivselsfremmende tiltag i samarbejde med HR.



Medarbejdertilfredshed

har fået en score på

3,1

Medarbejdertilfredshed	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Score (0-4)	Numerisk værdi	3,1	3,1	3,1	3,1

Elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter

Mål 2025

Antallet af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter skal udgøre mindst 6,7 % af FTE.

Handlinger

AURA Akademi

I 2025 har vi videreudviklet AURA Akademi, som blev lanceret i september 2024. AURA Akademi fungerer som et fællesskab for vores elever, lærlinge, uddannelsespraktikanter og uddannelsesansvarlige. Her arbejder vi målrettet på at styrke sammenholdet på tværs af koncernen og skabe ekstra værdi for alle under uddannelse hos os.

I løbet af 2025 har vi blandt andet afholdt et fagligt arrangement, hvor forretningsområdet Energi og Installation præsenterede deres arbejde, og vores eksterne samarbejdspartner stod for en workshop om god

kommunikation på arbejdspladsen med respekt for det enkelte menneske. Derudover har vi afholdt to sociale events. Vi oplever stor begejstring blandt vores elever og lærlinge for AURA Akademiet, og flere har endda medvirket i markedsføringsvideoer, hvor de deler deres oplevelser fra Akademiet.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Vi har fortsat vores gode samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner, herunder Aarhus Tech, Den Jyske Håndværkerskole, Erhvervsakademi Aarhus og Aarhus Business College, for at markedsføre AURA som et attraktivt uddannelsessted og tiltrække studerende.



Andelen af

elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter udgjorde

7,3 %



Resultater og kommentarer

Vi har i 2025 haft 36 personer i uddannelse eller studie-relevant forløb hos AURA.

Fordelingen var:

- 16 elektrikerlærlinge
- 8 elever
- 2 forsyningsoperatørelver
- 3 praktikanter
- 7 studerende med studierelevant forløb

Andelen af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter udgjorde **7,3 %** af FTE, hvilket er et godt stykke over målet på **6,7 %**.

Målet for 2025 er opnået.

Vi er stolte over, at det med en strategisk indsats på dette område er lykket os at øge andelen markant i forhold til strategiperiodens start i 2021, hvor andelen af elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter udgjorde 4,2 % af FTE.

Elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Andel elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter af FTE	%	6,7	7,3	5,8	4,8

Kønsdiversitet

Hos AURA ser vi mangfoldighed som en klar styrke og tror på, at forskellige perspektiver fører til bedre beslutninger. Når vi sætter vores individuelle forskelligheder i spil, gør det både organisationen og forretningen stærkere. Med en betydelig overvægt af mandlige ledere har vi i første omgang fokus på at opnå en bedre kønsdiversitet blandt vores ledere.

Mål 2025

Det underrepræsenterede køn blandt ledere med personaleansvar skal udgøre 20 %.

Handlinger

Politik om kønsdiversitet og Diversitetsløftet

AURA vedtog i 2024 en politik om kønsdiversitet blandt ledere med det formål at opnå en mere ligelig fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere i AURA. Politikken sætter blandt andet krav til, at begge køn skal være repræsenteret i ansættelsesudvalget, og at der blandt de kandidater, der indkaldes til samtale, skal være én kandidat fra hvert køn.

Politikken blev i 2025 behandlet i direktørgruppen og opdateret med de 10 nye principper i Dansk Industris Diversitetsløfte.

Workshop om bias for ledere

Som en del af AURAs politik for kønsdiversitet har vi forpligtet os til, at alle ledere med personaleansvar skal have træning i bias-bevidsthed. Derfor afholdt vi i december 2025 en bias-workshop i samarbejde med Dansk Industri. Formålet var at give vores ledere redskaber til at identificere egne bias og skabe åbenhed om emnet i dagligdagen. Workshoppen bød på en introduktion til begreberne diversitet, inklusion og forskellige former for bias, samt en række praktiske øvelser, hvor lederne reflekterede over deres egne forudindtagede holdninger og kobledede teorien til konkrete situationer fra deres hverdag.



Læs mere

AURA tiltrådte DI's diversitetsløfte i 2024. Scan QR-koden og læs mere om Diversitetsløftet og de 10 principper.



Kilde: Dansk Industri

Vi screener jobopslag for bias

Hos AURA ønsker vi at tiltrække de bedste talenter og sikre, at vores rekruttering er fair, inkluderende og professionel. Vi ved, at sproget i vores stillingsopslag har stor betydning, og at ubevidst bias kan afholde kvalificerede kandidater fra at søge. Derfor har vi indkøbt et værktøj til at screene vores jobopslag for bias og ekskluderende formuleringer.

Værktøjet hjælper os med at skrive mere inkluderende stillingsopslag, som appellerer til et bredere og mere mangfoldigt ansøgerfelt. Det styrker både kvaliteten af vores rekruttering, vores employer branding og vores ambition om at skabe en mangfoldig arbejdsplads.

Hvad er bias

Bias betyder skævhed, fordom eller en forudindtaget holdning, der påvirker måden, information tolkes eller beslutninger tages på.

Kilde: Dansk Industri

Resultater og kommentarer

Ved udgangen af 2025 var der ansat i alt 47 ledere med personaleansvar, fordelt på 39 mandlige ledere og 8 kvindelige ledere. Dette svarer til, at kvindelige ledere udgjorde **17 %**.

Selvom vi kan konstatere en mindre positiv udvikling i forhold til 2024, hvor kvindelige ledere udgjorde 16,3 %, er målet for 2025 på 20 % ikke opnået.

Der er dermed fortsat en skæv kønsfordeling blandt vores ledere med personaleansvar, og det underrepræsenterede køn i AURA er fortsat kvinder.



Kvindelige ledere

8 ud af 47 svarende til

17 %

Kønsdiversitet, ledere med personaleansvar	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Underrepræsenteret køn (kvinder)	%	20,0	17,0	16,3	17,7

"Har du en hjerne, er du biased"

I AURA ønsker vi at omfavne mangfoldighed, fordi vi tror på, at forskellighed styrker både organisationen og forretningen. Derfor arbejder vi aktivt på at skabe en mere ligelig fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere – et arbejde, der i stor grad handler om at blive bedre til at tale om de bias, vi unægteligt alle går rundt med.

Vores ambition er, at medarbejdersammensætningen hos AURA skal afspejle samfundets forskelligheder på tværs af alder, køn, etnicitet, handicap og arbejdsevne. Det er en stor og kompleks opgave, og derfor har vi valgt i første omgang at fokusere på at øge kønsdiversiteten blandt ledere med personaleansvar.

"Vi tror på, at vi tager bedre beslutninger, når forskellige perspektiver er med rundt om bordet. Derfor er det afgørende at kigge på, hvordan vi sammensætter den stærkeste gruppe af ledere og medarbejdere og udnytter, at forskellighed er en styrke," siger Thomas Juul Thomsen, stabsdirektør i AURA.

Politik for kønsdiversitet

AURA har en målsætning om, at det underrepræsenterede køn – i vores tilfælde kvinder – blandt ledere med personaleansvar skal udgøre 20 % i 2026, med et langsigtet mål om, at andelen skal være minimum 40 %.

For at styrke den indsats vedtog AURA i 2024 en politik, som skal bidrage til at skabe en mere ligelig fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere. Politikken omfatter blandt andet klare målsætninger, konkrete indsatser og ansvarsfordeling i organisationen.

"Med politikken for kønsdiversitet blandt ledere forsøger vi gradvist at skabe konkrete rammer for, hvordan vi arbejder med både rekruttering og udvikling, så vi sikrer, at forskellige perspektiver får plads blandt vores ledere. Og så evaluerer vi naturligvis løbende på, om politikken har den ønskede effekt," forklarer stabsdirektøren.

Startskuddet til at tale mere om bias

Som led i denne politik og arbejdet med at fremme kønsdiversiteten afholdt AURA i december 2025 et træningsmodul i bias for alle ledere. Modulet blev faciliteret af konsulent Jakob Kjærside fra Dansk Industri, og hensigten var at skabe et fælles afsæt for at tale mere åbent om de bias, vi alle bærer med os, ofte uden at være bevidste om det.

"Formålet med træningen var at få skabt et fælles sprog omkring bias og en erkendelse blandt lederne af, at bias er en naturlig mekanisme, som findes i os alle. Det er noget, vi skal kunne tale åbent om, også når det svært, og uden at pege fingre eller gøre nogen forkerte," pointerer Thomas Juul Thomsen.

Træningen markerede således begyndelsen på AURAs løbende arbejde med at bringe bias frem i lyset og skabe rum for refleksion og dialog, både leder til leder og på tværs af teams.

"Har du en hjerne, er du biased," var hovedbudskabet i oplægget fra Jakob Kjærside, som med træningen ønskede at give lederne mod på at tale mere med hinanden om bias i hverdagen:

"Jeg håber, at lederne har fået en ny, fælles forståelse af, hvad bias er. For i bund og grund handler det om, at vi skal blive opmærksomme på vores adfærd, og vi flytter ingenting, hvis ikke vi taler om det."

En personlig og forretningsmæssig gevinst

Træningsmodulet bestod af en introduktion til begreberne diversitet, inklusion og forskellige typer af bias og dertil en række konkrete øvelser, hvor lederne reflekterede over deres egne forudindtagede holdninger og kobledede teorien til situationer fra deres hverdag.

Chefjurist i AURA, Tobias Mortensen, var blandt deltagerne, og han ser stor værdi i, at AURA sætter denne problemstilling på dagsordenen:



”

Jeg håber, at lederne har fået en ny, fælles forståelse af, hvad bias er. For i bund og grund handler det om, at vi skal blive opmærksomme på vores adfærd, og vi flytter ingenting, hvis ikke vi taler om det.

”Jeg har en fornemmelse af, at der ligger mange muligheder for udvikling i arbejdet med bias. Hvis vi ønsker at blive bedre og udvikle os, tror jeg, det er et af de steder, hvor det giver mening at kigge indad. Jeg tror på, at det kan skabe værdi både for AURA som forretning og for den enkelte medarbejder – for personligt får jeg også meget ud af at arbejde med mine egne bias,” fortæller Tobias.

Også Stinne Bækkelund Terp, teamleder i Fiber Kundeservice, oplevede, at træningen satte tanker i gang om, hvordan hun kan tage større bevidsthed om bias med i sit daglige ledelsesarbejde:

”En ting, jeg særligt tager med mig fra træningen, er værdien i at sparre med nogen, der ikke ligner mig selv. Jeg vil fremover søge mere sparring fra personer med andre profiler og se, hvad jeg kan få ud af at diskutere ting med dem,” fortæller hun.

Nytænkning af lederrollen

I 2024 tilsluttede AURA sig Dansk Industris Diversitetsløfte, som bygger på 10 principper for, hvordan virksomheder kan fremme kønsdiversitet og inklusion. Et af principperne handler om at skabe en ny fortælling om lederrollen – en fortælling, hvor ledelse ikke er knyttet til én bestemt type person eller adfærd, men kan udøves på mange måder, og hvor alle køn kan trives i ledelsesroller.

I denne sammenhæng var og er både træningsmodulet og AURAs arbejde med bias også tæt koblet til en refleksion over, hvilke kompetencer og kriterier der vægtes, når der skal ansættes en ny leder.

Fortsættes >

”Skal lederen være den fagligt og teknisk stærkeste, eller er den profil, vi mangler til denne lederstilling, i højere grad en, der har evnerne til at skabe et stærkt arbejdsklima og gode rammer for medarbejderne i afdelingen?” lyder det fra Thomas Juul Thomsen, hvis pointe bakkes op af Jakob Kjærside:

”Det handler rigtig meget om at definere, hvad ledelsesopgaven går ud på. Mange steder har man en tendens til at forfremme eller ansætte den, der er fagligt dygtigst. Og det er jo ikke nødvendigvis den bedste leder. Ret ofte hænger det faktisk ikke sådan sammen.”

For teamleder Stinne Terp ligger arbejdet med bias også i naturlig forlængelse af den udvikling, hun har oplevet i lederrollen gennem de seneste år:

”Der er sket et kæmpe skift i måden, vi leder på. Jeg har brugt meget tid på at aflære de mere traditionelle ledelsesvaner, og det at blive mere bevidst om vores egne bias ser jeg som en vigtig del af den udvikling. Vi kommer ingen vegne, hvis ikke vi taler åbent om det, og det er virkelig givende at være i en organisation, der tager det alvorligt.”

Sprogbrug i jobopslag

I AURAs førnævnte politik for at fremme kønsdiversiteten blandt ledere fremgår det også, at alle stillingsopslag skal screenes med eksterne værktøjer for ord, der er biased, inden stillingen slås op. Derfor vil AURA i 2026 implementere et digitalt værktøj, som skal hjælpe HR med at identificere og justere biased sprogbrug, så vores stillingsopslag ikke ubevidst virker ekskluderende, men i



Chefjurist i AURA, Tobias Mortensen og Stinne Bækkelund Terp, teamleder i Fiber Kundeservice

stedet appellerer til en bredere gruppe af kvalificerede ansøgere. Målet er at sikre, at både kvinder og mænd har lige mulighed for at søge stillingen – uden at gå på kompromis med, at rekrutteringen fortsat er målrettet og relevant.

I første omgang vil værktøjet blive anvendt, når der skal ansættes nye ledere, men på sigt, er det planen, at værktøjet skal benyttes til at screene alle AURAs stillingsopslag.

En proces, der aldrig bliver færdig

Træningen i bias markerer et vigtigt skridt i AURAs arbejde med kønsbalance og mangfoldighed – men det er langt fra et initiativ, der kan eller skal stå alene. For at nå målet om en mere ligelig fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere kræver det, at vi formår at få politikken og praksis til at hænge sammen – og at der afsættes nødvendige ressourcer.

”Vi kan godt lave politikker og sætte mål, men hvis det ikke bliver omsat til noget, vi arbejder med i hverdagen, så ændrer det ikke nogen adfærd. Hvis ikke vi får de ubevidste bias frem i lyset, så kommer vi til at falde tilbage i det, vi altid har gjort. Derfor er det enormt vigtigt for os, at arbejdet med bias bliver en del af den daglige dialog – særligt blandt lederne,” lyder det fra Thomas Juul Thomsen.

Samme pointe understreges af Jakob Kjærside, som desuden fremhæver, at ledelsen hos AURA har vist både mod og engagement i arbejdet med bias:

”Man bliver aldrig nogensinde færdig med det her arbejde. Det er ikke et punkt, man kan krydse af. Og hvis jeg skulle pege på det allervigtigste, for at læringen om bias bliver forankret, så er det at blive ved med at tale om det,” fortæller Jakob Kjærside og fortsætter:

”Derfor er det virkelig fedt at opleve, at AURA har modet til at give sig i kast med det her. Det kan føles som en farlig ting at begynde at røre ved, fordi man går ind og forstyrrer en stor del af måden, vi er sammen på, og måden, vi gør ting på. Det kan gøre lidt ondt at snakke om til at starte med, men det er en vigtig del af processen,” fortæller han.

Arbejdet med bias kræver både mod, tid og vedholdenhed. Det handler om at tage de svære samtaler, blive bevidst om egne fordomme og gradvist opbygge en kultur, hvor forskellige perspektiver bliver set, hørt og værdsat. Det er ikke en enkel opgave, men det må ikke blive en undskyldning for slet ikke at gøre noget. Derfor har vi nu taget første skridt.

”Vi har ikke den fulde opskrift endnu på, hvordan vi bedst muligt arbejder med bias, men det her er vores forsøg på at starte et sted,” lyder det fra Thomas Juul Thomsen.



Det handler rigtig meget om at definere, hvad ledelsesopgaven går ud på. Mange steder har man en tendens til at forfremme eller ansætte den, der er fagligt dygtigst. Og det er jo ikke nødvendigvis den bedste leder. Ret ofte hænger det faktisk ikke sådan sammen.

Jakob Kjærside, Dansk Industri

Sikker arbejdsplads

I AURA ønsker vi, at det er sikkert og trygt at udføre sit arbejde. Det påhviler derfor alle medarbejdere at overholde sikkerhedsinstrukser og forebygge hændelser.

Mål 2025

Ingen arbejdsulykker.

Handlinger

Sikkerhedsarbejdet i AURA er forankret i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), hvor alle vores forretningsområder er repræsenteret med valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Der afholdes møde 3-4 gange om året, hvor hændelser gennemgås og evalueres. Derudover arbejdes der med fokusområder, som arbejdsmiljørepræsentanterne vælger. I 2025 har vi haft særligt fokus på dialog om sundhed og trivsel.

Ved arbejde på eller i nærheden af elforsynings- og spændingsførende anlæg gælder særlige krav til sikkerhed, kompetencer og bemyndigelser af personer til at udføre konkrete arbejdsfunktioner. Sikkerhedsarbejdet er her forankret i sikkerhedskvalitetsstyringsystemer, som er underlagt tredjepartskontrol.

Dinel har i 2025 haft fokus på at forbedre vores risikovurderinger, som skal foretages, før arbejdet på elanlæg igangsættes. Den opdaterede risikovurdering bliver i 2026 implementeret gennem workshops, hvor montører og arbejdsledere arbejder med tre realistiske scenarier fra deres hverdag. Derudover er der igangsat udarbejdelsen af nye kompetencelister, som montørerne i Dinel

sammen med deres nærmeste leder skal gennemgå og udfylde én gang årligt. Formålet med listerne er at skabe overblik over, hvilke kompetencer den enkelte montør har behov for at styrke eller træne. Kompetencelisterne er både et lovkrav og en mulighed for den enkelte montør for at vedligeholde og udvikle sine færdigheder, så vi undgår arbejdsulykker. Kompetencelisterne vil blive implementeret i 2026.

Vi har i 2025 tilbudt førstehjælpskursus til alle medarbejdere, og 127 medarbejdere deltog.

Resultater og kommentarer

Vi havde i 2025 i alt **10 arbejdsulykker**, hvilket desværre er en fordobling i forhold til 2024. Alle arbejdsulykkerne var fysiske skader af mindre alvorlig karakter, med meget lidt eller begrænset fravær til følge. Alle berørte medarbejdere er tilbage på arbejde.

Målet er ikke opnået.



Arbejdsulykker

Alle af mindre alvorlig karakter

10

Sikker arbejdsplads	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Ulykker med fravær	antal	0	10	5	9

Sygefravær

I AURA arbejder vi målrettet på at nedbringe sygefraværet. Dette sker dog i balance med, at vi fortsat ønsker at være en rummelig arbejdsplads, som tager et socialt ansvar over for vores medarbejdere.

Mål 2025

Sygefraværet må højst være 3,6 %.

Handlinger

Vores ledere har i 2025 gennemført lederuddannelse og arbejdet med egne lederudviklingsmål og generelle lederkompetencer. Vi har derigennem styrket vores ledere og tydeliggjort, at lederne har en central rolle og et stort ansvar, når et sygefravær bliver for højt i en afdeling eller i et forretningsområde.

Vi har derudover styrket vores opfølgning på sygefraværsrapporteringen og indført fast gennemgang i direktørgruppen en gang månedligt. Forud herfor gennemgår de enkelte områdedirektører sygefraværet med egne afdelingsledere.

Ved forhøjet sygefravær i en afdeling inddrages HR altid med henblik på sparring om mulige tiltag til at nedbringe sygefraværet. Ved længerevarende sygefravær hos en medarbejder bliver der desuden altid afholdt møde med den berørte medarbejder og lederen med henblik på at hjælpe bedst muligt og afdække mulighederne for medarbejderens tilbagevenden til arbejdet.

Alle medarbejdere blev i 2025 tilbudt et sundhedstjek, hvor medarbejderen fik mulighed for at få indsigt i egen sundhedstilstand. Over 200 medarbejdere takkede ja til tilbuddet.

Endelig har vi styrket samarbejdet med vores pensions-selskab om medarbejdernes viden og brug af sundhedsforsikringen. På et ledermøde i december 2025 afholdt vi workshop for vores ledere om de forebyggelses- og behandlingstilbud, som er indeholdt i vores sundhedsforsikring.

Resultater og kommentarer

Sygefraværet endte på **4,5 %**, hvilket er over målet.

Årsagen var primært et unormalt højt sygefravær i første halvår af 2025, som har givet et efterslæb igennem hele året. I andet halvår så vi et fald i sygefraværet, og vores forventning er derfor også, at vi i 2026 vil begynde at se effekterne af de tiltag, vi har iværksat.



Sygefravær
4,5 %

Sygefravær	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Sygefravær	%	3,6	4,5	4,2	4,5

Lokal forankring og andelshaverværdi

Mere end 114.000 østjyder er andelshavere i AURA. Som andelsselskab har vi et særligt ansvar for at skabe værdi, ikke alene gennem vores kerneforretning, men også ved aktivt at bidrage til de lokalsamfund, hvor vores ejere bor, arbejder og engagerer sig. At give noget tilbage til lokalområdet er derfor ikke et tilvalg, men en integreret del af AURAs formål og måde at drive virksomhed på. Det er essensen af andelshaverværdi.

Velfungerende lokalsamfund er kendetegnet ved stærke fællesskaber, et aktivt foreningsliv og et højt niveau af frivilligt engagement. I AURA ser vi det som vores opgave at understøtte netop disse rammer. Vi ønsker at styrke sammenhængskraften i vores dækningsområde ved at motivere, opmuntre og støtte de mange frivillige kræfter, der hver dag omsætter engagement til konkrete aktiviteter og lokale resultater.

Denne forpligtelse udmøntes blandt andet gennem kåringen af Årets Energibombe samt uddelingen af midler fra AURAs Lokalværdipulje. Puljen er et konkret redskab til at omsætte vores andelsprincipper til handling og til at støtte kulturelle, sociale og sportslige initiativer blandt vores andelshavere.

Interessen for Lokalværdipuljen er stor, og vi modtager betydeligt flere ansøgninger, end vi har mulighed for at imødekomme. I prioriteringen lægger vi vægt på både geografisk spredning og på at tilgodese så mange forskellige foreninger og initiativer som muligt i hele vores forsyningsområde.

I 2025 har AURA blandt andet støttet 'Familieværket – leg og bevægelse' i Tilst, som har sat sig for at gøre en forskel i hverdagen for både børn og voksne. Vi har også givet en donation til Center for Digital Pædagogik i Viby. Centret driver Cyberhus, hvor børn og unge i sårbare og udsatte situationer kan få rådgivning fra kompetente og trygge voksne.

Derudover har borgerforeninger, spejderpatruljer og mange andre lokale initiativer og foreninger modtaget støtte til blandt andet energirenovering af mødelokaler og spejderhytter, afholdelse af musikfestivaler, foredrag og byfester samt indkøb af redskaber og materialer til undervisning og aktiviteter. Tilsammen bidrager disse indsatser til at styrke lokale fællesskaber og skabe værdi for vores andelshavere og deres nærområder.

På kortet fremgår hvilke foreninger, vi har støttet i 2025.

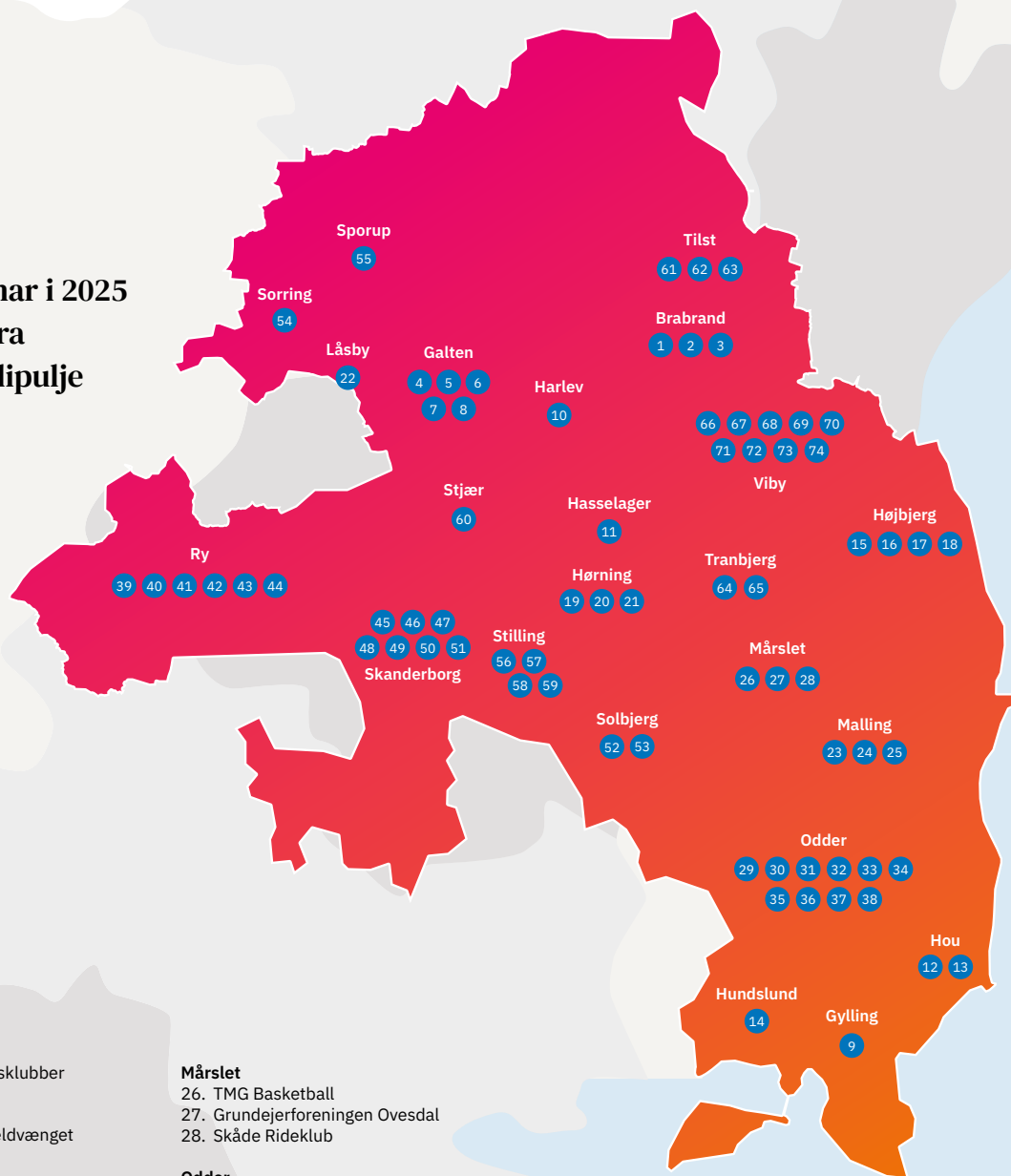


I 2025 støttede vi 74 foreninger

med samlet

786.500 kr.

Disse foreninger har i 2025 modtaget støtte fra AURAs Lokalværdipulje



Brabrand

1. Brabrand parkrun
2. Brabrand-Årslev Fællesråd
3. Det Gamle Gasværk

Galten

4. GFS Galten Forenede Sportsklubber
5. FDF Galten
6. Galten FS Fodbold
7. Grundejerforeningen Lyngfeldvænget
8. Lions Galten-Skovby

Gylling

9. Gylling eSport

Harlev

10. Harlev IK – Badminton

Hasselager

11. Bering Valgmenighed / Bering Gymnastik og Teater

Hou

12. HOIF Tennis, Padeltennis og Krokett
13. Hou Havnefest

Hundslund

14. DSI Sandbjerglejren

Højbjerg

15. Højbjerg Gymnastikforening
16. Lyseng Volleyball
17. Aarhus Adventure
18. Skåde Skoles Venner

Hørning

19. Hørning All-Stars
20. Lions Club Hørning og Skanderborg Cykleklub
21. Hørning Håndbold

Låsby

22. Låsby Boldklub af 1959

Malling

23. BMI Fodbold
24. BMI Tennis
25. Erik Den Røde Spejdergruppe

Mårslet

26. TMG Basketball
27. Grundejerforeningen Ovesdal
28. Skåde Rideklub

Odder

29. Boulstrup Forsamlingshus
30. Gymnastik Odder
31. KulturHub Odder
32. Lions Club Odder
33. Odder Bokseklub
34. Odder Håndbold
35. Odder IGF Fodbold
36. Saksild bylaug
37. ÆldreSagen Odder lokalafdeling
38. Køb Odder

Ry

39. Gl. Rye Idrætsforening
40. Gnisten – Musikværket Ry
41. Lions Ry
42. Nabolag
43. Ry Klatreklub
44. Ry+

Skanderborg

45. FC Skanderborg (FUGE Camp 2026)
46. Hesteliv i Landsbyerne
47. KFUM Spejderne Stilling-Skanderborg
48. Skanderborg Taekwondo Klub
49. Støtteforeningen Kolonien
50. Kulturskolen Skanderborg
51. Skanderborg Håndbold

Solbjerg

52. Solbjerg Idrætscenter
53. Lions Solbjerg

Sorring

54. Sorring-Toustrup Idrætsforening – Historiske Ruter

Sporup

55. Børnelys Støtteforening

Stilling

56. Stilling IF Badminton
57. Stilling IF, Håndbold Klubben
58. Stilling Jagtforening
59. Stilling Koret

Stjær

60. Nygårdsparkens Grundejerforening

Tilst

61. Familieværket – Leg og bevægelse i Tilst
62. TST – Idrætsforening
63. Tst Badminton

Tranbjerg

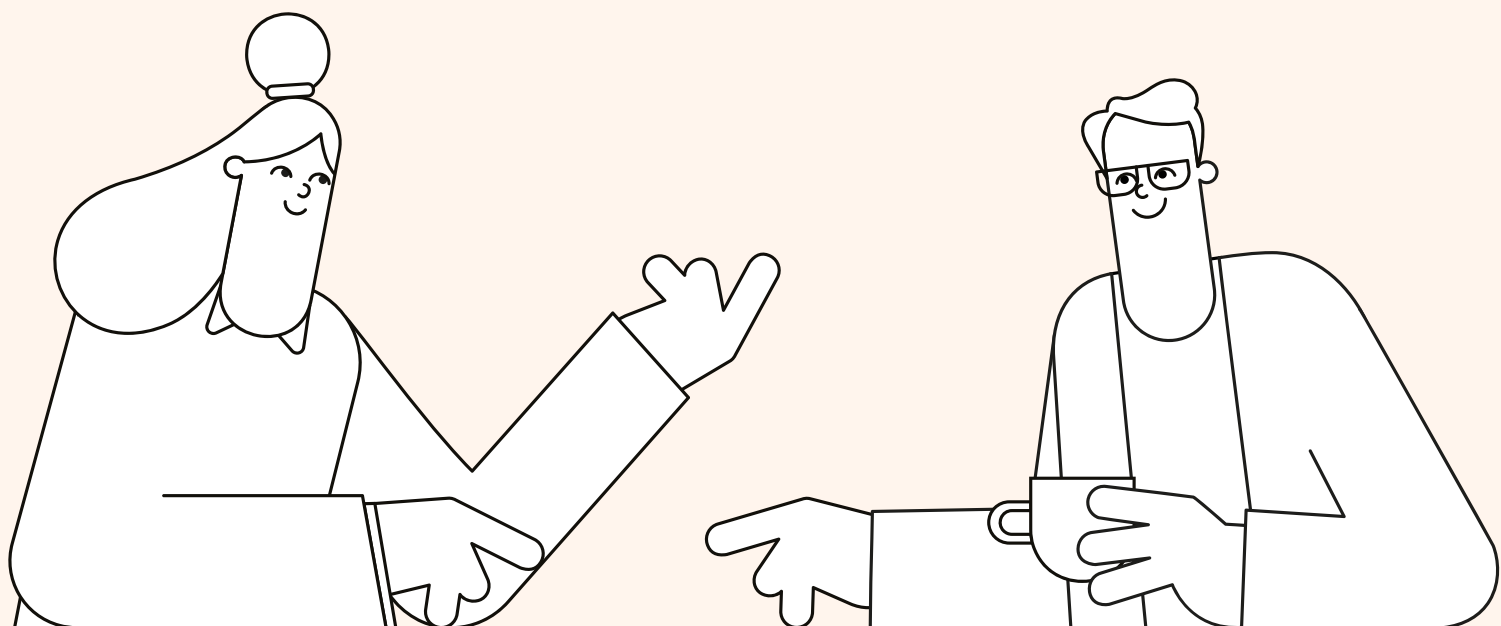
64. AIA-Tranbjerg Fodbold
65. Grundejerforeningen Børup

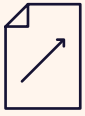
Viby

66. AGF – Fodboldamatøraftdelingen
67. Center for Digital Pædagogik
68. Viby IF Håndbold
69. Aarhus Tigers AFC
70. Hospice Søholm
71. FDF Viby J
72. Kulturhuset Viby
73. Stavtrup IF Fodbold
74. Viby Bibliotek, 'Rytmer udenfor Ringgaden'

Governance

I dette afsnit redegør vi for, hvordan vi arbejder med governance.





Governance – AURAs styringsværktøj

Selve grundidéen bag andelstanken er forpligtelsen til at bidrage til fællesskabets bedste. Det er AURAs legitimitet.

Begrebet 'governance' omhandler samlet set de politikker, regler og retningslinjer, som vi styrer AURA efter.

Vores fokus på governance sikrer, at vi driver vores virksomhed på en etisk og forsvarlig måde samtidig med, at vi forfølger de mål, der er fastlagt, uden det sker på bekostning deraf. Ingen skal kunne anfægte vores måde at drive virksomhed på. Af samme grund ønsker vi kun at konkurrere på god forretningsskik, effektivitet, kompetencer og faglighed.

Politik for Governance

Vores politik for governance omfatter en række delpolitikker for følgende områder:

- Menneskerettigheder.
- Antikorruption.
- Kønsdiversitet i bestyrelse og repræsentantskab.
- Whistleblowerordning.
- anbefalingerne for god selskabsledelse.



Mål for 2026

- **Ingen** overtrædelse af politikken for menneskerettigheder.
- **Ingen** overtrædelse af politikken for antikorruption.
- **Ingen** indberetninger til whistleblowerordningen.
- **40 %** kønsdiversitet i bestyrelsen og repræsentantskabet.
- **Årlig** bestyrelsesbehandling af anbefalingerne for god selskabsledelse.



Væsentlige risici

Væsentlige risici er beskrevet under de enkelte politikker.



Menneskerettigheder

Politik for menneskerettigheder

Vi mener, at det er grundlæggende at respektere og værne om menneskerettighederne.

Danmark har tiltrådt en lang række internationale traktater og konventioner omkring menneskerettigheder. Beskyttelsen af menneskerettigheder er derfor en del af den danske lovgivning, som AURA opererer indenfor rammerne af.

Mål 2025

Ingen overtrædelse af politikken.

Risikovurdering

AURA vurderer menneskerettighedsrisici som lave, da vi udelukkende opererer i Danmark. Vores primære leverandører er danske, som skal følge danske og internationale standarder for arbejdstagerrettigheder og typisk har egne bæredygtighedsstrategier med fokus på menneskerettigheder.

Handlinger

Selv om vores risikovurdering vurderer brud på menneskerettigheder som værende lav, har vi i 2025 gennemført aktiviteter med fokus herpå.

Vi har gennem 2025 fortsat samarbejdet med Erhvervsakademiet Aarhus om AURA Sustainable Academy, hvor både menneskerettigheder og FN's Verdensmål er pensum. Der er i 2025 gennemført forløb med i alt 30 deltagere fordelt på to hold.

Vores politik for menneskerettigheder er derudover en del af den virksomhedspræsentation, som nyansatte medarbejdere i AURA modtager i forbindelse med onboarding. Der er i år afholdt 3 onboardingkurser, med i alt 55 deltagere.

Resultater og kommentarer

I 2025 er der ikke registeret hændelser i strid med politikken.

Antikorruption

Politik for antikorruption

I AURA accepterer vi ingen form for korruption, bestikkelse eller anden misbrug for egen vindings skyld.

Vi ønsker udelukkende at konkurrere på fair vilkår, det vil sige på effektivitet, kompetencer og faglighed. Vi accepterer ikke, at nogen, der agerer på vegne af AURA, modtager eller efterspørger personlig betaling eller anden form for upassende gaver. Vi accepterer heller ikke, at personlig betaling eller anden form for upassende gaver formidles på vegne af AURA som led i en forhandlingsproces eller i en kunderelation.

I AURA håndteres eventuelle overtrædelser af retningslinjerne ved intern indberetning til en leder eller ved indberetning via en anonym whistleblowerordning.

Mål 2025

Ingen overtrædelse af politikken.

Risikovurdering

Vi vurderer risikoen for brud på vores politik for antikorruption for lav, da vi hovedsageligt modtager leverancer fra anerkendte aktører i Europa (EU).

Handlinger

Selvom vi vurderer, at risikoen for brud på vores politik er lav, har vi i 2025 valgt at iværksætte aktiviteter med fokus på antikorruption.

Der er gennemført compliancetræning for alle medarbejdere i antikorruption. Træningen blev gennemført i december 2025 og er foregået som e-learning. Antikorruption vil fremover blive en del af den løbende e-learning, som AURA gennemfører om relevante fokusområder såsom cybersikkerhed m.v.

Politikken for antikorruption er desuden præsenteret for nyansatte i forbindelse med onboardingkurser.

Endelig sikres det, at alle nyansatte får kendskab til AURAs personalehåndbog, hvori også forhold omkring antikorruption er beskrevet.

Resultater og kommentarer

Vi er ikke bekendte med, at der er sket overtrædelse af politikken for antikorruption.

Whistleblowerordning

Politik for whistleblowerordning

Vi opfordrer til åben dialog om alle forhold vedrørende koncernens forretningsmetoder og overholdelse af koncernens politikker eller forhold, som skønnes ulovlige.

Vi ønsker, at medarbejderen som udgangspunkt drøfter eventuelle bekymringer med sin nærmeste leder, en anden leder eller HR. Medarbejderen skal til enhver tid kunne gøre dette uden risiko for chikane eller anden diskriminerende behandling. Hvis medarbejderen ikke er tryk herved, eller hvis medarbejderen har gjort dette, men ikke synes, at sagen er blevet håndteret korrekt, kan medarbejderen indberette til vores whistleblowerordning.

Alle medarbejdere samt medlemmer af koncernledelsen og bestyrelsen er omfattet af whistleblowerordningen og kan dermed både foretage indberetninger i systemet og blive udsat for undersøgelser.

Et eksternt advokatfirma modtager indberetningerne og vurderer den videre behandling. Den eksterne forankring har til formål at sikre uvildighed og objektivitet i vurderingen og behandlingen af indberetningerne.

Mål 2025

Ingen indberetninger modtaget.

Handlinger

I AURAs personalehåndbog kan medarbejderne finde whistleblowerpolitikken, vejledning til whistleblowerindberetninger og link til indberetning på AURAs intraside.

Resultater og kommentarer

I 2025 er der ikke modtaget indberetninger.

Kønsdiversitet i repræsentantskab og bestyrelse

Politik

Det er bestyrelsens ønske, at bestyrelsen og repræsentantskabet i videst mulige omfang afspejler andelshavernes befolkningsmæssige sammensætning, og at der i repræsentantskabet og i bestyrelsen er en ligelig kønsfordeling.

Mål 2025

Det er bestyrelsens langsigtede mål, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40 % i både repræsentantskabet og bestyrelsen.

Risikovurdering

Repræsentantskabet og bestyrelsen er valgt for en 4-årig periode, og det er dermed kun muligt at påvirke køns sammensætningen hvert fjerde år, når der er valg. For få kandidater fra det underrepræsenterede køn til repræsentantskabs- og bestyrelsesvalget udgør en væsentlig risiko for opnåelse af målet om ligelig kønsfordeling.

Handlinger

Der er ikke gennemført valg til repræsentantskab og bestyrelse i 2025, og det har således ikke været muligt at påvirke køns sammensætningen. Dog kan der forekomme ændring, hvis et repræsentantskabsmedlem fraflytter området eller får ansættelse i AURA koncernen. I sådanne tilfælde ophører medlemskabet af repræsentantskabet.

Næste valg gennemføres i efteråret 2028.

Resultat og kommentarer

AURAs nuværende repræsentantskab består af **23** kvinder og **71** mænd, mens bestyrelsen består af **4** kvinder og **9** mænd. Alle valgt for en fireårig periode.

Et kvindeligt medlem er udtrådt af repræsentantskabet og erstattet af et mandligt medlem, og andelen af kvinder er derfor faldet til 24,5 %. Køns sammensætningen i bestyrelsen er uændret med 30,8 % kvinder.

Målet er ikke opnået.

Erhvervsstyrelsens definition på ligelig kønsfordeling

Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 % af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/procent, som ligger tættest på 40 %. Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør 40 % eller 60 %.



Kvinder vs mænd

i repræsentantskab

23 vs **71**

i koncernbestyrelse

4 vs **9**

Kønsfordeling	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023
Repræsentantskabet, det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	40	24,5	25,5	13,5
Bestyrelsen, det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	40	30,8	30,8	33,3

Anbefalinger for god selskabsledelse

God selskabsledelse fremmer værdiskabelse, ansvarlighed og øget konkurrenceevne.

Vi følger 'Anbefalingerne for god selskabsledelse', som er udarbejdet af Green Power Denmark. De består af 25 konkrete anbefalinger⁶, der fokuserer på følgende temaer:

- Aktivt ejerskab
- Kommunikation med interessenter
- Bestyrelsens opgaver og ansvar
- Bestyrelsens sammensætning og kompetencer
- Vederlag

Anbefalingerne er samtidig bestyrelsens redskab til at strukturere ledelsesarbejdet, både i forhold til strategisk udvikling og til bestyrelsens kontrolopgaver.

At arbejde med god selskabsledelse giver selskaberne en fælles platform for governance og best practice og sikrer, at der er transparens for forbrugerne. Anbefalingerne bliver løbende evalueret og videreudviklet, og gældende anbefalinger er revideret i juni 2023.

Mål 2025

Årlig bestyrelsesgennemgang af anbefalingerne for god selskabsledelse.

Risikovurdering

Risikoen for rapporteringsområdet 'Anbefalinger for god selskabsledelse' vurderes lav, idet gennemgang af anbefalingerne for god selskabsledelse er indarbejdet i bestyrelsens årshjul.

Handlinger

Bestyrelsen og direktionen behandlede anbefalingerne på bestyrelsesmødet den 4. december 2025.

På aura.dk/god_selskabsledelse er der redegjort for bestyrelsens nærmere arbejde med god selskabsledelse.

Resultater og kommentarer

I AURA er det besluttet at følge 24 af de 25 anbefalinger.

Anbefalingen om at muliggøre valg eller udpegnings af bestyrelsesmedlemmer i AURA Energi a.m.b.a. baseret på specifikke kompetencehensyn er ikke i overensstemmelse med vedtægternes princip om, at bestyrelsesmedlemmer skal vælges demokratisk blandt repræsentantskabsmedlemmerne. Derfor følges denne anbefaling ikke p.t.

Alle opstillede bestyrelseskandidater redegør for deres kompetencer, inden repræsentantskabet afgiver stemme.

Derimod kan der i alle datterselskaber vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning. I Dinel er der udpeget 2 eksterne bestyrelsesmedlemmer.



Anbefalinger

AURA følger

24 ud af **25**

⁶ Green Power Denmark: God selskabsledelse i forbrugerejede forsyningsselskaber, juni 2023.

Bilag 1: VSME-oplysninger

Dette bilag indeholder oplysningspunkterne efter den fælleseuropæiske frivillige standard for bæredygtighedsrapportering (VSME).

VSME-standarden er udarbejdet i overensstemmelse med ESG-principperne.

VSME-oplysningerne er opdelt i to afsnit.

Kvalitative oplysninger i tekst vedrørende:

- Virksomheds- og bæredygtighedsspecifikke oplysninger
- Forretnings- og strategiske forhold
- Beskrivelse af klimarisici

De kvalitative oplysninger er samlet i bilag 1a.

Kvantitative nøgletal vedrørende:

- Klima og miljø (E)
- Sociale forhold (S)
- Governance (G)
- Grøn omstilling

Nøgletallene vedrørende grøn omstilling er ikke en del af VSME-oplysningskravene, men vi har medtaget dem, da det har været en væsentlig del af vores bæredygtighedsrapportering siden 2021.

De kvantitative nøgletal er samlet i regnskabskemaet i bilag 1b, der også indeholder et klimaregnskab, et energiregnskab, en opgørelse af vores affaldshåndtering og en beskrivelse af de anvendte regnskabsprincipper.

Bilag 1a og bilag 1b dækker AURA Energi a.m.b.a., CVR 35861564, for perioden 01.01.2025 til 31.12.2025 og følger samme regnskabspraksis som foregående år. Rapporten omfatter samtlige koncernforbundne selskaber under AURA Energi a.m.b.a.

Bilag 1a: Kvalitative oplysninger

Grundlag for udarbejdelse (B1)

VSME-punkt	Indhold	Beslutning
B1,24a	Opgørelsen er baseret på basismodul og udvidet modul i VSME-standarden.	Ja
B1,24b	Klassificerede eller fortrolige oplysninger er udeladt.	Nej
B1,24c	Opgørelsen er udarbejdet på et konsolideret grundlag.	Ja

Oversigt over selskaber, der indgår i denne rapportering (B1)

VSME-punkt	Navn på selskab	Adresse
B1,24d	Dinel A/S AURA Fiber A/S AURA Elhandel A/S AURA Installation A/S AURA Ejendomme ApS AURA VE A/S AURA Nørhede-Hjortmose ApS AURA Rådgivning A/S AURA Ejendomme ApS AURA A/S	Knudsminde 10, 8300 Odder Knudsminde 10, 8300 Odder Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 180, 8260 Viby J

Grundlæggende informationer om AURA Energi a.m.b.a. (B1)

VSME-punkt	Emne	Data
B1,24e-i	Selskabsform	Andelsselskab med begrænset ansvar
B1,24e-ii	NACE-kode	6421
B1,24e-iii	Balancesum	573.384.836 euro
B1,24e-iv	Omsætning	150.864.278 euro
B1,24e-v	Markedsgeografi	Danmark
B1,24e-vi	Ejerstruktur	Andelsejet

Adresser på de væsentlige aktiver og anlæg, som AURA-koncernen ejer, lejer og forvalter (B1)

VSME-punkt	Emne	Adresse
B1,24e	Hovedkontor, administration Administration Lager (Installation) Lager (Installation) Administration og lager	Skanderborgvej 180, 8260 Viby J Skanderborgvej 190, 8260 Viby J Risbaldsvej 47, 8260 Viby J Ole Rømersvej 32A, 8670 Låsby Knudsminde 10, 8300 Odder

Strategi: Forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer (C1)

VSME-punkt	Beskrivelse af væsentlige grupper af produkter og tjenesteydelser, som AURA-koncernen tilbyder:	
C1,47a	Dinel A/S AURA Fiber A/S AURA Elhandel A/S AURA Installation A/S AURA VE A/S	Drift, vedligehold og udbygning af elnet. Drift, vedligehold og udbygning af fibernet samt salg af kommunikationsydelser. Salg af el og ladestandere til elbiler. Elinstallationsvirksomhed. Produktion af vedvarende energi fra vindmøller.

VSME-punkt	Beskrivelse af de væsentlige markeder, som AURA-koncernen arbejder med	
C1,47b	Dinel A/S AURA Fiber A/S AURA Elhandel A/S AURA Installation A/S	Elinfrastrukturforvalter i Østjylland. Fiberinfrastrukturforvalter i Østjylland, salg til privat- og erhvervskunder af kommunikationsydelse i Østjylland. Salg til privat- og erhvervskunder i hele landet. Primært service til erhvervskunder i Danmark og privatkunder i Østjylland.
VSME-punkt	Beskrivelse af AURA-koncernens primære forretningsforbindelser	
C1,47c	Leverandører: Kunder:	AURAs leverandører er typisk grossistvirksomheder indenfor el- og kommunikationsmateriel/-udstyr, leverandører af højspændingsanlæg, transformere, koblingsudstyr, kabler m.v. Andelshaverne, privatkunder inden for elhandel og ladestandere, erhvervskunder og offentlige kunder inden for installation og private og offentlige kunder inden for fiber.
VSME-punkt	Centrale elementer fra AURA-koncernens strategi, der er relateret til/påvirker bæredygtighedsspørgsmål	
C1,47d	Visionen i AURAs nuværende strategi er at være drivkraft for grøn omstilling og bæredygtighed. Dette udmønter sig bl.a. i en række ambitiøse mål, som alle er beskrevet i denne rapport.	

Indsatser, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi (B2+C2)

VSME-punkt	Område	Politik/indsats på området	Offentligt tilgængelig	Ansvarlig for implementeringen
B2,26 C2,48-49	Klimaforandringer	Politik for grøn omstilling. Politik for klima og miljø.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen
	Forurening	Vi er ikke lovmæssigt forpligtet til at rapportere om forurening til myndighederne.	–	–
	Vand- og havressourcer	Da AURA ikke har et betydeligt vandforbrug forbundet med produktion eller aktiviteter, der påvirker havmiljøet, har vi ingen politik på området.	–	–
	Biodiversitet og økosystemer	Vi har p.t. ingen politik, men AURA afsøger i 2026 området med henblik på at vurdere, om området har relevans for os.	–	–
	Cirkulær økonomi	Politik for klima og miljø.	–	–
	Egen arbejdsstyrke	Forhold, der er relevante for vores medarbejdere, fremgår bl.a. af Politik for sociale og samfundsmæssige forhold.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen
	Arbejdere i værdikæderne	Politik for menneskerettigheder.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen
	Berørte samfund	AURA støtter lokale initiativer gennem AURAs Lokalværdipulje.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen
	Forbrugere og slutforbrugere	I AURA har vi ingen specifik politik for forbrugere og slutforbrugere.	–	–
	Virksomhedsledelse	Politik for governance. Anbefalinger for god selskabsledelse.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen
	Menneskerettigheder	Politik for menneskerettigheder.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen
	Whistleblowerordning	Politik for AURAs whistleblowerordning.	Offentliggøres i denne rapport.	Direktørgruppen

Indsatser for klimaforandringer – CO₂e-reduktionsmål (C3)

VSME-punkt	Scope	Reduktionsmål 2026	CO ₂ e-udledning i baselineåret (2021)
C3,54a-d	Scope 1 Scope 2 Scope 3	Neutralitet ved udgangen af 2026. Neutralitet ved udgangen af 2026. Ikke fastlagt.	826 ton 5.561 ton (location based) –

Indsatser for klimaomstilling (C3)

VSME-punkt	Omstillingsplan for modvirkning af klimaforandringer
C3,54	<ul style="list-style-type: none"> • Understøtte elektrificering af samfundet ved at drifte, vedligeholde og udbygge et elnet med høj forsyningsikkerhed. • Overholde alle tidsplaner for tilslutning af VE-anlæg til elnettet. • Reducere AURAs klima- og miljøpåvirkning og være CO₂e-neutrale (scope 1 og 2). • Øge AURAs vedvarende energiproduktion. • Udskifte koncernens fossile biler til elbiler. • Minimere brugen af procesgassen SF₆ i vores elforsyningsanlæg. • Reducere energiforbruget i vores ejendomme og i driften.

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering (B7)

VSME-punkt	Oplysninger om anvendelse af cirkulære forretningsprincipper
B7,37	Anvender AURA principper for cirkulær økonomi? Nej, men en stor del af vores affaldsfraktioner går til genbrug.

Klimarisici – Fysiske risici (C4)

VSME-punkt		C4,57a	C4,57b	C4,57c	C4,57d
Klimarelaterede risici	Kort beskrivelse af risici	Sandsynlighed	Sårbarhed	Tidshorisont	Tilpasning iværksat
Skade på infrastrukturen som følge af klimaforandringer og ekstremt vejr.	<p>Klimaforandringerne medfører hyppigere og mere ekstreme vejrhændelser, f.eks. storme, stormfloder, skybrud og hede-bølger. Når ekstremvejr rammer elnettet, kan det skade og ødelægge elanlæg, f.eks. med nedrevne luftledninger, væltede master og oversvømmede transformestationer og kabelskabe.</p> <p>For AURA udgør ekstremt vejr en betydelig økonomisk risiko. Skader på elnet kræver akut reparation og kan medføre behov for genopbygning af ødelagte elnet.</p>	Høj	Mellem	2-5 år	Nej
Utsigtede strømafbrydelser som følge af ekstremt vejr.	<p>Lange eller hyppige strømafbrydelser på grund af ekstremvejr har en negativ samfundsmæssig indvirkning.</p> <p>For AURA medfører strømafbrydelser risiko for økonomiske konsekvenser. Et netselskab kan blive straffet økonomisk, hvis selskabets leveringssikkerhed forværres. Hyppige afbrydelser kan også skade AURAs omdømme og forårsage politisk pres.</p>	Høj	Mellem	2-5 år	Nej

Klimarisici – Finansielle og forretningsmæssige (C4)

VSME-punkt	Klimarelaterede risici	Potentiel negativ påvirkning	Finansiell risiko
C4,58	Skade på infrastrukturen som følge af klimaforandringer og ekstremt vejr.	Direkte omkostninger til reparation og genetablering.	Høj
	Utilsigtede strømafbrydelser som følge af ekstremt vejr.	Strømafbrud kan skabe både direkte omkostninger, indtægtstab, risikoeksponering og langsigtede økonomiske udfordringer.	Mellem

Menneskerettighedspolitikker og -processer (C6)

VSME-punkt	Oplysninger om medarbejderpolitikker	Politik på området	Bekræftede negative hændelser
C6,61a	AURA har en ansvarligheds- eller menneskerettighedspolitik for egne medarbejdere.	Ja, det fremgår af vores politikker for menneskerettigheder og antikorruption.	–
C6,61b+62a	AURAs menneskerettighedspolitik for vores egen arbejdsstyrke omhandler:		
	Børnearbejde	Nej. Da vi udelukkende ansætter medarbejdere i Danmark, vurderer vi ikke børnearbejde i AURA som en risiko.	Ingen hændelser
	Tvangsarbejde	Nej. Da vi udelukkende ansætter medarbejdere i Danmark, vurderer vi ikke tvangsarbejde i AURA som en risiko.	Ingen hændelser
	Menneskehandel	Nej. Da vi udelukkende ansætter medarbejdere i Danmark, vurderer vi ikke menneskehandel i AURA som en risiko.	Ingen hændelser
	Diskrimination	Nej. Vi vurderer risikoen for diskrimination lav, og vi måler på interne hændelser.	Ingen hændelser
	Sikkerhed/forebyggelse af ulykker	Nej. I AURA er sikkerhed højt prioriteret, og hver eneste ulykke og nærved-ulykke analyseres og vurderes.	Ja
C6,61c+62a	AURA har en klagemekanisme for egne medarbejdere.	Ja, i AURA er der etableret en whistleblowerordning via et eksternt advokatfirma.	Ingen hændelser

Følgende oplysningspunkter er udeladt

VSME-punkt	Emne	Årsag
B4,32	Forurening af luft, vand og jord	AURA rapporterer ikke om forurening som følge af lovkrav eller på frivillig basis.
B5	Biodiversitet	Ingen af AURAs lokationer er placeret i biodiversitetsfølsomme områder (Natura2000-områder). Der foregår p.t. en biodiversitetsvurdering af placeringen af transformestationer og teknik-huse, men denne vurdering er endnu ikke afsluttet.
B8,39a	Fastansatte og midlertidigt ansatte	AURA benytter både faste og midlertidige ansættelsesforhold, men registrerer ikke, om der er tale om fast eller midlertidig ansættelse.
B10,42a	Oplysninger om minimumsløn	Der er ikke en lovbestemt minimumsløn i Danmark. I AURA overholder vi de lønvilkår, der fremgår af de overenskomster, vi har tiltrådt.
B10,42b	Oplysninger om lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte	I 2026 skal AURA implementere EU's løngennemsigtighedsdirektiv, hvorefter vi vil rapportere på dette punkt.
B10,42d	Uddannelsestimer i gennemsnit pr. ansat	Uddannelsestimer pr. ansat registreres ikke p.t.
C2,52	CO _{2e} -udledning i scope 3	AURA har igangsat kortlægning af scope 3 og forventer at kunne rapportere på dette i løbet af 2026.
C3,54a og c	CO _{2e} -reduktionsmål på scope 3	AURA har endnu ikke fastlagt mål for CO _{2e} -udledninger fra scope 3.
C5,60	Oplysninger om anvendelse af selvstændige og vikarer	AURA benytter vikarer og selvstændige, men har ikke data herfor.
C7,62c	Bekræftede negative menneskerettighedshændelser i AURAs værdikæder	AURA vurderer risikoen lav, men har ikke et system, der kan registrere/identificere den slags hændelser i værdikæderne.
C8,63a-d	Indtægter fra udvalgte sektorer	Da AURA hverken opererer i, ej heller har indtægter fra, de i C8,63a-d nævnte sektorer, rapporteres punktet ikke.
C8,64	Overskridelse af EU-benchmarks i overensstemmelse med Parisaftalen	Da AURA ikke har aktiviteter som anført i punkt 241a-d, rapporteres dette punkt ikke.

Bilag 1b: Kvantitative nøgletal

ESG-nøgletal samt supplerende nøgletal om grøn omstilling

VSME-punkt	Område	Enhed	2025	2024	2023
E – Klima og miljø					
B3,30a	CO _{2e} -udledninger, scope 1	ton	401,84	436,37	616,44
B3,30b	CO _{2e} -udledninger, scope 2 (location based)	ton	2.895,82	4.181,43	5.568,03
–	CO _{2e} -udledninger, scope 2 (market based)	ton	16,13	96,10	54,01
B3,31	CO _{2e} -intensitet, scope 1+2	kg/EURO	19,19	29,50	33,60
B3,29	Energiforbrug	MWh	41.422,37	41.149,41	38.621,36
B3,29	Vedvarende energiandel	%	93,60	93,00	92,30
B3,35	Vandforbrug	m ³	1.585,43	1.118,00	1.141,00
–	Specifikt vandforbrug, pr. medarbejder (FTE)	m ³	4,7	3,4	3,6
B3,38a	Samlet affaldsmængde	kg	148.542,00	153.974,00	177.479,00
B3,38b	Genanvendt affaldsmængde	kg	108.962,00	120.774,00	69.678,00
–	Andel elbiler	%	58,46	41,67	27,07
S – Sociale- og samfundsmæssige forhold					
–	Medarbejdere	antal	363	357	–
–	Funktionæransatte	antal	249	256	–
–	Timelønnede	antal	87	80	–
–	Uddannelses- og praktikaftaler	antal	25	19	–
–	Øvrige aftaler	antal	2	2	–
B8,39	Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	341,15	332,53	314,84
B8,39b	Kvindelige ansatte	%	30,17	29,41	–
B8,39b	Mandlige ansatte	%	69,83	70,59	–
C5,59	Kønsdiversitet, ledere med personaleansvar	%	17,02	16,33	17,65
B8,40	Medarbejderomsætning	%	17,87	23,07	–
B8,40	Medarbejdertilfredshed (0-4)		3,10	3,10	3,10
–	Andel elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter af FTE	%	7,27	5,78	4,80
–	Sygefravær	%	4,53	4,22	4,52
–	Ulykker med fravær til følge	antal	10	5	9
B9,41a	Ulykkesfrekvens	Pr. 100 FTE	2,93	1,50	2,86
B9,41b	Arbejdsrelaterede dødsfald som følge af arbejdsskade/-ulykke	antal	0	0	0
B9,41b	Antal arbejdsrelaterede dødsfald som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred	antal	0	0	0
B10,42c	Procentvis ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	%	96,42	95,52	–
G – Governance					
C9,65	Kønsdiversitet, repræsentantskab	%	24,47	25,53	13,54
C9,65	Kønsdiversitet, bestyrelse	%	30,77	30,77	33,33
B11,43	Korruption, antal domme	antal	0	0	0
B11,43	Korruption, samlet bødestørrelse	kr.	0	0	0
Grøn omstilling					
		Enhed	2025	2024	2023
Elnettet					
Høj forsyningsikkerhed, vægtet afbrudstid pr. kunde		minutter	9,32	5,80	6,61
Elnet til fremtiden: Overholdelse af tidsplaner		%	100,00	100,00	100,00
Produktion af vedvarende energi					
Produceret mængde energi		MWh	101.276,00	112.815,19	111.590,50
Fortrængt mængde CO _{2e}		ton	30.654,00	34.146,00	34.147,00
Områdeforbrug		MWh	1.069.960,47	1.013.425,83	953.508,34
Produceret mængde i forhold til Dinels områdeforbrug		%	9,47	11,13	11,70



AURA



Sti- og
vejbelysning
til erhverv og
private

aura.dk
Tlf. 8792 5511

AURA Installation A/S
CVR 29813884

Klimaregnskab (B3)

VSME-punkt	Scope	CO ₂ e-udledning fra	Metode*	Enhed	2025	2024	2023
B3,30	1	Transport, diesel		ton	347,51	382,66	482,74
		Transport, benzin		ton	21,53	28,51	30,88
		Procesgas, SF ₆		ton	32,81	25,20	102,82
		I alt		ton	401,84	436,37	616,44
B3,30	2	Transport, el	L	ton	30,47	25,75	10,47
		El, Ejendomme	L	ton	49,80	65,46	102,81
		El, Fiber	L	ton	32,11	45,67	68,14
		El, Net	L	ton	31,52	42,05	67,40
		El, Vindmøller	L	ton	5,92	8,26	10,71
		El, nettab	L	ton	2.729,86	3.898,13	5.254,48
		I alt	L	ton	2.879,69	4.085,33	5.514,02
B3,30	2	Fjernvarme, Odder		ton	8,89	51,08	36,62
		Fjernvarme, Galten ⁷		ton	–	3,24	2,18
		Fjernvarme, Viby		ton	7,24	41,78	15,21
		I alt		ton	16,13	96,10	54,01
B3,30		Scope 1, i alt		ton	401,84	436,37	616,44
		Scope 2, i alt	L	ton	2.895,82	4.181,43	5.568,03
		Scope 2, i alt	M	ton	16,13	96,10	54,01
	1,2	Samlet udledning	L	ton	3.297,66	4.617,80	6.184,48
	1,2	Samlet udledning	M	ton	417,98	532,47	670,46

*L = Location based, M = Market based

Energiregnskab (B3)

VSME-punkt	Art	Forbrugspunkt	Enhed	2025	2024	2023
B3,29	Transport	Diesel	MWh	1.306,43	1.438,59	1.814,82
		Benzin	MWh	81,86	108,39	117,43
		El	MWh	330,07	242,85	66,00
		I alt	MWh	1.718,36	1.789,82	1.998,25
B3,29	Elforbrug	Ejendomme	MWh	677,59	617,23	666,66
		Fibernet, teknikhuse	MWh	436,82	430,67	439,66
		Transformerstationer	MWh	428,89	396,52	439,46
		Egetforbrug, vindmøller	MWh	80,59	77,91	68,73
		Dinels nettab	MWh	37.141,00	36.757,51	34.016,67
		I alt	MWh	38.764,89	38.279,84	35.631,17
B3,29	Fjernvarme	Odder	MWh	465,43	530,47	543,22
		Galten	MWh	0,00	122,11	123,26
		Viby	MWh	473,70	427,17	325,46
		I alt	MWh	939,12	1.079,75	991,94
B3,29	Energiforbrug	I alt	MWh	41.422,37	41.149,41	38.621,36

Affaldshåndtering (B7)⁸

VSME-punkt	Fraktion	Enhed	2025	2024	2023
B7,38a,b	Farligt affald				
	Genanvendelse	kg	10.108	–	–
	Anden nyttiggørelse	kg	1.134	–	–
	Forbrænding	kg	0	–	–
	Deponi	kg	0	–	–
	Anden bortskaffelse	kg	0	–	–
	Ukendt håndteringsmetode	kg	0	–	–
	Ikke-farligt affald				
	Genanvendelse	kg	98.854	–	–
	Anden nyttiggørelse	kg	33.916	–	–
	Forbrænding	kg	0	–	–
	Deponi	kg	4.530	–	–
	Anden bortskaffelse	kg	0	–	–
Ukendt håndteringsmetode	kg	0	–	–	
	Samlet affaldsmængde	kg	148.542	153.974	177.479
Affald, fordeling					
Genanvendelse	%	73	78	40	
Anden nyttiggørelse	%	24	–	–	
Forbrænding	%	0	20	–	
Deponi	%	3	2	–	
Anden bortskaffelse	%	0	–	–	
Ukendt håndteringsmetode	%	0	22	60	
	I alt	%	100	100	100

⁸ Eksklusive AURA Installation A/S. Data herfra forventes indarbejdet i affaldsrapporteringen i løbet af 2026.

Regnskabsprincipper

Grundet decimalafrundinger kan der forekomme afvigelser mellem de viste tal på side 1-69 og de viste tal i bilagssektionen på side 70-79.

Regnskabsprincipper Grøn omstilling

Høj forsyningssikkerhed, vægtet afbrudstid pr. kunde

Gennemsnitlig afbrudstid pr. kunde opgjort i minutter, vægtet i forhold til akutte, planlagte og tredjeparts udfald i henhold til gældende regler fra Forsyningstilsynet.

Elnet til fremtiden, overholdelse af tidsplaner

Antal nettilslutningsaftaler for VE-anlæg over 25 MW, hvor tidsplanen er overholdt sammenholdt med det samlede antal nettilslutningsaftaler for VE-anlæg over 25 MW.

Produceret mængde energi

Mængden af energi i MWh, eksklusive de regulerede mængder, der produceres på AURA koncernens egne vedvarende energianlæg.

Fortrængt mængde CO_{2e}

Udledning fra den producerede mængde vedvarende energi, eksklusive regulering, hvis den var produceret på fossile brændsler, multipliceret med emissionsfaktoren fra Energinets Generel deklaration, residualmix.

Produceret mængde i forhold til Dinels områdeforbrug

Den producerede mængde vedvarende energi, eksklusive regulering, på AURA koncernens egne anlæg sammenholdt med Dinels områdeforbrug inklusive nettab.

Regnskabsprincipper Klima og miljø

AURAs klimaregnskab er aflagt i overensstemmelse med de specifikke principper i den internationale standard The Green House Gas Protocol (GHG-protokollen); A Corporate Accounting and Reporting Standard, revisited version. Se mere på <https://ghgprotocol.org>

Klimaregnskabet er aflagt for så vidt angår scope 1 og 2, jf. GHG-protokollen, hvilket er samme metode, som er anvendt siden 2019. Det er AURAs mål, at scope 3 (udledninger i værdikæden) også skal indgå fra 2026.

Scope 1

Omfatter alle direkte udledningskilder. Det inkluderer alt forbrug af fossile brændstoffer til stationær forbrænding eller transport i ejede eller leasede aktiver, blandt andet køretøjer. Procesudledninger og udledninger fra industrielle gasser er også inkluderede.

Scope 2

Inkluderer indirekte udledninger fra indkøbt og anvendt energi, f.eks. udledninger fra produktion af el, fjernvarme eller fjernkøling til anlæg, hvor virksomheden har operationel kontrol.

Scope 3

Inkluderer øvrige emissioner fra virksomhedens aktiviteter, der opstår fra kilder, som virksomheden ikke selv ejer eller kan kontrollere. Dette kan inkludere emissioner relateret til hele værdikæden, herunder emissioner forbundet til anvendelse og bortskaffelse af produkter.

Location og market based

I henhold til GHG-protokollen, skal CO_{2e}-udledning fra elforbrug opgøres efter to principper.

Med location based-metoden beregnes udledningen på baggrund af den el, som faktisk produceres og importeres indenfor et geografisk afgrænset område og en given tidsperiode, i dette tilfælde Vestdanmark og på årsbasis. CO_{2e}-udledning fra el afhænger af mixet af fossil- og VE-energi i Danmark. En højere andel VE giver en lavere CO_{2e}-udledning per produceret MWh.

Med market based-metoden beregnes udledningen efter samme metode, dog med den forskel, at virksomheder, der søger at kompensere CO_{2e}-udledningen med køb af oprindelsesgarantier, f.eks. GoO (Guarantees of Origin) eller ReCs (Renewable Energy Certificates) til en given andel af den producerede grønne strøm, anvender emissionsfaktoren oplyst på oprindelsesgarantien. Anskaffes certifikater svarende til 100 % af elforbruget, er emissionsfaktoren 0 kg CO_{2e}/MWh.

CO_{2e} (CO₂-ækvivalenter)

Omgøring af forskellige klimagasser f.eks. CO₂ (kuldioxid), CH₄ (metan), N₂O (lattergas) og SF₆ (svovlhexafluorid) til CO₂-ækvivalenter (CO_{2e}) som fælles måleenhed for klimagassens effekt (Global Warming Potential, GWP).

Brændselsudledninger fra transport

CO_{2e}-udledningen fra transport opgjort på basis af indkøbte brændstofmængder multipliceret med den aktuelle emissionsfaktor for henholdsvis benzin eller diesel (Energistyrelsens standardfaktorer for rapporteringsåret 2025).

Brændselsudledninger fra el (location based)

CO_{2e}-udledningen fra indkøbt og forbrugt el multipliceret med den aktuelle emissionsfaktor, opgjort på basis af forbrugt mængde el på AURAs ejendomme, fiber- og elinfrastruktur, herunder nettab, egetforbrug på AURAs vindmøller samt el til transport. Den aktuelle emissionsfaktor er Energinets senest opgjort emissionsfaktor (Location based deklaration – miljødeklaration, 125 % metoden tillagt 5 % net- og transmissionstab)

Brændselsudledninger fra el (market based)

Beregnes på samme måde som ovenfor, dog hvor den aktuelle emissionsfaktor er den på oprindelsesgarantierne oplyste (p.t. 0).

Brændselsudledninger fra fjernvarme

CO_{2e}-udledningen fra indkøbt og forbrugt fjernvarme multipliceret med den aktuelle emissionsfaktor fra den pågældende fjernvarmeleverandør.

Procesudledninger fra SF₆-gas

CO_{2e}-udledningen opgøres som den genfyldte gasmængde (lækage) multipliceret med den aktuelle GWP-faktor.

Regnskabsprincipper Sociale forhold

Medarbejdere

Det samlede antal ansatte ved årets udgang, inklusive ulønnede praktikanter.

Funktionæransatte

Det samlede antal ansatte ved årets udgang, der er omfattet af funktionærloven.

Timelønnede

Det samlede antal ansatte ved årets udgang, der ikke er omfattet af funktionærloven. Tallet indeholder ikke ansatte med øvrige aftaler samt uddannelses- og praktikaftaler.

Uddannelses- og praktikaftaler

Antal ansatte elever, lærlinge og praktikanter ved årets udgang. Tallet omfatter også ulønnede praktikanter.

Øvrige ansatte

Antal ansatte med øvrige ansættelsesaftaler ved årets udgang.

Ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst

Det samlede antal ansatte ved årets udgang der er dækket af en kollektiv overenskomst.

Fuldtid

Det samlede antal ansatte ved årets udgang, med indgået aftale om 160,33 timer pr. måned. Tallet omfatter også ulønnede praktikanter.

Deltid

Det samlede antal ansatte ved årets udgang, med indgået aftale om mindre end 160,33 timer pr. måned. Tallet omfatter også ulønnede praktikanter.

Fratrædelser

Det samlede antal ansatte inklusive ulønnede praktikanter med fratrædelsesdato i perioden.

Medarbejderomsætning

Det samlede antal ansatte med fratrædelsesdato i perioden sammenholdt med det gennemsnitlige antal ansatte for perioden. Tallet omfatter også ulønnede praktikanter.

Gennemsnitlig anciennitet

Summen af det samlede antal ansattes ansættelsesperiode ved udgangen af året sammenholdt med det samlede antal ansatte ved udgangen af året. Tallet omfatter også ulønnede praktikanter.

Gennemsnitlig alder

Summen af det samlede antal ansattes alder ved udgangen af året sammenholdt med det samlede antal ansatte ved udgangen af året. Tallet omfatter også ulønnede praktikanter.

Fuldtidsarbejdsstyrke

Det samlede antal ansatte ved årets udgang omregnet til fuldtidsstillinger (FTE) ud fra afregnede timer. Tallet omfatter ulønnede praktikanter, men ikke vikarer og eksterne konsulenter. For ulønnede praktikanter anvendes et estimeret timeantal.

Kvindelige ansatte

Antal kvinder i % af det samlede antal ansatte ved årets udgang. Omfatter også ulønnede praktikanter og er opgjort for 100 %-ejede selskaber i koncernen. Tallet opgøres på baggrund af cpr-nummer.

Mandlige ansatte

Antal mænd i % af det samlede antal ansatte ved årets udgang. Omfatter også ulønnede praktikanter og er opgjort for 100 %-ejede selskaber i koncernen. Tallet opgøres på baggrund af cpr-nummer.

Kønsdiversitet, ledere med personaleansvar

Antal kvindelige ledere med personaleansvar i % af det samlede antal ansatte ledere med personaleansvar ved årets udgang. Tallet er opgjort for 100% ejede selskaber i koncernen og opgøres på baggrund af cpr-nummer.

Medarbejdertilfredshed

Resultatet af intern undersøgelse i 100 %-ejede selskaber i koncernen. Der måles på en skala fra 0-4, hvor 4 er bedst.

Elever, lærlinge og uddannelsespraktikanter

Antal elever, lærlinge, studentermedhjælpere og praktikanter ved udgangen af året omregnet til fuldtidsstillinger (FTE). Omfatter også estimeret timeantal for ulønnede praktikanter og opgøres i % af den samlede fuldtidsarbejdsstyrke (FTE).

Sygefravær

Antal registrerede egne sygetimer sammenholdt med det samlede antal registrerede effektive timer i perioden for alle timeregistrerende ansatte.

Ulykker med fravær til følge

Antal anmeldte arbejdsulykker i perioden med registrerede fraværstimer.

Ulykkesfrekvens

Antal ulykker med fravær til følge sammenholdt med fuldtidsarbejdsstyrken (FTE).

Arbejdsrelaterede dødsfald som følge af arbejdsskade/-ulykke

Antal dødsfald i perioden som følge af arbejdsskade/-ulykke.

Arbejdsrelaterede dødsfald som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred

Antal dødsfald i perioden, der skyldes en anerkendt arbejdsbetinget sygdom, som udvikles over tid.

Regnskabsprincipper Governance

Kønsdiversitet, repræsentantskab

Antal kvindelige medlemmer i % af det samlede antal repræsentantskabsmedlemmer i AURA Energi a.m.b.a. ved årets udgang. Tallet opgøres på baggrund af cpr-nummer.

Kønsdiversitet, bestyrelse

Antal kvindelige medlemmer i % af det samlede antal bestyrelsesmedlemmer i AURA Energi a.m.b.a. ved årets udgang. Tallet opgøres på baggrund af cpr-nummer.

Korruption, antal domme

Antal domme for korruption afsagt i straffesager af domstolene i Danmark i perioden.

Korruption, samlet bødestørrelse

Summen af bøder for korruptionsdomme afsagt i straffesager af domstolene i Danmark i perioden.

Kolofon

AURA Energi a.m.b.a.
Skanderborgvej 180
8260 Viby J

CVR 35861564
Stiftet 28. maj 2014
Hjemsted: Aarhus Kommune
Regnskabsår: 1. januar – 31. december 2025

aura.dk
aura@aura.dk
Tlf. 87 92 55 55

Bestyrelse

Lars Lægaard Broni, formand
Peter Rønne Færch, næstformand
Jette Schmidt Buch *
Claus Ørnbjerg Christensen
Ivan Dybvad
Thomas Holm *
Louise Overvad Jensen
Susanne Lee Jørgensen
Bjørn Kristensen
Henning Kruse
Karen Møgeltoft Lebeck
Mads Madsen
Lars Kreutzfeldt Rasmussen

* Medarbejdervalgt

Koncernledelse

Carsten Høegh Christiansen, adm. direktør
Thorsten Jørgensen, økonomidirektør
Mette Marie Ostenfeld, direktør, Energi & Installation
Claus Frank Sørensen, direktør, Fiber
Kasper Skytte, direktør, Dinel
Morten Knudsen Jensen, direktør, IT- og digitalisering
Thomas Juul Thomsen, stabsdirektør

Revision
PricewaterhouseCoopers
Nobelparken
Jens Chr. Skous Vej 1
8000 Aarhus C

Fotocredits

Mikkel Berg Pedersen (foto side 16)
Fotografhuset
BlueRoom

AURA

