

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 2021.

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

Arbejdstagerrettigheder

Menneskerettigheder

- Kvalitet, service og etik

Anti-korruption

Hvidvask

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. 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 samt tre anhængere, 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.

Fog har implementeret incitamentsmodeller overfor kunderne, der hjælper til at effektivisere distribution og reducere miljøbelastningen.



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 Danmark, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen. 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. Vi ønsker at nedbringe vores bygningers energiforbrug.
Sociale- og medarbejderforhold	Arbejdsulykker Dårlig trivsel blandt medarbejdere Sygefravær Fysisk hårdt arbejde hos nogle medarbejdergrupper Medarbejdere der ikke har de nødvendige kompetencer eller rette oplæring/information til at kunne løse 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.

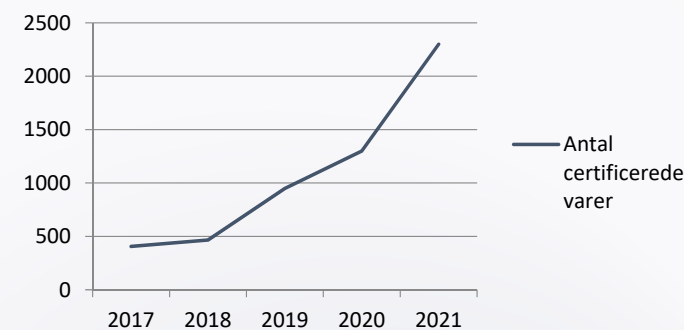
I 2016 blev Johannes Fog PEFC™ og FSC®-certificeret (FSC® C129279 - NC-PEFC/COC-023035). Det betyder, at vi nu tilbyder produkter, der er produceret under hensyntagen til bæredygtig træfældning som bl.a. indebærer genplantning, beskyttelse af truede dyrearter/træsarter samt det rette sikkerhedsudstyr 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 2021 er vi fortsat certificeret. Fog udvider løbende det lagerførte sortiment af certificerede varer, og har med udgangen af 2021 ca. 2300 certificerede varer på hylderne**.

Fremadrettet vil der blive arbejdet med udvidelse af antallet af certificerede varer, og på at certificeringen opretholdes.

Antal certificerede varer



- I forbindelse med byggeri på Firskovvej er der blevet fjernet to gamle trælasthaller. Den yngste af disse er flyttet til Vordingborg og er blevet genopført fremfor blot at blive skrottet.
- Fra 2021 er Fog ophørt med at trykke og distribuere taktisk markedsføring (tilbudsaviser). Markedsføring sker nu først og fremmest via digitale medier og udsendelse af digitale nyhedsbreve.
- Fleres steder doneres kasseret eller beskadiget materiale til foreninger eller institutioner. Fx har Fog i Helsingør en aftale med kommunen som gratis aftager kasseret eller beskadiget materiale (træ og plader), som genbruges til at bygge med i kommunens institutioner i stedet for at blive smidt ud.
- Op til jul blev de juletræer, der ikke var blevet solgt foræret væk til kunder – for at sikre at de kom i brug, i stedet for at blive smidt væk. Kunderne havde i en forretning mulighed for (frivilligt) at donere penge til velgørenhed i stedet for betalingen for juletræet.
- I Værebros er der fokus på affaldssortering og antallet af fraktioner er øget. Desuden er der konstrueret beholdere til placering på matriklen, som gør det nemmere for både kunder og medarbejdere at affaldssortere.
- Fremadrettet vil der være øget fokus på affaldssortering og genbrug af materialer.



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.
- Fremadrettet vil der fortsat være fokus på begrænsning af CO2 udledning i virksomheden, og udskiftning af lys og varmekilder til mere klimavenlige løsninger.

Aktivitet:

I 2021 er yderligere to trucks udskiftet med el-trucks. Skiftet forventes at give en årlig besparelse på 58.300 kWh. Således er 92 % af vores trucks nu udskiftet til el-trucks.



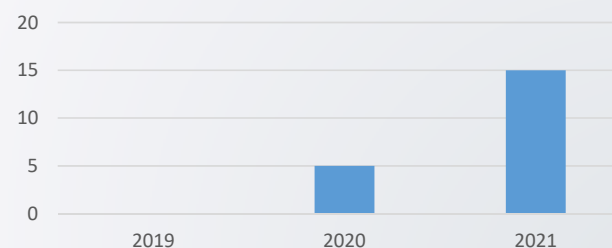
Klimaforhold II

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 haft fokus på el- og hybridbiler i vores politik for firmabiler. Foreløbig er 15 ud af 55 firmabiler udskiftet med el- eller hybridbiler. På årsbasis skiftes ca. 15 biler efterhånden som leasingaftaler udløber.
- I forbindelse med skift af firmabiler vil der fremover fortsat være fokus på udskiftning til el- eller hybridbiler.



El/hybrid biler



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. Fremadrettet arbejdes fokuseret på virksomhedens interne kommunikation for at optimere informationsflowet til alle medarbejdere.

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 er ultimo 2021 gennemført arbejdspladsvurdering (APV) i alle afdelinger. APV'en fik en besvarelsesprocent på 86 %. I de lokale arbejdsmiljøgrupper vil der nu bliver udarbejdet handlingsplaner på baggrund af APV'en. Der vil fremadrettet blive arbejdet med handlingsplanerne indtil alle arbejdsmiljøudfordringer er løst.

Indlagt i APV'en var også spørgsmål om jobtilfredshed og trivsel. Her svarer 91 % af de deltagende medarbejdere, at de er helt eller delvist enige i "Jeg er tilfreds med mit job som helhed – alt taget i betragtning". 93 % svarer, at de er helt eller delvist enige i, at "Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde".

Medarbejdere der oplever udfordringer med trivsel, chikane eller lign. kan til enhver tid anmelde forholdet i virksomhedens whistleblowerordning.



Sociale- og medarbejderforhold - Arbejdsmiljø

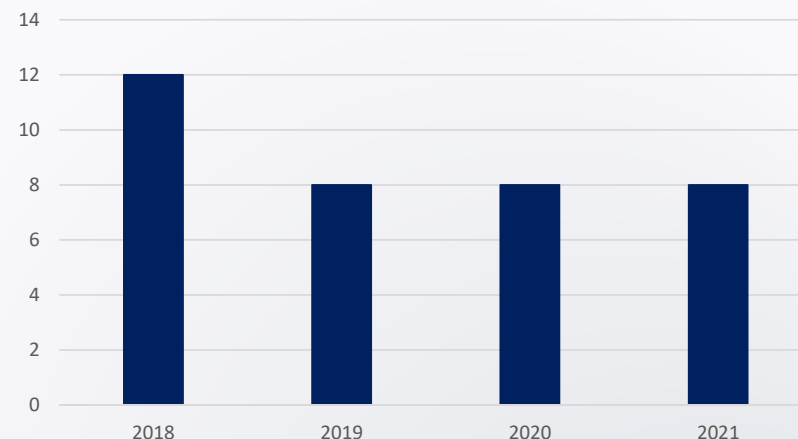
Vi har stort fokus på sygefravær – fordi vi ønsker at hjælpe sygemeldte medarbejdere hurtigt tilbage på arbejdspladsen, og for at mindske belastningen af de medarbejdere der bliver ramt, når kollegaer er syge. Fra 2020 til 2021 er fraværsprocenten faldet fra 3,55 % til 3,48 %**.

Vores medarbejderes sikkerhed er vigtig for os. Der har i 2021 været otte anmeldepligtige arbejdsulykker som er indberettet til arbejdstilsynet fordelt på alle ti afdelinger*. Det er samme antal som i 2020**.

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 de afdelinger, der er at finde på Arbejdstilsynets Smiley-oversigt, har grønne smileyer. Vi har modtaget tre reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2021*/**. Vores målsætning om, at alle afdelinger skal have grønne smileyer, er således opfyldt. Målsætningen fastholdes fremadrettet.

11. februar 2022 - side 16

*Kilde: advi.at.dk

** Se regnskabspraksis bagerst i rapporten

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 tilbyder nu flere end 180 forskellige kurser. Siden 2017 har vi haft en konstant fremgang i både deltagere og kurser - der er således blevet gennemført flere end 15.000 kurser^{*/**}. Også fremadrettet har vi fokus på uddannelse og udvikling af vores medarbejdere – både vi Fog Univers og via anden undervisning.



Arbejdstagerrettigheder

Vores medarbejdere er en vigtig ressource, og samarbejdet med og mellem vores medarbejdere er vigtig for os.

Følgende punkter er derfor gældende i Fog:

- Vi gør ikke brug af børnearbejde
- Vi benytter os ikke af tvungent eller pligtmæssigt arbejde
- Vi forskelsbehandler ikke vores medarbejdere i arbejds- og ansættelsesmæssige forhold
- Vores medarbejdere har foreningsfrihed
- Vi er omfattet af kollektiv overenskomst

Hvis en medarbejder oplever en overtrædelse af disse punkter, opfordres medarbejderen til at informere sin nærmeste leder eller dennes leder eller til at anmelde forholdet via virksomhedens whistleblowerordning. Indberetningen kan foretages anonymt og håndteres af en ekstern samarbejdspartner.

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.

I 2021 har alle aftaleleverandører underskrevet Fog Code of Conduct i forbindelse med årsaftaleforhandlingerne. Målsætningen er således opfyldt. Fremadrettet er det fortsat målsætningen, at alle aftaleleverandører skal underskrive Fog Code of Conduct.



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.

Der har i 2021 ikke været indberetninger via ordningen. Både politik på området og whistleblowerordningen fastholdes fremadrettet.



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 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 31 mio. kr. til velgørende formål – de største donationer til:

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

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 blev 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 en håndværksmæssig uddannelse. Karavanen består af fem biler og fem trailere, der kører ud til nordsjællandske skoler og underviser i tømmer- og snedkerfag. Fonden har også i 2021 støttet projektet økonomisk.

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 457 fastansatte medarbejdere. Den yngste medarbejder er 19 år – den ældste 80! Gennemsnitsalderen er 46 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i 7,5 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 – fx gennem besøg på handelsskoler.

Covid-19 pandemien har medført, at vi måtte omlægge fysiske besøg til digitale møder i starten af året. I slutningen af året lykkedes det igen at få gennemført nogle fysiske møder på skoler. På møderne – både de digitale og de fysiske - har vi dels præsenteret branchen og virksomheden, og dels spillet et handelsspil med eleverne.

Pr. 31. december 2021 havde vi 15 elever ansat i koncernen. Det er vores målsætning at øge antallet af elever betragteligt de kommende år.

Mangfoldighed - Medarbejdere

Aktivitet:

I 2021 fik vi borger A ind i et forløb til afslutning af elevforløb. Borgeren har gennemført sit elevforløb, og er fortsat i Fog med henblik på yderligere udvikling. Tidligere var forventningen udslusning til flexjob, men nu forventes borgeren på sigt at blive udsat til ordinær fuldtidsansættelse.

Aktivitet:

I 2021 startede borger B i praktik. En borger med indlæringsvanskeligheder som krævede ekstra tid til oplæring og instruktion. Borgeren faldt godt ind i afdelingen, hvor han var i praktik, og klarede alle opgaver rigtig godt. Borgeren er nu ansat på ordinære vilkår i en 30 timers stilling.

Vi ønsker at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2021 haft 20 medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller lignende støtteordninger.

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 begrænsninger for denne indsats, da kommunerne i noget af 2021 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 18 borgere i praktik og arbejdsprøvning i 2021. 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.

Vi fastholder – og udvider gerne – samarbejdet med jobcentrene om at hjælpe ledige borgere tilbage på arbejdsmarkedet.

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 medarbejderes kvalifikationer passer til det job, der skal udføres, og vi tilstræber mangfoldighed i sammensætning af medarbejderstab, ledelse og bestyrelse angående køn, alder, uddannelsesniveau, oprindelse og arbejdsevne.

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

Ændring af sammensætningen i ledelsen af virksomheden vil, med baggrund i medarbejdersammensætningen generelt og ledersammensætningen på de lavere lederniveauer, være et langsigtet arbejde med følgende initiativer:

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

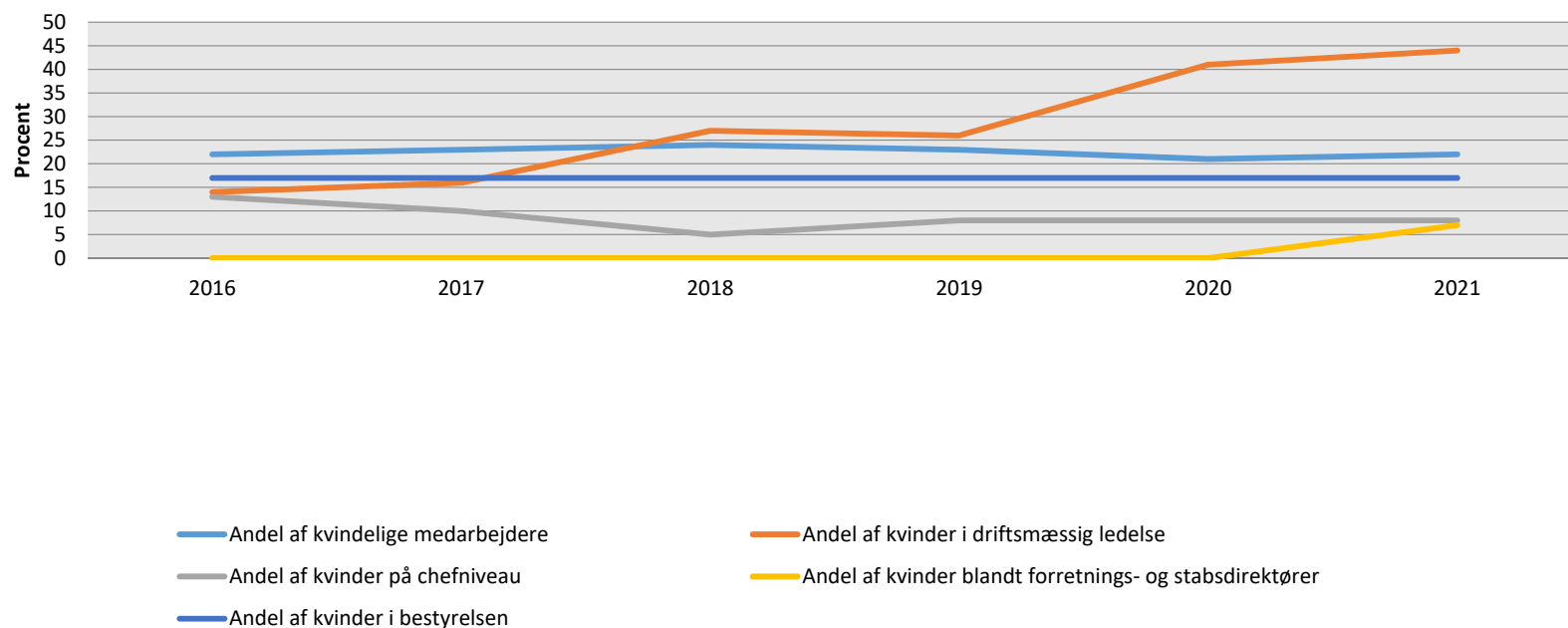
Mangfoldighed - kønsfordeling

Trælastbranchen er traditionelt en branche med mange mandlige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden i 2021 ses nedenfor**:

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	78 %	22 %
Driftsledelse	56 %	44 %
Ledelse (chefniveau)	92 %	8 %
Forretnings- og stabsdirektører	93 %	7 %
Bestyrelse	83 %	17 %

Mangfoldighed – andel af kvinder

Kvindelige medarbejdere og ledere **



Mangfoldighedspolitik - målsætning

Det er vores målsætning, at andelen af kvinder i Fog i 2021 skal udgøre 25 % af det samlede antal medarbejdere.

*Der har været en lille stigning i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 21 % i 2020 til 22 % i 2021**. 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 27 ledere hvoraf 12 er kvinder, svarende til 44 %. 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 mere end 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 39 ledere heraf tre kvinder, svarende til 8 %**. Tre stillinger på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2021. Der var ingen kvindelige kandidater i ansøgerfeltet. Fra 2020 til 2021 ses dermed ingen ændring i andelen af kvinder på chefniveau. Målsætningen er 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 2021 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 vores sporbarhedsprocedurer.
Sociale og medarbejderforhold	APV	APV spørgeskema er udeladt til alle fastansatte medarbejdere i Fog.
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 "Arbejdsmiljø i din virksomhed".
Sociale og medarbejderforhold	Antal smileyer	Statistik er trukket på Arbejdstilsynets side "Arbejdsmiljø 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.
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 % af vores indkøb.
Mangfoldighed	Kønsfordeling - medarbejdere	Baseret på de 457 fastansatte medarbejdere, der var ansat pr. 31. december 2021. Heraf var 15 direktører, 39 på chefniveau og 27 på lederniveau.
Mangfoldighed	Kønsfordeling - bestyrelse	Baseret på de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen.

