



CSR Rapport 2025

Johannes Fog A/S
Firskovvej 20, 2800 Kongens Lyngby
CVR-nr. 16314439

Stærkere sammen – med et klart fundament

2025 blev året, hvor Fog traf en væsentlig beslutning om fremtiden. Med indtræden i XL-BYG valgte vi en model, der styrker vores konkurrencekraft og økonomiske bæredygtighed – uden at give afkald på vores navn, vores blå farve eller vores fondsejede fundament.

Beslutningen blev truffet i en branche præget af konsolidering, stigende dokumentationskrav og skærpet konkurrence. For at sikre en robust og langsigtet forretning var det nødvendigt at styrke vores platform. Samarbejdet i XL-BYG giver os adgang til stærkere indkøb, bredere sortiment, bedre logistik og nye faglige netværk. Samarbejdet i XL-BYG giver os bedre forudsætninger for at udvikle forretningen – uden at ændre på, hvem vi er.

Forandringer har konsekvenser. I forbindelse med omstillingen har vi måttet reducere medarbejderstaben. Det er en svær, men til tider nødvendig del af ansvarlig ledelse. Vi har lagt vægt på en ordentlig proces med åbenhed og respekt for de berørte medarbejdere.

Samtidig har vi fastholdt fokus på trivsel, sikkerhed og kompetenceudvikling. En ansvarlig forretning forudsætter medarbejdere, der har de rette kompetencer og arbejder i trygge rammer. Derfor har vi fortsat investeringerne i udviklingen af vores medarbejdere. På selve bæredygtighedsområdet betyder det, at vi nu har haft mere end 80

medarbejdere gennem uddannelsen til "certificeret kunderådgiver i bæredygtigt byggeri".

Som fondsejet virksomhed har vi et langsigtet perspektiv. Vi skal drive en sund forretning, fordi det er grundlaget for at kunne bidrage til lokalsamfund og almennyttige formål. Økonomisk ansvarlighed og samfundsansvar hænger sammen.

I 2025 har vi videreført vores arbejde med at styrke dokumentationen i værdikæden og reducere miljøpåvirkningen fra drift og transport. I starten af 2025 ankom vores to første el-lastbiler, som udover at mindske vores kørsel på diesel også har medvirket til et bedre arbejdsmiljø for vores chauffører.

Bæredygtighed er ikke et særskilt projekt i Fog. Det er en del af den måde, vi driver forretning på. Miljøhensyn, sociale forhold og god forretningsstyring skal understøtte hinanden og bidrage til vores virksomhed, der holder i længden.

2025 blev året, hvor vi styrkede vores platform – men også året, hvor vi tydeliggjorde fundamentet, vi står på.

Vi er i dag XL-BYG Fog – forankret i vores værdier og med et klart fokus på at drive en ansvarlig og langsigtet forretning.



KARSTEN ØSTERGAARD LARSEN
ADMINISTRERENDE DIREKTØR
JOHANNES FOG A/S



Indhold

Forretningsmodellen	6	Forretningsstyring og etik.....	35
Ejer og ledelsesstruktur	8	Vores politikker	37
Fakta om Fog	10	Menneskerettigheder	40
 Miljø og Klima.....	12	Diversitet, lighed og inklusion	41
Mindre spild – mere cirkulation		Arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed	42
af byggematerialer	15	Miljø og Klima	43
Ansvarligt skovbrug.....	16	Anti-korruption og hvidvask.....	44
Firmabilpolitik.....	16	Data-etik	46
El-lastbiler	19	Gennemsigtighed og håndtering af afvigelser	47
Kompetenceniveau inden for bæredygtighed	20	Regnskabspraksis	48
Rådet for Bæredygtigt Byggeri	21	Manifest	50
 Sociale forhold.....	22		
Mangfoldighed i Fog	26		
Borgere uden for arbejdsmarkedet	28		
Sikkerhed	28		
Sociale forhold i praksis	31		
En anderledes skolevej med plads til praksis	33		

Forretningsmodellen

Hos Johannes Fog A/S (Fog) stræber vi efter at være den foretrukne samarbejdspartner for kunder, medarbejdere og leverandører, der søger kvalitet og service inden for byggematerialer og boligartikler. Vores mål er at levere størst mulig værdi til dem, der bygger og bor i vores lokalsamfund. Dette er en central del af vores løfte om, at "Fog holder i længden."

Fog består af 9 fysiske XL-BYG Fog forretninger primært beliggende i Nordsjælland med undtagelse af en enkelt, der ligger i Vordingborg. Disse forretninger tilbyder et bredt udvalg af byggematerialer, træ, plader og isenkram. Herudover har Fog også Bolig & Design afdeling beliggende i Lyngby samt egen webshop, johannesfog.dk.

Rådgivning foregår lokalt i hver enkelt butik, hvor dygtige og fagligt uddannede medarbejdere hjælper både professionelle og private kunder med at finde de bedste løsninger til deres projekter. Denne rådgivning tager udgangspunkt i kundernes behov, god byggeskik, holdbare løsninger og hensynet til miljøet.

Varer

De fleste varer distribueres fra vores samarbejdspartnere blandt byggematerialeleverandører, men vi bearbejder også selv mindre partier af træ før videresalg.

Vores indkøbsafdeling sikrer en effektiv sourcing af produkter. Hovedparten stammer fra velrenommerede mærkevareleverandører, men vi køber også råvarer som træ.

Distribution

Varerne leveres til kunderne via tre kanaler:

- Direkte levering fra producenten til byggepladsen, typisk ved store leverancer af varer som isolering, gips eller vinduer.
- Levering fra vores lager til kunderne, oftest via vores fire distributionscentre – herunder salg gennem webshoppen.
- Afhentning af varer i butikkerne, hvor kunderne selv står for transporten.

Fog råder over 20 egne lastbiler, hvoraf to kører på el og anvender derudover eksterne vognmænd, når det er nødvendigt. Valget af distributionsmetode tilpasses varernes type og mængde for at sikre den mest omkostningseffektive og miljøvenlige løsning. Vi arbejder kontinuerligt på at optimere og reducere miljøbelastningen fra vores distribution. Dette sker både i tæt samarbejde med kunderne og gennem interne tiltag, der gør vores logistik mere bæredygtig.



**LEVERANDØRER OG
PRODUCENTER**



**FORRETNING OG
LAGER**



**RÅDGIVNING
OG SALG**



**DISTRIBUTION
OG LEVERING**

Fogs del af værdikæden



**AFHENTNINGSKUNDER
ONLINE KUNDER
BESTILLINGSKUNDER**

Ejer og ledelsesstruktur

Johannes Fog A/S er 100% ejet af den almennyttige Tømmerhandler Johannes Fogs Fond. Fonden blev stiftet i 1973 med det formål at dele ud af vores overskud til glæde for mennesker og fællesskaber. Et socialt ansvar der sigter mod at påvirke samfundsudviklingen gennem vores støtte til almennyttige formål, velgørenhed og miljømæssige forbedringer.

Fonden hjælper, hvor indsatser og projekter gør livet bedre og beriger vores samfund med oplevelser og større mangfoldighed. Alt det, vi stammer fra, skal gives videre til de nye generationer.

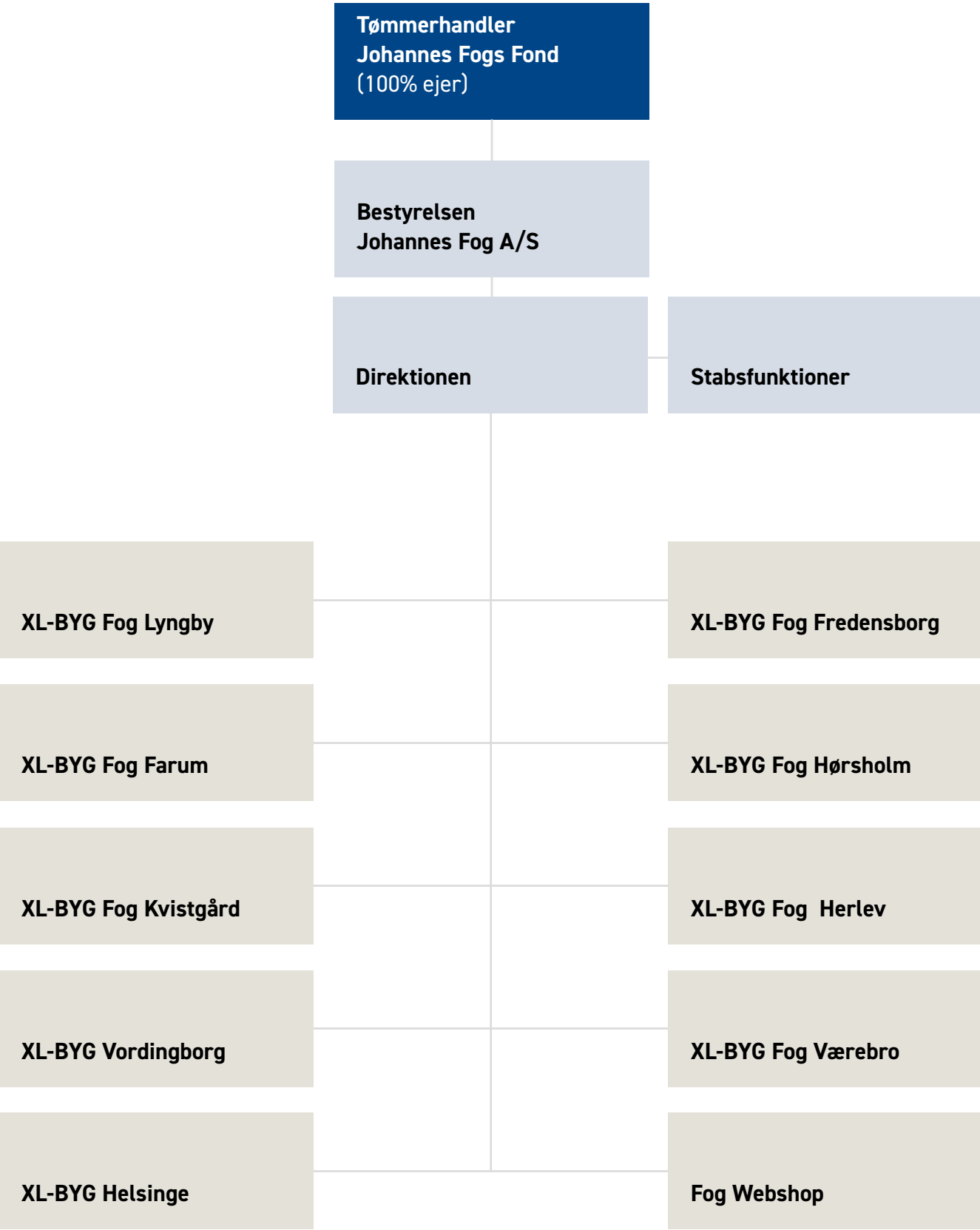
Derfor er det også fondsmidler, der højner talent og faglighed, inspirerer og vækker interesse for håndværksfaget blandt de unge.

Sidst, men ikke mindst, vægter vi godt naboskab højt. Mange fondsmidler omsættes årligt til rum for leg og bevægelse, så kreativiteten kan blomstre i

vores lokalsamfunds institutioner og foreninger. Uanset hvad vores kunder køber hos os, investerer de i samfundssind og medmenneskelighed.

Derfor tager vi vores ansvar for forretningen alvorligt hver dag. Jo mere vi lægger i det, jo mere har vi at dele ud af.

Fra adskillige nye "gamle" huse og haver på Frilandsmuseet til støtte af Læger uden grænsers arbejde med børnesundhed. Fra vinterpakker med udstyr til ukrainske soldater til Frelsens Hærs julehjælp pakker og foreningen Enestående Forældres konfirmationspakker til værdigt trængende. Fra medicinsk forskning i Region Hovedstaden til støtte til at forebygge og afhjælpe ensomhed blandt unge. Fondens tildelinger spænder vidt.



FAKTA OM FOG 2025

1920	Grundlagt i Lyngby
1,1	Omsætning (mia. DKK)
342	Antal medarbejdere
265/77	Antal mænd/kvinder
8,4	Gennemsnitlig anciennitet (år)
46	Antal medarbejdere i fleksjob, løntilskud, arbejdsprøvning og lignende
10	Andel af egne lastbiler, der kører på el (%)
>80	Antal medarbejdere der har gennemført kurset "Certificeret kunderådgiver i bæredygtigt byggeri"



De Røde Porte er realiseret med støtte fra Tømmerhandler Johannes Fogs Fond, som bidrager til almennyttige projekter, der styrker fællesskab og lokalsamfund.

Miljø og Klima

Vi arver ikke jorden
fra vores forældre,
vi låner den af vores
børn.

→ Chief Seattle

Miljø og Klima

I Fog arbejder vi målrettet for at reducere vores miljø- og klimabelastning og bidrage til en mere ressourceeffektiv byggebranche. I 2025 har vi haft særligt fokus på at minimere spild af byggematerialer, fremme cirkulære løsninger og styrke vores indsats inden for klimavenlig transport.

Gennem initiativer som Red Stumperne og XL-BYG Cirkulært arbejder vi aktivt for at give materialer og værktøj nyt liv og sikre, at ressourcer udnyttes bedst muligt. Samtidig har vi taget konkrete skridt i omstillingen af vores transportflåde med

introduktionen af el-lastbiler, der understøtter vores ambition om at reducere CO₂-udledningen.

Et højt kompetenceniveau er en forudsætning for at lykkes med den grønne omstilling. Derfor har vi i 2025 yderligere styrket vores uddannelsesindsats, så alle medarbejdere er bedre klædt på til at rådgive om bæredygtige løsninger og navigere i kravene til moderne byggeri.



MINDRE SPILD – MERE CIRKULATION AF BYGGEMATERIALER

Hos Fog arbejder vi målrettet på at reducere spild af byggematerialer og sikre, at ressourcer udnyttes bedst muligt. I byggebranchen opstår der ofte materialerester, som stadig har værdi – enten i deres oprindelige form eller som råmateriale til nye produkter. Derfor arbejder vi med flere initiativer, der giver materialer og værktøj nyt liv.

RED STUMPERNE – MATERIALER FÅR EN NY CHANCE

Et af disse initiativer er konceptet ”**Red Stumperne**”, hvor træ og andre byggematerialer, som ikke kan sælges som standardvarer, i stedet sælges til reduceret pris. Det kan for eksempel være materialer med mindre kosmetiske skader, rester fra produktion eller varer, der ikke passer til standardmål.

Konceptet giver kunderne adgang til kvalitetsmaterialer til en lavere pris – samtidig med at materialer, der ellers ville blive kasseret, bliver anvendt i nye projekter. Dermed bidrager initiativet til at reducere ressourcespild og behovet for ny produktion.

NYE MULIGHEDER GENNEM XL-BYG CIRKULÆRT

Efter Fogs indtræden i XL-BYG-kæden er arbejdet med at reducere materialespild blevet udvidet yderligere. Flere af vores forretninger tilbyder nu også **XL-BYG Cirkulært**, som gør det muligt for kunder at aflevere brugt træ og elværktøj i byggemarkedet med henblik på genbrug eller genanvendelse.

Materialer og værktøj, der stadig kan anvendes, sendes videre til genbrug, mens øvrige materialer sorteres til genanvendelse eller korrekt håndtering. På den måde kan ressourcer fra byggepladser indgå i nye sammenhænge fremfor at ende som affald.

For professionelle kunder kan ordningen også bidrage til dokumentation i bæredygtigheds-certificeret byggeri, da håndteringen af materialerne kan indgå i projekternes miljørapportering.

EN MERE CIRKULÆR BYGGEBRANCHE

Initiativer som **Red Stumperne** og **XL-BYG Cirkulært** er eksempler på, hvordan vi i Fog arbejder med cirkulær tænkning i praksis. Målet er at gøre det lettere for både professionelle håndværkere og private kunder at træffe valg, der reducerer spild og udnytter eksisterende ressourcer bedre.

Byggebranchen står over for stigende krav til dokumentation, ressourceforbrug og klimaaftryk. Ved at udvikle løsninger, der giver materialer og værktøj en længere levetid, ønsker vi i Fog at bidrage til en mere ansvarlig og ressourceeffektiv byggebranche.

ANSVARLIGT SKOVBRUG

Ansvarligt skovbrug og certificeret træ – det holder i længden.

Derfor har vi i Fog stort fokus på FSC® og PEFC certificeringsordningerne og opretholdelse af kravene hertil.

Fog er medlem af FSC® Danmark og PEFC Danmark og støtter derved udbredelsen af bæredygtigt skovbrug til gavn for skov, dyr og mennesker verden over.

Fog har i mere end 15 år tilbudt vores kunder miljø- og bæredygtighedscertificeret træ. Vores ambition er at have alt vores træ certificeret, og med ca. 98 procent af alt træ FSC® eller PEFC mærket er vi godt på vej. Ud over at sælge træ og skovprodukter direkte videre, forarbejder vi også træ på vores FSC®- og PEFC-certificerede snedkeri i Herlev.

Vi uddanner løbende vores medarbejdere i de relevante sporbarhedsprocedurer og har i alle forretninger dedikerede certificeringsansvarlige, som kan instruere nye medarbejdere og informere om eventuelle opdateringer. Foruden den eksterne audit gennemføres der hvert år interne audits i alle forretninger.

FIRMABILPOLITIK

I 2024 opdaterede vi endnu en gang vores politik for firmabiler. Denne gang fra at prioritere el- og hybridbiler til udelukkende at tillade elbiler, når vores ansatte fremover skal skifte firmabil. Dette sker for at reducere den miljømæssige belastning og klimaaftryk, der kommer fra Fogs flåde af firmabiler. I 2025 udgjorde elbiler ca. 55 procent af den samlede firmabilsflåde.

Bilerne udskiftes efterhånden som leasingaftalerne udløber, og vi forventer derfor, at der udelukkende vil være elbiler efter 2028.



EL-LASTBILER GIVER RO PÅ VEJEN OG HOS KUNDERNE

Som led i Fogs indsats for at reducere CO₂-udledningen og mindske den samlede miljøpåvirkning er de første el-lastbiler nu taget i brug. El-lastbilerne markerer et vigtigt skridt i omstillingen af Fogs transportflåde og bidrager til mere støjsvag og skånsom distribution, særligt i byområder og tidlige morgentimer.

Overgangen til el har ikke kun betydning for klimaet, men også for hverdagen bag rattet og hos kunderne. Den reducerede støj betyder, at leveringer kan foretages med færre gener for omgivelserne, og flere kunder reagerer positivt, når lastbilen ankommer næsten lydløst.

For chaufførerne er forskellen tydelig i det daglige arbejde. Støjen i kabinen er markant reduceret, og køreoplevelsen opleves som roligere, uden at det går ud over bilens funktion eller køreegenskaber.

“Der er en helt anden ro, både i førerhuset og hos kunderne. Mange siger, at de slet ikke kan høre, når jeg er kommet. Støjen i kabinen er væk, og jeg er mindre træt i hovedet, når jeg kommer hjem. Bilen kører som den plejer, men oplevelsen er bare bedre,” fortæller Kristian, chauffør hos Fog.

VI PRIORITERER ET HØJT KOMPETENCENIVEAU INDEN FOR BÆREDYGTIGHED

I Fog ønsker vi, at alle medarbejdere er klædt på til den dagsorden, der præger byggeriet i disse år. Derfor iværksatte vi i 2022 et ambitiøst uddannelsesprogram, der styrker medarbejdernes kompetencer inden for bæredygtigt byggeri.

Vi mener, at ansvarlighed i byggeriet holder i længden. Samtidig ved vi, at det kræver viden at kunne navigere i lovgivning, certificeringskrav og mærkningsordninger. Tanken bag uddannelsesprogrammet er derfor, **at alle skal vide noget, nogle skal vide mere – og enkelte skal være specialister.**

Faglighed er en kerneværdi i Fog. Derfor samarbejder vi fortsat med Molio – Byggeriets Videnscenter – om et uddannelsesforløb med efterfølgende eksamen. Ved udgangen af 2025 har Fog haft mere end 80 medarbejdere på uddannelsen som Certificeret kunderådgiver i bæredygtigt byggeri.

Derudover har flere medarbejdere gennemført specialistuddannelser – blandt andet som DGNB-konsulenter – så vi kan hjælpe vores kunder med kravene i certificeret byggeri.

BÆREDYGTIGHED I FOG – GRUNDUDDANNELSE FOR ALLE MEDARBEJDERE

I 2025 har vi taget næste skridt i vores kompetenceopbygning med lanceringen af den obligatoriske grunduddannelse **“Bæredygtighed i Fog”**. Uddannelsen er til **gængængelig online og består af fem moduler.**

Formålet med grunduddannelsen er at sikre, at alle medarbejdere i Fog har en fælles forståelse af og sprog for bæredygtighed i byggeriet og kender virksomhedens egen tilgang til området. Samtidig giver modulerne medarbejderne et bedre grundlag for dialogen med kunder og samarbejdspartnere.

På den måde arbejder vi målrettet for at sikre et højt kompetenceniveau i hele organisationen – til gavn for både vores kunder, vores medarbejdere og den bæredygtige udvikling i byggeriet.

Modulerne er bygget op omkring fem emner:

- **Modul 1:** Introduktion til bæredygtighed i byggeriet
- **Modul 2:** Danmarks grønne omstilling inkl. lovgivning og certificeringer
- **Modul 3:** Fogs tilgang til bæredygtighed
- **Modul 4:** Kudeperspektivet på bæredygtighed
- **Modul 5:** Greenwashing – hvad vi må og ikke må kommunikere om bæredygtighed

FOG ER MEDLEM AF RÅDET FOR BÆREDYGTIGT BYGGERI

Fog ønsker at bidrage til, at byggeriet bliver mere bæredygtigt, og blev i 2022 medlem af Rådet for Bæredygtigt Byggeri (tidligere Green Building Council Denmark) – en non-profit medlemsorganisation sat i verden for at fremme bæredygtighed i bygge- og ejendomsbranchen, som blandt andet administrerer DGNB certificeringsordningen.



Sociale forhold

Ingen kan fløjte en symfoni. Det kræver et helt orkester at spille den.

→ H.E. Luccock

Sociale forhold

Hos Fog ser vi Sociale forhold som en grundlæggende del af den måde, vi driver virksomhed på. Vores medarbejdere er kernen i vores forretning, og vi arbejder målrettet for at skabe et inkluderende og trygt arbejdsmiljø, hvor forskellighed er en styrke, og alle har mulighed for at udvikle sig.

Vi arbejder aktivt for at tage et socialt ansvar ved at hjælpe borgere uden for arbejdsmarkedet tilbage i job gennem praktikforløb, fleksjob og tætte samarbejder med jobcentre.

Vi tror på, at en stærk virksomhed bygges gennem fællesskab, respekt og ansvarlighed i praksis. Derfor er vores sociale indsats ikke kun formuleret i politikker og måltal, men også forankret i konkrete forløb, hvor mennesker får mulighed for at finde fodfæste, udvikle sig og blive en del af et arbejdsfællesskab.

Samlet set afspejler vores arbejde med sociale forhold en ambition om at skabe værdi – ikke kun for virksomheden, men også for de mennesker og det samfund, vi er en del af.



MANGFOLDIGHED I FOG

Hos Fog tror vi på, at en stærk virksomhed bygger på et mangfoldigt og inkluderende fællesskab.

Ved udgangen af 2025 havde vi 342 fastansatte medarbejdere, med en aldersspredning fra 19 til 84 år og en gennemsnitsalder på 47 år. Medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet i Fog er 8,4 år på tværs af stillinger blandt de fastansatte i alle afdelinger.

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 arbejdssevne.

Arbejdet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn

Fog arbejder på at skabe en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen. Målet med dette er at sikre, at Fogs ledelsesslag afspejler samfundet og bidrager til optimal ledelse, konkurrenceevne og overordnet succes.

I 2025 udgjorde andelen af kvindelige medarbejdere i Fog 22,5%, hvilket er et lille fald fra 23,3% i 2024. Medarbejdernes samlede kønsfordeling i virksomheden i 2025 præsenteres i infoboksen på næste side.

Fog stræber efter, at alle medarbejdere, uanset køn, får lige muligheder for at opkvalificere sig, og virksomheden arbejder aktivt på at rekruttere og fastholde en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen. 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 kandidater uanset køn

Målene for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på de øverste ledelsesniveauer er ikke blevet opfyldt i 2025. Opfyldelsen af disse mål afhænger af kvalifikationer og behov for udskiftning. I 2025 har der ikke været ændringer i bestyrelsen mens der i det øverste ledelsesniveauer har været en mindre organisatorisk omrokering.



FAKTABOKS

Nuværende status:

Hele Fog

- Samlet antal medarbejdere: 342
- Antal mænd/kvinder: 265/77
- Andel af underrepræsenteret køn: 22,5%

Bestyrelse

- Samlet antal medlemmer: 5
- Antal mænd/kvinder: 4/1
- Andel af underrepræsenteret køn: 20%

Øverste ledelsesniveauer (Direktion samt alle med reference til Direktionen)

- Samlet antal medarbejdere: 20
- Antal mænd/kvinder: 17/3
- Andel af underrepræsenteret køn: 18%

BORGERE UDEN FOR ARBEJDS- MARKEDET

Vi ønsker at tage et aktivt socialt ansvar ved at støtte borgere, der står uden for arbejdsmarkedet. I 2025 har vi haft 27 medarbejdere ansat i fleksjob, løntilskud, jobrotation eller lignende ordninger.

Derudover har vi løbende haft borgere i praktik og arbejdsprøvning på tværs af virksomhedens afdelinger. Det drejer sig både om ledige og borgere med øvrige udfordringer, som har brug for en håndsækning for at komme tilbage i arbejde.

Vi samarbejder tæt med flere kommunale jobcentre, hvilket sikrer en stabil tilgang af praktikforløb og et godt match mellem borger og arbejdsplads. Gennem løbende dialog arbejder vi målrettet på at skabe de bedst mulige forløb for den enkelte.

I 2025 har 19 borgere været i praktik eller arbejdsprøvning hos Fog. Flere af disse forløb har ført til positiv udvikling og i nogle tilfælde til ordinær ansættelse, elevplads eller fleksjob i virksomheden.

Vi fastholder – og udvider gerne – samarbejdet med jobcentrene for fortsat at bidrage til, at flere borgere får fodfæste på arbejdsmarkedet.

SIKKERHED

Vores medarbejderes sikkerhed er vigtig for os. Derfor har vi blandt andet hjertestartere på alle vores lokationer.

Sker der en arbejdsulykke i virksomheden, vurderes det hvorvidt, der kan iværksættes tiltag for at sikre, at samme type ulykke ikke sker igen.

Der har i 2025 været ni anmeldepligtige arbejdsulykker, som er indberettet til Arbejdstilsynet. Det er en mere end i 2024. Det er vores målsætning at nedbringe antallet af anmeldepligtige arbejdsulykker til 0. Herudover har Arbejdstilsynet besøgt os to gange. På ingen af disse besøg blev der observeret overtrædelser.

Kurser i førstehjælp og løfteteknik udbydes jævnligt, ligesom vi samarbejder med en fysioterapeut i forhold til optimal indretning af kontorarbejdspladser.

Fog har i 2025 ikke modtaget nogen reaktioner fra Arbejdstilsynet.



Sociale forhold i praksis

FRA RESSOURCEFORLØB TIL FÆLLESSKAB I HVERDAGEN

Da 58-årige Maibritt Damgaard trådte ind ad døren hos Fog i august 2025, var det efter flere år som sygemeldt og på ressourceforløb. Hun havde været helt ude af arbejdsmarkedet, både fysisk og psykisk presset, men vidste, at hun ikke ville få det bedre af at blive hjemme.

“Jeg tænkte, at jeg får det ikke bedre af bare at sidde derhjemme. Jeg bliver nok aldrig tiptop igen, men jeg kan stadig bidrage med noget,” siger hun.

Maibritt bor i Birkerød, er uddannet bygningskonstruktør og har gennem mange år arbejdet med lager og logistik. Efter sygdom måtte hun opgive både job og en kort periode som selvstændig. Gennem Rudersdal Kommune og Væksthuset fik hun en konsulent, der hjalp hende videre.

Sammen fandt de frem til, at næste skridt skulle være virksomhedspraktik et sted, der “lugter lidt af byggeri”. Fog i Farum blev hurtigt et oplagt bud.

Ved den første samtale med afdelingsleder Kenneth Trier oplevede Maibritt, at hun blev taget alvorligt.

“Det betød enormt meget, at Kenneth sagde ja til at mødes. Når man har været ude af arbejdsmarkedet,

tænker man hurtigt: Hvem kan bruge mig?” fortæller hun.

SMÅ OPGAVER, STOR FORSKEL

Hos Fog startede Maibritt stille og roligt med få timer og enkle, praktiske opgaver. Hun gik til hænde i butikken og på lageret, tørrede hylde af, hjalp kunder og skabte orden og har løbende fået mere ansvar og egne opgaver.

“Jeg er blevet taget imod som en kollega fra dag ét. Det er alfa og omega. Hver gang jeg skal på arbejde, glæder jeg mig. Det giver mig noget at stå op til og følelsen af at være en del af noget igen,” siger hun.

Kenneth Trier oplever, at gevinsten går begge veje:

“Maibritt bidrager med et vindende væsen. Hun er glad, sød og rar – et meget positivt menneske, der er faldet rigtig godt til i teamet. Hun tager fat, hvor der er brug for det, og er hurtigt blevet en naturlig del af hverdagen.”

FÆLLESSKABET GAV MOD PÅ NÆSTE SKRIDT

For Maibritt har Fog også betydet et nyt socialt ståsted. Hun er blevet en del af kollegernes strikkeklub og deltager i sociale aktiviteter, når hun kan.



“Det er guld værd at opleve, at folk er glade for at se én. Det har givet mig et kæmpe løft – og følelsen af, at jeg faktisk er på vej et skridt videre, uanset hvor det ender,” siger hun.

Hvis hendes historie kan inspirere andre, er målet nået, mener hun:

“Hvis bare én tænker: ‘Hvis hun kan med alle hendes skavanker, så kan jeg nok også’, så er meget vundet. For mig har Fog gjort en kæmpe forskel.”

HOS FOG FIK NICOLAI EN NY START PÅ ARBEJDSMARKEDET

Da 33-årige Nicolai Damsbjerg begyndte i aktivering hos Fog i Farum, var det efter en periode præget af stress og hjerteproblemer. Han havde været sygemeldt i omkring halvandet år og stod uden den hverdag, der tidligere havde været en naturlig del af hans liv.

“Bare det at komme i arbejde igen er fantastisk. Det er noget helt andet end at sidde derhjemme og kigge ud ad vinduet,” fortæller han.

Nicolai bor i Værløse og er uddannet tømrer. Da jobcenteret foreslog Fog som praktiksted, gav det mening. Her kunne han bruge sin faglighed og arbejde med materialer, han kendte i forvejen.

SMÅ SKRIDT FREMAD

Han startede med tre gange tre timer om ugen. Siden er timerne gradvist blevet øget, og i dag arbejder Nicolai typisk mellem 24 og 28 timer om ugen. Undervejs er tempoet løbende blevet justeret, så der har været plads til både udvikling

og hensyn til helbredet.

“Jeg kunne mærke, at hvis jeg pressede mig selv for hurtigt op i timer, så blev det for meget. Her har der været forståelse for, at jeg også skal passe på mig selv,” siger han.

Hos Fog arbejder Nicolai primært på gulvet med varemodtagelse, opsætning og praktiske opgaver i butikken. Han har blandt andet været med til at bygge reoler i forbindelse med overgangen til XL-konceptet og hjælper også kunder, når der er behov.

“Jeg elsker at bruge mine hænder. Det er det, jeg er god til, og det er der, jeg trives bedst,” fortæller han.

EN DEL AF HOLDET

Ifølge afdelingsleder Kenneth Trier har Nicolai udviklet sig markant undervejs og er blevet en værdifuld del af hverdagen i Fog Farum.

“Han går på med krum hals, tager ansvar og bidrager positivt i teamet. Samtidig er vi opmærksomme på, at han også skal passe på sig selv. Hvis vi kan give en god oplevelse med at komme tilbage på arbejdsmarkedet, så er det en succes,” siger han.

For Nicolai har det gjort en stor forskel at blive mødt som en del af fællesskabet.

“Det betyder meget at blive taget imod med åbne arme. Det er en god blanding af arbejdsopgaverne og kollegerne, der giver mig struktur og følelsen af at være i gang igen. Det betyder mere, end man lige tror,” siger han.



EN ANDERLEDES SKOLEVEJ MED PLADS TIL PRAKSIS

I 2025 startede Marco, som går i 8. klasse i en ny specialklasse i Herlev Kommune, i et praktikforløb hos Fog. Forløbet er målrettet elever, der har svært ved at tilpasse sig det traditionelle skolesystem, og som har gavn af en mere praksisnær hverdag.

Marco begyndte med at komme hos Fog to dage om ugen, men er siden øget til tre faste dage. Her er han en del af hverdagen i forretningen, hvor

han løser praktiske opgaver og får erfaring med arbejdslivet.

Forløbet er planlagt til at løbe frem til sommeren 2026. Herefter skal Marco tage stilling til næste skridt – det kan være efterskole, mesterlære eller en anden vej videre.



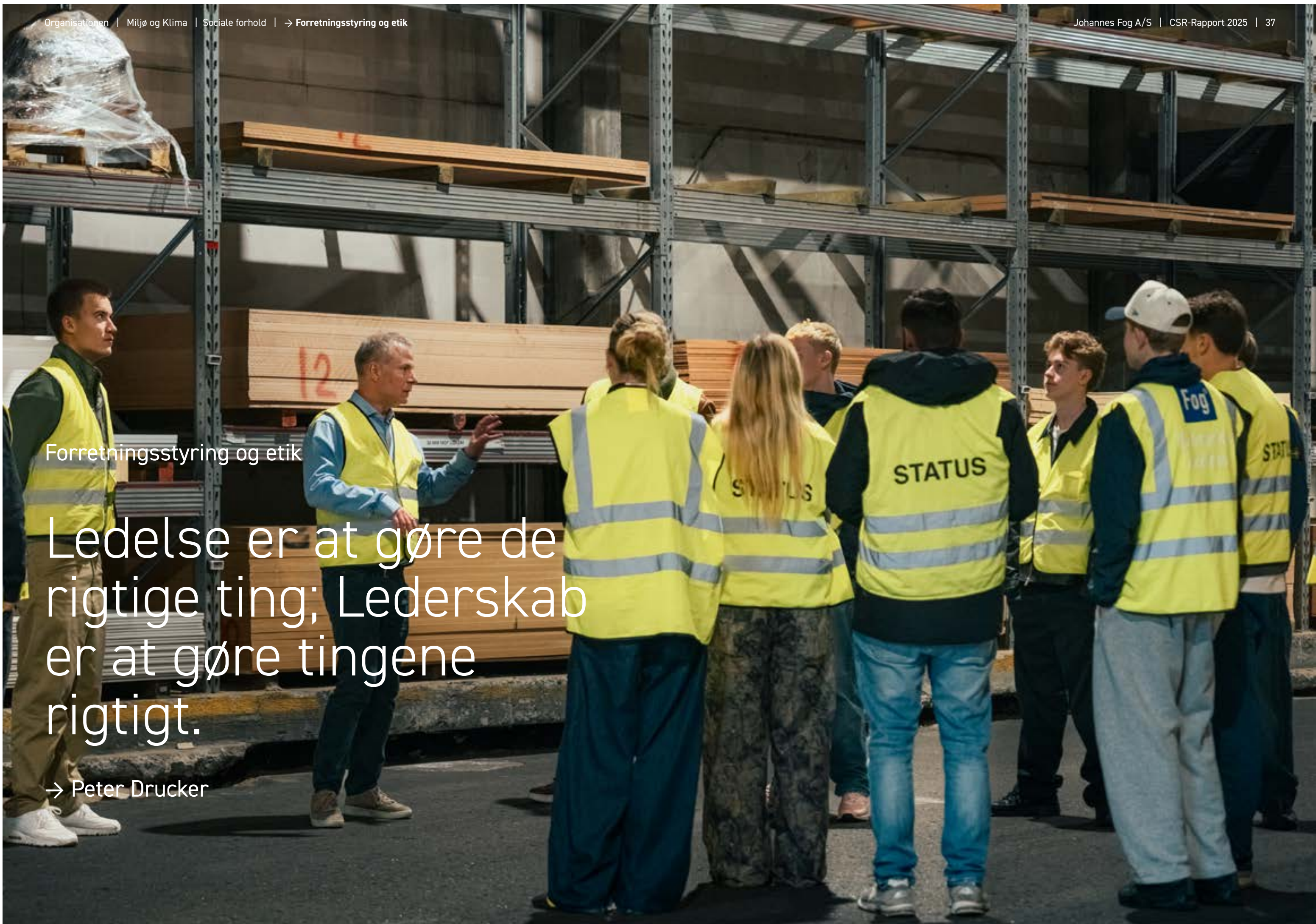
BYGGER PÅ ANSVARLIGHED

Fog er ejet af Tømmerhandler Johannes Fogs Fond, der giver en del af vores overskud tilbage til gode formål i vores lokalområder. Som for eksempel at støtte Frøsnapperbyen på Frilandsmuseet.

Forretningsstyring og etik

Ledelse er at gøre de
rigtige ting; Lederskab
er at gøre tingene
rigtigt.

→ Peter Drucker





Vores politikker

INTRODUKTION

I Fog udgør vores politikker fundamentet for en ansvarlig og etisk forretningspraksis. De fastlægger de principper og standarder, der guider vores arbejde med respekt for menneskerettigheder, ligebehandling og diversitet, et trygt og sikkert arbejdsmiljø samt forebyggelse af korruption. Samtidig sikrer de, at bekymringer og uregelmæssigheder kan håndteres ansvarligt gennem vores whistleblowerordning.

Politikkerne understøtter vores ambition om at drive virksomhed med høj integritet og ansvarlighed i alle relationer – internt såvel som eksternt. De gælder for alle medarbejdere

og ledere i Fog samt for samarbejdspartnere, leverandører og konsulenter, der handler på vegne af virksomheden.

Ansvar for at efterleve politikkerne er forankret i ledelsen og understøttes af HR- og personaleafdelingen gennem løbende vedligeholdelse, implementering og kommunikation. Samtidig forventes det, at alle medarbejdere aktivt bidrager til at efterleve principperne og reagerer, hvis de oplever forhold, der ikke er i overensstemmelse med dem.

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, ILO's kernekonventioner 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:**
Medarbejdere og samarbejdspartnere kan indberette forhold anonymt via Fogs whistleblowerordning. Håndtering af indberetninger om brud på menneskerettigheder behandles fortroligt, og der iværksættes korrigerende handlinger og opfølgning

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.

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.

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 os 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 nærvæd-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.

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 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 ressourcespild 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.

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.

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.

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 www.johannesfog.dk/om-fog/whistleblowerordning.

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

Whistleblower-komitéen består af Fogs administrerende 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: April 2026

REGNSKABSPRAKSIS

OMRÅDE	KPI	REGNSKABSPRAKSIS
Miljøforhold	Certificeret træ	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	Antal medarbejdere	Antal fastansatte medarbejdere pr. 31. december 2025. Da tallet danner grundlag for opgørelsen på kønsfordeling er ATP metoden fravalgt.
Sociale og medarbejderforhold	Anmeldepligtige arbejdsulykker	Arbejdsulykker, der medfører, at medarbejderen ikke kan foretage sit sædvanlige arbejde (arbejdsdygtighed) i mindst én dag udover tilskadekomstdagen
Menneskerettigheder	Aftaleleverandører	Alle leverandører, der har indgået en samhandelsaftale i forbindelse med årsaftaleforhandlingerne.

OMRÅDE	KPI	REGNSKABSPRAKSIS
Mangfoldighed	Kønsfordeling - medarbejdere	Baseret på antal fastansatte medarbejdere, der var ansat pr. 31. december 2025.
Mangfoldighed	Kønsfordeling – øverste ledelsesniveauer	Baseret på direktionen og medarbejdere med reference til direktionen, der var ansat pr. 31. december 2025.
Mangfoldighed	Kønsfordeling – bestyrelse	Baseret på de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen pr. 31. december 2025.
Øvrige	Antal varenr.	Antal salgsaktive varer



Manifest

Det har ligget i os siden 1920. Altid at stramme skruen en tand ekstra og aldrig stille os tilfredse med det middelmådige. Vi blev født som et familieejet firma. Og selvom familien stadig bliver større og større, vokser vi aldrig fra vores værdier: Faglighed, Ordentlighed og Grundighed.

Vi er den pålidelige byggepartner, der hjælper vores kunder i mål. Uanset om det blot drejer sig om fugemasse til et nyt medlem af gør det selv-folket eller planker til en, der lever af sit håndværk professionelt. Alle skal føle sig lige godt behandlet og klædt på til opgaven.

Vi brænder for vores fag - fordi mange af os selv er faguddannede. Vi bruger vores erfaring og stiller skarpt på kundens behov - fordi vi selv aldrig ville nøjes med det næstbedste.

Vi har nøje udvalgte mærkevarer på hylderne – fordi vi ved, at godt kram betaler sig på sigt.

Vi er drevet af en professionel entusiasme, der ikke kan købes for penge. Og går gerne den ekstra mil, som skal til for at gøre en kunde tilfreds.

Vi ved, at alt det, der måske ikke kan betale sig på den korte bane, kan på den lange. Og at vi også er en del af det samfund, vi lever i. Derfor går en del af vores overskud hvert år til formål, der gør livet bedre i lokalområdet.

Alt, hvad Fog står for, er blåstemplet kvalitet, der holder. Alt, hvad vi gør, udspringer af faglig glæde og grundighed. Det ligger dybt i os at gøre os umage.

Derfor holder Fog i længden.





Johannes Fog A/S
Firskovvej 20, 2800 Kongens Lyngby
CVR-nr. 16314439