

# Lovpligtig redegørelse om samfundsansvar samt redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99a og 99b.

---

*Nærværende redegørelse udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapport 2018 for Dansk Avis Omdeling A/S, som dækker regnskabsperiode 1. januar -31. december 2018*

## Indhold

Baggrund .....	2
Hvem er vi.....	2
Fokusområder.....	2
Medarbejdere .....	2
Væsentlige risici .....	3
Sikkert arbejdsmiljø .....	3
Kompetenceudvikling .....	3
Trivsel.....	3
Rummelighed og mangfoldighed.....	4
Anti-korruption og bestikkelse .....	4
Forretningsetik.....	4
Væsentlige risici .....	4
Leverandører og samarbejdspartnere .....	5
Klima og miljø.....	5
Væsentlige risici .....	5
Indsatsområder.....	5
Menneskerettigheder .....	6
Forventninger til det fremtidige arbejde med samfundsansvar .....	6
Andel af det underrepræsenterede køn .....	6
Måltal for bestyrelsen.....	6
Ligestilling i Dansk Avis Omdeling A/S's ledelsesniveauer .....	6

## Baggrund

Corporate Social Responsibility (CSR) kan oversættes til dansk som "virksomhedens sociale ansvar". I 2018 er det femte gang at Dansk Avis Omdeling A/S udgiver redegørelse for samfundsansvar. Men at udvise ansvarlighed er ikke noget nyt for os, og formålet med denne redegørelse er at udtrykke vores holdning til vigtige samfundsemner og at fortælle om vores arbejde på området.

Principperne om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption er allerede en del af gældende dansk ret og vi, som er en virksomhed, der vægter social ansvarlighed højt, sørger naturligvis for, at disse principper er overholdt. Ud over det har vi udvalgt områder, hvor vi kan være endnu skarpere på vores sociale ansvar og dermed bidrage til at skabe merværdi for samfundet og vores virksomhed. Sagt på en anden måde fokusområder, vi kan påvirke igennem vores daglige arbejde og gøre en forskel.

### Vores målsætning som ansvarlig virksomhed er, at vi vil:

- skabe rammerne for et sundt og sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere
- sikre gode, attraktive og rummelige arbejdsforhold med medarbejderens trivsel og udvikling i fokus
- være en kompetent samarbejdspartner med høj forretningsetik
- fremme miljømæssig ansvarlighed med fokus på genanvendelighed og brug af miljøvenlige teknologier

## Hvem er vi

DAO Distribution A/S (Dansk Avis Omdeling A/S) (i det følgende DAO) er Jyllands største distributionsselskab på morgendistribution. Vores vigtigste forretningsområde er distribution af aviser, magasiner, breve, pakker og beslægtede produkter. Vi omdeler en kvart million aviser, tryksager og pakker om dagen. Vores kunder er både private abonnenter, som får leveret sin morgenavis eller pakke tidlig om morgenen samt erhvervsdrivende og forhandlere, som får leveret sine bestillinger inden åbningstid.

Siden selskabets fusion i 2007 har vi arbejdet hen imod at være førende leverandør af distributionsydelser i høj kvalitet og vi vil fortsat arbejde på at give vores nuværende og fremtidige kunder den gode service fra start til slut. Hos os tror vi på, at viden er nøglen til succes og vi med glæde bringer viden til vores kunder.

## Fokusområder

### Medarbejdere

Medarbejdere er kernen og det største aktiv i vores virksomhed. Det er dem, der sørger for, at vores kunder får sine aviser, magasiner, breve og pakker til tiden. Alle ugens dage og alle årets 365 dage uanset vejret. Det er medarbejdernes kompetencer, engagement og viljestyrke der bidrager til, at vi kan efterleve de høje forventninger, som vores kunder stiller til os.

Vores mål er at være en attraktiv og dynamisk arbejdsplads og vi vil arbejde målrettet på at bidrage til:

- Sikkert arbejdsmiljø
- Kompetenceudvikling
- Trivsel
- Rummelighed og mangfoldighed

### Væsentlige risici

Vi ser den væsentligste risiko på området for arbejdsskader, hvor det danske klima er en væsentlig faktor for antallet af ulykker for vores udekørende medarbejdere. Vi arbejder konstant med at forbedre sikkerheden på vores kørende materiel med sikkerhedsudstyr, som f.eks. bedre vinterdæk, bremses o.lign.

### Sikkert arbejdsmiljø

Det er altafgørende for os, at de fysiske rammer på vores arbejdspladser er i orden.

Vores arbejdsmiljøorganisation vurderer regelmæssigt sikkerhedsniveau på arbejdspladserne samt behovet for aktiviteter, der kan fremme og forbedre arbejdsmiljø. Hermed sikrer vi, at vores medarbejdere er uddannede og instruerede i at gennemføre deres arbejde.

Alle arbejdsulykker registreres og enhver ulykke tages alvorligt. Vi lærer af vores ulykker og arbejder løbende på at implementere foranstaltninger, der forhindrer dem fremadrettet.

Der har i 2018 været en arbejdsulykke på et af vores driftssteder, hvor en medarbejder har forvredet/forstuvet anklen, og dertil har medarbejdere uden for arbejdspladsen under deres færden i offentligt rum været udsat for ulykker, som følge af enten personlige fejl eller udefra kommende hændelser/forhold. Antallet af disse hændelser ligger relativt konstant og er stærkt påvirket af vejr forhold. Antallet af "tæt på" og arbejdsulykker der medfører udbetaling af erstatning har over de senere år været faldende.

Med jævne intervaller gennemføres kurser i førstehjælp og betjening af hjertestartere (cirka hvert andet år), senest i 2017, hvor der blev afholdt 2 kurser med 24 deltagere

Virksomheden har en målsætning om alene at have "grøn smiley" på alle produktionsenheder. Denne målsætning er i 2018 opretholdt.

Alle vores medarbejdere er dækket af danske overenskomster og følger dansk lovgivning.

### Kompetenceudvikling

Vores mål er at tiltrække og udvikle de dygtigste medarbejdere indenfor distributionsbranchen. Kompetenceudvikling af medarbejdere prioriteres derfor højt hos os – på alle niveauer. Vi arbejder konstant for at hjælpe dem med at lære og påtage sig nye udfordringer.

Hvert år lægges der en uddannelsesplan i alle afdelinger med henblik på opkvalificering alt afhængig af niveau. Det være sig faglige kursuser, mellemløber uddannelse samt ledelsesmæssige kurser. Kurserne udvælges gennem det offentlige institutioners uddannelsesstilbud på forskellige niveauer. Uddannelse gennemføres ligeledes hos private udbydere på alle niveauer. I 2018 har der på linje med seneste år har fokus været på mellemløbere og ledelsesgruppen, som er blevet væsentligt opkvalificeret arbejdsrelateret og ledelsesmæssigt. Alle eksamener er bestået.

### Trivsel

Vi tager medarbejdernes trivsel alvorligt. Der er senest i 2015 blevet gennemført medarbejdertilfredshedsundersøgelser. Resultaterne af undersøgelserne er gennemgået i afdelingerne og har vist en positiv udvikling samt dannet fundamentet for arbejdet på konkrete forbedringer.

Der planlægges med at gennemføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i 2019.

Vi ønsker at give vores medarbejdere gode vilkår for et sundt liv. For at opretholde et sundt arbejdsmiljø og motivere vores medarbejdere til en sund levevis, har vi indført en sundhedspolitik. Indsatsen for sundhedsfremme er baseret på respekt for den enkelte medarbejder. Som integreret del af målet til at opnå et sundt arbejdsmiljø indgår også DAO's delpolitikker for stress, et sundt psykisk arbejdsmiljø, alkohol, sygefravær og seniorpolitik.

DAO er en røgfri arbejdsplads. Med udgangspunkt i gældende lovgivning, virksomhedens Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitik og det overordnede værdigrundlag er der i 2014 indført en Rygepolitik, som er gældende for medarbejdere og gæster i vores virksomhed. De af virksomhedens medarbejdere, som ønsker at holde op med at ryge, tilbydes rådgivning om rygestop hos en rygestopinstruktør.

I 2018 har det været udbudt motionsaktiviteter, i form af løbetræning samt deltagelse i Frøs Sparekasse Stafetten og Ladies Mud Race med en flotdeltagertilslutning.

### Rummelighed og mangfoldighed

Vi værdsætter vores medarbejdere, behandler deres forskellighed med respekt. Vi arbejder konstant for at hjælpe dem med at udvikle sig og påtage sig nye udfordringer.

I DAO betragter vi forskellighed og mangfoldighed som en styrke. Vores medarbejdere spreder sig over mange nationaliteter, fortrinsvis fra Øst- og Vesteuropa. En del af medarbejderne er nydanskere og som bistås med integration i det danske samfund, herunder hjælp til etablering, sproguddannelse og transport.

Aldersfordelingen sammensætter sig således:

Aldersgruppe	% andel
13-19	4 %
20-29	42 %
30-49	44 %
50-59	7 %
60-69	2 %
70-	1 %

Aldersfordelingen skal ses i lyset af at hovedparten af medarbejdere er beskæftiget med omdelingsarbejde om natten samt at dette arbejde kræver god fysisk form.

I 2018 har vi haft 44 medarbejdere i aldersgruppe 60-76 år. Vores ældste medarbejder er 76.

### Forretningsintegritet Anti-korruption og bestikkelse

#### Forretningsetik

DAO fordømmer enhver form for korruption, inkl. bestikkelse, personlig betaling samt hvidvaskning af penge. Vores resultater skal opnås gennem lovlige forretningsaktiviteter - det er vigtigt for os at holde stien ren.

#### Væsentlige risici

Vi ser den væsentligste risiko på området vedrørende leverandører, hvor vi har meget stor fokus på at vores vognmænd har orden i deres registreringer hos de offentlige myndigheder, og at de ikke anvender medarbejdere, som ikke har en ansættelseskontrakt.

## Leverandører og samarbejdspartnere

For at leve op til de høje forventninger fra vores kunder stiller vi store krav til os selv og vores samarbejdspartnere.

Gennem godkendelsesprocedurer og kontroller arbejdes der på at sikre, at vores vognmænd har orden i deres registreringer hos de offentlige myndigheder, og at de ikke anvender medarbejdere, som ikke har en ansættelseskontrakt. Disse kontroller gennemføres ved opslag på [virk.dk](http://virk.dk) og [skat.dk](http://skat.dk) for at sikre korrekte opdaterede virksomhedsoplysninger, samt korrekt momsregistreringer. Endvidere kontrolleres at vognmændene har en NEM-konto, ligesom vi sikrer os, at de har indgået ansættelsesaftaler med deres medarbejdere.

Der foretages løbende kontrol af gyldige kørekort, ved at foretage uanmeldte kontroller på vores depoter, hvor chauffører bliver bedt om at fremvise gyldigt kørekort.

Vores vognmænd skal endvidere til enhver tid kunne fremvise en ren kontrolrapport fra SKAT, og vi samarbejder med SKAT og de offentlige myndigheder for at sikre vores vognmænd mod at blive sat i bås som kriminelle vognmænd.

I 2017 har alle vores underleverandører, som blev kontrolleret af SKAT, kunnet fremvise rene kontrolattester. SKAT har ikke foretaget yderligere kontrolbesøg i 2018.

Vi har ikke været bekendt med i nogen sager herom i 2018.

## Klima og miljø

Vi arbejder målrettet for at reducere skadelige miljømæssige påvirkninger, som virksomheden giver anledning til ved at have fokus på reduktion af energiforbrug og CO<sub>2</sub> udledning. Derudover er det vigtigt for os at øge medarbejdernes miljøbevidsthed.

Dette arbejde udføres bl. a. gennem kontinuerligt at optimere selskabets kørsel af enhver art for at nedbringe CO<sub>2</sub> påvirkningen af klimaet.

## Væsentlige risici

Vi ser den væsentligste risiko for miljøbelastningen af den tiltagende trafik på de danske veje, dels ved den gene, som det udgør for vores medarbejdere i form af ventetid og forsinkelser, og dels ved den yderligere miljøbelastning som kødannelse medfører med unødigt energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledning.

## Indsatsområder

Til det største fremskridt på området hører udskiftning af benzinscootere med miljørigtige el-scootere. Ved dette tiltag har vi ud over reduktion af CO<sub>2</sub> udslip fået sidegevinst – støjfri omdeling. Det betyder, at vi ikke vækker vores abonnenter og deres naboer midt om natten ved omdelingen og vores bude har fået forbedret arbejdsvilkår med et godt arbejdsredskab. På nuværende tidspunkt udgør el-scootere 100 % af vores samlede scooterbeholdning. I 2018 er 6 bilruter blevet nedlagt, hvorved miljøbelastningen er reduceret yderligere.

Vi har fortsat fokus på reduktion af emballager, og efter i 2016-17 at have reduceret emballage-størrelserne, har vi i 2018 haft fokus på indsamling af flamingo og papemballage med henblik på genanvendelse.

I 2018 er projekt startet op vedrørende omlægning af husstandsdistributionen, hvor distributionslister på papir erstattes med terminaler/telefoner. Projektet fortsætter i 2019

Som andre væsentlige tiltag på området kan nævnes miljørigtig sortering af affald samt overgang til papirløs dokumenthåndtering i vores administration. Vi udsender afregninger til vores kunder og leverandører (omvendt afregning) samt lønsedler til vores medarbejdere elektronisk. Leverandørfakturaer modtages ligeledes elektronisk.

## **Menneskerettigheder**

Vi ser de væsentligste risici på området for menneskerettigheder, at der bliver diskrimineret overfor bestemte medarbejdergrupper, enten pga. race, køn, religion eller politisk overbevisning og lign.

Vi har ikke udarbejdet specielle politikker for menneskerettigheder. Den danske stat har tiltrådt FN's menneskerettighedskonventioner, og vi som virksomhed følger det danske samfunds gældende regler på området. Vi er en virksomhed med medarbejdere fra mange europæiske lande, og vi ansætter nye medarbejdere alene baseret på kvalifikationer, uden hensyntagen til race, køn, religion eller politisk overbevisning mv.

## **Forventninger til det fremtidige arbejde med samfundsansvar**

Vores arbejde med samfundsansvar fortsætter og vores mål er at det opfattes som en del af DAO's kultur, arbejde og skabe forståelse blandt vore forskellige nationaliteter for disse politikker omkring samfundsansvar.

## **Andel af det underrepræsenterede køn**

### **Måltal for bestyrelsen**

Dansk Avis Omdeling A/S har haft et mål om minimum 1 kvinde ud af 4 bestyrelsesmedlemmer eller 25 % kvindelige medlemmer i bestyrelsen i 2018. Måltallet er nået.

Det fremtidige mål er at opnå en ligelig fordeling i bestyrelsen i 2025 med 2 kvindelige bestyrelsesmedlemmer ud af 4 bestyrelsesmedlemmer.

## **Ligestilling i Dansk Avis Omdeling A/S's ledelsesniveauer**

Vi har haft fokus på ligestilling for samtlige ledelsesniveauer i virksomheden, og vores generelle ansættelsespolitik er, at der er lige muligheder for ansættelse uden skelen til køn, religion, etnicitet etc., hvorved en ansættelse udelukkende sker på baggrund af kvalifikationer.

I virksomheden er 32% af alle ledere kvinder. Kvinder er overrepræsenteret på ledelsesplan, idet kvinder alene udgør 19,3% af den samlede medarbejderskare.

For at tilgodese det underrepræsenterede køn inviteres, så vidt muligt, altid en kvalificeret ansøger fra det underrepræsenterede køn til jobsamtale, ligesom det underrepræsenterede køn gøres opmærksomme på deres udviklingsmuligheder i selskabet.

Der vil også fremadrettet være fokus på disse tiltag, således at selskabet når en fordeling på minimum 60/40 mellem mandlige og kvindelige ledere.