

Corporate Social Responsibility 2020

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar samt
kønsmæssig sammensætning i ledelsen ifølge
årsregnskabslovens §99a og §99b

Det ———
Nordjyske
Mediehus

INDHOLD

SAMFUNDSANSVAR

Om Det Nordjyske Mediehus-koncernen	03
Respekt for menneskerettigheder og politik for antikorrupktion og bestikkelse.....	05
Medieansvar og demokratisk rolle	05
Ansvarlig markedsføring	06
Ansvarlige investeringer	06
Lokalt engagement	07
Økonomisk støtte	07
Kulturtilbud	07
Socialt ansvar	09

KLIMA OG BÆREDYGTIGHED

Papirforbrug	10
Samarbejde om genbrug.....	10
Bygningsdrift.....	11

MEDARBEJDERANSVAR

Kompetenceudvikling	12
Engagements- og trivselsmåling.....	12
Ligestilling	15
Status og udvikling af kønsfordeling i koncernen.....	15
Udvikling i aldersfordeling	17
Sygefravær.....	18
Coronavirus	19
Sociale- og sundhedsfremmende arrangementer	19

SAMFUNDSANSVAR

OM DET NORDJYSKE MEDIEHUS-KONCERNEN

Vi er Nordjylland, og Nordjylland er os. Så enkelt kan Det Nordjyske Mediehus' rolle i samfundet beskrives. Det Nordjyske Mediehus er nemlig langt de fleste nordjyders valg, når de søger information, nyheder og fortællinger med udgangspunkt i Nordjylland. Vi har hidtil heddet "NORDJYSKE Medier", men har nu skiftet navn til "Det Nordjyske Mediehus" netop for at understrege vores rolle som nordjyske fællesskabere.

Vi har siden 1767 haft det overordnede mål at nytte og fornøje. Det gør vi gennem udgivelse af en bred vifte af medier; digitale udgivelser, dagblade, lokalaviser, magasiner, podcasts og radio. De sikrer tilsammen en omfattende dækning af samfundsforhold og understøtter opinionsdannelsen. Vi bringer dagligt nyheder og fortællinger, der giver indsigt i blandt andet politik, klima, retsforhold, sundhed, erhverv, innovation, kultur og sociale forhold. Hertil kommer en lang række udgivelser og erhvervsnyheder fra datterselskabet Nordiske Medier A/S, som med selvstændigt driftsansvar og egen organisation og ledelse er til stede i både Danmark og Sverige, hvor der udgives både digitale og trykte medier.

Det Nordjyske Mediehus' mission i sig selv tegner en samfundsmæssig forpligtelse, og hvor der er en naturlig sammenhæng med vores forretninger, ønsker vi også at

spille en aktiv rolle i forhold til at forbedre samfundsmæssige, sociale, klima- og miljømæssige forhold og at skabe sammenhængskraft i Nordjylland.

Som mediehus har vi en særlig forretningsmæssig interesse i at fokusere på områder som ytringsfrihed og formidling, korrupsion og bestikkelse, arbejdsmiljø og sikkerhed. Det Nordjyske Mediehus har ikke opstillet langsigtede målbare resultater for samfundsansvar, men søger gennem interne politikker og retningslinjer at sikre en øget fokus på de beskrevne områder. Vi opstiller i vores Code of Conduct en række retningslinjer for ansvarlige forretningsaktiviteter, og alle har adgang til at se vores Code of Conduct og CSR-redegørelser på www.dnmh.dk.

Vi ser Corporate Social Responsibility (CSR) som en måde, hvorpå vi kan styrke koncernens konkurrenceevne og indtjening. Vi fokuserer på et forretningsdrevet samfundsansvar og på vores indsats i forhold til de områder, der passer ind i vores strategi, værdier, udfordringer og markedsrelationer.

CSR-indsatsen skal både skabe værdi for samfundet og selskaberne i Det Nordjyske Mediehus, og denne redegørelse om samfundsansvar udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Det Nordjyske Mediehus' årsrapport.

VORES MISSION:

Vi er Nordjylland og Nordjylland er os.
Vi skaber viden og fællesskaber mellem mennesker.

Vi oplyser, engagerer og inspirerer.

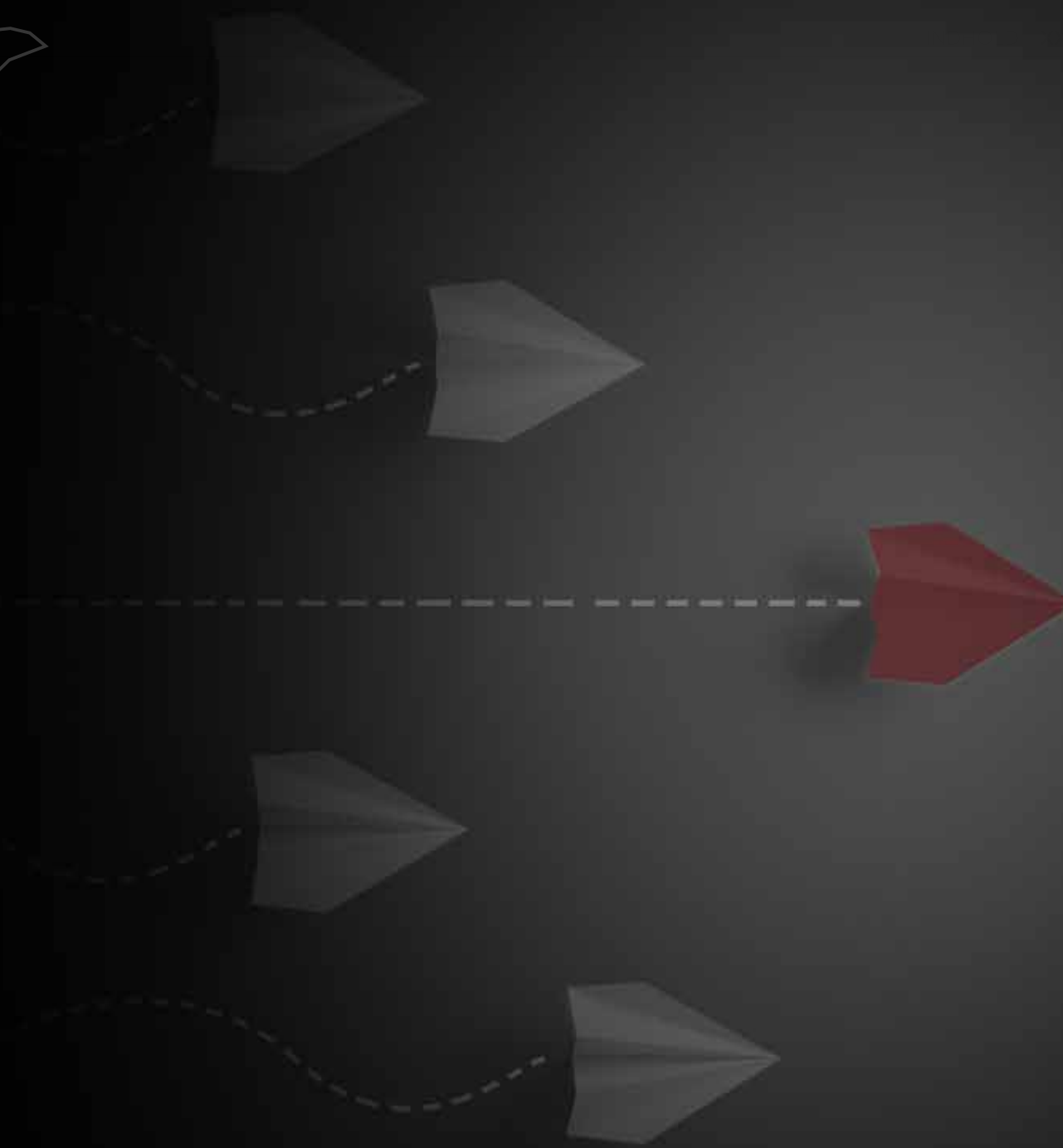
Vi er nordjydernes mediehus, der skaber stolthed og sætter Nordjylland på landkortet.

VORES VISION:

Vi vil være Danmarks bedste og mest innovative mediehus med et sundt økonomisk fundament. Vi sætter nordjyderne i stand til at navigere i samfund og eget liv.

Vi vil informere, inspirere og underholde både private og erhvervskunder på relevante platforme.

Vi sørger for perspektiv og er tæt på nordjydernes liv. Vi er tæt på det samfund, de færdes i, og det, de beskæftiger sig med.



RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER OG POLITIK FOR ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE

Selskaberne i Det Nordjyske Mediehus har i videst muligt omfang hver især forholdt sig til de enkelte leverandører. Vi vælger som udgangspunkt leverandører, der har samme holdninger som os til bæredygtige løsninger og overholdelse af menneskerettigheder.

Det er især vigtigt at koble leverandørstyring og menneskerettigheder, når leverandører er placeret i lande, hvor risikoen for at overtræde de internationalt anerkendte mennesker- og arbejdstagerrettigheder er stor.

I vores Code of Conduct er der udarbejdet retningslinjer for både leverandører, ansatte og ledelsen. I retningslinjerne opfordrer vi blandt andet alle ansatte til at indrapportere mistanke om bestikkelse til nærmeste leder.

Som i de foregående år har der i 2020 **ikke** været tilfælde med brud på vores retningslinjer.

Der har i 2020 **ikke** været sager om brud på menneskerettigheder i koncernen.

Koncernen har i 2020 **ikke** haft sager om leverandører- ansatte eller leders involvering i korrupsion og bestikkelsessager.

Vi anser det ikke for at være en væsentlig risiko, at der vil ske overtrædelse af menneskerettigheder på koncernniveau, da koncernens forretningsaktiviteter er lokaliseret i Skandinavien, som er kendetegnet ved en lav rate af

menneskerettighedssager og som bygger på demokratiske værdier.

Koncernen har et fortsat fokus på området og vil løbende vedligeholde og udvikle politikker efter behov.

Inden udgangen af 2021 vil vi implementere en whistleblowerordning, der giver interne og eksterne interessenter mulighed for anonymt at indberette grove personrelaterede hændelser, kritisable eller direkte ulovlige handlinger.

MEDIEANSVAR OG DEMOKRATISK ROLLE

Det Nordjyske Mediehus' vigtigste opgave er at udgive frie og uafhængige medier, som oplyser om væsentlige samfundsforhold og bidrager til den offentlige debat og dermed den demokratiske infrastruktur i Nordjylland.

Som beskrevet i vores mission, er vi Nordjylland, og Nordjylland er os. Vi skaber viden og fællesskaber mellem mennesker. Vi oplyser, engagerer og inspirerer. Vi er nordjydernes mediehus, der skaber stolthed og sætter Nordjylland på landkortet.

Vi kan indtage den rolle i regionen, fordi vi dagligt er i kontakt med en meget stor del af nordjyderne. Hver uge er vi i kontakt med 525.000 læsere og lyttere, heraf 416.000 i Nordjylland. Det betyder, at vi når ud til 81 % af alle personer over 12 år i regionen – enten gennem vores daglige, regionale avis, nyhedssitet nordjyske.dk, 21 lokalaviser og tilhørende websites eller vores to radiostationer, der tilsammen havde 17.500 sendetimer i 2020. Især digitalt fylder vi mere og mere i billedet. I 2020 havde vi

Modige Ordentlige Åbne Passionerede

9,2 millioner brugere på nordjyske.dk. De bidrog med næsten 83 millioner sidevisninger. På Facebook voksede vi i 2020 med cirka 33 procent og har cirka 75.000 følgere. Mellem hver tredje og hver fjerde bruger engagerer sig i vores indhold, hvilket er en høj andel. Engagementet viser sig blandt andet i form af læserbreve til både vores printmedier og digitale medier; I 2020 bragte vi over 4.700 læserbreve! Det viser, at Det Nordjyske Mediehus er en central facilitator for den offentlige debat i Nordjylland, og det er en rolle, vi er stolte af.

I vores journalistik og på lederplads, hvor vi skriver vores holdning til aktuelle sager og begivenheder, er vi uafhængige af politiske og økonomiske interesser og personlige relationer. Vi er os selv og tager stilling fra sag til sag. Men vi er styret af værdier, og de er grundlaget for både vores journalistik og vores holdninger.

Vores værdier er: Modige, ordentlige, åbne og passionerede.

Vi er modige, for vi hylder initiativet, lærer af vores fejl og drives af en naturlig trang til at skabe og dele viden til fordel for vores kunder. Vi tænker konstruktivt og ser udvikling og ændringer som muligheder i stedet for forhindringer.

Vi er ordentlige, fordi vi sætter en ære i at være kendte for at være ordentlige overfor kunder, samarbejdspartnere, samfundet og hinanden. Vi ved, at sammen er vi stærkere end hver for sig, og vi er bevidste om den tillid, der vises os, og det ansvar, der hviler på os.

Vi er åbne, fordi vi inddrager omverdenen i vores arbejde, og vi inviterer til brugerinvolvering og medskabelse. Vi er

lyttende, tolerante og inkluderende over for alle kulturer og fællesskaber og forstår, at resultater skabes gennem inspirerende samarbejder.

Vi er passionerede, fordi vi brænder for at formidle verden omkring os til gavn for samfundet og kommende generationer. Vores passion er dét, der definerer nutiden og inspirerer fremtiden.

Vi arbejder ud fra et omfattende sæt af etiske regler, som beskriver holdninger og adfærd i forhold til det journalistiske arbejde. Fundamentet er de vejledende regler for god presseskik, og vi har udbygget og præciseret dem yderligere. Se mere her: <https://nordjyske.dk/hjaelp/etik>

Det Nordjyske Mediehus tager ansvar for indholdet i vores medier og er tilmeldt Dansk Pressenævn.

I 2020 er vi indbragt for pressenævnet i fem sager. Tre af dem er afsluttet – alle tre med frifindelse, og dermed ingen kritik. To sager er fortsat i behandling.

ANSVARLIG MARKEDSFØRING

I al markedsføring holder Det Nordjyske Mediehus og datterselskaber sig inden for markedsføringslovens paragraffer. Det vil sige, at der altid udvises god markedsføringskik i forhold til markedsføringsloven, der slår fast, at man ikke må foretage handlinger, som strider mod god markedsføringskik, og at markedsføringsaktiviteter er lovlige, sømmelige, hæderlige og sandfærdige.

ANSVARLIGE INVESTERINGER

Passive investeringer varetages via kompetente portefølje-managere, som investerer i værdipapirer på de regulerede

aktie- og obligationsmarkeder med moderat risiko. Desuden foretager vi brancherelaterede porteføljeinvesteringer.

LOKALT ENGAGEMENT

Vi tilbyder praktikantstillinger til journaliststuderende ved DMJX og SDU. I 2020 har vi ansat (fra 1. februar 2021) fem praktikanter: Fire fra DMJX og en fra SDU. Praktikanterne tilknyttes praktikvejledere og får en praktisk uddannelse i journalistik, hvor de lærer at håndtere de forskellige journalistiske genrer.

For elever på 9. årgang i grundskolen tilbyder vi erhvervspraktik for dem, som ønsker at se nærmere på job som journalist, fotograf eller radiovært.

For studerende på længerevarende uddannelser tilbyder vi at være emne i forhold til projekt-skrivning, eksempelvis for universitetsstuderende og studerende på UCN.

Vi tilbyder også fortsat "Student Innovation Programme" for studerende, der skriver speciale. Hvert år er der plads til i alt 10 studerende, som også tilbydes tilskud til studierejser.

I sommeren 2020, hvor ferier i udlandet stort set ikke var mulige på grund af coronapandemien, iværksatte vi i samarbejde med det nordjyske erhvervsliv projektet "En Særlig Sommer", hvor vi blandt andet i vores ugeaviser gav nordjyder og turister i Nordjylland inspiration til, hvad vores landsdel tilbyder af oplevelser, attraktioner, aktiviteter osv. Dette var ikke blot tænkt som en service i forhold til den enkelte læser, men havde også til hensigt at bidrage til at holde gang i hjulene hos erhvervsdrivende i vores lokalsamfund.

ØKONOMISK STØTTE

Aalborg Stiftstidendes Fond, som ejer 93,25 % af aktierne i koncernen, engagerer sig også socialt og samfundsmæssigt. Siden 1967 har Aalborg Stiftstidendes Fond uddelt legater til 744 studerende. I 2020 var fonden desværre nødt til at aflyse legatuddelinger, da ingen studierejser blev gennemført på grund af coronavirus og rejserestriktioner.

Flere medarbejdere valgte i 2020 at donere deres julegavebeløb til et socialt formål. I år valgte Det Nordjyske Mediehus at donere til SMILfonden. I alt blev der indsamlet 17.500 kroner. SMILfonden er en velgørende forening, der ønsker at give syge børn og deres familier et bedre liv ved at skabe stærke, værdifulde fællesskaber og øge deres livskvalitet. Det blev aftalt med fonden, at donationen fra Det Nordjyske Mediehus skulle gå til børn, som er indlagt på de nordjyske hospitaler.

Det Nordjyske Mediehus støttede i 2020 desuden: Familier med kræftramte børn med 3.000 kroner, Danske Hospitalsklovne med 6.000 kroner og Julemærkemarchen med 1.150 kroner.

KULTURTILBUD

Det Nordjyske Mediehus var i 2020 en del af det virtuelle kulturmøde på Mors. 17. august sendte vi live fra vores sal, hvor forskellige gæster var på besøg, ligesom vi live-streamede fra Mors.

Vi har også livestreamet fra forskellige fodboldkampe, da der ikke måtte komme tilskuere på de forskellige stadions på grund af coronavirus. Af samme årsag streamede



vi juleaftensdag årets julegudstjeneste fra Budolfi Kirke i Aalborg.

Vi har desuden afholdt "Café NORDJYSKE" i Fjerritslev, hvor interesserede kunne høre en af vores erhvervsjournalister fortælle om ebh-bankkrakket og interviewe forskellige parter i sagen.

SOCIALT ANSVAR

Siden 1. juli 2020 har Det Nordjyske Mediehus' distribution i samarbejde med Homerunner haft en ekstra opgave med at levere pakker med værnemidler for Aalborg Kommune. Opgaven dækker over ikke færre end 600 mulige kommunale leveringsadresser såsom plejehjem, skoler, tandklinik-

ker og daginstitutioner, der blandt andet får leveret ansigtsvisirer, engangshandsker og håndsprit.

Det Nordjyske Mediehus' distribution har i samarbejde med DAO (Dansk Avis Omdeling) leveret flere pakker end nogensinde før til private husstande. Det skyldes naturligvis også coronavirus og følgerne deraf, blandt andet nedlukninger af storcentre og fysiske butikker i detailhandlen, og at mange i højere grad har ønsket at få varer leveret hjemme ved hoveddøren i stedet for selv at skulle ud i de fysiske forretninger.

Disse initiativer fortsætter og forventes at blive udbygget i 2021.

KLIMA OG BÆREDYGTIGHED

PAPIRFORBRUG

Avispapir udgør den største del af råvareforbruget i vores produktion. For at minimere miljøbelastningen blev de trykte udgivelser i 2020 udelukkende produceret med miljøvenligt FSC-godkendt papir, som sikrer, at papiret er produceret i bæredygtigt skovbrug, hvor der tages hensyn til gendannelse af skovene, genbrug af papir og træflis, samt økonomi- og arbejdsvilkår for lokalbefolkningen. Træ er det mest CO₂-neutrale materiale, der findes. Vi har som udgangspunkt et ønske om at begrænse vores miljø- og klimabelastning og bidrage til et bedre miljø og klima i det omfang, det er muligt. Eksempelvis udgør avis-papir den største del af råvareforbruget i vores produktion og udgør således en risiko ift. at sikre at vi minimerer vores forbrug. Hvis vi måtte have et unødigt forbrug af papir eller energi i trykkeriet, kunne det have konsekvenser for miljøet. Det Nordjyske Mediehus' papir- og farveforbrug er faldet siden 2018:

TOTAL KG	2018	2019	2020
Papir	5.879.079	5.271.852	4.263.386
Kulørt farve	68.930	63.335	51.677
Sort farve	66.603	59.954	47.035

SAMARBEJDE OM GENBRUG

Det Nordjyske Mediehus har i 2020 indgået samarbejde med Aalborg-virksomheden NordVirk, med fokus på cirkulær økonomi, bæredygtighed og CSR. NordVirk vil fremover aftage og genanvende alt brugt it-udstyr fra Det Nordjyske Mediehus.

NordVirk er en it-virksomhed, der sikrer en miljøbevidst og cirkulær bæredygtighed i forbindelse med genanvendelse og forlængelse af brugt it-udstyrs levetid. Samtidig har virksomheden et socialt formål, idet den har et kompetencecenter med uddannelse og beskæftigelsesrettede forløb for unge mennesker med autisme.

NordVirk arbejder aktivt med FNs verdensmål for bæredygtig udvikling med særligt fokus på blandt andet kvalitetsuddannelse, anstændige jobs og ansvarlig produktion.



BYGNINGSDRIFT

Det Nordjyske Mediehus tager som udgangspunkt højde for mindst mulig klimabelastning, når der foretages investeringer og/eller vedligeholdelse.

Det Nordjyske Mediehus ejer selv bygninger, der huser flere af vores forretningsaktiviteter, og i forbindelse med løbende vedligeholdelse og istandsættelse af bygningerne tilstræbes forbedringer af bygningernes miljømæssige belastninger.

På Langagervej 1 er vi i gang med at udskifte alle lyskilder til LED fra Greenlight, ligesom vi også installerer rumfølere, så lyset tænder, hvor der er bevægelse, og slukker af sig selv, når der ikke er. Dermed forventer vi at spare mindst 70% på elregningen.

Det er vores mål frem mod 2022, at samtlige lyskilder på Langagervej er udskiftet til LED.

Distribution af aviser, pakker og breve er en transporttunge aktivitet og en stor kilde til CO₂-udledning. Derfor arbejder vi også i 2021 på at reducere miljøbelastningen og på at øge andelen af miljøvenlige køretøjer i vores distribution.

På vores udendørsarealer på Langagervej 1 har vi omdannet cirka 1/4 af de grønne græsområder til bede med vilde blomster til gavn for blandt andet sommerfugle og bier.

For at spare brændstof er plæneklipperne blevet udskiftet med el-drevne robotplæneklippere.

Af hensyn til miljøet har vi miljøstationer med affaldssortering på alle lokationer.

MEDARBEJDERANSVAR

KOMPETENCEUDVIKLING

Som Nordjyllands største mediehus er det vigtigt for os at have kompetente medarbejdere. Derfor er løbende kompetenceudvikling helt naturligt for os, og den skal være med til både at sikre et fagligt højt niveau og at fastholde, at Det Nordjyske Mediehus er en attraktiv arbejdsplads for de dygtigste i de brancher, vi repræsenterer.

Det er vores ambition, at al kompetenceudvikling støtter op om vores strategiske ambition og kulturelle tilgang og at hver enkelt medarbejder får mulighed for at udvikle sine egne evner, ambitioner og engagement i videst muligt omfang. Kompetenceudvikling sker både gennem ekstern og intern uddannelse og vi har stort fokus på såvel formel som uformel læring.

I 2020 har der været en kraftig stigning i antallet af uddannelsesaktiviteter inden for det redaktionelle- og det kommercielle område. Eksempelvis har vi på det kommercielle område gennemført en akademiuddannelse, så account managers er blevet certificeret i "challenger sale" – til gavn for både kunder og medarbejdere.

Redaktionelt har vi tilbudt uddannelse i forhold til vores indhold, så hver enkelt står stærkere inden for eksempelvis rubrikskrivning og fotografering. Samtidig får journalisterne undervisning af kommercielt ansatte for at få færdigheder i at anvende data, og blandt andet på den måde samarbejder man på tværs af afdelinger i hele huset.

I 2020 har vi i lighed med forrige år også haft fokus på leder-

udvikling for at styrke virksomhedens ledelseskraft inden for såvel strategisk ledelse, driftsledelse, personaleledelse og egen drift. Det Nordjyske Mediehus er en koncern i bevægelse og der har derfor bl.a været fokus på forandringsledelse, hvor alle ledere har fået indsigt i menneskelige og psykologiske dimensioner, der skal sikre, at de kan lede deres medarbejdere gennem forandringer.

Endelig har alle, som følge af coronapandemien, fået et digitalt kompetenceløft i forhold til at kunne møde kunder, kilder og kolleger virtuelt på forskellige platforme.

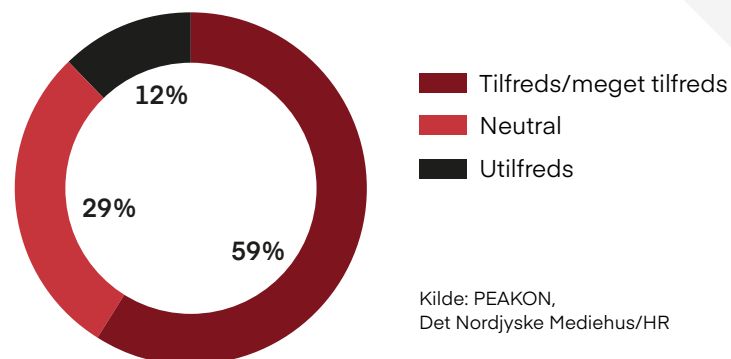
Vi vil i 2021 sikre et kompetenceløft på IT-området i forhold til IT-sikkerhed. Det vil vi gøre ved at gennemføre en IT-sikkerhedskampagne med fokus på den menneskelige faktor i IT-sikkerhed. Kampagnen tager udgangspunkt i videomoduler med efterfølgende spørgsmål og efterprøvning.

ENGAGEMENTS- OG TRIVSELSMÅLING

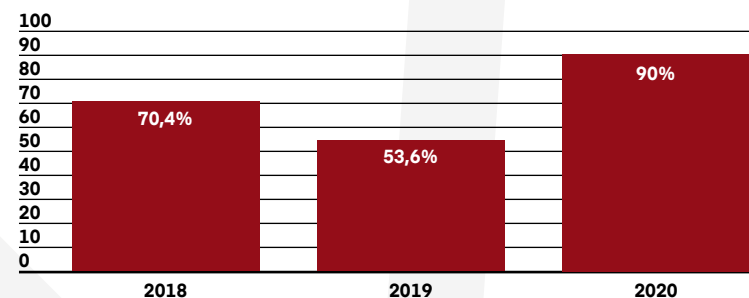
I Det Nordjyske Mediehus tror vi på, at medarbejderne er vores vigtigste aktiv. At være en attraktiv arbejdsplads er derfor en del af vores strategiske ambition. Gennem nærværende ledelse skaber vi et arbejdsmiljø præget af høj trivsel, faglighed og kompetence. Til at understøtte dette, har vi i 2020 implementeret et digitalt og datadrevet værktøj til måling af vores medarbejders engagement og trivsel. Værktøjet understøtter en stærk feedback og læringskultur. Det er desuden med til at skabe større sammenhængskraft mellem



ledere og medarbejder og til at sikre en hyppigere dialog. Vi har grund til at være stolte. Engagements- og trivselsmålingen viste, at den samlede engagementscore for Det Nordjyske Mediehus er høj. Således opnåede koncernen en e-NPS score (employee net promoter score) på 47, hvilket placerer os i top-25 af alle de virksomheder vi sammenligner os med – og kun ét point fra at ligge i top-10. Herunder ses den procentvise fordeling af medarbejdere, der er henholdsvis utilfredse, neutrale og tilfredse/meget tilfredse jf. undersøgelsen:



90 procent af alle medarbejdere deltog i målingen, hvilket er en stigning i forhold til deltagerantallet i APV- og trivselsundersøgelser de foregående år. Grafikken herunder viser udviklingen i deltagerprocenten:



Tal fra Trivselsundersøgelse i 2018 og Engagements- og trivselsmåling i 2020.
Kilde: Det Nordjyske Mediehus/HR, APV-måling i 2019

Vi har konstant fokus på vores medarbejders engagement og trivsel, og vi vil fremover gennemføre engagements- og trivselsmålinger hvert år - også med henblik på at øge dialog og styrke feedbackkulturen. Vi sikrer samtidig, at der kan gribes hurtigt ind, hvis der er udfordringer, der kræver handling her og nu.

SEXISME

Vores adfærdspolitik fokuserer først og fremmest på gensidig respekt og god adfærd, og den giver gode råd til, hvordan vi hver især kan værne om den gode adfærd. Den giver også anvisning på, hvordan virksomheden tackler det, hvis nogen udviser dårlig adfærd som eksempelvis mobning, (sex)chikane og diskrimination.

Vi har i Det Nordjyske Mediehus altid været bevidste om vo-

res medarbejderansvar, og fokus på chikane og krænkende adfærd på arbejdspladsen har altid været et særligt fokusområde, da vi ikke accepterer nogen form for krænkelse. Vi har klare retningslinjer for, hvor man kan henvende sig med henblik på en fortrolig samtale, hvis man føler sig udsat for krænkelse. Alle henvendelser behandles fortroligt, og den forurettede vil have medindflydelse på, hvordan vi går videre med sagen.

Vores medarbejdere har også ved engagements- og trivselsmålingen, via det nye system, haft mulighed for at henvende sig anonymt, hvis de har oplevet krænkende adfærd. Engagement- og trivselsmålingen understøtter desuden det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere, så der er fokus på det, der rører sig i hverdagen. Feedback og dialog er nøgleord for at sikre, at vi kan handle - ikke kun på bagkant, men også forebyggende.

Mediebranchens parter er i 2020 gået sammen om at udforme et fælles kodeks, der skal forebygge seksuelle krænkelser på arbejdspladsen. Dette kodeks har vi naturligvis tilsluttet os:

<https://danskemedier.dk/wp-content/uploads/2020/12/Mediebranchens-f%C3%A6lles-kodeks-mod-seksuelle-kr%C3%A6nkelse.pdf>

LIGESTILLING

Hos Det Nordjyske Mediehus ønsker vi at afspejle det omgivende samfund, og derfor vægter vi også diversitet i medarbejderstaben højt.

Vi tror på, at diversitet er en vigtig forudsætning for ny-

tænkning og udvikling af vores virksomhed, og derfor lægger vi i vores ligestillingspolitik vægt på årligt at måle på virksomhedens generelle kønsfordeling samt kønsfordelingen på ledelsesniveau for at sikre en god balance herimellem. Se evt. mere på <https://nordjyskemedier.dk/media/1288/ligestillingspolitik-2016.pdf>

I koncernens selskaber har vi særligt fokus på at øge antallet af det underrepræsenterede køn på alle niveauer. På lederniveau arbejder vi hen imod at øge fordelingen af det underrepræsenterede køn til 50%. Det gør vi ved at tilstræbe, at lederjobbet er attraktivt for alle koncernens ledertalenter uanset køn, og at alle oplever samme gode muligheder for udvikling og support i lederjobbet.

For at afspejle det omgivende samfund opfordrer vi desuden i koncernens stillingsopslag alle til at søge stillingen, uanset personlig baggrund og orientering.

STATUS/UDVIKLING AF KØNSFORDELING I KONCERNEN

Nedenstående grafik viser kønsfordeling i koncernen ved udgangen af december 2020.

Udviklingen i kønsfordelingen blandt ansatte i koncernen, eksklusiv udenlandske datterselskaber og bude:

I perioden mellem 2016 og 2020 har der været en udvikling, så vi nærmer os en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder. I 2020 var fordelingen 57% mænd og 43% kvinder.

Ser man på diversiteten i forhold til rekruttering, følger vi vores politik på området. Det vil sige, at vi sikrer, at det underrepræsenterede køn bliver repræsenteret. Dog vil alle stillinger blive besat på baggrund af kompetencer.



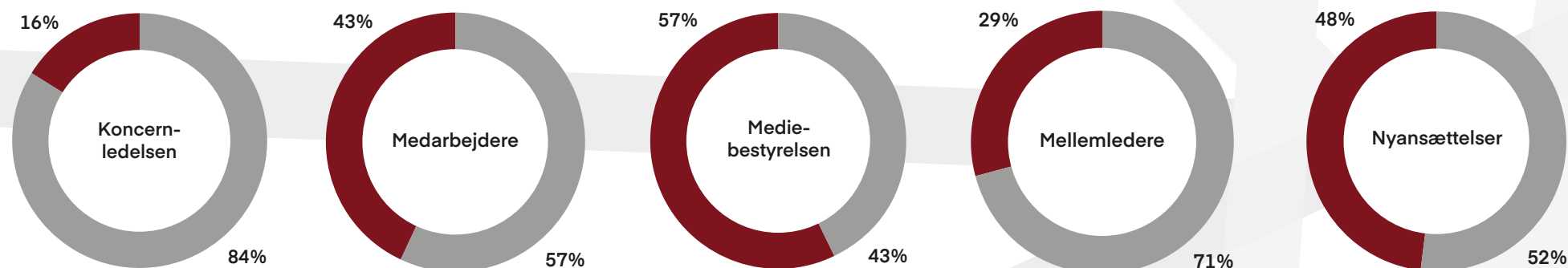
Udviklingen i kønsfordelingen blandt ansatte i koncernen fremgår af nedenstående tabel.

	2016	2017	2018	2019	2020
Mænd	62 %	61 %	60 %	60 %	57 %
Kvinder	38 %	39 %	40 %	40 %	43 %

UDVIKLINGEN I KØNSFORDELING I DE ØVERSTE ORGANISATORISKE NIVEAUER I KONCERNEN:

I 2019 blev der gennemført en organisatorisk ændring af ledelsesniveauer, hvor der blev etableret en koncernledelse og et mellemliderniveau. Derfor er sammenligningerne foretaget mellem 2019 og 2020. Fordelingen mellem mænd og kvinder i bestyrelse og koncernledelse er identiske i 2019 og 2020. Fordelingen er dog mere ligelig i bestyrelsen, hvor der er tre kvinder og en mand, som er generalforsamlingsvalgte, og dertil kommer en kvinde og to mænd, som er medarbejdervalgte. I koncernledelsen er der en kvinde og fem mænd. For mellemliderniveauet er andelen af kvinder øget. Se tabel i næste spalte.

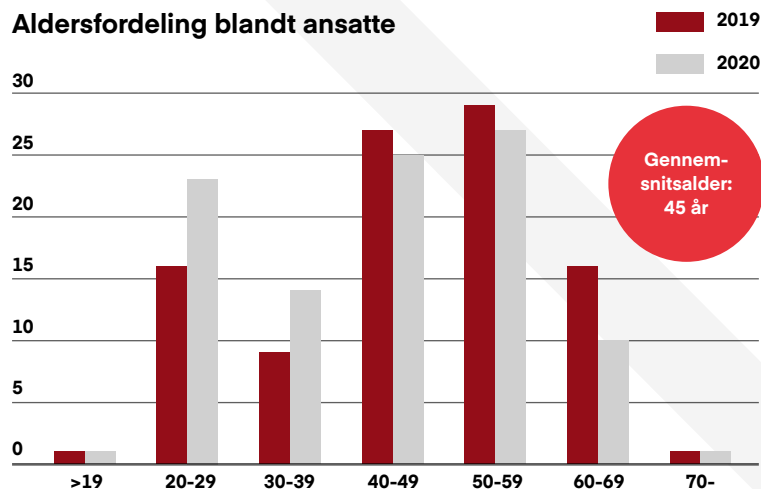
■ Mænd
■ Kvinder



	Bestyrelse		Koncernledelse		Mellemlidere	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Mænd	43 %	43 %	84 %	84 %	75 %	71 %
Kvinder	57 %	57 %	16 %	16 %	25 %	29 %

UDVIKLING I ALDERSFORDELING:

Ser man på aldersfordelingen for ansatte ved Det Nordjyske Mediehus, eksklusive udenlandske datterselskaber og bude, er vi fra 2019 til 2020 blevet bredere repræsenteret i de forskellige aldersgrupper. Vi er dermed tættere på at afspejle det omgivende samfund. I perioden fra 2019 til 2020 er den største ændring sket blandt andelen af 20-29-årige, der er vokset fra 16 til 23 procent. Tallene fremgår af grafiken på næste side.



Aldersfordeling i procent blandt ansatte ved NORDJYSKE Medier i 2019 og 2020.
Kilde: Det Nordjyske Mediehus/HR

SYGEFRAVÆR

I koncernen har vi et klart mål om at fremme sundhed og trivsel på arbejdspladsen og derigennem også sikre et lavt sygefravær og ingen ulykker.

Et godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær kræver en helhedsorienteret indsats. Vi har derfor en stærk og aktiv arbejdsmiljøorganisation, som har fokus på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. I arbejdsmiljøorganisationen lægges vægt på – med udgangspunkt i vores værdier: åbne, modige, ordentlige og passionerede – at skabe et fælles sprog, fælles afsæt og fælles fundament for indsatsen.

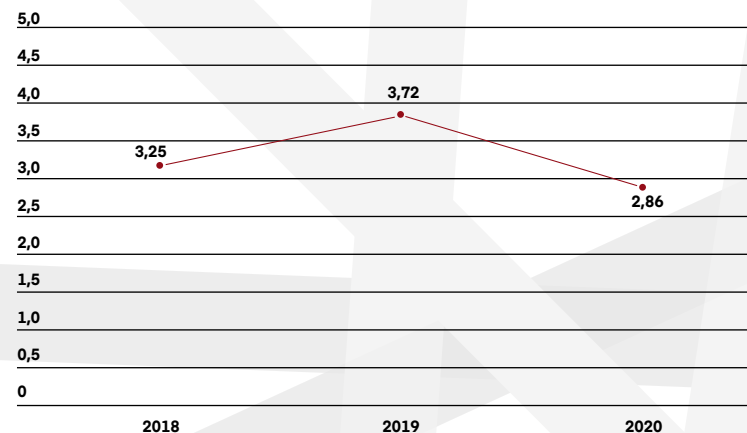
Vi understøtter et godt arbejdsmiljø gennem sundhedsfremmende aktiviteter, så vi får fysisk og psykisk sundhed ind i vores hverdag. Se mere under afsnittet om sociale- og sundhedsfremmende arrangementer.

Vi tror på, at synlig og nærværende ledelse skaber større tillid blandt leder og medarbejder. Synlig og nærværende ledelse understøtter vi bl.a. ved at gennemfører 10 årlige 1:1 samtaler mellem medarbejdere og deres nærmeste leder. Samtalerne styrker dialogen mellem medarbejder og leder og giver lederen bedre forudsætninger for at understøtte medarbejderens engagement og trivsel og derigennem forebygge arbejdsrelateret sygefravær.

Vi arbejder kontinuerligt på at udvikle vores sygefraværskoncept og har gennem de seneste år haft øget fokus på tidlig indsats og løbende dialog.

Sygefraværet for hele organisationen ekskl. bude og udenlandske datterselskaber har i 2020 har udviklet sig i en positiv retning og ligger på 2,86 %, hvilket er et faldt på 0,86 procentpoint i forhold til 2019.

Se udviklingen i nedenstående grafik:



Sygefraværspcent fra 2018-2020. Kilde: Det Nordjyske Mediehus

CORONAVIRUS

Coronavirus satte i 2020 sit præg verden over, således også i Det Nordjyske Mediehus.

Vi er som privat virksomhed bevidst om vores ansvar, både i forhold til vores medarbejderes ve og vel og i forhold til vores kerneopgave som mediehus. Vi har til hver en tid fulgt myndighedernes anbefalinger, retningslinjer, rejsevejledninger osv. kombineret med vores fokus på at producere indhold til vores platforme, servicere vores kunder og sælge vores produkter.

Engagements- og trivselsmålingen viser, at vores medarbejdere har følt sig trygge ved de forholdsregler, der er blevet implementeret, og de har værdsat den fleksibilitet, der hurtigt blev en del af hverdagen i koncernen. Målingen gav en e-NPS score på 60 på spørgsmål i relation til koncernens håndtering af pandemien.

Det har været og er fortsat muligt for mange medarbejdere at arbejde hjemmefra, ligesom besøg og møder hos kunder/kilder som udgangspunkt har været afviklet digitalt.

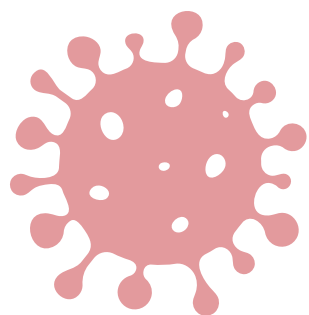
Medarbejdere, der har varetaget forretningskritiske funktioner, er gennem perioden mødt på arbejdspladsen, hvor vi har sikret os, at sundhedsmyndighedernes råd altid har kunnet overholdes.

Ved færden på vores lokationer og ved nødvendige eksterne opgaver (eksempelvis fotografering) har vi til stadighed opfordret alle medarbejdere til at overholde Sundhedsstyrelsens seks gode råd i forhold til forebyggelse af smitte.

SOCIALE- OG SUNDSHEDSFREMMENDE ARRANGEMENTER

Coronavirus satte desværre også en stopper for flere arrangementer blandt ansatte i Det Nordjyske Mediehus. Blandt andet blev årets DHL-stafet aflyst, ligesom vi ikke kunne mødes til vores halvårslige "fredagshygge", sommerfest og julefrokost. Også vores årlige seniordag måtte vi aflyse, da seniorerne jo er i den sårbare gruppe, ligesom vi heller ikke ville samle så mange eller byde gæster indenfor på vores arbejdsplads.

For at give et skulderklap til de mange, der arbejdede hjemmefra i foråret, da coronaen blussede op og samfundet lukkede ned – og vi ikke før havde prøvet at arbejde hjemmefra i så stort omfang – fik vi blandt andet produceret en humoristisk musikvideo om at arbejde hjemmefra. Vi indbød også til delinger af fotos af hjemmearbejdspladsen på vores intranet, der i høj grad var et redskab til at kunne følge med og føle sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen, selv om man arbejdede hjemmefra. Det lykkedes dog også at få gennemført nogle arrangementer. Eksempelvis et gå-coach-forløb i samarbejde med DGI, hvor man får redskaber til at skabe mere bevægelse i dagligdagen og til at udnytte gåture til forskellige formål, eksemplvis afstresning eller bedre fysik. Vi fik også gennemført "Sang for alle", hvor deltagerne fik lejlighed til at møde kolleger i en anden sammenhæng og få gavn af alle de sundhedsmæssige, målbare effekter af at synge sammen. Vi deltog også i årets udgave af "Vi Cykler Til Arbejde" arrangeret af Dansk Cyklistforbund.



Koncernledelsen valgte i 2020 at genindføre ansøgninger til belønningsmedaljer til de medarbejdere, der går på pension efter mere end 40 års ansættelse. Det førte 12. august 2020 til overrækkelse af belønningsmedaljer og/eller diplom til fem nu pensionerede medarbejdere.

For fortsat at understøtte fællesskabet og dannelse af relationer vil vi også i 2021 arrangere forskellige aktiviteter for alle ansatte - eksempelvis sociale sammenkomster (når corona-retningslinjerne tillader det), gå-, cykel og løbsarrangementer.



Det ———
Nordjyske
Mediehus