

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 2020.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig og Mads Hvelplund
Adm. direktør Økonomidirektør



Indhold



Indholdsfortegnelse:

Forretningsmodel

Risici og politikker

Miljøforhold

Klimaforhold

Sociale- og medarbejderforhold

- Personalepolitik
- Arbejdsmiljø
- Uddannelse

Menneskerettigheder

- Kvalitet, service og etik

Anti-korruption

Hvidvask

Velgørende formål

Mangfoldighed

- Medarbejdere
- Elevpris
- 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. Derudover sker en stadigt stigende del af salget via Fogs webshop.

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.

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 egenimport 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. Der er yderligere etableret Clever ladestandere ved samtlige Fog Trælast- og Byggecentre så kunder, medarbejdere og leverandører kan oplade hybrid- og elbiler. I vores politik for firmabiler fokuseres på at fremme brugen af hybrid- og elbiler.



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.	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 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. Bilpolitik der understøtter hybrid- og elbiler. 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 I

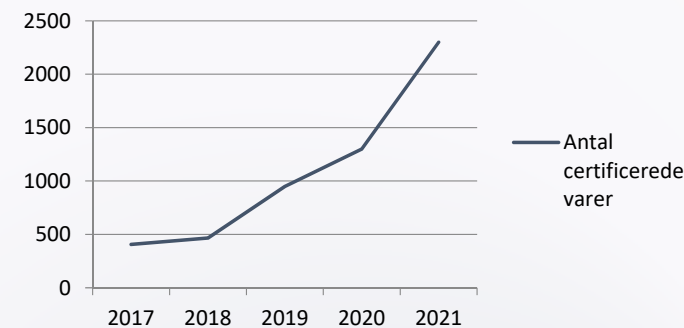
Vi oplever i FOG en stigende interesse fra kunderne for, at de træbaserede produkter, som vi sælger fra vores butikker, har deres oprindelse fra bæredygtig og bevaringsværdig skov.

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 lokalsamfundet.

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 2020 er vi fortsat certificeret. FOG udvider løbende det lagerførte sortiment af certificerede varer, og har med udgangen af 2020 ca. 2300 certificerede varer på hylderne**.

Antal certificerede varer



- I forbindelse med byggeri på Firskovvej er der blevet fjernet to gamle trælasthaller. Den yngste af disse er flyttet til Vordingborg for at blive genopført fremfor blot at blive skrottet.
- Det er besluttet at Fog fra 2021 vil ophøre med at trykke og distribuere taktisk markedsføring (tilbudsaviser). Fremover vil markedsføring først og fremmest ske via digitale medier og udsendelse af digitale nyhedsbreve.



The advertisement banner features a dark blue background. On the left, there is a smaller image of a Fog weekly offer flyer. The main text in the center reads: **UGENS TILBUD** in large yellow letters, followed by **BESTIL ONLINE** and **TIL AFHENTNING ELLER LEVERING** in white. Above the main text is a red banner with the text **PÅ TOPKVALITET**. On the right, there is a grey button with the text **SE TILBUD HER**. Below the button, it says: *Vores forretninger er lukket for private, men du kan bestille online til afhentning eller levering*.

Fog® **PÅ TOPKVALITET** **UGENS TILBUD**

WIZ SMART LED PÆRE 8,5W **999,-**

3996,-

SØDRA/NATURE FINEST TRÆPILER - KLASSE A - 6 MM

999,- RYOBI 18V BØRE- / SKRUEMASKINE

PÅ TOPKVALITET

UGENS TILBUD

BESTIL ONLINE

TIL AFHENTNING ELLER LEVERING

SE TILBUD HER

Vores forretninger er lukket for private, men du kan bestille online til afhentning eller levering

Klimaforhold I

Vi er ikke en virksomhed, der forurener eller larmer meget, producerer voldsomt meget affald eller anvender store mængder energi. Alligevel er det vores ønske kontinuerligt 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.
- Som 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.



Aktivitet:

I 2020 er fem trucks udskiftet med el-trucks. Skiftet forventes at give en årlig besparelse på 194.688 kWh. Således er 91% af vores trucks nu udskiftet til el-trucks.

Aktivitet:

Som følge af gennemført energieftersyn har vi i vores forretning i Vordingborg skiftet til LED-belysning. Skiftet forventes at give en årlig besparelse på 135.000 kWh.

Klimaforhold II

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:

- 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 til 4 år, 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. Vi har fra 2020 fokus på el- og hybridbiler i vores politik for firmabiler. Foreløbig er fem ud af 52 firmabiler udskiftet med el- eller hybridbiler. På årsbasis skiftes ca. 15 biler efterhånden som leasingaftaler udløber.

Aktivitet:

Der er etableret Clever ladestandere ved samtlige Fog Trælast- og Byggecentre så kunder, medarbejdere og leverandører kan oplade hybrid- og elbiler.



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 2020 er et nyt intranet lanceret. Det nye intranet giver bedre mulighed for medarbejderne for at abonnere på relevante nyheder, og giver virksomheden mulighed for at skubbe vigtige nyheder ud til alle medarbejdere.

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 2020 gennemført en medarbejder-tilfredshedsundersøgelse som opfølgning på målinger gennemført løbende siden 2016. Medarbejdertilfredsheden er generelt høj i koncernen, og alligevel ses en samlet stigning på 11,4 % siden første måling, og en stigning fra 2019 til 2020 på 5,2 %**.



Sociale- og medarbejderforhold - Arbejdsmiljø

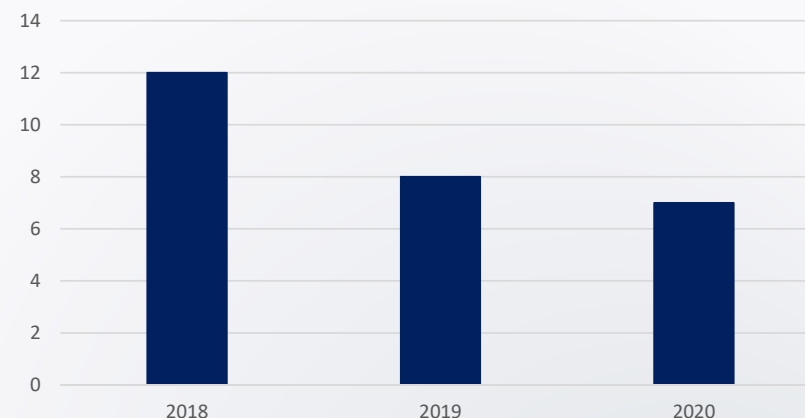
Vi har stort fokus på sygefravær – fordi vi ønsker at hjælpe sygemeldte medarbejdere hurtigt tilbage på arbejdspladsen, og for at mindske belastningen af de medarbejdere der bliver ramt, når kollegaer er syge. Fra 2019 til 2020 er fraværsprocenten faldet fra 4,15 % til 3,55 % svarende til i alt næsten 590 færre sygedage**.

Vores medarbejderes sikkerhed er vigtig for os. Der har i 2020 været syv anmeldepligtige arbejdsulykker som er indberettet til arbejdstilsynet fordelt på alle ti afdelinger*. Det svarer til et fald på 42 % i forhold til 2018**.

Det er vores målsætning at nedbringe antallet af arbejdsulykker til 0.



Anmeldepligtige ulykker



Seks af vores lokationer er at finde på Arbejdstilsynets Smiley-oversigt. Alle seks afdelinger har grønne smileyer. Vi har ikke modtaget nogen reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2020*/**. Vores målsætning om at alle afdelinger skal have grønne smileyer, er således opfyldt.

Sociale- og medarbejderforhold – Corona tiltag

Corona havde en kraftig påvirkning på Fog i 2020. Virksomhedens forretningsmodel nødvendiggør, at hovedparten af medarbejderne er fysisk tilstede, og at der er en løbende interaktion med både kunder og medarbejdere. Der har været højt fokus at forebygge smittespredning på jobbet, og der er ingen kendte tilfælde, hvor medarbejdere er smittet på arbejdspladsen. Der er gennemført adskillige tiltag for at reducere risikoen herunder:

- Højt fokus på at orientere medarbejdere om tiltag og restriktioner ved brug af intranettet med i alt 28 nyhedsbreve i 2020.
- Hjemmearbejde for medarbejdere i det omfang deres jobfunktion tillader det
- Opsætning af spritdispensere til kunder og medarbejdere
- Udstrakt brug af virtuelle møder både internt og eksternt
- Tilbud om influenzavaccine til samtlige medarbejdere
- Aflysning af kundemesser og medarbejderarrangementer



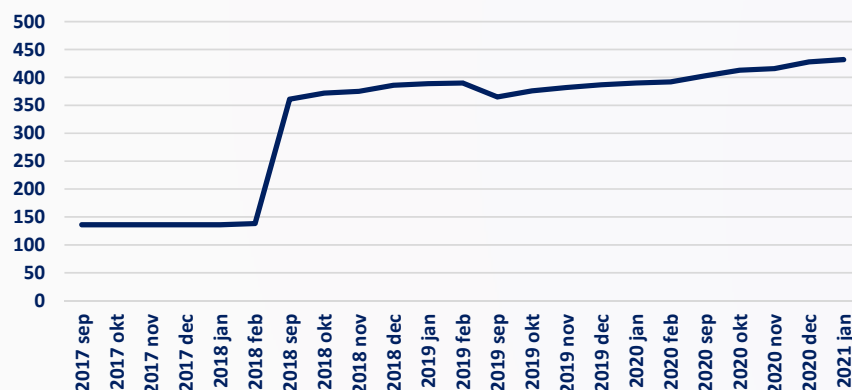
Sociale- og medarbejderforhold – Uddannelse

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 400 aktive brugere på vores e-learning platform og tilbyder flere end 190 forskellige kurser. Siden 2017 har vi haft en konstant fremgang i både deltagere og kurser - der er således blevet gennemført over 12600 kurser*/**.

Antal kurser



Antal aktive brugere



Akk. antal 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.

I 2020 har alle aftale leverandører underskrevet Fog Code of Conduct i forbindelse med årsaftaleforhandlingerne. Målsætningen er således opfyldt.



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 2020 fortsat informeret om whistleblower ordningen både på intra- og internet.

Der har i 2020 været én indberetning via ordningen. Indberetningen er efterforsket jf. retningslinjerne.



Hvidvask

I samarbejde med Advokatfirmaet Burmeister er der udfærdiget procedurebeskrivelser omkring forståelse og håndtering af Hvidvasklovens §5. Der er udfærdiget procedurebeskrivelser til salgspersonalet, medarbejdere i Kundebogholderiet og til Forretningsdirektører.

Disse procedurer er udfærdiget for at sikre:

- Beskyttelse af medarbejdere - så vi i Fog sikrer, at medarbejdere har forstået loven og agerer efter den i deres jobfunktion.
- Beskyttelse af Fog som virksomhed - beskyttelse af Fogs gode rygte og sikre at gældende lovgivning overholdes.
- Beskyttelse af vores kunder - så der ikke sker indberetning, hvis kunden ikke ved, at loven overtrædes.

Der er tillige udfærdiget E-learning-modul med undervisning omkring håndtering og overholdelse af regler omkring hvidvask.

Der gennemføres løbende kontrol af kontante indbetalinger på kundeniveau.

I tilfælde af overtrædelse af Hvidvasklovens § 5 vil kunden blive kontaktet. Direktionen vil blive involveret inden indberetning til SØIK – Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International kriminalitet.

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 29,1 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 2020 er projektet Woodlab on Wheels skudt i gang med støtte fra Johannes Fogs Fond. Projektets rullende karavane har til formål at få flere unge til at vælge håndværker-vejen. Karavanen består af fem biler og fem trailere, der kører ud til nordsjællandske skoler og underviser i tømmer- og snedkerfag.

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 har 439 fastansatte medarbejdere. Den yngste medarbejder er 18 år – den ældste 79! Gennemsnitsalderen er 46 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i næsten 8 år.

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. Den samme indsats ville være gennemført i 2020, men blev desværre forhindret af Covid-19 pandemien.

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. Besøg af disse skoleklasser var ligeledes planlagt i 2020 – men blev forhindret af Covid-19 pandemien.

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

Mangfoldighed - Medarbejdere

Aktivitet:

I 2020 havde vi borger A i praktik. En ung borger midt i 20'erne, som viste sig at have misbrugsproblemer. Med stor støtte og godt samarbejde med kommunen lykkedes det at få A i et behandlingsforløb. Efter endt behandling kom A tilbage til praktikken hos os. A er nu clean, har fundet ud af, hvad fremtiden skal bringe, og er startet på et videregående uddannelsesforløb.

Aktivitet:

I 2020 havde vi borger B i praktik. En borger der tidligere havde haft fuld fart på job og karriere. B gik ned psykisk og kunne ingenting. I praktikforløbet hos os fik B "lært" at stå op om morgenen, at komme til tiden og at passe et job igen. B er blevet afklaret omkring, hvad fremtiden skal bringe, og skal nu i gang med et uddannelsesforløb.

Vi ønsker at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2020 haft 16 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. Covid-19 pandemien har sat denne indsats på pause, da kommunerne i det meste af 2020 har suspenderet praktikforløb for ledige borgere. Vi har derfor ikke haft lige så mange borgere og unge mennesker i praktik og arbejdsprøvning som vanligt.

Vi har dog i hele koncernen haft flere end 20 borgere og unge mennesker i praktik og arbejdsprøvning i 2020. 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.

Mangfoldighed - Elevpris

- I 2020 var det med stor glæde og stolthed, at vi fik beskeden om, at Dansk Industri (DI) havde peget på Fog som modtager af årets praktikpladspris i vores region.
- Prisen overrækkes til en virksomhed, der gør en særlig indsats for at uddanne fremtidens faglærte. I Fog fik vi prisen på baggrund af
 - Vores elevprojekt som blandt andet har ført til årlige elevture og elev dage inden for indkøb, salg og administration
 - Vores indsats i samarbejde med Danske Byggecentre, hvor vi har arbejdet på at skabe interesse for branchen blandt unge mennesker på handelsskoler og folkeskoler
 - Vores samarbejde med Ungdomsbyen, hvor vi har medvirket til udvikling af et forløb med fokus på handel for folkeskoleklasser



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:

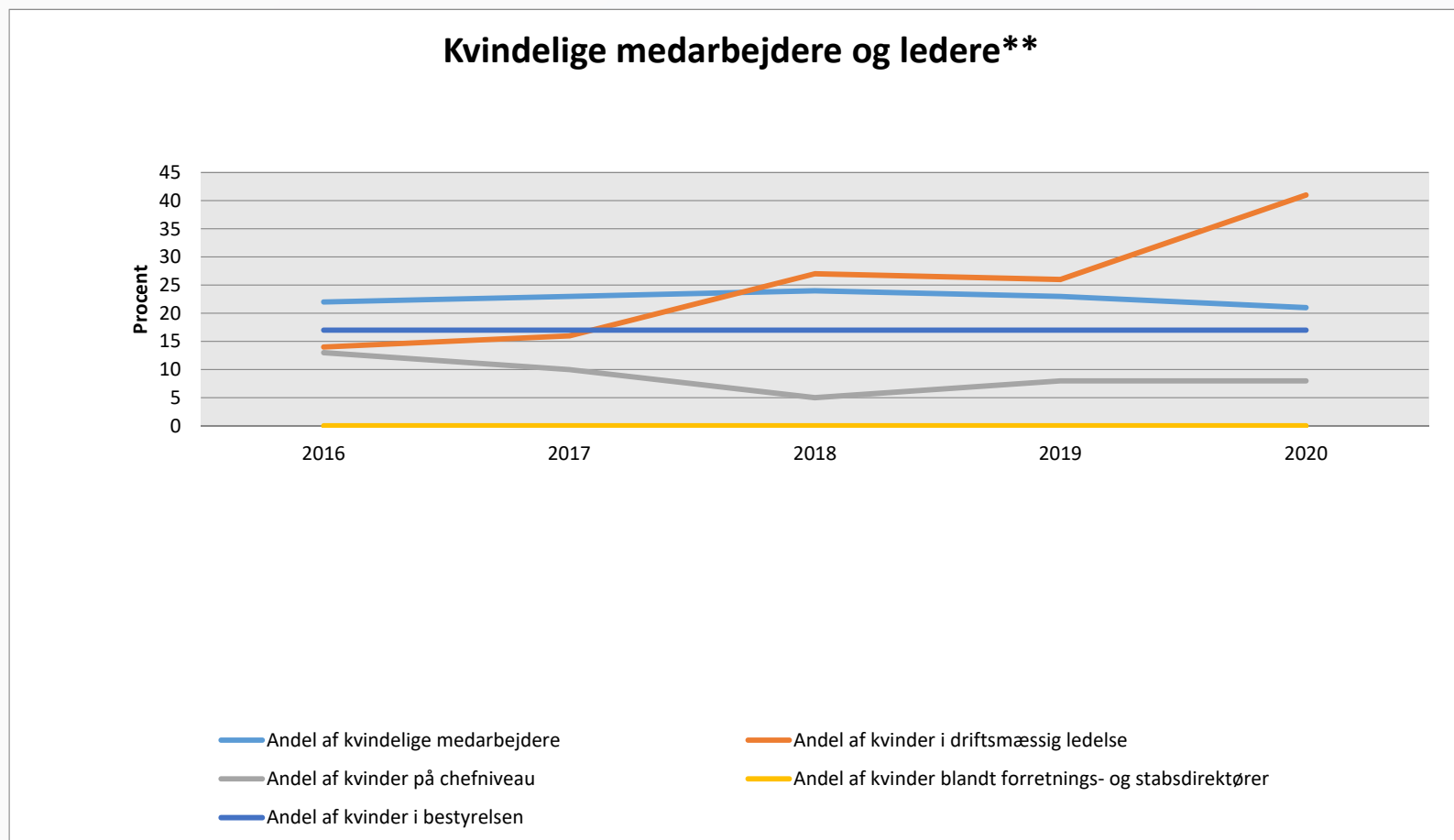
- Kvinder opfordres til at søge, når ledige stillinger på alle niveauer slås op
- Der er fokus på at tiltrække kvindelige elever, sælgere og ekspedienter til virksomheden
- Der skal altid ved rekruttering tilstræbes en hensigtsmæssig kønsfordeling, dog skal samtlige jobfunktioner besættes med de bedst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

Mangfoldighed - kønsfordeling

Trælastbranchen er traditionelt en branche med mange mandlige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden i 2020 ses nedenfor**:

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	79 %	21 %
Driftsledelse	59 %	41 %
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 et lille fald i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 22 % i 2016 til 21 % i 2020**. Målsætningen er dermed ikke opfyldt.*

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 29 ledere hvoraf 12 er kvinder, svarende til 41 %. 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 faktisk stigning fra otte til 12 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 38 ledere heraf tre kvinder, svarende til 8 %**. Én stilling på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2020. Der var ingen kvindelige kandidater i ansøgerfeltet. Fra 2019 til 2020 ses dermed ingen ændring i andelen af kvinder på chefniveau. Målsætningen er dermed ikke opfyldt.*

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 2020 ikke været ændringer i de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer**. Målsætningen er dermed opfyldt.*

Regnskabspraksis

Område	KPI	Regnskabspraksis
Miljøforhold	Antal certificerede varer	Omfatter varer der er certificeret efter enten FSC eller PEFC standarden. For at en vare kan være certificeret skal varen leve op til
Sociale og medarbejderforhold	Medarbejdertilfredshed	Undersøgelsen er udsendt til alle 439 fastansatte medarbejdere. 319 medarbejdere har besvaret undersøgelsen.
Sociale og medarbejderforhold	Sygefravær	Sygefravær måles på alle fastansatte medarbejdere der har været ansat i løbet af året, og holdes op mod antal arbejdede dage på året.
Sociale og medarbejderforhold	Anmeldepligtige arbejdsulykker	Statistik er trukket på Arbejdstilsynets side "Arbejds miljø i din virksomhed".
Sociale og medarbejderforhold	Antal smileyer	Statistik er trukket på Arbejdstilsynets side "Arbejds miljø i din virksomhed".
Sociale og medarbejderforhold	Antal aktive brugere	Alle medarbejdere har adgang til at bruge Fog Univers - både fastansatte og medhjælpere. Aktive antal brugere er det samlede antal brugere der har aktiveret sin profil i Fog Univers.
Sociale og medarbejderforhold	Akk antal kurser	Det samlede antal kurser der er gennemført over tid i Fog Univers. Alle kurser i systemet tæller med.
Sociale og medarbejderforhold	Antal kurser	Det antal kurser der er gennemført pr. måned i den periode der har været åbent for Fog Univers. Alle kurser og alle medarbejders aktivitet
Menneskerettigheder	Aftale leverandører der har underskrevet code of conduct	Alle leverandører der er indgået årsaftale med har underskrevet vores Code of Conduct. Det svarer til ca. 30 % af vores leverandører og ca. 85
Mangfoldighed	Kønsfordeling - medarbejdere	Baseret på de 439 fastansatte medarbejdere, der var ansat pr. 31. december 2020. Heraf var 12 direktører, 38 på chefniveau og 29 på lederniveau.
Mangfoldighed	Kønsfordeling - bestyrelse	Baseret på de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen.

