



Fog®

Politiksamling

Johannes Fog A/S

Menneskerrettigheder

Diversitet, lighed og inklusion

Arbejds miljø, sundhed og sikkerhed

Anti-korruption og hvidvask

Miljø og Klima

Data-etik

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	4
1.1 Formål	4
1.2 Ansvar	4
1.3 Omfang	4
2. Politikpunkter	5
2.1 Menneskerettigheder	5
2.2 Diversitet, lighed og inklusion	6
2.3 Arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed	7
2.4 Anti-korruption og hvidvask	8
2.5 Miljø og klima	10
2.6 Data-etik	11
3. Gennemsigtighed og håndtering af afvigelser	12

1. Introduktion

1.1 Formål

Denne politiksamling beskriver Johannes Fog A/S' (Fog) tilgang til respekt for menneskerettigheder, ligebehandling og diversitet, et trygt og sikkert arbejdsmiljø, forebyggelse af korruption samt håndtering af bekymringer via whistleblowerordningen. Formålet er at sikre, at Fog til enhver tid driver virksomhed med høj etik, ansvarlighed og respekt for medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere.

1.2 Ansvar

Ledelsen i Fog forpligter sig til at opretholde og løbende følge op på politikkerne. HR- og personaleafdelingen er ansvarlig for vedligeholdelse, kommunikation og implementering. Alle medarbejdere har et personligt ansvar for at handle i overensstemmelse med politikken og straks reagere, hvis der opleves eller observeres overtrædelser.

1.3 Omfang

Politikkerne gælder for samtlige medarbejdere og ledere i Fog samt for eksterne samarbejdspartnere, leverandører og konsulenter, der arbejder på vegne af virksomheden.

2. Politikpunkter

2.1 Menneskerettigheder

I Fog respekterer vi internationale menneskerettigheder og arbejder aktivt for at sikre værdige, lovlige og ordentlige arbejdsforhold i hele værdikæden. Vi accepterer ikke tvangsarbejde, børnearbejde, diskrimination, mobning eller krænkende adfærd. I Fog tager vi ansvar for, at både medarbejdere og samarbejdspartnere behandles med værdighed, respekt og retfærdighed – og at arbejdet udføres under sikre og forsvarlige forhold.

Hovedprincipper for menneskerettigheder i Fog

- **Respekt for internationale standarder:**

Vi støtter FN's Menneskerettighedserklæring og ILO's kernekonventioner samt arbejder efter FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhvervsliv (UNGPs) og OECD's retningslinjer

- **Ingen tvang eller diskrimination:**

Vi accepterer ingen former for tvangsarbejde, børnearbejde, diskrimination, mobning eller chikane. Alle medarbejdere har ret til sikkerhed, værdighed og lige muligheder

- **Foreningsfrihed og kollektive rettigheder:**

Vi respekterer medarbejdernes ret til at organisere sig og deltage i kollektive forhandlinger uden risiko for repressalier

- **Krav til leverandører:**

Vi stiller tilsvarende krav til leverandører gennem Fogs Code of Conduct, der omfatter krav om ordentlige arbejdsforhold, rimelig aflønning og respekt for rettigheder

- **Håndtering af brud:**

Håndtering af brud på menneskerettigheder behandles fortroligt, og der iværksættes korrigerende handlinger og opfølgning. Medarbejdere og samarbejdspartnere kan indberette forhold anonymt via Fogs whistleblowerordning

I Fog betragter vi arbejdet med menneskerettigheder som en del af virksomhedens etiske fundament. Det handler ikke kun om overholdelse af lovgivning, men om at tage aktivt ansvar for at beskytte mennesker, skabe tryghed og fremme respekt – både internt i virksomheden og i de samarbejder, vi indgår i.

2.2 Diversitet, lighed og inklusion

I Fog ønsker vi et inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø, hvor forskellighed værdsættes, og hvor alle behandles med værdighed og respekt.

Vi tror på, at diversitet styrker samarbejdet, innovationen og arbejdsglæden – og at lighed og inklusion er en forudsætning for en bæredygtig kultur med høj etik og trivsel.

Hovedprincipper for diversitet, lighed og inklusion i Fog

- **Lige muligheder:**

Alle medarbejdere har ret til lige muligheder uanset køn, alder, etnicitet, religion, seksuel orientering, handicap eller politisk overbevisning. Beslutninger om ansættelse, udvikling og forfremmelse træffes alene på baggrund af kvalifikationer og kompetencer

- **Måltal og opfølgning:**

Vi opstiller måltal for kønsfordeling i ledelsen og følger årligt op på udviklingen. Fremskridt offentliggøres i CSR-rapporten som en del af vores arbejde for en mere balanceret organisation

- **Ledelsesansvar og kultur:**

Ledelsen har ansvar for at skabe et miljø præget af åbenhed, respekt og ligeværd. Diversitet og inklusion er integreret i alle HR-processer – fra rekruttering til kompetenceudvikling og karriereplanlægning

- **Inklusion på tværs:**

Vi fremmer fleksible karriereveje og støtter både unge, seniorer og medarbejdere med særlige behov. Vi ønsker, at alle medarbejdere oplever, at deres bidrag værdsættes, og at forskellighed ses som en styrke

- **Forebyggelse af krænkende adfærd:**

Mobning, chikane og diskrimination tolereres ikke. Alle tilfælde håndteres i henhold til fastlagte procedurer i personalehåndbogen og gældende lovgivning

I Fog arbejder vi for en kultur, hvor alle føler sig set, hørt og inddraget. Vores mål er et arbejdsmiljø, hvor forskellighed skaber værdi – for medarbejdere, kunder og samfundet omkring os.

2.3 Arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed

I Fog prioriterer vi medarbejdernes sundhed og sikkerhed som en integreret del af virksomhedens ansvarlige drift. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø er afgørende for trivsel, kvalitet og produktivitet, og vi forpligter sig til at sikre, at alle medarbejdere kan udføre deres arbejde under forsvarlige forhold.

Hovedprincipper for arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed i Fog

- Fog skal være en arbejdsplads **uden alvorlige ulykker**

- Alle medarbejdere skal have **adgang til og anvende relevant sikkerhedsudstyr**

- Der arbejdes systematisk med **risikovurdering, forebyggelse og træning** i korrekt brug af maskiner, værktøj og materialer

- **Alkohol, narkotika og andre rusmidler er ikke tilladt på arbejdspladsen**, da det kompromitterer sikkerheden for alle

- Ved ulykker eller nærved-hændelser iværksættes straks **undersøgelse og forebyggende tiltag**

- Alle medarbejdere er omfattet af en **sundhedsforsikring**, som giver adgang til behandling, rådgivning og forebyggelse af sygdom og stress

- Vi lægger vægt på **balancen mellem arbejde og privatliv** og støtter fleksible løsninger, hvor det er muligt

- HR og arbejdsmiljøorganisationen samarbejder om at sikre et sundt psykisk arbejdsmiljø og **åben dialog om trivsel og belastninger**

Arbejdsmiljøorganisationen består af lokale arbejdsmiljøgrupper i alle forretninger, der mødes fire gange årligt, samt et centralt arbejdsmiljøudvalg, der mødes to gange årligt. Udvalget gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse, vurderer indsatsområder og udarbejder handlingsplaner. Arbejdsmiljørepræsentanterne tilbydes årligt supplerende uddannelse indenfor arbejdsmiljø.

I Fog ønsker vi, at alle medarbejdere føler sig trygge, hørt og inddraget i arbejdet med at skabe en sund og sikker arbejdsplads.

2.4 Anti-korruption og hvidvask

Etik er en integreret del af vores måde at drive forretning på i Fog. En høj etik er vigtig for vores samarbejdet med kunder, leverandører og medarbejdere og betyder bl.a. at:

- Vi overholder loven
- Vi udviser omhu og bruger sund fornuft inden for områder, som ikke er reguleret via lovgivning
- Vi accepterer ikke bestikkelse, bedrageri, tyveri og lign.
- Vi overholder gældende konkurrenceregler

Hovedprincipper for anti-korruption

- I Fog har vi nul tolerance over for enhver form for korruption, bestikkelse eller interessekonflikter
- Medarbejdere må ikke give eller modtage gaver, ydelser eller økonomiske fordele til/fra forretningsforbindelser, som kan påvirke deres objektivitet
- Gaver eller repræsentation må aldrig være rede penge eller af betydelig værdi. Gaver af symbolsk karakter kan accepteres efter godkendelse af nærmeste leder. 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. Overtrædelser kan medføre ansættelsesretlige sanktioner, herunder bortvisning

Hovedprincipper for 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 kunden informeres, når der sker indberetning, så kunden er bekendt med, at loven er overtrådt

Der er tillige udfærdiget et e-learning-modul med undervisning i håndtering og overholdelse af regler omkring hvidvask, som er obligatorisk for alle medarbejdere i Fog.

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 Hvidvasksekretariatet under National enhed for Særlig Kriminalitet.

2.5 Miljø og Klima

Fog er en del af byggebranchen og har et særligt ansvar for at bidrage til den grønne omstilling. Vi ønsker at minimere vores miljøpåvirkning, reducere CO²e-udledninger og fremme bæredygtige løsninger i både drift, leverandørkæde og kundeportefølje. Miljø og klimaområdet er en vigtig del af vores samlede tilgang til bæredygtighed. I Fog arbejder vi for at minimere affald, optimere ressourceforbrug og fremme genanvendelse i alle led af værdikæden. Fog ønsker at være en del af løsningen. Vi tror på, at ansvarlig drift, innovation og samarbejde kan drive byggebranchen i en grønnere og mere bæredygtig retning – til gavn for både kunder, medarbejdere og samfundet som helhed

Hovedprincipper for miljø og klima i Fog

- **Reduktion af CO²e og energiforbrug:**
Vi måler og reducerer løbende CO²e-udledninger i scope 1, 2 og 3. Vi optimerer energiforbrug, transport og drift med fokus på effektivitet og grønne løsninger
- **Cirkulær ressourceanvendelse:**
Vi arbejder for at reducere affald og øge genanvendelse gennem initiativer som "Red Stumperne", der mindsker ressourcepild og inspirerer til nye anvendelser af materialer
- **Materialer og leverandører:**
Vi prioriterer produkter fra leverandører, der lever op til høje miljøstandarder. Vi anvender og fremmer certificeret træ og samarbejder med partnere om miljø- og klimavenlige tiltag
- **Grøn mobilitet og drift:**
Vores firmabilpolitik fremmer elbiler, og vi investerer i grøn transport og logistik. Vi gennemfører løbende energiforbedringer på vores lokationer, herunder optimeret belysning og varmeforsyning

Fogs Code of Conduct stiller krav til vores leverandører, herunder om miljømæssige forhold. Det gælder for alle virksomheder, der leverer produkter og/eller tjenester til Fog, inkl. leverandører, deres medarbejdere og konsulenter.

Leverandører forpligter sig til at følge gældende lovbestemte og internationale standarder for miljøbeskyttelse. Deres ansvar omfatter at minimere miljøforurening, kontinuerligt at forbedre miljøbeskyttelsen samt at fokusere på miljømæssige optimeringer. I valget af materialer og metoder skal leverandører prioritere alternativer, der ikke udgør risici for miljøet, når sådanne alternativer er tilgængelige og passende.

Fog opfordrer alle samarbejdspartnere til at minimere klimapåvirkning fra egen drift og værdikæde og identificere konkrete tiltag til minimering af CO₂-udledning, øget beskyttelse af biodiversitet og større grad af cirkularitet.

2.6 Data-etik

I Fog ønsker vi at sikre en etisk, gennemsigtig og ansvarlig håndtering af data. Politikken har til formål at skabe tillid blandt kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere ved at tydeliggøre, hvordan vi beskytter og anvender data i overensstemmelse med gældende lovgivning og etiske principper. Vi følger gældende lovgivning, herunder EU's databeskyttelsesforordning (GDPR), og arbejder i tråd med anbefalingerne i Regeringens "Dataetiske Værdikompas".

Hovedprincipper for dataetik i Fog

- **Lovlighed og gennemsigtighed:** Al behandling af persondata sker i overensstemmelse med GDPR og nationale regler
- **Dataminimering:** Vi indsamler kun de oplysninger, der er nødvendige for at levere vores ydelser og drive virksomheden effektivt
- **Datasikkerhed:** Vi har etableret tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der beskytter data mod uautoriseret adgang, tab og misbrug
- **Ansvarlig brug:** Data anvendes kun til de formål, som den er indsamlet til, og med respekt for privatliv og forretningsfortrolighed. Kun medarbejdere med relevant behov har adgang til følsomme oplysninger

For at sikre korrekt håndtering af data gennemfører vi regelmæssige kontroller og sletter data, som ikke længere er relevante. Alle medarbejdere gennemfører desuden årligt et obligatorisk e-learning modul om datasikkerhed og etik.

Alle personer, som vi i Fog opbevarer data om, har ret til indsigt, berigtigelse og sletning af deres oplysninger i henhold til gældende lovgivning. Ved kreditvurdering af kunder kan vurderingen ske automatisk, men kunder har altid mulighed for at anmode om manuel vurdering.

Vores GDPR-ansvarlige har det overordnede ansvar for efterlevelse af politikken i tæt samarbejde med IT-afdelingen og compliancefunktionen. Eventuelle brud på databeskyttelse indrapporteres og behandles i henhold til Fogs interne beredskabsprocedure.

3. Gennemsigtighed og håndtering af afvigelser

Politiksamlingen opdateres løbende og gøres tilgængelig for alle medarbejdere via Fogs intranet Actimo og personalehåndbogen. Der følges årligt op på overholdelsen i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen og HR's interne gennemgang.

Vi forpligter os til åben kommunikation og fortsat udvikling af en kultur præget af ansvarlighed, etik og respekt.

I Fog opfordrer vi alle medarbejdere og samarbejdspartnere til at indberette uetisk adfærd, lovovertrædelser eller brud på Fogs politikker og retningslinjer.

Indberetninger kan ved henvendelse til nærmeste leder, HR eller ske anonymt via Fogs whistleblowerordning via <https://www.johannesfog.dk/om-fog/whistleblowerordning>.

Ordnningen håndteres af et eksternt advokatselskab, som i anonymiseret form videreformidler indberetningerne til Fogs whistleblower-komité.

Whistleblower-komitéen består af Fogs adm. direktør, økonomidirektøren samt HR-chefen, som deltager i sagsbehandlingen af en modtaget indberetning, medmindre indberetningen angår et af medlemmerne i whistleblower-komitéen. I så fald deltager det pågældende medlem ikke i sagsbehandlingen.

Alle sager behandles fortroligt og uden risiko for repressalier mod den, der indberetter. Formålet er at sikre tidlig opmærksomhed og hurtig afhjælpning af uacceptable forhold.

Godkendt af direktionen for Johannes Fog A/S

Revisionsdato: Oktober 2025