

# Fog om samfundsansvar og mangfoldighed

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



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 vil være anerkendt for at give mest værdi tilbage til dig, der bygger og bor i vores geografiske område, derfor holder Fog 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 2018.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig    og    Mads Hvelplund  
Adm. direktør        Økonomidirektør





### Indholdsfortegnelse:

Forretningsmodel

Risici og politikker

Miljøforhold

Klimaforhold

- Forurening, støj og sikkerhed

Sociale- og medarbejderforhold

- Personalepolitik
- Arbejdsmiljø
- Uddannelse

Menneskerettigheder

- Kvalitet, service og etik

Anti-korruption

Velgørende formål

Mangfoldighed

- Medarbejdere
- Målsætning
- Mangfoldighedspolitik
- Kønsfordeling
- Ledelse
- Bestyrelse

Johannes Fog ønsker at være den foretrukne partner for kunder, medarbejdere og leverandører der ønsker kvalitet og service indenfor byggematerialer og boligartikler. Vi vil være anerkendt for at give mest værdi tilbage til dig, der bygger og bor i vores geografiske område - derfor holder Fog i længden.

Kunderne serviceres fra vores 10 lokaliteter, der hovedsagligt ligger i Nordsjælland, samt en enkelt i Vordingborg.

Rådgivning sker lokalt i de enkelte forretninger, hvor faguddannet personale assisterer både den uøvede og øvede kunde med at identificere de bedste løsninger til deres byggeopgave. Rådgivningen sker med skyldig hensyntagen til kundens ønsker, god byggeskik og miljøpåvirkningen.

75% af salget sker til professionelle kunder og de resterende 25% er til private.

90% af salget sker til kontokunder og især for professionelle kunder er det en essentiel service i forhold til deres likviditet.

Fog håndterer, samtlige de services der er behov for i forbindelse med samhandlen herunder rådgivning, kreditgivning og distribution.



Produkterne, der sælges, er hovedsagligt byggematerialer, træ, plader samt isenkram.

Derudover er der produkter indenfor bolig og design der hovedsagligt sælges fra Bolig & Designhuset i Lyngby.

Hovedparten af produkterne kommer fra anerkendte mærkeleverandører, og derudover er der i et vist omfang køb af råvarer (typisk træ) samt en lille egenimport af eks. havemøbler.

Fog har egen indkøbsafdeling, der varetager alle opgaver vedr. sourcing.





Distributionen sker via tre kanaler.

- Ved større leverancer af eks. Isolering, gips og vinduer sker leverancen typisk som en direkte leverance fra producenten til byggepladsen.
- Derudover leveres fra lager (typisk vores fire distributionscentre) til kunderne - en del af dette salg sker via vores webshop.
- Endeligt sker en del af salget ved, at kunderne selv henter varer i vores 10 forretninger.

Fog har ca. 25 egne lastbiler, og derudover anvendes eksterne vognmænd i det omfang, der er behov for det.

Valget af distributionsmetode sker på basis af produktets beskaffenhed, og det kvantum der bestilles på en måde, så det sker billigst og mest effektivt.



Vi tilstræber at have fokus på samfundsansvar i alt, hvad vi gør.

Vi er ejet af en velgørende fond, der via udlodninger til forskellige almennyttige formål giver tilbage til lokalsamfundet.

Vi har en strategi om at øge antallet af elever, så vi fremmer uddannelsen af kommende medarbejdere i branchen.

Vi har fokus på energiforbruget og har bla. implementeret LED belysning i stort omfang og er i proces med at skifte trucks, så drivmidlet i fremtiden bliver el fremfor gas.

| Område                                | Identificerede risici  | Politikker  |
|---------------------------------------|--|---|
| <b>Menneskerettigheder</b>            | Manglende mulighed for kontrol med udenlandske leverandører.<br>Leverandørernes leverandører, idet de yderste led i leverandørkæden ofte strækker sig udenfor virksomhedens kontrol. | Koncernen har ikke en særskilt politik for respekt for menneskerettigheder. Fog opererer udelukkende i lande, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen, og vi har som mål altid at overholde lovgivningen i de lande, hvor vi opererer.  |
| <b>Miljøforhold</b>                   | Affald og genanvendelse - herunder forbrug af jern, plast, pap og papir. Affald er spild af ressourcer og kan have en negativ påvirkning af miljøet.                                 | Vi ønsker at sikre minimum påvirkning af miljøet<br>Vi stiler mod 100 % bæredygtighed på træ og pladematerialer.  |
| <b>Klimaforhold</b>                   | CO2 udledning fra lastbiler, trucks, firmabiler<br>Bygningers energiforbrug  | Vi ønsker at bidrage til en reduktion af forurening og støj   |
| <b>Sociale- og medarbejderforhold</b> | 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       | Virksomheden kan ikke acceptere nogen form for seksuel chikane, diskrimination eller mobning, og vil øjeblikkeligt medvirke til at stoppe en sådan adfærd. Medarbejdere, der føler sig krænket ved sex chikane, diskrimination eller mobning, kan til enhver tid henvende sig til afdelingslederen, arbejdsmiljørepræsentanten, ledelsen eller HR, der vil behandle alle henvendelser seriøst og fortroligt.  |
| <b>Anti-korruption</b>                | Bestikkelse/aftaler i forbindelse med indkøb og salg af varer  | 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.<br><br>Medarbejdere må aldrig modtage bonus, returkommission, præmier eller lignende fra leverandører. |



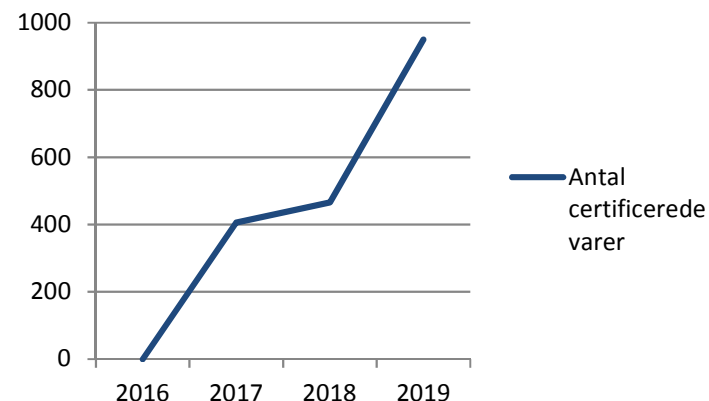
Vi oplever i FOG en stigende interesse fra kunderne for, at de træbaserede produkter, som vi sælger fra vores butikker, har deres oprindelse fra bæredygtig og bevaringsværdig skov.

I 2016 blev Johannes Fog PEFC og FSC certificeret. Det betyder, at vi nu tilbyder produkter, der er produceret under hensyntagen til bæredygtig træfældning som bl.a. indebærer genplantning, beskyttelse af truede dyrearter/træsarter samt det rette sikkerhedsudstyr for skovarbejdere og med støtte til lokalsamfund.

Der er udarbejdet en FSC- og PEFC- sporbarhedsprocedure, der beskriver, hvordan vi efterlever kravene i forbindelse med køb, modtagelse, opbevaring, salg og markedsføring af certificerede produkter under en FSC- multisite samt under en PEFC – multisite sporbarhedscertificering.

Der er i 2018 foretaget en succesfuld evaluering af sporbarhedsproceduren af tredje part, og vi er fortsat certificeret. I 2018 udvidede vi vores lagerførende sortiment og ca. 60 varenumre er således blevet certificeret. I 2019 er det målsætningen at alt grønt træ bliver lagercertificeret – i alt ca. 500 varenumre.

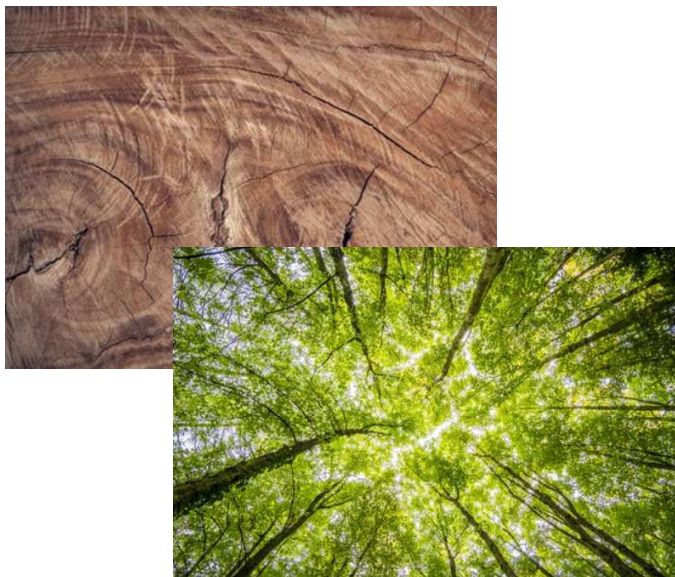
### Antal certificerede varer



### MEDLEM AF FSC® DANMARK

Som medlem af FSC Danmark støtter Johannes Fog A/S udbredelsen af FSC-mærket og bæredygtig skovbrug til gavn for skov, dyr og mennesker verden over.

Gyldigt for 2019



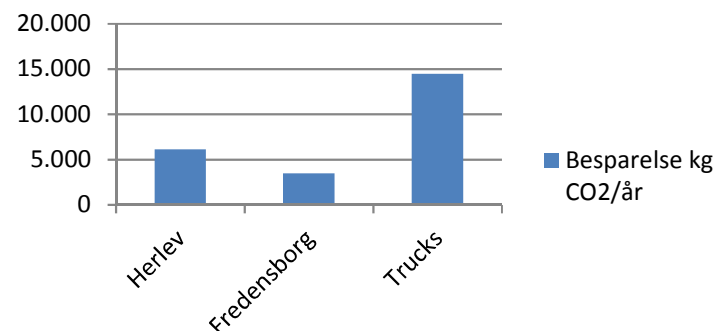
Vi er ikke en virksomhed, der forurener eller larmer meget, producerer voldsomt meget affald eller anvender store mængder energi. Alligevel er det vores ønske at bidrage til en reduktion af forurening og støj:

- Hvor det er økonomisk forsvarligt tilstræber vi således renovering af lys- og varmekilder med henblik på mere klimavenlige løsninger.
- Så vidt muligt udskiftes trucks fra gas/diesel til el-trucks
- Vi vælger firmabiler med lavest mulig CO2 udledning

Vi har i 2018 renoveret lyskilder i to forretninger. Renoveringen giver os en årlig besparelse på i alt 9.610 kg. CO2 pr. år.\*

Vi har også i 2018 så vidt muligt udskiftet trucks fra gas/diesel til el-trucks. Udskiftningen vil fortsætte i de kommende år. Foreløbig giver udskiftningen os en besparelse på 14.450 kg. CO2 pr. år.\*

### Besparelse kg CO2/år



\* Ved beregningen er lagt til grund, at der spares 200 gram CO2 pr. sparet kWh.

# Klimaforhold – 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 med højt brændstofforbrug. Endelig har vi 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 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.





## 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.

**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 den nærmeste leder, hvis det er påkrævet.

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

*Virksomheden kan ikke acceptere nogen form for seksuel chikane, diskrimination eller mobning, og vil øjeblikkeligt medvirke til at stoppe en sådan adfærd. Medarbejdere, der føler sig krænket ved sex chikane, diskrimination eller mobning, kan til enhver tid henvende sig til afdelingslederen, arbejdsmiljørepræsentanten, ledelsen eller HR, der vil behandle alle henvendelser seriøst og fortroligt.*

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

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.

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

Seneste APV er gennemført november 2018. APV'en blev gennemført som en skriftlig undersøgelse med meget stort fokus på at opnå en høj besvarelsesprocent. Målsætningen om en besvarelsesprocent på 80 % blev til fulde indfriet med i alt 87 % der besvarede APV'en – den højeste besvarelsesprocent i koncernens historie.

Der er i 2018 tillige gennemført to medarbejder-tilfredshedsundersøgelser – en i februar og en i december som opfølgning på målinger gennemført i 2017. Medarbejdertilfredsheden er generelt høj i koncernen, og alligevel ses en samlet stigning på 7 % siden første måling.





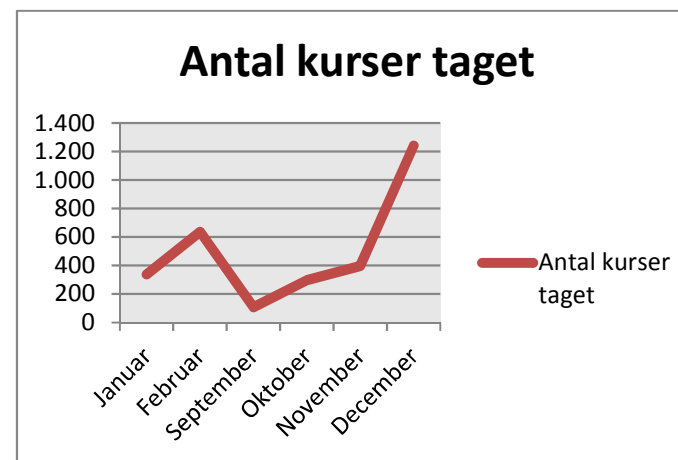
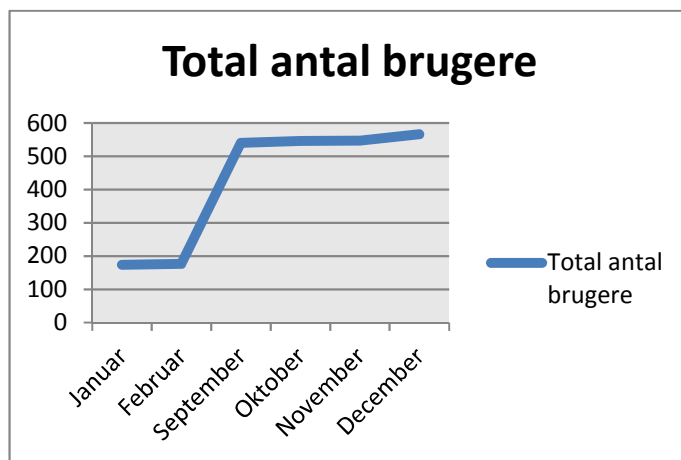
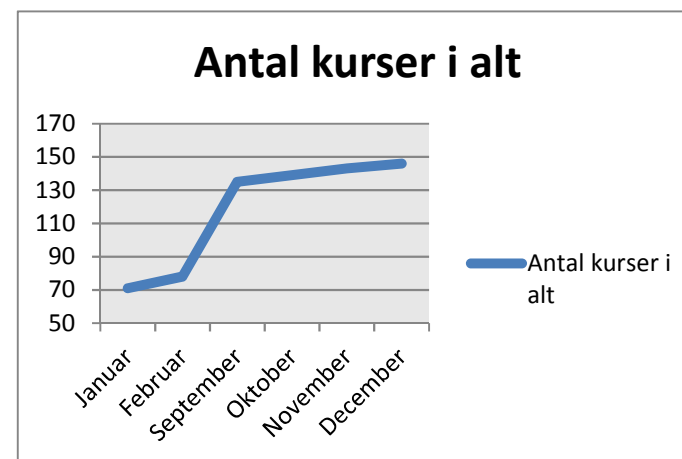
Vi har stort fokus på sygefravær. I vores 2020 strategi har vi beskrevet målsætninger for nedbringelse af sygefraværet. Sygefraværet er således nedbragt fra 3,75 % i 2017 til 3,49 % i 2018. Konkret betyder det 455 færre sygedage i 2018.

Der er i 2018 anmeldt 26 arbejdsulykker til Arbejdstilsynet fordelt på alle ti afdelinger. De 11 ulykker har ikke givet anledning til sygedage, og fem ulykker har medført færre end tre sygedage. Det er vores målsætning at nedbringe antallet af arbejdsulykker til 0.



Syv af vores lokationer er at finde på Arbejdstilsynets Smiley-oversigt. Fem afdelinger har grønne smileyer. To afdelinger har pt. en gul smiley pga. mindre påbud som er efterkommet. Det er vores målsætning, at alle afdelinger skal have grønne smileyer.

Som et nyt tiltag har vi siden 2017 udbudt uddannelse via e-learning – Fog Univers. Det giver endnu større fleksibilitet for medarbejderne – og dermed større mulighed for at deltage i uddannelse. I 2018 har vi fordoblet antallet af e-learningmoduler således, at vi nu har 146 forskellige kursusmoduler liggende i Fog Univers. Antallet af brugere er øget markant, og i alt er flere end 3.000 undervisningsmoduler gennemført i 2018. Herunder har alle medarbejdere gennemført e-learning modul indenfor GDPR\*.



\*I højsæsonen fra marts til september har der pga højsæson ikke været fokus på e-learning, og der er derfor ikke trukket tal ud for denne periode.,

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.

Koncernen har ikke en særskilt politik for respekt for menneskerettigheder. Fog opererer udelukkende i lande, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen, og vi har som mål altid at overholde lovgivningen i de lande, hvor vi opererer.



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 konkurrence regler

Hvis en medarbejder oplever en overtrædelse af disse punkter, opfordres medarbejderen til at informere sin nærmeste leder eller dennes leder. Der er ydermere i 2017 iværksat en såkaldt whistleblowerordning. Det er en ordning, der betyder, at alle interessenter omkring Fog - medarbejdere, kunder, leverandører, bestyrelse mv. - har mulighed for at foretage en indberetning, hvis der opdages grove kritisable forhold eller ulovligheder i samarbejdet med Fog. Indberetningen kan foretages anonymt og håndteres af en ekstern samarbejdspartner. Der har ikke været nogen indberetninger til ordningen i 2018.

**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, præmier eller lignende fra leverandører.

Vores whistleblowerordning betyder, at alle interessenter omkring Fog - inkl. medarbejdere, kunder og leverandører - har mulighed for at foretage en indberetning, hvis der opdages uhæderlige eller mistænksomme handlinger i samarbejdet med Fog. Der har ikke været nogen indberetninger til ordningen i 2018.



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 seneste 5 år uddelt 21,7 mio. kr. 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.

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.



Fog består i dag af 434 fastansatte medarbejdere. Hertil kommer 140 deltidsansatte medhjælpere. Den yngste medarbejder er 18 år – den ældste 77! Vores ældste medhjælper er 83 år! Gennemsnitsalderen er 45 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i mere end 8 år.

Vi lægger stor vægt på at uddanne elever inden for vores område, og har løbende elever i gang med uddannelse. Pr. 31. december 2018 har vi 20 elever i uddannelsesforløb.

Vi oplever, at det desværre er svært at rekruttere elever til branchen. Siden 2016 har vi derfor i samarbejde med Danske Byggecentre arbejdet aktivt med at udbrede kendskabet til elev-uddannelser i byggecentre. I 2018 har det medført, at vi har holdt flere informationsmøder og rundvisninger med UU-vejledere samt haft flere skoleklasser og elever på besøg i vores forretninger. Det er vores målsætning at øge antallet af elever betragteligt de kommende år.

Vi ønsker at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2018 haft 12 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 forskellige afdelinger 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 hele tiden har praktikpladser til rådighed hos os. Vi er hele tiden i tæt dialog med jobcentrene for at sikre det bedst mulige forløb for den enkelte borger.

Vi har i hele koncernen haft flere end 35 borgere i praktik og arbejdsprøvning i 2018. 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 eller flexjobansættelse i Fog.



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, oprindelse og arbejdsevne.

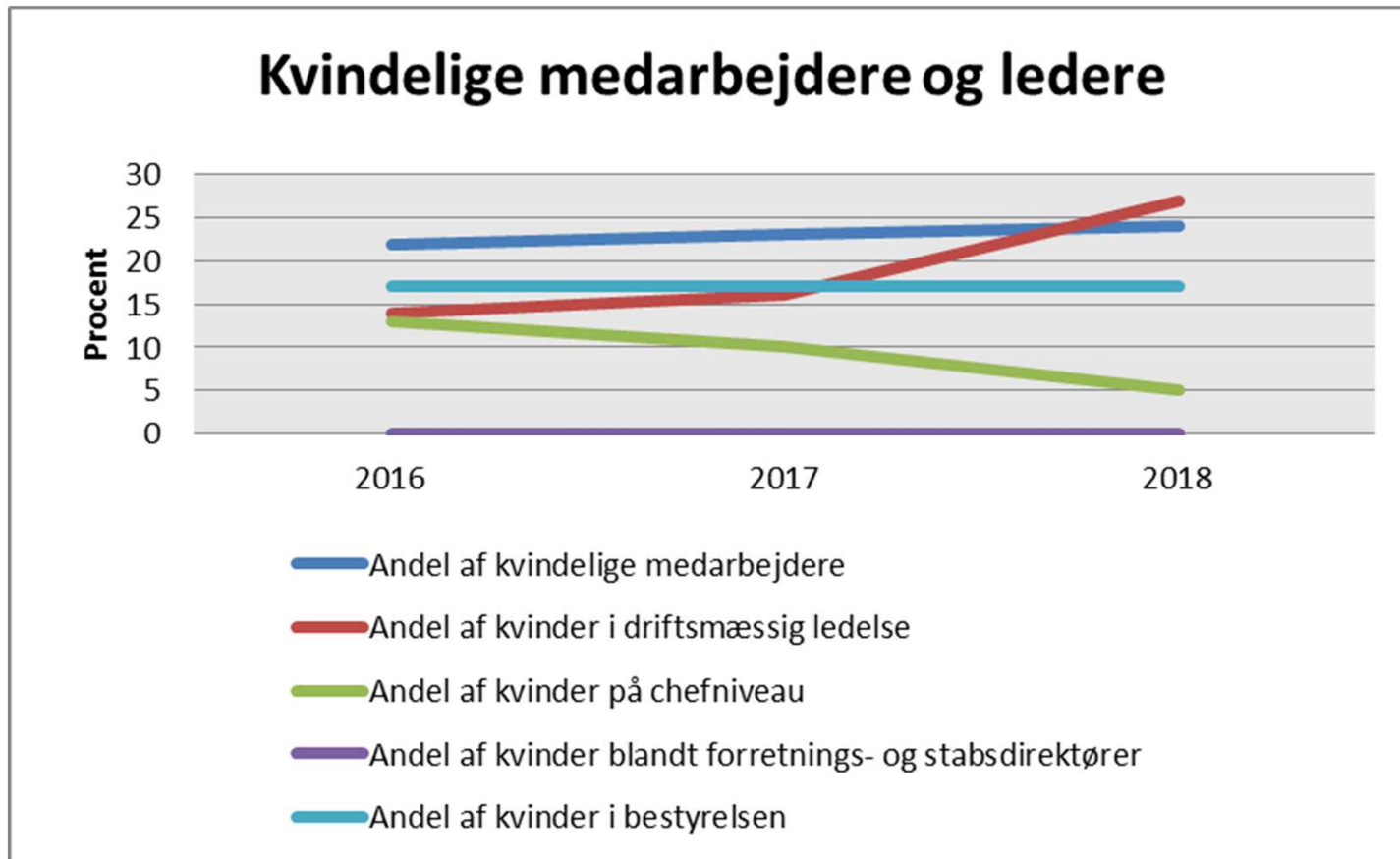
Kravet om opstilling af måltal har ikke medført og vil ikke medføre særbehandling af kvindelige ansøgere, men er et udtryk for en ambitiøs målsætning om og politik for at ændre medarbejder- og ledelsessammensætningen i virksomheden.

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 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

Trælastbranchen er traditionelt en branche med mange mandlige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden i 2018 ses nedenfor:

|                                 | Mænd  | Kvinder |
|---------------------------------|-------|---------|
| Medarbejdere                    | 76 %  | 24 %    |
| Driftsledelse                   | 73 %  | 27 %    |
| Ledelse (chefniveau)            | 95 %  | 5 %     |
| Forretnings- og stabsdirektører | 100 % | 0 %     |
| Bestyrelse                      | 83 %  | 17 %    |



**Det er vores målsætning, at andelen af kvinder i Fog i 2020 skal udgøre 25 % af det samlede antal medarbejdere.**

*Der har været en stigning i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 22 % i 2016 til 24 % i 2018.*

**Det er vores målsætning, at andelen af kvinder i den driftsmæssige ledelse i Fog skal svare til den samlede andel af kvindelige medarbejdere i virksomheden.**

*I den driftsmæssige ledelse - teamledere, forvaltere, salgsledere og lign. - er der 33 ledere hvoraf ni er kvinder, svarende til 27 %. Andelen af kvinder i denne gruppe var i 2016 14 % og i 2017 16 %. Der ses dermed en markant stigning i andelen af kvinder i denne gruppe. Stigningen dækker over en stigning fra fem til ni kvinder. Målsætningen er dermed opfyldt.*



**Det er vores målsætning, at andelen af kvinder på chefniveauet over de kommende fem år skal øges til 10 %.**

*På chefniveau – salgschefer, teamchefer og lign. – er der 39 ledere heraf to kvinder, svarende til 5 %. To stillinger på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2018. I arbejdet med at besætte de ledige stillinger var der fokus på og ønske om at ansætte kvindelige kandidater, men der var ikke kvalificerede kvindelige kandidater i ansøgerfeltet.*

**Det er vores målsætning, at fastholde andelen af kvindelige medlemmer i bestyrelsen på nuværende niveau.**

*Måltallene for at fastholde antallet af kvindelige medlemmer i bestyrelsen er betinget af kvalifikationer og de behov for udskiftninger i bestyrelsen, der måtte være i perioden. Der har i 2018 ikke været ændringer i de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.*

