

Fog om samfundsansvar og mangfoldighed

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



December 2015

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 2015.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig og Ole Kalør
Adm. direktør Økonomidirektør



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



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.

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, der lade sig beværte af eksterne samarbejdspartnere, skal ligeledes gøre det med fornuft og omtanke.

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 personale-håndbog 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.



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. 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 ultimo december 2015 – denne gang kombineret med en trivselsundersøgelse.

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 vores afdelingsvise sygefravær hver måned:

	2014	2015
Gennemsnitligt sygefravær i %	2,62	2,63
Gennemsnitligt sygefravær (uden langtidssyge) i %	1,78	2,06
Antal sygedage pr. medarbejder	5,7	5,7

Fra 2014 til 2015 har der ikke været udvikling i antal sygedage pr. medarbejder, og der ses kun en marginal ændring i den gennemsnitlige fraværprocent.

Samlet set er der dog en større andel ”almindeligt” sygefravær og en mindre andel fravær som skyldes langtidssyge. I 2016 vil vi have fokus på nedbringelse af sygefraværet, og hovedsageligt arbejde med de afdelinger hvor sygefraværet ligger over 2 %. Målsætningen for 2016 er at alle afdelinger kommer under 2 % når vi måler på gennemsnitligt sygefravær uden langtidssyge.

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.



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

I 2015 er der gennemført flere end 550 uddannelsesdage i virksomheden (i 2014 mere end 450). Det har været deltagelse i ledelses-, salgs- og kommunikationskurser, uddannelse og 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 2016 forventer vi fortsat et højt niveau med mange uddannelsesdage.



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 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.





Et af vores største projekter i 2014 var arbejdet med udviklingen af vores logistik, og denne udvikling har der fortsat været stort fokus på i 2015.

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

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 vi arbejder hele tiden på at sikre, at varer leveres fra nærmeste logistik-forretning uanset, hvor købet har fundet sted – for at sikre mindst mulig miljøbelastning.

Logistikprojektet gav også anledning til at se på den eksisterende lastbilpark. 27 forskellige lastbiler af flere forskellige bilmærker og med hver sin opbygning gav nogle udfordringer.

Vi har derfor i 2015 gennemført et projekt med ensartning og effektivisering af vores bilpark. Yderligere er antallet af lastbiler reduceret fra 27 til 22. De nye lastbiler opfylder de seneste krav til udledning af dieselpartikler og ikke mindst de skadelige NOX-partikler, hvilket er en væsentlig forbedring i forhold til de gamle biler.

Det har samtidig gjort arbejdsprocesserne meget enklere for os selv. Alle chauffører kender alle biler, fordi alle er samme mærke og har samme opbygning.

Sikkerheden er også forbedret med ensretningen af lastbilerne, i det alle biler fungerer ens, og der er f.eks. ikke samme risiko som tidligere for at en chauffør kommer til at fejl-betjene en kran. Der er yderligere tilføjet ekstra sikkerhedsudstyr til bilerne som har fået automatisk nødbremse og sikkerhedskameraer, der kan forhindre højresvingsulykker samt giver bedre overblik i tæt bytrafik og på byggepladser.

Komforten i bilerne har også fået et løft, og alt i alt har udskiftningen af biler også medført større arbejdsglæde blandt chaufførerne.

”Det var vigtigt for os at tænke i miljø. Vi stiller store krav om, at bilerne skal overholde EU’s standarder, og det sikrer vi med den nye bilpark,” forklarer Kim Pedersen, Planlægningschef i Fog Logistik.

Sammen med en af vores kunder har vi deltaget 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.

Vi har været leverandør til opførelsen af verdens første FSC-certificerede træhus på pæle – bygget af Sigen Wenneberg. Et projekt der er i 2015 kunne følges i TV 2 programserien "Sommerdrømmehuset".



Der er gennemført energisyn på vores ejendomme i 2015, og Energistyrelsen har bekræftet af Johannes Fog A/S lever op til kravene i bekendtgørelsen om energisyn.

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. Koncernen er medlem af FSC, og arbejder med at blive FSC certificeret.

Vi har i samarbejde med primært FSC Danmark i 2015 udarbejdet en FSC- og PEFC-sporbarhedsprocedure, der beskriver, hvordan vi vil efterleve kravene i forbindelse med køb, modtagelse, opbevaring, salg og markedsføring af certificerede produkter under en FSC-multisite samt under en PEFC – multisite sporbarhedscertificering. Proceduren omfatter arbejdsopgaver og ansvar i flere afdelinger af virksomheden. Implementeringen af proceduren er påbegyndt.

Det forventes, at implementeringen er færdig ultimo januar 2016. Herefter skal der foretages en hovedevaluering af sporbarhedsproceduren af tredje part – NEPCon - som er den instans, der endeligt skal godkende os og tildele de COC-koder, som beviser, at vi er certificeret.

Målet er at certificeringen er godkendt senest medio februar 2016.

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.

I 2015 har vi i vores forretning i Helsingør fået nye reoler og ny indretning med henblik på at minimere den manuelle håndtering af tunge varer.



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 16,8 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.



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 440 kvalificerede medarbejdere, fordelt på hovedsageligt fuldtidsansatte og medarbejdere ansat i flexjob eller med løntilskud. Hertil kommer 120 deltidsansatte medhjælpere. Den yngste medarbejder er 15 år – den ældste 80! Gennemsnitsalderen er 41 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i mere end 7 år. En medarbejder har været i koncernen i 50 år, og i alt fire medarbejdere har været i koncernen i mere end 40 år. 30 medarbejdere har i alt været i Fog i mere end 25 år og de 268 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 25 elever i uddannelsesforløb. Vi oplever, at det på trods af stor arbejdsløshed blandt de unge desværre er svært at rekruttere elever til branchen. I 2015 har vi haft fokus på rekruttering af elever inden for lager- og logistik.

Vi ønsker også at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2015 haft 10 medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller personlig assistance. Vi har løbende borgere i praktik og/eller arbejdsprøvning i forskellige afdelinger i virksomheden. Således har vi blandt andet et tæt samarbejde med Lyngby-Taarbæk Kommune som betyder, at de hele tiden har praktikpladser til rådighed hos os.

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.



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

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	77,5 %	22,5 %
Ledelse	86,4 %	13,6 %
Bestyrelse	84,3 %	16,7 %

Der har været en lille stigning i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 21,6 % i 2014 til 22,5 % i 2015.

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 forsøge at opnå en mere balanceret fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

I den daglige ledelse af Johannes Fog er der blandt de 10 direktører på direktions- og afdelingsdirektørniveau i dag ingen kvinder.

På næste ledelsesniveau – salgschefer, teamchefer og lign. – er der 42 ledere heraf 5 kvinder, svarende til 12 %. Kvinderne i denne gruppe af ledere ses hovedsageligt i stabs- og administrative funktioner.

I den driftsmæssige ledelse - teamledere, forvaltere, salgsledere og lign. - er der 29 ledere heraf 6 kvinder, svarende til 20,7 %. Kvinderne i denne gruppe af ledere findes hovedsageligt i byggecenter/isenkram-afdelinger.

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. Med 20,7 % kvinder i den driftsmæssige ledelse og i alt 21,6 % kvinder i medarbejderstaben, er målsætningen ikke helt opfyldt. Der er dog sket en forbedring siden 2013 hvor 16 % af lederne i den driftsmæssige ledelse var kvinder.

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 2015.



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

Forbedringen i andelen 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 ikke ansat nye medarbejdere, og det har derfor ikke været muligt at ændre køns-sammensætningen i denne gruppe.

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.

Fire stillinger på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2015. I arbejdet med at besætte de fire stillinger var der fokus på og ønske om at ansætte kvindelige kandidater, men der var desværre ingen kvindelige kandidater i ansøgerfeltet.

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.

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.

