



2021

Redegørelse for samfundsansvar

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar (CSR) 2021

Denne lovpligtige redegørelse for Danske Fragtmænds samfundsansvar, jævnfør årsregnskabslovens § 99a, § 99b og § 99d, er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2021 og dækker regnskabsperioden 1. januar 2021 – 31. december 2021.

Danske Fragtmænd består overordnet af de to juridiske enheder; Fragtmænd Holding A/S og Danske Fragtmænd A/S og dennes søster- og datterselskab. Danske Fragtmænd er ejet af 36 selvstændige fragtmændsvirksomheder, der tilsammen udgør det landsdækkende fragtmændssystem.

Samfundsansvar

Danske Fragtmænd arbejder med integrering af samfundsansvar som en del af vores strategi og aktiviteter. Redegørelsen samler hovedlinjerne i vores CSR-aktiviteter.

Vores mål er hver dag er at praktisere 'Fragt med om-tanke' i alle led af vores koncern. Når det gælder socialt ansvar, er det vores mål at tage en aktiv del i en bæredygtig udvikling, hvor vi handler ansvarsbevidst med hensyn til:

1. Miljø – at nedbringe CO2-udledningen ved at optimere vores logistikløsninger til fordel for miljøet.
2. Medarbejdere – at være en attraktiv arbejdsplads, som vi kan være stolte af.
3. Sikkerhed og sundhed – at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere.
4. Samfund og sociale forhold – at tage et ansvar for det samfund, som vi er en del af.
5. Menneskerettigheder og anti-korruption – at have en etisk og korrekt forretningsadfærd.
6. Det underrepræsenterede køn – at være en attraktiv arbejdsplads for både det mandlige og kvindelige køn.
7. Dataetik – at sikre høj informationssikkerhed og beskyttelse af personfølsomme data i virksomheden.

Danske Fragtmænds arbejde med samfundsansvar er forankret i virksomhedens ledergruppe, og det overordnede ansvar ligger hos administrerende direktør Jørn P. Skov.



1. Miljø

Som en af landets største transportører tager vi dagligt ansvar for miljøet. I Danske Fragtmænd er vi bevidste om, at vores lastbiler udgør den væsentligste risiko for at påvirke miljøet. Derfor arbejder vi hver dag på at nedbringe vores CO2-udledning mest muligt, så vi kan tage vores ansvar i den grønne omstilling. I 2021 investerede vi derfor i fire el-lastbiler til test af levering af varer i Odense, Aarhus og København. Derudover, tog vi beslutning om per 1. januar 2022 at opstarte med HVO-diesel i indre by i henholdsvis Aarhus, Odense og København.

Danske Fragtmænd arbejder kontinuerligt med planlægning af vores godsruiter, således vi sikrer en høj godsbelægning på vores lastbiler. Vi konsoliderer ligeledes vores gods på terminalerne, og det betyder færre biler på vejene.

Da teknologien indenfor el-lastbiler og klimavenligt brændstof stadig ikke er tilstrækkeligt langt fremme, sørger vi for hele tiden at følge udviklingen, og vi deltager gerne i forskellige projekter for at være med til at sætte skub i udviklingen. Indtil teknologien er videreudviklet og ikke mindst økonomisk bæredygtig, fokuserer vi i Danske Fragtmænd på at nedbringe vores CO2-udledning, hvor vi kan.

Se eventuelt vores [miljøpolitik](#) for yderligere information om Danske Fragtmænds miljøaktiviteter.



2. Medarbejderne

Medarbejderne er en vigtig del af vores virksomhed. Vi har en række tilbud og goder til medarbejderne, der medvirker til at gøre Danske Fragtmænd til en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere. Danske Fragtmænd arbejder med god ledelse, og vi afholder hvert år medarbejder- og teamudviklingssamtaler.

Derudover skal samtlige ledere gennemgå Danske Fragtmænds interne lederuddannelse, der består af tre moduler med fokus på personligt lederskab, situationsbestemt ledelse samt lederens værktøjskasse.

I Danske Fragtmænd har vi en intern medarbejderapp, således alle medarbejdere, funktionærer som timelønnede, har adgang til nyheder og informationer fra og om Danske Fragtmænd. I medarbejderappen kan medarbejderne desuden se de personalegoder, som vi tilbyder dem.

Koncernen Danske Fragtmænd er organiseret i DI, og vi overholder de overenskomstmæssige krav. Vi ønsker og arbejder for en god dialog med de faglige organisationer.



3. Sikkerhed og sundhed

Arbejdsmiljø er et kerneområde for Danske Fragtmænd. Vi har etableret en velfungerende arbejdsmiljøorganisation, der løbende holder møder og følger op på arbejdsmiljømæssige udfordringer. Vi koordinerer på tværs af forretningssteder og udveksler viden og erfaringer. Forebyggelse er en vigtig del af det løbende arbejde med vores arbejdsmiljø.

Vi registrerer arbejdsskader og nærved-ulykker og arbejder kontinuerligt på at nedbringe dem. I 2021 er der registreret 26 ulykker mod 40 ulykker i 2020. Det er et fald på 35 procent, som sker på baggrund af et øget fokus på at nedbringe virksomhedens arbejdsskader. Eksempelvis har vi i Danske Fragtmænds medarbejderapp informeret og undervist i korrekt løfteteknik, og vi har uddannet ergonomi-ambassadører, der skal vejlede kollegaer i, hvordan de passer på kroppen i deres job.

I arbejdet med farligt gods har Danske Fragtmænd en farligtgodspolitik. Vi har egne sikkerhedsrådgivere, og alle, der arbejder direkte med farligt gods, har et ADR-bevis, mens øvrige, der har berøring med området, får et kortere introduktionskursus.

For at monitorere vores medarbejderes trivsel afholder Danske Fragtmænd halvårslige klimamålinger, der primært har fokus på trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. Derudover gennemfører vi hvert tredje år den lovpligtige APV, som senest er afholdt i januar 2020. Resultaterne af de halvårslige klimamålinger samt den lovpligtige APV følger vi op på ved blandt andet fælles møder centralt og decentralt. I 2021 har vores arbejdsmiljøorganisation haft et særligt fokus på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø samt på at få skabt en mere anerkendende kultur.



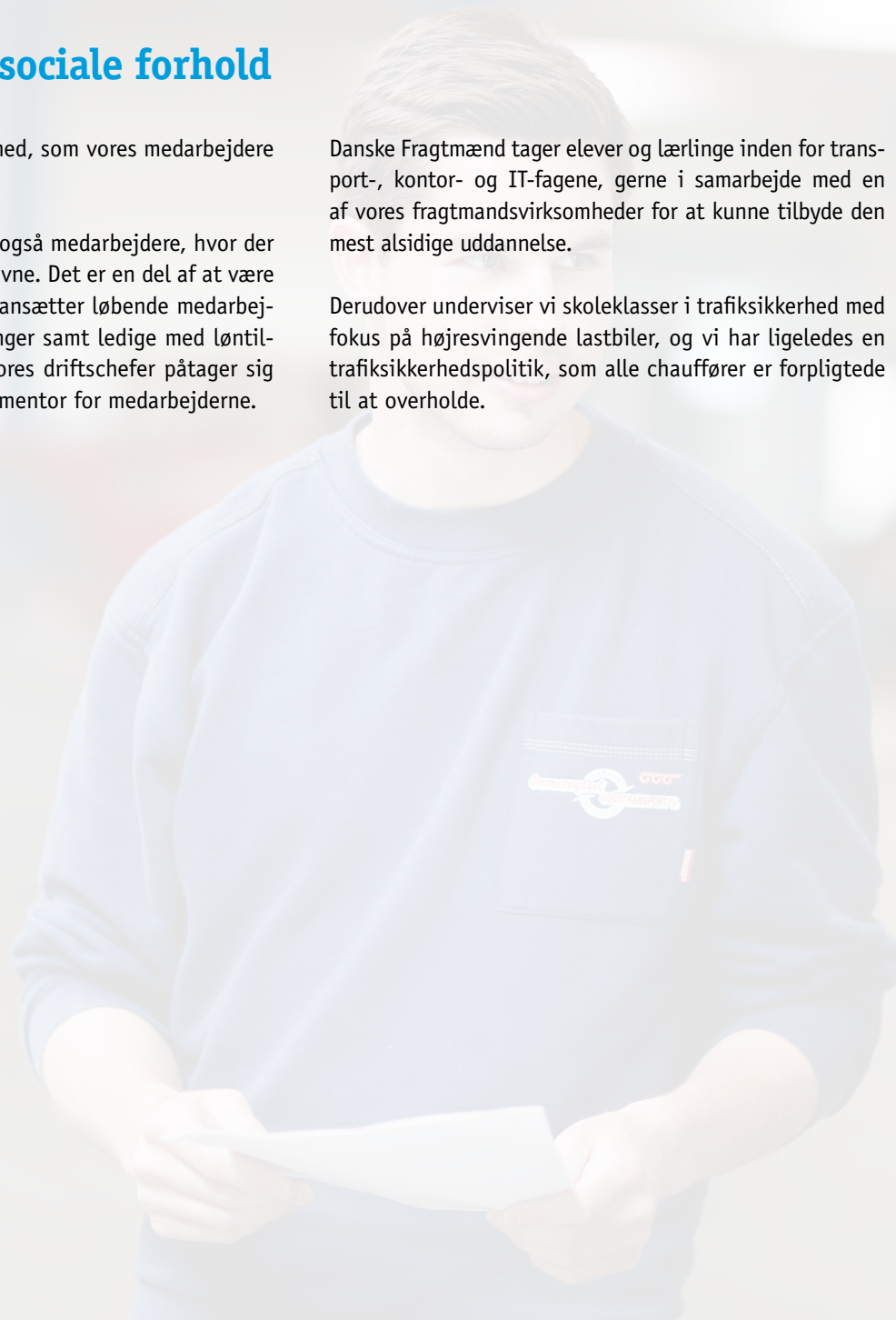
4. Samfund og sociale forhold

Vi vil gerne være en virksomhed, som vores medarbejdere er stolte af at arbejde for.

Danske Fragtmænd ansætter også medarbejdere, hvor der ikke er 100 procents arbejdsevne. Det er en del af at være en rummelig virksomhed. Vi ansætter løbende medarbejdere i flexjob og § 56-ordninger samt ledige med løntilskud til projekter. Flere af vores driftschefer påtager sig i den forbindelse rollen som mentor for medarbejderne.

Danske Fragtmænd tager elever og lærlinge inden for transport-, kontor- og IT-fagene, gerne i samarbejde med en af vores fragtmændsvirksomheder for at kunne tilbyde den mest alsidige uddannelse.

Derudover underviser vi skoleklasser i trafiksikkerhed med fokus på højresvingende lastbiler, og vi har ligeledes en trafiksikkerhedspolitik, som alle chauffører er forpligtede til at overholde.



5. Menneskerettigheder og anti-korruption

Danske Fragtmænd tager grundlæggende afstand for uetisk og korrupt forretningsadfærd. Det er Danske Fragtmænds vurdering, at risikoen for at overtræde menneskerettighederne samt at være involveret i en situation, der involverer korruption og bestikkelse, er lav. Det vurderer vi på baggrund af, at vi udelukkende opererer i Danmark, hvor korruption og overtrædelse af menneskerettigheder kun i et begrænset omfang er tilstede.

Danske Fragtmænd har derfor ingen særskilt politik på området. Vi har dog en whistleblowerordning, hvor blandt andet vores medarbejdere kan indberette oplysninger om overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold. Vi har ikke observeret korruption eller overtrædelser på menneskerettigheder i regnskabsåret 2021.



6. Det underrepræsenterede køn

Bestyrelsen

Det er Danske Fragtmænds ejerkreds, der vælger virksomhedens bestyrelse. Kun en ejer, der har en rutekontrakt med Danske Fragtmænd og er erhvervsaktiv fragtmand, kan varetage en bestyrelsespost. De erhvervsaktive fragtmænd består hovedsageligt af mænd, og kun 2 ud af 58 er kvinder. Den kønsfordeling afspejler sig også i bestyrelsen, hvor de syv bestyrelsesposter for nuværende alle er besat af mænd. Der har i regnskabsåret 2021 ingen udskiftning været i bestyrelsen.

Det er virksomhedens målsætning at øge andelen af det underrepræsenterede køn til en kvinde ved udgangen af 2025. Det er dog med det forbehold, at det er ejerkredsen, som endeligt vælger deres repræsentanter i bestyrelsen.

Ledelsen

I Danske Fragtmænd er kønsfordelingen i koncernens topledelse fordelt på to kvinder og fire mænd. En kønsfordeling med 33 procent af det underrepræsenterede køn i den øverste ledelsen forventer vi som minimum at fastholde i fremtiden.

I virksomhedens øvrige ledelseslag er 24 ud 107 ledere kvinder. Den fordeling afspejler virksomhedens generelle kønsfordeling, hvor 257 ud af 1430 medarbejdere er kvinder. Transportbranchen kæmper generelt med at få flere kvinder til at finde erhvervet spændende, en udfordring som Danske Fragtmænd ligeledes deler.

Som virksomhed går vi ind for ligestilling mellem kønnene – både hvad angår karrieremuligheder og lønforhold. Vi aflønner medarbejderne efter kvalifikationer, ansvar og arbejdsopgavernes karakter, uden hensyn til køn. Derudover tilsigter vi, at alle stillingsopslag er kønsneutrale og dermed appellerer til både mænd og kvinder. Vi har i regnskabet 2021 ikke igangsat yderligere initiativer for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i det øvrige ledelseslag.





7. Dataetik

Danske Fragtmænd har fokus på de risici og usikkerheder, der kan opstå i forbindelse med den hurtige digitale udvikling.

Da vi arbejder med personoplysninger, er vi særligt opmærksomme på informationssikkerhed og behandling af personoplysninger. Det gør vi eksempelvis ved at uddanne vores medarbejdere i, hvordan de behandler personoplysninger og andet fortroligt materiale korrekt. Ligeledes arbejder vi ud fra internationalt anerkendte sikkerhedsstandarder, herunder ISO 27001 om informationssikkerhed.

Virksomheden har en whistleblowerordning, hvor medarbejdere og andre interessenter trygt kan indberette adfærd, som strider mod reglerne. Reglerne for databeskyttelse og øvrig lovgivning efterlever vi altid.

Danske Fragtmænd har en politik for dataetik, som sammen med vores retningslinjer for 'Informationssikkerhed og behandling af personoplysninger' ligger tilgængelig på vores [hjemmeside](#).

