

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

Nærværende redegørelse udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapport 2021 for Dansk Avis Omdeling A/S, som dækker regnskabsperiode 1. januar -31. december 2021

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
Dataetik	4
Anti-korruption og bestikkelse.....	4
Forretningsetik.....	4
Væsentlige risici	5
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 2021 er det 8. 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

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.

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. 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:

- Sikker 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 har et tæt samarbejde med leverandøren af scootere vedrørende udvikling af fremtidige modeller, og 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 2021 været en række arbejdsulykker, hvor medarbejdere har været udsat for ulykker uden for arbejdspladsen under deres færden i offentligt rum, som følge af enten personlige fejl eller udefra kommende hændelser/forhold. Vi har i 2021 registreret 35 arbejdsulykker, som oftest er relateret til vælteulykker.

Virksomheden arbejder til stadighed for at reducere risikoen for arbejdsulykker, og senest har vi testet trehjulede scootere, som særligt i glat føre, vil kunne reducere risikoen for faldulykker. Vi forventer, at de første trehjulede scootere kommer ud at køre i løbet af 2022.

Virksomheden har en målsætning om alene at have "grøn smiley" på alle produktionsenheder. Denne målsætning er i 2021 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 2021 har virksomheden gennemført en lederuddannelse, dao academy, målrettet mod mellemløbere i virksomheden. Uddannelsesforløbet i fire moduler har taget sit afsæt i virksomhedens værdier og kultur, og har været målrettet mod at kompetenceudvikle den enkelte leder. Uddannelsen blev afsluttet med en eksamen, som alle deltagere bestod med et flot resultat.

Trivsel

Vi tager medarbejdernes trivsel alvorligt. Der er senest blevet gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i foråret 2019. Resultaterne af undersøgelseerne er gennemgået i afdelingerne og har vist en positiv udvikling samt dannet fundamentet for

arbejdet på konkrete forbedringer. Virksomheden planlægger at gennemføre en tilfredshedsundersøgelse i 2022.

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.

Rummelighed og mangfoldighed

Vi værdsætter vores medarbejdere, og 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	37 %
30-49	47 %
50-59	10 %
60-69	2 %
70-	0 %

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 2021 har vi haft 23 medarbejdere i aldersgruppe 60-79 år. Vores ældste medarbejder er 79.

Dataetik

Virksomheden har ikke en selvstændig politik for dataetik. Da vi ikke arbejder med avancerende teknologier, såsom, artificial intelligence (AI) og machine learning, og ikke videresælger data, har vi vurderet, at det ikke er nødvendigt med en selvstændig politik, da vores GDPR politik er dækkende for området.

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.

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 deres medarbejdere har en ansættelseskontrakt og ordentlige arbejdsforhold.

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 og 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 2021 har alle vores underleverandører, som blev kontrolleret af SKAT, kunnet fremvise rene kontrolattester.

Klima og miljø

Med afsæt i verdensmålene for klimaindsats fra Paris-aftalen 2015, arbejder vi i dag målrettet mod klimaneutralitet inden år 2030. Vi arbejder intensivt med at nedbringe vores CO₂-aftryk, ligesom vi løbende afsøger og tester nye miljørigtige teknologier, som kan hjælpe os med at realisere vores målsætning.

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 CO₂-udledning.

Indsatsområder

Store dele af vores omdeling foretages i dag på miljøvenlige el-scootere. Udover en reduktion af CO₂ udslip, har omdelingen på el-scootere den sidegevinst, at omdelingen kan foretages støjfrit. Det betyder, at vi ikke vækker vores abonnenter og deres naboer midt om natten ved omdelingen. På nuværende tidspunkt udgør el-scootere 100 % af vores samlede scooterbeholdning.

Vi har igennem en årrække arbejdet på at reducere vores papirforbrug ved en omlægning fra papir til elektroniske distributionslister, hvilket har erstattet distributionslister på papir. Projektet videreudvikles løbende, og i 2022 planlægger vi en yderligere reduktion af papir, i forbindelse med elektrificering af distributionslister. Vi forventer derfor en reduktion af papirforbruget med 33% i forhold til forbruget i 2021.

I 2021 har virksomheden opført en ny pakketerminal i Fredericia. Terminalen tages i brug i starten af 2022. Terminalen er opført med bæredygtighed for øje, og varmeforsyningen er således baseret på varmepumper, lyskilder er baseret på LED teknologi, ligesom byggeriet inkluderer et solcelleanlæg på 201 kWp, som dækker hele vores elforbrug om dagen, samt opladning af elscootere til natkørsel. Samlet sparer solcelleanlægget over 84 tons CO2 om året.

I 2021 har vi endvidere udskiftet armaturerne på vores terminal i Brabrand til LED-lyskilder. Udskiftningen forventes at reducere co2-udledningen med 3.295 kilo om året.

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. Dette har vi valgt, fordi 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.

I 2021 er der ikke konstateret overtrædelser af menneskerettigheder i virksomheden.

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 2021. Måltallet er nået, og status er per 31.12.2021 at vi har 1 generalforsamlingsvalgt kvinde i bestyrelsen.

Det fremtidige mål er at opnå en ligelig fordeling i bestyrelsen i 2026. Bestyrelsen forventes udvidet til 6 medlemmer i 2022, og målsætningen er derfor 2 kvindelige bestyrelsesmedlemmer inden udgangen af 2026.

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 40% af alle ledere kvinder.

Vi har en politik om at fremme det underrepræsenterede køn på ledelsesniveau. 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.