



TRÆLAST &  
BYGGECENTER  
*Skaber rammene*

---

# Fog om samfundsansvar og mangfoldighed

(lovpligtig redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens § 99 a og b)

---

December 2014



# Forord

---

Johannes Fog A/S blev grundlagt i 1920. I 1970 blev virksomheden omdannet fra en personlig ejet virksomhed til et aktieselskab, og i 1973 blev aktierne overdraget til en velgørende fond. Fra 2005 har vi markedsført os under Fog navnet. Johannes Fog A/S ejes 100 % af Johannes Fogs Fond.

Siden virksomheden Fog blev grundlagt, har den været respekteret og kendt for kvalitet, service og etisk forretningsdrift. 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 2014.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig      og      Ole Kalør  
Adm. direktør      Økonomidirektør

# Indhold

---



## Indholdsfortegnelse:

### Medarbejderforhold

- Medarbejderpolitik
- Sygdom og fravær
- Uddannelse

### Miljø og arbejdsmiljø

- Forurening, støj og sikkerhed
- Miljø
- Fysisk arbejdsmiljø

### Velgørende formål

### Mangfoldighed

- Medarbejdere
- Direktion og ledelse
- Bestyrelsen
- Mangfoldighedspolitik

# Medarbejderpolitik

---



I vores medarbejderpolitik er beskrevet de værdier, vi værner om i samarbejdet med vores medarbejdere. Det er værdier, som stiller krav til og forpligter både ledelse og medarbejdere. Vi tror på, at vi gennem 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.

Uformel omgangstone: Vi lægger vægt på, at der er en uformel omgangstone i hele virksomheden og lille afstand mellem leder og medarbejder.

Gensidig respekt: Vi behandler medarbejdere med respekt og tager medarbejdere med på råd, hvis der f.eks. skal ske ændringer af arbejdsforhold.

Åben dør princip: Vi lægger vægt på, at hver enkelt medarbejder altid har adgang til dialog med nærmeste leder, hvis det er påkrævet.

# Medarbejderpolitik

---

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 både kunder, leverandører og medarbejdere.

**Interessekonflikter:** Medarbejdere skal undgå enhver investering, interesse eller forbindelse med kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser, der kan modstride uafhængighed for medarbejderen i udførelsen af jobbet. Medarbejdere skal handle med kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser på en fuldstændig fair og objektiv måde, og tilsikre at alle transaktioner udføres på markedsvilkår. Medarbejdere har pligt til at være opmærksom på eventuelle interessekonflikter, og til enhver tid tilse at stillingen bestrides helt og alene i virksomhedens interesser.

**Gaver til og fra forretningsforbindelse:** 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. Medarbejdere må aldrig modtage bonus, returkommission, præmier eller lignende fra leverandører.

**Repræsentation:** Medarbejdere, der afholder udgifter på vegne af firmaet, skal gøre det med fornuft og omtanke samt undgå ekstravagante udgifter og overpriser. Medarbejdere må ikke på vegne af firmaet afholde udgifter til eller lade sig beværte med underlødige underholdning.

# Medarbejderpolitik

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 intranet. Der er ikke i vores personalehåndbog eller andre steder beskrevet politik for menneskerettigheder.

På virksomhedens intranet og opslagstavlerne i de lokale afdelinger holdes alle medarbejdere ligeledes informeret om virksomhedens forhold. Det sker via medarbejderinformationer om alt fra ændringer i personalehåndbogen, referater fra samarbejdsudvalgsmøder og arbejdsmiljøudvalg, information fra bestyrelsesmøder, aktiviteter i virksomheden til organisationsdiagrammer.



# Medarbejderpolitik

---

Vi opfordrer alle medarbejdere til via intranettet at holde sig opdateret om virksomhedens forhold. Hvert år afholdes et informationsmøde med henblik på gennemgang af årsregnskabet 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.



Vi har fokus på en løbende udvikling og forbedring af vores arbejdsmiljø. Der er decentrale arbejdsmiljøgrupper i alle afdelinger for at sikre nærhed i arbejdsmiljøarbejdet. Der arbejdes aktivt med de handlingsplaner, der udarbejdes for hver afdeling på baggrund af arbejdspladsvurderingen (APV) som gennemføres hvert 3. år. Næste APV gennemføres ultimo 2015. Derudover har vi et centralt arbejdsmiljøudvalg, som koordinerer arbejdet med arbejdsmiljø på tværs af virksomheden.

# Sygdom og fravær

I vores sygefraværspolitik lægger vi vægt på dialog og samarbejde – både i forhold til sygemeldte kolleger og de kolleger der bliver berørt, når en kollega er fraværende. Vi ønsker at tage hensyn til og hjælpe sygemeldte kolleger tilbage på arbejdspladsen på en fornuftig måde efter endt sygdomsforløb – og her er dialog afgørende. Med langtidssygemeldte medarbejdere gennemføres en sygefraværssamtale inden 4 ugers sygefravær, bl.a. med henblik på at udarbejde en fastholdelsesplan for den sygemeldte medarbejder.

Vi måler systematisk vores afdelingsvise sygefravær hver måned:

	2013	2014
Gennemsnitligt sygefravær	3,23	2,62
Gennemsnitligt sygefravær (uden langtidssyge)	1,96	1,78
Antal sygedage pr. medarbejder	6,9	5,7

Fra 2013 til 2014 ses et fald på 19 %, og uden langtidssyge et fald på 9 %. Vi har i 2014 med succes haft øget fokus på

nedbringelse af sygefravær hovedsageligt i de afdelinger, hvor sygefraværet er højere end gennemsnittet. Resultatet er rigtig flot. I 2015 vil vi bevare fokus på nedbringelse af sygefraværet, og hovedsageligt arbejde med de afdelinger hvor sygefraværet ligger over 2 %.



# Uddannelse

---

Virksomheden støtter medarbejderes ønske om at gennemføre relevant uddannelse. Både for at sikre kvalificerede medarbejdere, der kan yde god og professionel rådgivning til vore kunder, men også for at sikre at alle medarbejdere har mulighed for at opkvalificere sig til de ændrede krav, der med tiden kan være til de enkelte stillingskategorier i vores afdelinger.

Hvert år gennemføres udviklings-samtaler med alle medarbejdere bl.a. med henblik på at drøfte ønsker og behov for uddannelse, således at alle medarbejdere hele tiden er opdateret og velkvalificeret i forhold til deres arbejde.



# Uddannelse

---

Gennem tæt samarbejde med leverandører, kursusudbydere og skoler sikrer vi et bredt uddannelsesstilbud til forskellige typer medarbejdere indenfor både faglig og personlig udvikling.

I 2014 er der gennemført mere end 450 uddannelsesdage i virksomheden (i 2013 mere end 350). Det har været deltagelse i ledelses-, salgs- og kommunikationskurser, opkvalificering af chauffører, kurser i førstehjælp, IT opkvalificering samt en lang række andre forskellige interne og eksterne kurser og forløb med henblik på personlig og faglig udvikling og opkvalificering. I 2015 forventer vi fortsat et højt niveau med mange uddannelsesdage.



# Forurening, støj og sikkerhed

I Fog ønsker vi at bidrage til en reduktion af forurening og støj. For at begrænse forurening har vi indført en miljøgrænse for CO2 udledning for vores firmabiler. Grænsen justeres hvert år, i takt med at teknologien forbedres. Vi har yderligere begrænset vores udvalg af bilmærker, for at undgå biler, som kører meget kort pr. liter brændstof. Endelig har vi i 2014 forkortet løbetiden på vores bil-leasingkontrakter, så vi hele tiden optimerer og sørger for at vores biler er forholdsvis nye og miljøvenlige. I vores bilpolitik er indført en minimumsstandard på sikkerheden af vores firmabiler, således at alle biler nu som minimum skal være klassificeret som Ncap 4.

Som endnu et led i begrænsningen af CO2 udledningen er de fleste af virksomhedens trucks udskiftet med el-trucks. Udskiftningen har medført en begrænsning af CO2 udledningen og en reduktion af støj.

Indførelse af el-trucks har været til gavn for både vores medarbejdere og for vores naboer idet vores forretninger flere steder ligger tæt på beboelsesområder.



# Energi, klima og miljø



Et af vores største projekter i 2014 har været arbejdet med udviklingen af vores logistik.

I samarbejde med eksterne konsulenter har vi kortlagt og analyseret vores logistik- og leveringsmønstre.

Med udgangspunkt i resultatet af det store analysearbejde er vores logistik blevet omstruktureret og optimeret således, at vi begrænser miljøbelastningen fra vores mange lastbiler.

Håndteringen af vores kørsel er centraliseret og ændret således, at vi sikrer, at varer leveres fra nærmeste forretning uanset, hvor købet har fundet sted.

# Energi, klima og miljø

Sammen med en af vores kunder deltager vi i et projekt om, hvordan byggeriets parter kan bidrage til at reducere transporter til og fra byggepladser med det formål at reducere CO2-udledningen. Projektet er støttet af Trafikstyrelsens Center for grøn transport, og har deltagelse af Statens Byggeforskningsinstitut, Byggeri og Sundhed mfl.

I 2014 er koncernen blevet medlem af FSC, og det er målsætningen, at vi skal FSC certificeres i 2015.



## Følg opførelsen af Danmarks første FSC-certificerede hus



FSC-ambassader og foredragsholder: Signe Wenneberg, er ved at bygge det første FSC-certificerede hus i Danmark, og FSC Danmark hjælper hende på vej. Huset hedder "Søstøtthuset" og bygges med få undtagelser udelukkende af FSC-certificerede træmaterialer: FSC Certified Wood-materialer og genbrugsmaterialer. Huset er unikt, fordi det bliver det første FSC-certificerede hus i Danmark. Følg følgeret af huset her på siden, hvor vi opdaterer løbende...

### Blog 1 - "Så er byggeriet startet!"

Fundamentarbejdet har været færdigt i flere uger og liget efter lægger. Men at bygge et 100 % træhus efter en opskrift, der ikke længere er gængs, og gøre det i FSC-certificerede materialer, giver udfordringer. Det er dog ikke noget, som ikke kan overkommes, og byggeriet af Signes sommerhus er nu i fuld gang takket være dygtige leverandører og håndværkere.

Der har været bump på vejen. Fordi for levertiden af konstruktionsmønstret opstod en del udfordringer som en kombination af flere ting: Størrelse i målestørrelser, ukonventionelle dimensioner, specielle krav til træets fugtighed og træet om FSC-ets god og så har hos flere af projektets partnere. Men træspecialisterne har

### Samarbejdspartnere



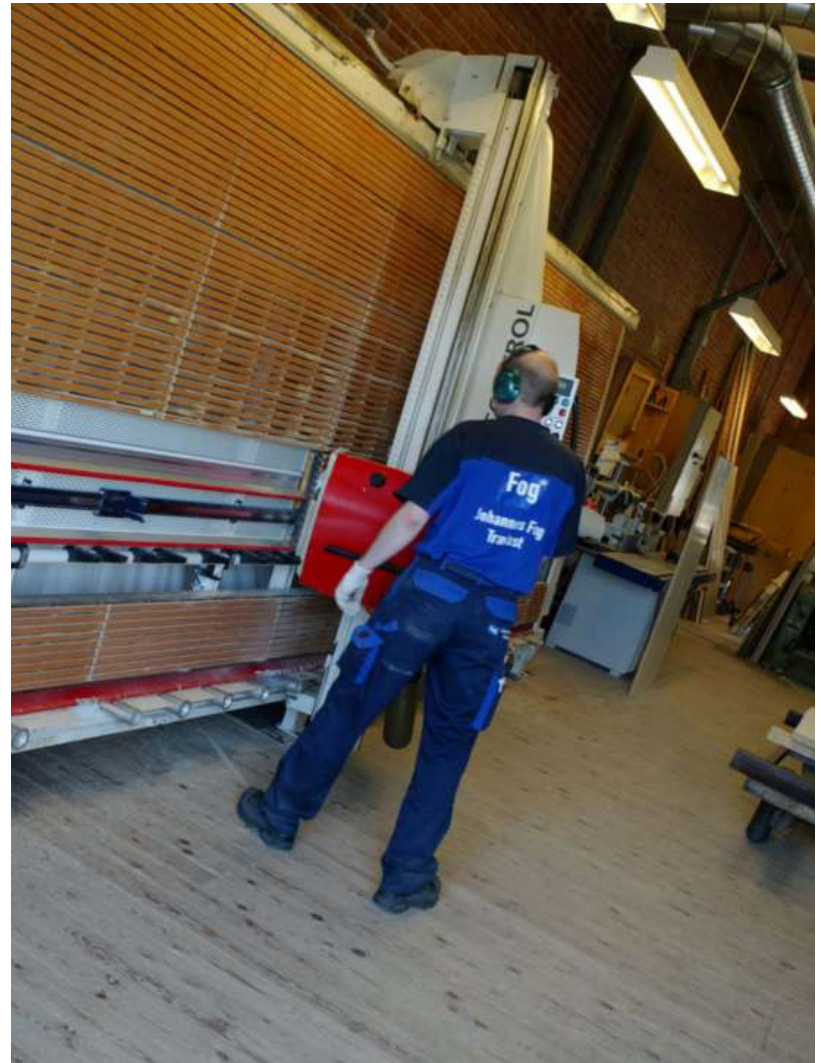
Fog leverer FSC-certificeret konstruktionstræ (rammer, vægtræ, lægter, tagbrædder med videre)

Koncernen har i 2014 været leverandør til opførelsen af Danmarks første FSC-certificerede hus.

# Fysisk arbejdsmiljø

I Fog er det vigtigt, at alle medarbejdere oplever et godt og trygt arbejdsmiljø. Vi har mange medarbejdere, som hver dag udfører fysisk belastende arbejde, og vi arbejder igennem vores arbejdsmiljøorganisation løbende på at sikre så gode forhold for vores medarbejdere som muligt.

Systematisk og struktureret arbejde med gennemførelse og opfølgning på APV giver os vigtigt input til arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø. Vi arbejder løbende med indretning af vores arbejdspladser, så tunge og uhåndterlige varer placeres, så de er nemt tilgængelige, og således at det er muligt at bruge hjælpemidler ved tunge løft.



# Velgørende formål

---

Tømmerhandler Johannes Fogs Fond blev stiftet i 1973. Formålet med Fonden er at virke til fremme af almennyttige og almene velgørende formål samt til forbedring af miljø og samfundsudvikling. Fonden har i løbet af de sidste 5 år uddelt 14,1 mkr. til velgørende formål – de største donationer til:

- Frilands- / Nationalmuseet
- Hospitaler og hospicer
- Kulturelle formål
- Johannes Fog Kollegiet

Herudover uddeler Fonden løbende midler til børneinstitutioner, pleje- og handicap-hjem, sportsklubber, spejderforeninger og hjælpeorganisationer mv. – primært i de lokale samfund hvor Fog er repræsenteret med forretninger.



Boire Snedker- og Tømrerværksted. Foto: Anker Tiedermann

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

# Medarbejdere

---

Fog består i dag af 440 kvalificerede medarbejdere, fordelt på hovedsageligt fuldtidsansatte og medarbejdere ansat i flexjob eller med løntilskud. Hertil kommer 124 deltidsansatte medhjælpere. Den yngste medarbejder er 16 år – den ældste 78! Gennemsnitsalderen er 40 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i mere end 7 år. Tre medarbejdere har været i koncernen i mere end 40 år, 40 medarbejdere i alt i mere end 20 år og de 283 af vores medarbejdere har været hos os i mere end 5 år.

Vi lægger stor vægt på at uddanne elever inden for vores område, og har løbende elever i gang med uddannelse. I øjeblikket har vi 19 elever i uddannelsesforløb. Vi er interesseret i at ansætte flere elever, men det er på trods af stor arbejdsløshed blandt de unge desværre svært at rekruttere elever til branchen.

Vi ønsker også at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således 9 medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller personlig assistance, og vi har løbende borgere i praktik og/eller arbejdsprøvning i forskellige afdelinger i virksomheden. Således har vi blandt andet indgået en aftale med Lyngby Taarbæk Kommune om at de hele tiden har praktikpladser til rådighed hos os.



# Mangfoldighed

---

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



# Mangfoldighed

---

Trælastbranchen er traditionelt en branche med mange mandlige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden ses nedenfor:

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	78,4 %	21,6 %
Ledelse	86,4 %	13,6 %
Bestyrelse	84,3 %	16,7 %

Vi ansætter medarbejdere og ledere ud fra kompetencer og kvalifikationer, og vores opstilling af måltal for kvinder i ledelse ændrer ikke på denne praksis.

Vi vil i perioden 2015 – 2018 have fokus på at opnå en mere balanceret fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

# Mangfoldighed - Direktion og ledelse

---

I den daglige ledelse af Johannes Fog er der blandt de 11 direktører på direktions- og afdelingsdirektørniveau i dag ingen kvinder.

På næste ledelsesniveau – salgschefer, teamchefer og lign. – er der 38 ledere heraf 5 kvinder, svarende til 13 %. Kvinderne i denne gruppe af ledere ses hovedsageligt i stabs- og administrative funktioner.

I den driftsmæssige ledelse - teamledere, forvaltere, salgsledere og lign. - er der 28 ledere heraf 6 kvinder, svarende til 21,4 %. Kvinderne i denne gruppe af ledere findes hovedsageligt i byggecenter/isenkram-afdelinger.

Det har været vores målsætning, at øge andelen af kvinder i den driftsmæssige ledelse i Fog. Målet var, at andelen af kvinder i den driftsmæssige ledelse af virksomheden skal svare til den samlede andel af kvindelige medarbejdere i virksomheden – og det er til fulde lykkedes idet 21,4 % af den driftsmæssige ledelse nu er kvinder - mod 16 % i 2013, og en samlet andel af kvinder i virksomheden i 2014 på 21,6 %.

# Mangfoldighed - Bestyrelsen

---

Bestyrelsen i Johannes Fog A/S består af i alt 6 generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvoraf 1 er kvinde.

*Det er vores målsætning, at øge andelen af kvindelige medlemmer i bestyrelsen fra 16,7 % til 33 % inden 2017.*

Måltallene for at øge antallet af kvindelige medlemmer i bestyrelsen er betinget af kvalifikationer og de behov for udskiftninger i bestyrelsen, der måtte være i perioden. Der har ikke været ændringer i de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i 2014.



# Mangfoldighedspolitik

---

Opstilling af måltal har ikke medført og vil ikke medføre særbehandling af kvindelige 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:

- Kvinder opfordres til at søge, når ledige stillinger på alle niveauer slås op
- Der er specielt fokus på at tiltrække kvindelige elever, sælgere og ekspedienter til virksomheden
- Der skal altid ved rekruttering tilstræbes en hensigtsmæssig kønsfordeling, dog skal samtlige jobfunktioner besættes med de bedst kvalificerede uanset køn

# Mangfoldighedspolitik

---

Målet om at opnå en større andel af kvinder i koncernens driftsmæssige ledelse er opnået som følge af de igangsatte initiativer og fokusområder. Der vil fremadrettet være fokus på at fastholde og gerne øge denne fordeling.

I virksomhedens øverste ledelse – direktions og afdelingsdirektør niveau – er der i 2014 oprettet 2 nye stillinger og en stilling er blevet genbesat. I arbejdet med at besætte de tre stillinger var der meget stort fokus på og ønske om at finde og ansætte kvindelige kandidater, men det kvindelige ansøgerfelt viste sig desværre for svagt.

Der vil fortsat være fokus på at øge andelen af kvinder i næste ledelsesniveau:

*Det er vores målsætning at øge andelen af kvinder på salgs- og teamchefniveauet i koncernen.*

I løbet af en 5-årig periode er det målet, at andelen af kvinder på salgs- og teamchefniveauet skal svare til den samlede andel af kvindelige medarbejdere i virksomheden.

# Menneskerettigheder

---

Koncernen har ikke en særskilt politik for respekt for menneskerettigheder. Koncernen finder området vigtigt, men opererer kun i lande, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen og koncernen har altid som mål at overholde lovgivningen i de lande, hvor man opererer.

