# Samfundsansvar

(lovpligtig redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens § 99 a)

NEYE
Overskud gør en forskel

# Forord

NEYEs stifter, Johannes Neye, åbnede den første NEYE butik i 1881 på Vimmelskaftet i København. Her var specialet lædervarer og den dag i dag, finder du stadig en bred vifte af kvalitetslædervarer i NEYEs sortiment.

NEYE er fondsejet og NEYE-Fonden giver sit overskud til sygdomsbekæmpende forskning, nærmere bestemt kræftforskning.

Siden virksomheden NEYE blev grundlagt, har den været respekteret og kendt for kvalitet, service og etisk forretningsdrift. Vi vil være anerkendt for at give mest værdi tilbage til dig, der handler og bor i vores geografiske område, derfor holder NEYE i længden.
Vi bestræber os altid på at behandle kunder, medarbejdere, andre interessenter og de lokale samfund med respekt og hensyn.

I vores rapportering om samfundsansvar og mangfoldighed vil vi redegøre for vores politikker, handlinger og resultater af vores daglige arbejde og bestræbelser på at leve op til vores forpligtelser til at drive virksomhed på en ansvarlig måde. Redegørelsen er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2024/2025.

# Risici og politikker - oversigt

| Område | Identificerede risici | Politikker |
|---|---|---|
| **Menneskerettigheder** | Manglende mulighed for kontrol med udenlandske leverandører.<br>Leverandørernes leverandører, idet de yderste led i leverandørkæden ofte strækker sig udenfor virksomhedens kontrol. | Koncernen ønsker at handle ansvarligt og dermed bidrage til beskyttelse af menneskerettigheder. NEYE opererer udelukkende i lande, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen, og vi har som mål altid at overholde lovgivningen i de lande, hvor vi opererer. |
| **Miljøforhold** | Affald og genanvendelse - herunder forbrug af plast, pap og papir. Affald er spild af ressourcer og kan have en negativ påvirkning af miljøet. | Vi tilstræber at minimere påvirkningen af det eksterne miljø<br>Vi stiler efter ansvarlig forretningsdrift, ressourceoptimering og bæredygtighed. |
| **Klimaforhold** | CO2 udledning fra transport i værdikæden fra lastbiler, trucks, firmabiler.<br>Forretningers energiforbrug | Vi ønsker at bidrage til en reduktion af forurening og støj |
| **Sociale- og medarbejderforhold** | Arbejdsulykker<br>Dårlig trivsel blandt medarbejdere<br>Sygefravær<br>Fysisk hårdt arbejde hos nogle medarbejdergrupper<br>Medarbejdere der ikke er klædt på til deres opgaver | NEYE lægger vægt på at sikre en tryg og sikker arbejdsplads, der er fri for diskrimination, og hvor medarbejdere er i højsædet. Virksomheden kan ikke acceptere nogen form for chikane, diskrimination eller mobning, og vil øjeblikkeligt medvirke til at stoppe en sådan adfærd. Medarbejdere, der føler sig krænket ved diskrimination eller mobning, kan til enhver tid henvende sig til afdelingslederen, arbejdsmiljø-repræsentanten, ledelsen eller HR, der vil behandle alle henvendelser seriøst og fortroligt. |
| **Ansvarlig leverandørstyring – menneskerettigheder og antikorruption** | Bestikkelse/aftaler i forbindelse med indkøb og salg af varer | NEYE ønsker at udøve ansvarlig leverandørstyring på tværs af leverandørkæden.<br>Medarbejdere må ikke give eller modtage gaver eller repræsentation til/fra forretningsforbindelser, der overstiger det normalt accepterede i landet. Gaver eller repræsentation må aldrig være rede penge eller af betydelig værdi. I tvivlstilfælde forelægges forholdet for nærmeste leder - minimum en afdelingsleder - der kan afgøre om gaven skal tilfalde medarbejderen eller afdelingen. |

# Miljøforhold

Vi oplever i NEYE en stigende interesse fra kunderne for, at de produkter, som vi sælger i vores butikker, har deres oprindelse fra bæredygtige og kontrollerede leverandører.

Der forekommer desværre ikke en fælles certificering (som f.eks. ved træ – FSC) men vi tilstræber at have fuld sporbarhed i forhold til køb, modtagelse, opbevaring, salg og markedsføring af produkter uden en certificering.

Vi har i 2024/25 arbejdet aktivt på at mindske vores forbrug af plast.

Pr. 1. januar 2021 blev det vedtaget ved lov, at alle poser skal koste minimum 4 kr – hvilket medførte en væsentlig reduktion i forbrug af plastposer i vores butikker.

Fremover forventer vi et øget fald i anvendelse af plast.

# Klimaforhold



Vi er ikke en virksomhed, der forurener eller larmer meget.

Vi producerer ligeledes ikke voldsomt meget affald eller anvender store mængder energi. Alligevel er det vores ønske at bidrage til en reduktion af forurening og støj:

- Hvor det er økonomisk forsvarligt tilstræber vi således renovering af lys- og varmekilder med henblik på mere klimavenlige løsninger.
- Vi anvender udelukkende el-trucks
- Vi vælger firmabiler med lavest mulig CO2 udledning og gerne el-biler

Vi har i årenes løb renoveret lyskilder i mange forretninger.

Traditionelle lyskilder bliver udskiftet med LED belysning, hvilket reducerer CO2 udslip pr. år.

Vi har også i de senere par år udskiftet trucks. Nye el trucks bruger mindre energi / el end ældre, hvilket bidrager til yderligere CO2 reduktion.

Vi vil forsat i de kommende år til nyt og mere energivenligt udstyr.

NEYE
Overskud gør en forskel

# Sociale- og medarbejderforhold - Personalepolitik

**Personalepolitik**

Virksomhedens personalepolitik er baseret på åbenhed, tillid og samarbejde, og beskriver de værdier vi værner om i samarbejdet. Det er værdier, som stiller krav til både ledelse og medarbejdere, idet vi tror på, at vi gennem tæt samarbejde og dialog kommer længst.

**Godt arbejdsmiljø:** Vi lægger vægt på, at der er et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Vi accepterer ikke chikane, diskrimination eller mobning.

**Åben kommunikation:** Vi kommunikerer åbent om virksomhedens forhold, så hver enkelt medarbejder er velorienteret.

**Personalepolitik**

Virksomhedens personalepolitik er baseret på åbenhed, tillid og samarbejde, og beskriver de værdier vi værner om i samarbejdet. Det er værdier, som stiller krav til både ledelse og medarbejdere, idet vi tror på, at vi gennem tæt samarbejde og dialog kommer længst.

**Godt arbejdsmiljø:** Vi lægger vægt på, at der er et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Vi accepterer ikke chikane, diskrimination eller mobning.

**Åben kommunikation:** Vi kommunikerer åbent om virksomhedens forhold, så hver enkelt medarbejder er velorienteret.

NEYE
Overskud gør en forskel

# Sociale- og medarbejderforhold - Personalepolitik

Vores politik for medarbejdere og etik er detaljeret beskrevet i vores personalehåndbog:

Håndbogen udleveres til nye medarbejdere i forbindelse med ansættelsen, og den er tilgængelig for eksisterende medarbejdere på virksomhedens fællesdrev.

På virksomhedens fællesdrev og opslagstavlerne i de enkelte butikker holdes alle medarbejdere ligeledes informeret om virksomhedens forhold. Det sker via medarbejderinformationer om alt fra ændringer i personalehåndbogen, referater fra samarbejdsudvalgsmøder og arbejdsmiljøudvalg, og generelle informationer fra ledelsen om aktiviteter i virksomheden.

Vi opfordrer alle medarbejdere til at holde sig opdateret om virksomhedens forhold. Hvert år holdes et 'årsmøde' med henblik på gennemgang af økonomi, produktnyheder og andre relevante emner. Det betyder, at alle medarbejdere har den information, der er nødvendig for arbejdet samt relevant viden om virksomheden og forhold i virksomheden.

Alle medarbejdere har således mulighed for altid at være opdateret om virksomhedens medarbejderpolitik.

NEYE
Overskud gør en forskel

# Sociale- og medarbejderforhold - Personalepolitik

Vi har fokus på en løbende udvikling og forbedring af vores arbejdsmiljø. Der er decentrale arbejdsmiljøgrupper i alle butikker for at sikre nærhed i arbejdsmiljøarbejdet. Derudover har vi et centralt arbejdsmiljøudvalg, som koordinerer arbejdet med arbejdsmiljø på tværs af virksomheden.

Der arbejdes aktivt med de handlingsplaner, der udarbejdes for hver afdeling på baggrund af arbejdspladsvurderingen (APV) som gennemføres hvert 3. år.

Næste APV vil blive gennemført i april 2026.




NEYE
Overskud gør en forskel

# Sociale- og medarbejderforhold - Personalepolitik

Vi har stort fokus på sygefravær. I vores 2022 strategi har vi beskrevet målsætninger for nedbringelse af sygefraværet. Målsætningen er at nedbringe sygefraværet til 3%.

I 2022/23 var sygefraværet 4,71% - hvorefter det på grund af langtidssygdom samt sygdom i forbindelse med opsigelser steg til 4,92% i 2024/25.

Der er i 2024/2025 anmeldt 1 arbejdsulykke til arbejdstilsynet. Ulykken er uden fravær. Det er vores målsætning at nedbringe antallet af arbejdsulykker til 0.

# Menneskerettigheder

Vi ønsker til enhver tid at handle ansvarligt og dermed bidrage til at beskytte menneskerettigheder og fremme bæredygtig udvikling i lande, hvor frie fagforeninger, anstændige lønninger og arbejdstider, et sundt og sikkert arbejdsmiljø, beskyttelse af unge i arbejde, ligebehandling på arbejdsmarkedet, samt beskyttelse af menneskers miljø og ejendomsrettigheder ikke er en selvfølge.

NEYE opererer udelukkende i lande, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen, og vi har som mål altid at overholde lovgivningen i de lande, hvor vi opererer.




NEYE
Overskud gør en forskel

# Menneskerettigheder – Kvalitet, service og etik

- Vi er i løbende dialog med vores leverandører omkring deres efterlevelse af menneskerettighederne.

Vi har i årets løb ikke oplevet brud på menneskerettighederne i vores leverandørkæde.

Kvalitet, service og etik er en integreret del af vores måde at drive forretning på. En høj etik er vigtig for os i samarbejdet med kunder, leverandører og medarbejdere og betyder bla. at:

- vi overholder loven
- vi udviser omhu og bruger sund fornuft indenfor områder, som ikke er reguleret via lovgivning
- vi ikke accepterer bestikkelse, bedrageri, tyveri og lign.
- vi overholder gældende konkurrenceregler

# Anti-korruption

**Politik:** Medarbejdere må ikke give eller modtage gaver eller repræsentation til/fra forretningsforbindelser, der overstiger det normalt accepterede i landet. Gaver eller repræsentation må aldrig være rede penge eller af betydelig værdi. I tvivlstilfælde forelægges forholdet for nærmeste leder - minimum en afdelingsleder - der kan afgøre om gaven skal tilfalde medarbejderen eller afdelingen.
Medarbejdere må aldrig modtage bonus, returkommission eller lignende fra leverandører. Ved modtagelse af præmier (salgskonkurrencer) skal dette altid være godkendt af ledelsen.

Alle nye medarbejdere får udleveret personalehåndbogen ved tiltrædelse, hvoraf regler for gavepolitik fremgår.

Der har i 2024-2025 ikke været tilfælde, hvor disse regler har været overtrådt.



NEYE
Overskud gør en forskel

# Velgørende formål

NEYEs formål:

***NEYE-Fondens vedtægter fremgår det, at "De penge, der indtjenes i lædervarefirmaet NEYE, skal komme det samfund til gode, i hvilket pengene er tjent". NEYE-Fonden har således siden grundlæggelsen doneret millioner af kroner til forskellige forskningsprojekter og professorater – alle med det formål at forske i kræft og forebygge sygdommen.***





Det er Fondens forventning fortsat at bidrage til Fondens formål og samfundet gennem donationer med beløb, der samlet set er afpasset til årenes resultater i NEYE.

NEYE
Overskud gør en forskel

# Mangfoldighed - Medarbejdere

NEYE består i dag af 98 fastansatte medarbejdere. Hertil kommer 298 deltidsansatte medhjælpere. Den yngste medarbejder er 16 år – den ældste 77.

Gennemsnitsalderen er 27,4 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i NEYE i mere end 3,1 år.

Vi lægger stor vægt på at uddanne elever inden for vores område, og har løbende elever i gang med uddannelse. Pr. 30. september 2025 har vi 4 elever i uddannelsesforløb.

Vi oplever, at det desværre er svært at rekruttere elever til branchen, og at eleverne springer fra kort efter ansættelsen eller inden uddannelsen er færdiggjort. Vi har siden 2016 i samarbejde med fagskolerne arbejdet aktivt med at udbrede kendskabet til elev-uddannelser i detailhandel. Det er vores målsætning at øge antallet af elever de kommende år.

# Mangfoldighed - Medarbejdere

Vi ønsker at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2024-2025 haft 3 medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller personlig assistance.

Vi ønsker også at bidrage til at hjælpe ledige borgere tilbage på arbejdsmarkedet. Vi har derfor løbende borgere i praktik og/eller arbejdsprøvning i virksomheden. Det er både ledige borgere og borgere, som har udfordringer udover ledighed.

Vi har et meget tæt samarbejde med flere kommuners jobcentre, som betyder, at de ofte retter henvendelse omkring medarbejdere, som dermed får mulighed for at indtræde på arbejdsmarkedet igen.

Vi har i 2020 indgået aftale / partnerskab med Københavns Erhvervshus omkring rekruttering /formidling af medarbejdere København.

Vi har i NEYE haft 10 borgere i praktik og arbejdsprøvning i 2024-2025. Vi har haft flere forløb, hvor vi har set stor positiv udvikling hos de borgere, vi har haft i arbejdsprøvning eller praktik. Der er forløb, der er mundet ud i ordinær ansættelser i NEYE.

# Mangfoldighed – Politik

I den daglige drift og ledelse af virksomheden har vi fokus på, at medarbejdersammensætningen afspejler det danske samfund. Vi lægger vægt på, at vores medarbejderes kvalifikationer passer til det job, der skal udføres, og vi tilstræber mangfoldighed i sammensætning af medarbejderstab, ledelse og bestyrelse angående køn, alder, uddannelsesniveau, etnisk oprindelse og arbejdsevne.

Kravet om opstilling af måltal har ikke medført og vil ikke medføre særbehandling af kvindelige eller mandlige ansøgere, men er et udtryk for en ambitiøs målsætning - om og politik for - at ændre medarbejder- og ledelsessammensætningen i virksomheden.

Ændring af sammensætningen i ledelsen af virksomheden vil, med baggrund i medarbejdersammensætningen generelt og ledersammensætningen på de lavere lederniveauer, være et langsigtet arbejde med følgende initiativer:

- både kvinder og mænd opfordres til at søge, når ledige stillinger på alle niveauer slås op
- der er fokus på at tiltrække både kvindelige og mandlige elever, sælgere og øvrige job til virksomheden
- der skal altid ved rekruttering tilstræbes en hensigtsmæssig kønsfordeling, dog skal samtlige jobfunktioner besættes med de bedst kvalificerede uanset køn

NEYE
Overskud gør en forskel

# Mangfoldighed - kønsfordeling

Detailhandel er traditionelt en branche med mange kvindelige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden i 2024-2025 ses nedenfor:

| | Mænd | Kvinder |
|---|---|---|
| Medarbejdere | 7,3 % | 92,70 % |
| Driftsledelse | 40 % | 60 % |
| Ledelse / bestyrelse | 60 % | 40% |

NEYE
Overskud gør en forskel