

Fog om samfundsansvar og mangfoldighed

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

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 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 2019.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig og Mads Hvelplund
Adm. direktør Økonomidirektør



Indhold



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

Forretningsmodel I

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.

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.



Forretningsmodel II

Produkterne, der sælges, er hovedagligt 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 egen-import af eks. havemøbler.

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



Forretningsmodel III

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 23 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.



Forretningsmodel IV

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.



Risici og politikker - oversigt

Område	Identificerede risici	Politikker
Menneskerettigheder	Manglende mulighed for kontrol med udenlandske leverandører. 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. Fog Code of conduct til leverandører og samarbejdspartnere er udarbejdet i 2019.
Miljøforhold	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 Vi stiler mod 100 % bæredygtighed på træ og pladematerialer. Fog Code of conduct til leverandører og samarbejdspartnere er udarbejdet i 2019.
Klimaforhold	CO2 udledning fra lastbiler, trucks, firmabiler Bygningers energiforbrug	Vi ønsker at bidrage til en reduktion af forurening og støj. Fog Code of conduct til leverandører og samarbejdspartnere er udarbejdet i 2019.
Sociale- og medarbejderforhold	Arbejdsulykker Dårlig trivsel blandt medarbejdere Sygefravær Fysisk hårdt arbejde hos nogle medarbejdergrupper 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, arbejdsmiljø-repræsentanten, ledelsen eller HR, der vil behandle alle henvendelser seriøst og fortroligt.
Anti-korruption	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. Fog Code of conduct til leverandører og samarbejdspartnere er udarbejdet i 2019. Medarbejdere må aldrig modtage bonus, returkommission eller lignende fra leverandører.

Miljøforhold

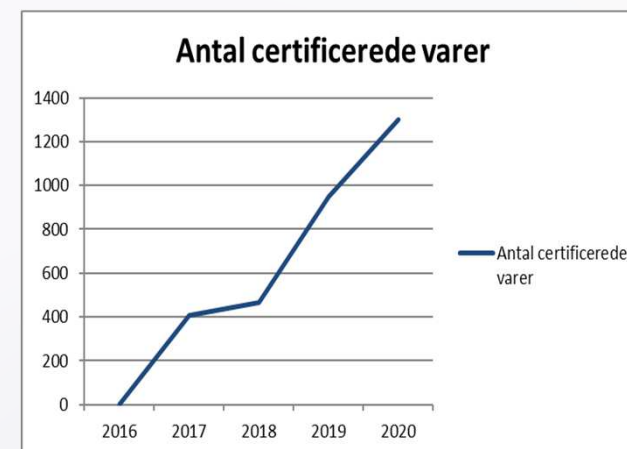
Vi oplever i FOG en stigende interesse fra kunderne for, at de træbaserede produkter, som vi sælger fra vores butikker, har deres oprindelse fra bæredygtig og bevaringsværdig skov.

I 2016 blev Johannes Fog PEFC™- og FSC®-certificeret (FSC® C129279 - NC-PEFC/COC-023035). 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 bliver årligt foretaget en evaluering af sporbarhedsproceduren af tredje part, for derved at sikre at FOG efterlever alle krav iht. gældende standarder. Efter evalueringen i 2019 er vi fortsat certificeret. FOG udvider løbende det lagerførte sortiment af certificerede varer, og har med udgangen af 2019 ca. 1300 certificerede varer på hylderne.

I 2019 har vi i vores forretninger indført "grønne" poser produceret af det fornybare og bæredygtige råmateriale sukkerrør. Sukkerrør er hurtigt voksende planter, som på miljøvenlig vis optager CO2, imens de vokser. Poserne er 100 % genanvendelige som blød plast, og kan dermed blive til nye poser.

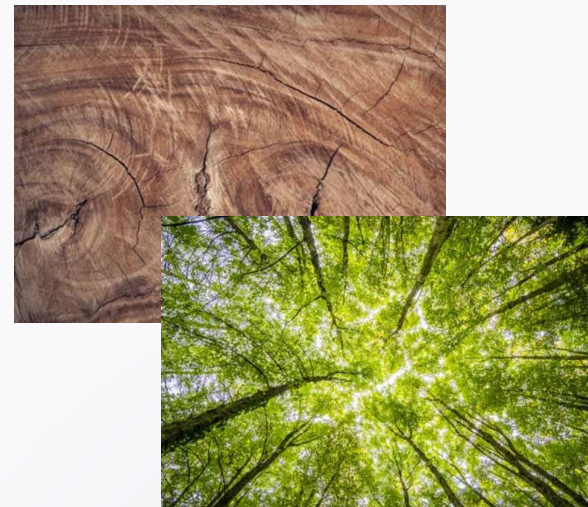


Klimaforhold

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 lav CO2 udledning

Vi har i slutningen af 2019 fået udarbejdet det lovpligtige energieftersyn. Vi vil efterfølgende arbejde med at udmønte anbefalingerne i praksis med henblik på at reduceres vores CO2 udledning.



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 løbende, 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. I 2019 har vi fået vores første el-firmabil.

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.



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.



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.

Sociale- og medarbejderforhold - Personalepolitik

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. I 2019 er der yderligere oprettet en lukket Facebook-gruppe for Fog-medarbejdere, hvor arbejdsrelaterede informationer slås op.

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.

Sociale- og medarbejderforhold - Arbejdsmiljø

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.

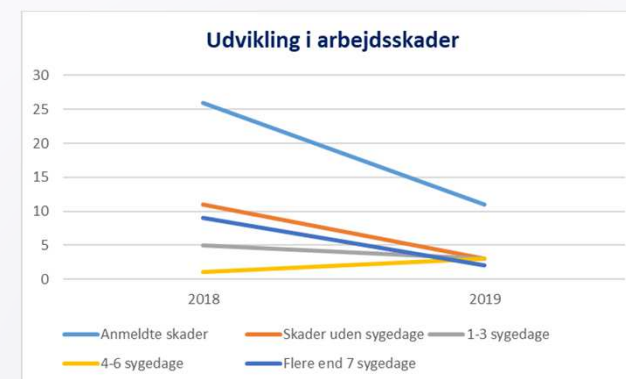
Der er i 2019 gennemført en medarbejder-tilfredshedsundersøgelse som opfølgning på målinger gennemført løbende siden 2017. Medarbejdertilfredsheden er generelt høj i koncernen, og alligevel ses en samlet stigning på 4 % siden første måling.



Sociale- og medarbejderforhold - Arbejdsmiljø

Vi har stort fokus på sygefravær – fordi vi ønsker at hjælpe sygemeldte medarbejdere hurtigt tilbage på arbejdspladsen, og for at mindske belastningen af de medarbejdere der bliver ramt når kollegaer er syge. Vi koncentrerer vores fokus på ikke-langtidssygemeldte medarbejdere. Fra 2018 til 2019 er fraværsprocenten blandt ikke-langtidssyge medarbejdere faldet fra 2,64 % til 2,43 % svarende til 273 færre sygedage.

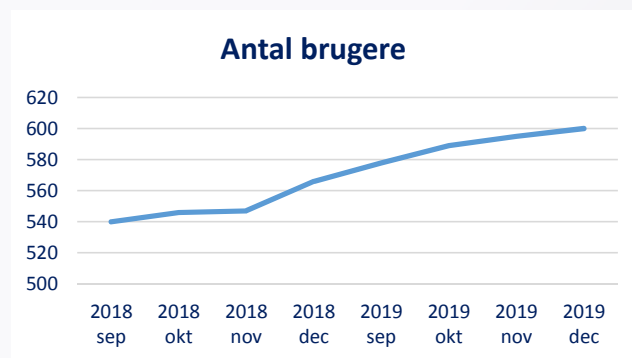
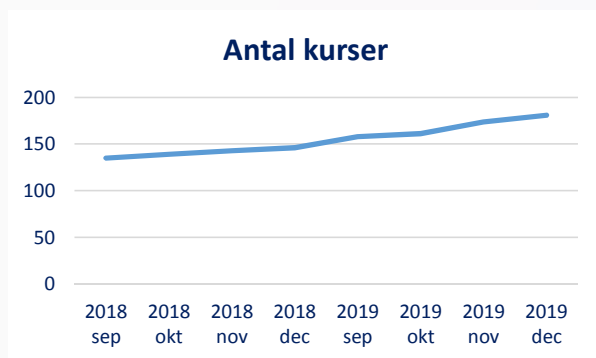
Vores medarbejderes sikkerhed er vigtig for os. Der er i 2019 anmeldt 11 arbejdsulykker til arbejdstilsynet fordelt på alle ti afdelinger. Det svarer til et fald på 58 % i forhold til 2018. Det er vores målsætning at nedbringe antallet af arbejdsulykker til 0.



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

Sociale- og medarbejderforhold - Uddannelse

Hos Fog går vi op i at udvikle og uddanne vores medarbejdere. Siden 2017 har vi udbudt uddannelse via e-learning – Fog Univers. Det giver større fleksibilitet for medarbejderne – og dermed større mulighed for at deltage i uddannelse. Vi har nu over 600 brugere på vores e-learning platform og tilbyder flere end 180 forskellige kurser. Siden 2017 har vi haft en konstant fremgang i både deltagere og kurser - der er blevet taget over 5600 kurser*.



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.

Fog Code of Conduct er udarbejdet i 2019 og beskriver koncernens krav og forventninger til leverandører og samarbejdspartnere. Fog Code of Conduct beskriver således krav til leverandører indenfor lov og etik, korruption, konkurrence, miljø, arbejdsforhold og børnearbejde. Det er koncernens målsætning at alle aftaleleverandører underskriver Fog Code of Conduct fra 2020.



Fog Code of Conduct

Krav og forventninger til leverandører og samarbejdspartnere

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

Fog Code of Conduct for leverandører beskriver de krav, vi stiller til vores leverandører vedrørende sociale, etiske og miljømæssige forhold.

Fogs Code of Conduct gælder for alle virksomheder, der leverer produkter og/eller tjenester til Fog. Det omfatter leverandører (og disses underleverandører), deres medarbejdere og konsulenter – samlet angivet som leverandører nedenfor.

Det er leverandørens ansvar at sikre, at deres medarbejdere og potentielle underleverandører, der er involveret i levering af varer og serviceydelser til Fog, har læst, forstået og forpligtet sig til at overholde principperne i Fog Code of Conduct.

Vi anser Fog Code of Conduct som en integreret del af samarbejds- og forretningsforholdet og forventer derfor, at vore leverandører handler i overensstemmelse med retningslinjerne.

Menneskerettigheder – Kvalitet, service og etik

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.

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.

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.

Vi har i 2019 fortsat informeret om whistleblower ordningen både på intra- og internet.

Der har i 2019 været én indberetning via ordningen. Indberetningen er efterforsket jf. retningslinjerne.



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 seneste 5 år uddelt 25,1 mio. kr. til velgørende formål – de største donationer til:

- Frilands- / Nationalmuseet
- Hospitaler og hospicer
- Kulturelle formål

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.



I 2019 har Fonden doneret et større beløb til et stort projekt – WoodLab on Wheels – som for alvor skydes i gang i 2020. Projektets overordnede formål er at tiltrække flere elever til de praktiske uddannelser.

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.

Mangfoldighed - Medarbejdere

Fog består af 424 fastansatte medarbejdere. Den yngste medarbejder er 19 år – den ældste 79! Gennemsnitsalderen er 46 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i næsten 9 år.

Vi lægger stor vægt på at uddanne elever inden for vores område, og har løbende elever i gang med uddannelse. Pr. 31. december 2019 har vi 14 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 2019 har det medført, at vi har været på besøg på flere handelsskoler, hvor vi dels har præsenteret branchen og virksomheden, og dels har spillet et handelsspil med eleverne.

Vi har indgået i et samarbejde med Ungdomsbyen, hvor vi har været med til at udvikle et uddannelsesforløb for folkeskoleelever med henblik på at øge deres kendskab til handelsvirksomheder. Vi har i den forbindelse indtil videre haft i alt syv skoleklasser på besøg for at give dem et indblik i vores forretning og vores branche.

Det er vores målsætning at øge antallet af elever betragteligt de kommende år.

Mangfoldighed - Medarbejdere

Vi ønsker at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2019 haft 14 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 40 borgere og unge mennesker i praktik og arbejdsprøvning i 2019. 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-, elev- eller flexjobansættelse i Fog.

Johannes Fog blev i 2019 indstillet til at modtage prisen for Årets Virksomhed 2019 i Lyngby-Taarbæk Kommune: *"Formålet med at uddele prisen 'Årets Virksomhed' er at fremhæve en lokal virksomhed, som har udvist et socialt ansvar i den lokale beskæftigelsesindsats og som fortjener en særlig anerkendelse."*

Vi vandt desværre ikke prisen, men Beskæftigelses- og Integrationsudvalget udtaler *"Med indstillingen til Årets Virksomhed vil vi gerne understrege, at vi sætter stor pris på samarbejdet med Johannes Fog, og at I fortsat er med til at løfte et stort socialt ansvar i den lokale beskæftigelsesindsats."*

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 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.

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:

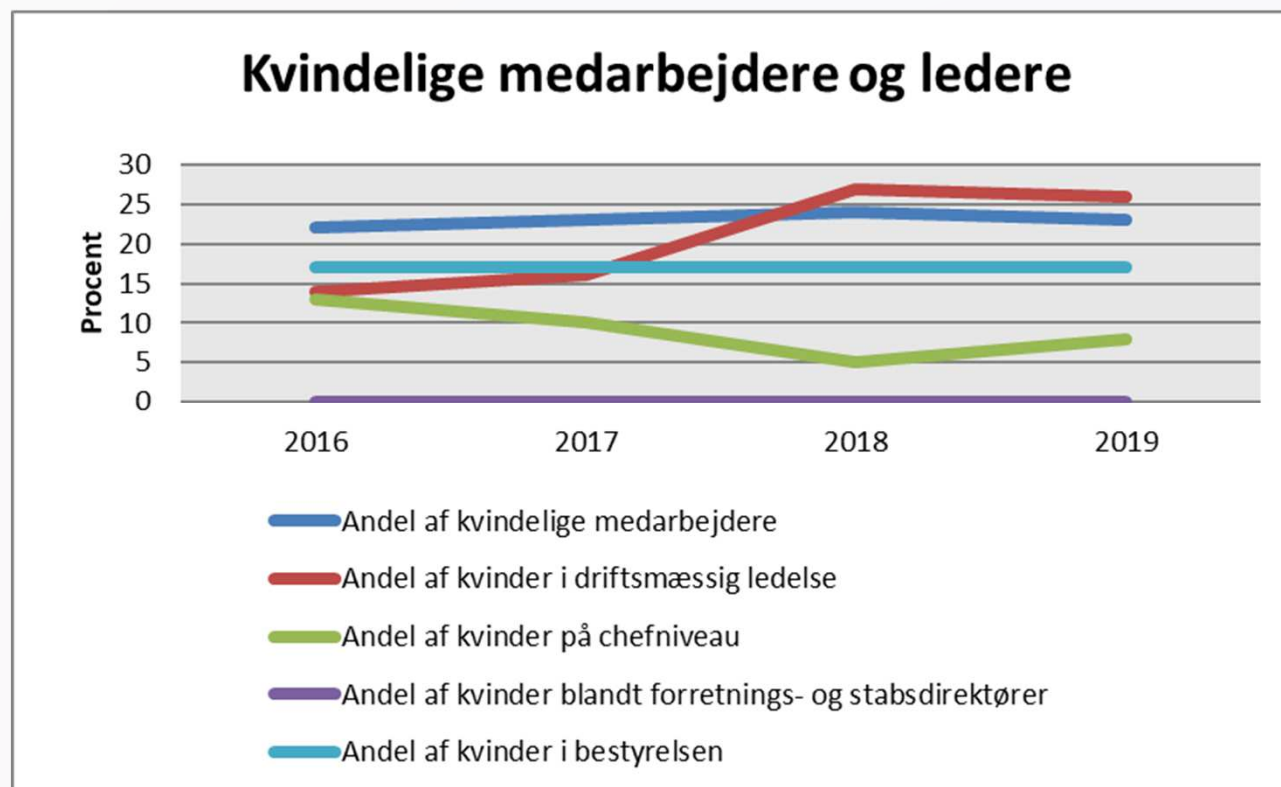
- Kvinder opfordres til at søge, når ledige stillinger på alle niveauer slås op
- Der er fokus på at tiltrække kvindelige elever, sælgere og ekspedienter til virksomheden
- Der skal altid ved rekruttering tilstræbes en hensigtsmæssig kønsfordeling, dog skal samtlige jobfunktioner besættes med de bedst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

Mangfoldighed - kønsfordeling

Trælastbranchen er traditionelt en branche med mange mandlige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden i 2019 ses nedenfor:

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	77 %	23 %
Driftsledelse	74 %	26 %
Ledelse (chefniveau)	92 %	8 %
Forretnings- og stabsdirektører	100 %	0 %
Bestyrelse	83 %	17 %

Mangfoldighed – andel af kvinder



Mangfoldighedspolitik - målsætning

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

Der har været en lille stigning i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 22 % i 2016 til 23 % i 2019.

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 31 ledere hvoraf otte er kvinder, svarende til 26 %. Andelen af kvinder i denne gruppe var i 2016 14 %. Der ses dermed en markant stigning i andelen af kvinder i denne gruppe. Stigningen dækker over en stigning fra fem til otte kvinder. Målsætningen er dermed opfyldt.

Mangfoldighedspolitik - målsætning

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 37 ledere heraf tre kvinder, svarende til 8 %. Seks stillinger på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2019. I arbejdet med at besætte de ledige stillinger var der fokus på og ønske om at ansætte kvindelige kandidater, og det lykkedes i det ene tilfælde. I de resterende tilfælde var der ikke kvindelige kandidater i ansøgerfeltet. Fra 2018 til 2019 ses dermed en udvikling fra 5 % til 8 % i andelen af kvinder på chefniveau.

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 2019 ikke været ændringer i de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.