



Jysk fynske medier

---

CSR-rapport 2018

---

## REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR 2018



### Indhold

<b>INDLEDNING .....</b>	<b>2</b>
<b>1. MILJØ- OG KLIMAFORHOLD .....</b>	<b>2</b>
<b>2. ENGAGEMENT I LOKALSAMFUNDET OG MEDARBEJDERFORHOLD.....</b>	<b>3</b>
<b>A. ENGAGEMENT I LOKALSAMFUNDET.....</b>	<b>4</b>
<b>B. MEDARBEJDERFORHOLD .....</b>	<b>4</b>
<b>3. MENNESKERETTIGHEDER OG UNDERREPRÆSENTEREDE KØN .....</b>	<b>6</b>
<b>A. MENNESKERETTIGHEDER .....</b>	<b>6</b>
<b>B. UNDERREPRÆSENTEREDE KØN .....</b>	<b>7</b>
<b>4. ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE .....</b>	<b>7</b>
<b>5. GDPR .....</b>	<b>8</b>

## Indledning

Jysk Fynske Medier er Danmarks næststørste mediekoncern, der når ud til 2.2 millioner danskere hver uge igennem 13 dagblade, 56 ugeaviser og 4 radiostationer samt en lang række nyhedssites og andre digitale brands. Herudover omfatter vores forretningsmodel områder, der skaber kommunikation mellem mennesker. Heriblandt er trykkerier og trykformidlere, distributionsfirmaer, app-udviklere samt film-, web-, og reklamebureau, hvor der skabes kreativ konceptudvikling, kampagner og kommunikationsstrategier.

Jysk Fynske Medier har en decentral organisationsstruktur, hvor vi er spredt ud på 56 lokationer, og herved kan vi skabe fokus på lokalområderne i vores fulde udgivelsesområde. Det indbefatter en stor respekt for lokal handlekraft og råderum redaktionelt, kommercielt og ledelsesmæssigt, fordi der lokalt er et kendskab til de lokale forhold.

Jysk Fynske Mediers har mange centraliserede politikker men agerer gennem Jysk Fynske Mediers værdier: mod, udviklingslyst, målrettethed, motivation og ikke mindst ordentlighed. Samtidig er ansvarlighed et væsentligt element i vores kerneopgave om at støtte de demokratiske principper og agere som vogtere over ansvarlighed i samfundene i vores udgivelsesområder. Jysk Fynske Mediers mission er at sikre demokrati og sammenhængskraft i lokalområderne. Derudover følger Jysk Fynske Mediers de internationale principper fra FN's, OECD's og ILO's retningslinjer via den danske lovgivning.

Jysk Fynske Mediers fokus er på aktiviteter, der ligger i tråd med Jysk Fynske Mediers mission og kerneopgave. Vi lægger indsatsen til gavn for det omgivende samfund og samtidig til gavn for virksomheden, så den fortsat kan udføre missionen fremadrettet. Jysk Fynske Medier udgiver ikke medier for at tjene penge, men tjener penge for at udgive medier lokalt.

Jysk Fynske Medier arbejder med fire indsatsområder, hvor den mest tungtvejende er det lokale samfundsansvar udenfor organisationen, fordi det falder i tråd med Jysk Fynske Mediers mission og kerneopgave.

Seks politikområder:

1. Miljø- og klimaforhold
2. Engagement i lokalsamfundet og medarbejderforhold
3. Menneskerettigheder og det underrepræsenterede køn
4. Antikorruption og bestikkelse
5. Risici
6. Forretningsmodeller

Nærværende rapport gennemgår de seks områder og opridser, hvilken tilgang og strategi Jysk Fynske Medier overordnet har på området. Der redegøres for, hvilke overordnede politikker og mål der findes for området, og der gennemgås, hvilke tiltag der er gennemført

### 1. Miljø- og klimaforhold

I en medievirksomhed som Jysk Fynske Medier med produktion og distribution af aviser har virksomheden væsentlige risici ift. miljø og klima. Her er den miljøvenlige belastning set i form af papirforbrug, forarbejdning og CO<sub>2</sub>. Derudover betyder en decentral organisering, af Jysk Fynske Medier varetager driften af mange

ejendomme, og derfor er det de områder, der er i fokus i Jysk Fynske Mediers miljøstrategier og nærværende rapport.

Jysk Fynske Medier har et stort ønske om at arbejde med miljøforbedringer inden for de givne økonomiske rammer og særligt indenfor de områder, hvor der er den største effekt som i trykproduktion, distributionen og ejendomsdriften.

Vi har i år investeret i et oprulningssystem på vores trykkeri i Kolding, som automatisk ruller forproducerede indstik op til senere automatisk indstik. Dette erstatter en del manuel håndtering med mange gentagelser og løft.

Flere og flere produktioner er i løbet af året skiftet til produktion på lavere gramvægt, især fra 49 gram til 40 gram pr. m<sup>2</sup>. Dette giver typisk 2 kilometer mere papir pr. rulle, hvilket giver færre ruller at håndtere, færre skift mellem papirtyper samt totalt færre papirtransporter.

På de tre trykkerier i Struer, Kolding og Odense har vi skiftet CTP anlæg. CTP er en forkortelse for computer to plate. Dette beskriver processen i hvor pladen bliver brændt af en laser, som er direkte styret af en computer. Pladerne anvendes til produktion af aviser.

Vi har nu fået helt moderne maskiner, som kan loades med plader på palle direkte fra producenten. Tidligere har man skulle pakke små stød af plader ud og fylde dem manuelt i en pladevogn, en stor belastning, hvor man i eksempelvis Vonsild bruger to tons plader om ugen.

I distribution har vi stor fokus på vores miljø samt forståelse af, at distribution af aviser medfører udledning af CO<sub>2</sub>. I Jysk Fynske Medier arbejder vi målrettet med at nedbringe denne udledning. Derfor samarbejder vi med andre distributionsudbydere, således at antallet af besøg pr. postkasse bliver nedbragt og herved også de kørte km. pr. leveret produkt. Endvidere anvender alle vores bude 100 % el-scootere til distribution.

Jysk Fynske Medier har driften af mange ejendomme og lejemål, med forbrug af strøm, vand og varme etc. Der er fokus på at vi samler vore funktioner på færre lokationer, for blandt andet på denne måde at spare ressourcer og samtidig mindske forbruget, til gavn for økonomi og klima.

Ved ombygninger og renoveringer af nye og eksisterende lokationer, indtænkes altid materialer til gavn for klima og miljø, eksempelvis LED belysning og energisparende motorer.

De fleste af vore lokationer har CTS styring, derved opnås minimalt forbrug udenfor vore medarbejders arbejdstid.

På Facility delen har vi blandt andet, et godt samarbejde med Danmarks eneste svanemærkede operatør indenfor rengøring og ejendomsdrift.

Da vi som mange andre virksomheder også producerer en del affald, har vi valgt at samarbejde med en udbyder, der kan håndtere dette på en miljømæssig forsvarlig måde.

En risiko ift. driften af ejendomme kan være, at ældre ejendomme muligvis belaster miljøet, hvis der anvendes mere energi, herigennem strøm og varme.

## 2. Engagement i lokalsamfundet og medarbejderforhold

Jysk Fynske Mediers eksistensberettigelse er medieudgivelse lokalt og regionalt. Den rolle er vi meget bevidst om, har en stor betydning for sammenhængskraften og dynamikken i de lokale områder, hvor specielt nogle områder har begrænsede muligheder ift. fællesskab, tilbud og formidling.

Dele af Jysk Fynske Mediers udgivelsesområde er udfordret af udkanteffekter. Der er også meget lidt opmærksomhed på problemerne i disse områder, hvorfor Jysk Fynske Mediers medier har en særlig forpligtelse til at være disse borgeres talerør og dermed understøtte demokratiet.

### a. Engagement i lokalsamfundet

Det er vigtigt for samfundet at have en dynamik og initiativer, som engagerer og skaber nogle effekter, der er gavnlige i et lokalsamfund. Derfor engagerer Jysk Fynske Mediers medier sig løbende i diverse initiativer der understøtter udsatte borgere, borgernes sundhed og forretningslivet i lokalsamfundet etc.

Risici ift. engagement i lokalsamfundet kan for Jysk Fynske Medier være, at der er områder i lokalsamfundet, hvorpå vi ikke engagerer os som der ønskes. Da vi har et stort dækningsområde, kan der være risici for alle områder ikke bliver tilgodeset som der ønskes.

Herunder kan vi fremhæve et udpluk af initiativer, hvor Jysk Fynske Medier engagerer sig i områder der understøtter udsatte borgere, borgernes sundhed og velvære samt forretningslivet i lokalsamfundet etc.

Randers Amtsavis havde indsamlingsbarometer på avisforsiden hver dag i hele december, med loppemarked og lignende. 004Ded massivt redaktionelt fokus på lokale familier med problemer i privatøkonomien har Randers Amtsavis og amtsavisen.dk siden 2013 indsamlet mellem 150.000 og en kvart million kroner årligt og dermed sikret, at hundredvis af børn har fået samme gode jul som deres klassekammerater.

Fyens Stiftstidende har i tæt samarbejde med fynboerne fundet og formidlet inspiration til at få det bedste ud af livet, når børnene flytter hjemmefra, huset bliver for stort, når ægtefælden falder og arbejdslivet slutter. En fynsk tænketank med 65 personer har fulgt og påvirket den journalistiske kurs fra start til slut. Ved syv læsermøder rundt på Fyn har 750 fynboer inspireret hinanden i tråd med målsætningen om, at "det gode liv er noget, vi deler".

På forsiden af JydskeVestkysten står der hver dag "sammen om det lokale", hvilket giver udslag i aktiviteter der er til gavn for lokalsamfundene, som mediehuset engagerer sig i. I Haderslev er JydskeVestkysten medarrangør af "Stafet for livet", som blandt andet i 2018 var den største blandt flere tusinde stafetter til fordel for kræftsagen verden over. På 6 år har stafetten i Haderslev samlet ca. ni millioner kroner ind til Kræftens Bekæmpelse. I Aabenraa, Haderslev og Kolding har JydskeVestkysten desuden gennem en årrække været en del af lokale indsamlinger med formål at forsøde jule for familier, der har svært ved at få pengene til at slå til. I julen 2018 fik i alt 909 familie i de tre byer hjælp gennem "Et hjerte for alle" i Aabenraa, "God jul for alle" i Kolding og "Hjertegaven" i Haderslev

I september 2018 åbnede Holstebromotorvejen officielt. Til glæde og gavn for hele Nordvestjylland. Motorvejen er et resultat af lobbyarbejde, politisk håndværk og pres fra et lokalområde, som vi har støttet ihærdigt op om. I 2004 tog Dagbladet Holstebro Struer og Lemvig Folkeblad stilling og startede kampagnen for Holstebromotorvejen, vi kan ikke tage hele æren for resultatet, men har spillet en væsentlig rolle.

### b. Medarbejderforhold

Jysk Fynske Medier ønsker, at vores medarbejdere er motiverede og glade for at gå på arbejde, er sunde og raske og trives både på jobbet og privat. Vi ansætter hele mennesker og ved, at hvis man er udfordret et sted i sit liv, så smitter det negativt af på andre facetter af livet. Konkret arbejdes der aktivt og i dialog med medarbejderne på at forberede både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Dialogen foregår dels i

arbejdsmiljøorganisationen bestående af medarbejdere og ledere, og målet er at identificere problemer og uhensigtsmæssigheder og afhjælpe disse, og dels i den daglige ledelse. I arbejdsmiljøorganisationen har man for 2. år i træk valgt at have fokus på håndtering af stress. Det gør man blandt andet ved at uddanne arbejdsmiljøorganisationen og lederne i øget kendskab til stress og hvordan man kan arbejde med en god og respektfuld håndtering heraf. Jysk Fynske Medier har en omfattende personalepolitik og har således nedskrevne regler og retningslinjer for håndtering af problemer som mobning, sexchikane samt trusler og chikane. Væsentligste risici som Jysk Fynske Medier ønsker at undgå, er de-motivation af medarbejdere, som kan føre til utilsigtede handlinger.

Jysk Fynske Medier ønsker, at medarbejderne har stort råderum til at varetage deres arbejde selvstændigt, hvilket understøttes af en ledelseskultur, der er karakteriseret ved tre formulerede ledelseskarakteristika:

- At beslutninger træffes på det laveste mulige organisatoriske niveau, hvor der er det nødvendige dispositionsgrundlag.
- En tillidsfuld ledelseskultur, hvor lederne får store frihedsgrader til at gennemføre deres arbejde.
- At alle ledere opfatter udmøntning af Jysk Fynske Mediers værdier som en højt prioriteret opgave.

I Jysk Fynske Medier arbejder vi målrettet med at udvikle vores ledere, fordi vi tror på, at man med god ledelse skaber fundamentet for motiverede medarbejdere. Vi bruger mange ressourcer på at dygtiggøre både vores ledere og medarbejdere, så vi sikrer en kultur, hvor vi på struktureret vis arbejder med engagement og løbende forbedringer. Dette gør vi blandt andet ved hjælp af månedlige 1:1 samtaler mellem medarbejder og nærmeste chef, medarbejderudviklingssamtaler og tavlemøder, hvor der følges op på mål, udfordringer og forbedringsprojekter.

Jysk Fynske Medier understøtter medarbejderne ved gode ansættelsesvilkår blandt andet i form af gode forsikrings- og pensionsforhold. Alle fastansatte medarbejdere i Jysk Fynske Medier tilbydes ligeledes individuel pensionsrådgivning med pensionsmægler.

Jysk Fynske Medier er tilhænger af den danske model, og de store medarbejdergrupper er overenskomstdækkede og organiseret, ligesom Jysk Fynske Medier indtager en aktiv rolle i overenskomstforhandlingerne.

Jysk Fynske Mediers strategi har som mål at arbejde mod en fælles kultur efter vores fusion for at skabe større sammenhængskraft og dermed trivsel blandt medarbejderne. Et særligt fokus er motivation, fordi det ses som hjørnестenen i arbejdsglæde og trivsel. Derfor er der etableret et lederudviklingskursus for samtlige ledere med fokus på det motiverende lederskab, på systematisk feedback og løbende forbedringer af arbejdsgange og -processer. Udviklingsforløbet blev igangsat ultimo 2016 og ved udgangen af 2018 havde 260 ledere gennemført. Herefter vil alle nye ledere gennemgå dette forløb.

Dette forløb suppleres af uddannelse i De 5 Valg. De 5 Valg til ekstraordinær produktivitet er et uddannelsesforløb der målbart øger produktiviteten hos individer, teams og organisationer, en træning i hvor man skal investere sin værdifulde tid og opmærksomhed. Her er der fokus på opnåelse af ekstraordinære resultater, hvor det mest værdiskabende er omdrejningspunktet. Her får den enkelte deltager også mulighed for at arbejde mere private forhold, hvis dette skaber størst værdi og mening for den enkelte. Hertil kommer

uddannelse af nye ledere, og et forløb, hvor ledere i 2019 uddannes i at blive dygtigere til at spotte stress, således vi sikrer endnu højere trivsel.

Der gennemføres løbende trivselsundersøgelser i salg for at afdække trivsel/engagement og innovationslysten med henblik på, at der igangsættes et målrettet arbejde med forbedring af disse parametre. I det arbejde inddrages såvel lokale ledere som medarbejdere.

Vi fastholder medarbejdere, der kan og vil, ved at vægte intern rekruttering højt inden for og på tværs af faggrupper og niveauer.

Vi løfter uddannelsesforpligtelsen og har 49 journalistpraktikanter samt 5 salgstrainees i 2018

Vi arbejder systematisk med at hjælpe medarbejdere med arbejdstilpasning i flekstidsordninger, orlovsmuligheder og seniorordning. Og hjælp til fysiske og psykiske problemer via psykologhjælp, misbrugsrådgivning, stresskurser etc. gennem vores pensions- og sundhedssikring. Vi tilbyder også medarbejderne influenzavaccinationer.

Vi afholder forskellige arrangementer for vores medarbejdere for at højne motivationen og for at styrke sammenholdet på arbejdspladsen. Det være sig rene medarbejderarrangementer (eksempelvis løbarrangementer) og andre arrangementer, hvor man kan tage sin familie med (eksempelvis koncerter og udflugter i zoo).

Jysk Fynske Medier får mange positive tilkendegivelser for sine eksterne lokale initiativer og engagement, hvilket kommer til udtryk ved, at Jysk Fynske Mediers medier er en eftertragtet samarbejdspartner. De beskrevne tiltag understøtter medierne i at være byen/områdets samlede punkt. Medierne formår at arbejde på tværs af institutioner, erhvervsdrivende, foreninger og borgerne og på den måde støtte op om den lokale sammenhængskraft.

### 3. Menneskerettigheder og underrepræsenterede køn

#### a. Menneskerettigheder

Jysk Fynske Medier hviler på en tro på demokrati, lighed og ytringsfrihed og har derfor også respekt for organisationsfriheden internt i selskabet. Der kan her være risici der kan påvirke de "eksterne" og "interne" faktorer. Risici ved eksempelvis ytringsfrihed kan være, at journalister bliver truet i forbindelse med deres redaktionelle udgivelser, hvor den "interne" risici eksempelvis kunne være diskrimination mod andre medarbejdere pga. religion, køn, seksualitet etc. Jysk Fynske Medier er som en del af mediebranchen reguleret efter de overenskomster, der er i branchen, som baserer sig på den danske model, de danske lighedsprincipper og ligeledes de internationale menneskerettigheder.

Alle nye medarbejdere deltager i intramøder, hvor de introduceres for vores personalehåndbog. Heri kan medarbejdere blandt andet læse om, hvordan de skal forholde sig ift. arbejdsmiljø, sundhed, etik, mobning, chikane og vold. Dette gennemgås eksplicit på intramøder ligesom der i det generelle arbejde omkring arbejdsmiljø er stor fokus herpå. Endvidere arbejdes der i øjeblikket på at forbedre vores onboarding program og herved også opsætte et preboarding program, så medarbejdere bliver informeret omkring Jysk Fynske Medier allerede inden de starter.

Der er ikke konstateret overtrædelse af menneskerettigheder i 2018 i Jysk Fynske Medier.

## b. Underrepræsenterede køn

Jysk Fynske Medier arbejder for og bekender sig til, at alle medarbejdere uanset køn, etnicitet (etnisk oprindelse), seksualitet, religion etc. har lige muligheder for at opnå karriere i virksomheden, idet alene stærke kompetencer, vilje og holdning er altafgørende for den enkeltes muligheder. Det understøttes af virksomhedsværdierne udviklingslyst, mod, målrettethed, ordentlighed og motivation, der er bærende værdier i medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og de løbende 1:1 samtaler.

Det er selskabets politik at ansætte de bedst kvalificerede uden hensyntagen til køn, alder, seksualitet, religion og nationalitet. Kønsfordelingen blandt de ansatte i Jysk Fynske Medier er ultimo 2018 41 % kvinder og 59 % mænd.

Direktionen består dog udelukkende af mænd, der i sommeren 2018 er gået fra seks personer til fire personer. I forbindelse med samme organisationsændringer i sommeren 2018 er der sket en ændring i kønsfordelingen i det næste ledelseslag, hvor kvinder nu er repræsenteret med 28 % mod tidligere 24 %.

Den generalforsamlingsvalgte bestyrelse på 10 personer vælges efter indstilling fra ejerselskaberne Jyske Medier, Fynske Medier og Den sydvestjyske Venstrepressen. Der er i 2018 ikke sket ændringer i selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelse, hvorfor der som tidligere, ikke er kvinder repræsenteret. For at opnå ligelig kønsfordeling i bestyrelsen skal fordelingen mellem kønnene være på 40 % og 60 % af henholdsvis kvinder og mænd, jf. Erhvervsstyrelsens vejledning fra marts 2016.

Det mål anser bestyrelsen ikke for opnåeligt, og bestyrelsen har derfor fastsat det ambitiøse, men dog realistiske mål, at hvert køn skal være repræsenteret med mellem 3 og 7 medlemmer af den generalforsamlingsvalgte bestyrelse. Målet skal være opfyldt senest i 2020. Selskabet anser det for et ambitiøst mål, da der i ejerselskaber ikke har været tradition for kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de generalforsamlingsvalgte bestyrelser.

Jysk Fynske Medier arbejder på at opnå en bedre balance mellem kønnene på alle ledelsesniveauer ved følgende:

- Opfordrer begge køn til at søge ledige stillinger.
- Løbende at vurdere indholdet i personalepolitikkerne med henblik på, om politikkerne giver begge køn lige muligheder for at gøre karriere.
- Der skal ved alle ansættelser, forudsat der er kvalificerede emner af begge køn, indkaldes minimum 1 kvalificeret af begge køn til samtale.

Jysk Fynske Medier har en mangfoldig medarbejdergruppe, der er en afspejling af det samfund, vi er en del af.

## 4. Antikorruption og bestikkelse

Jysk Fynske Medier har overvejende aktiviteter i Danmark, der i mange internationale undersøgelser vurderes som et af verdens mindst korrupte lande.



Bestikkelse og korrupsion er ikke fremherskende i hverken Danmark eller Jysk Fynske Medier. Ordentlighed er samtidig en stærk værdi i Jysk Fynske Medier.

I Jysk Fynske Medier er en restriktiv holdning til modtagelse af penge, gaver, rejser eller andre incitamenters fra kunder og leverandører. Der er tydelige etiske regler for adfærd generelt i alle områder af organisationen.

Det kan ses som en risiko for Jysk Fynske Medier at medarbejdere kan modtage penge, gaver, rejser og andre incitamenters, som påvirker den journalistiske dækning, uafhængighed samt ytringsfrihed.

Redaktionelt arbejdes der dagligt ud fra presseetikken via de nationale presseetiske regler. De lokale presseetiske regler præciserer og indskærper yderligere de nationale presseetiske regler i det redaktionelle arbejde med kilder, borgere og læsere, så der er respekt for deres rettigheder i forhold til persondataloven og menneskerettighederne.

Der er ikke konstateret brud på regler ift. antikorrupsion i 2018 i Jysk Fynske Medier.

## 5. GDPR

Gul & Gratis indgår et samarbejde med LCIK, som er politiets nye landsdækkende center mod IT-relateret økonomisk kriminalitet. I de første knap 2 måneder har LCIK modtaget 1451 anmeldelser hvoraf 47 % var vedr. samhandel. LCIK nedsætter fra februar en interessegruppe på tværs af virksomheder, som skal arbejde med et oplæg til datatilsynet vedr. datadeling, og sikring af brugerne mod økonomisk kriminalitet. Med en fælles indsats håber den nye interessegruppe at kunne påvirke tolkningen af persondatalovgivningen, så der på tværs af online markedspladser kan sikres deling af information omk. svindlere, opbevaring af data og beskyttelse af brugerne på online markedspladser.

Gul og Gratis arbejder kontinuerligt på at sikre deres brugere mod økonomisk kriminalitet. Ved indgåelse af et samarbejde med LCIK styrker Gul & Gratis yderligere indsatsen for at beskytte brugerne mod den stigende IT-relaterede økonomisk kriminalitet.

<https://politi.dk/anmeld/it-relateret-oekonomisk-kriminalitet>