

Fog om samfundsansvar og mangfoldighed

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



Johannes Fog A/S blev grundlagt i 1920. I 1970 blev virksomheden omdannet fra en personlig ejet virksomhed til et aktieselskab, og i 1973 blev aktierne overdraget til en velgørende fond. Fra 2005 har vi markedsført os under Fog navnet. Johannes Fog A/S ejes 100 % af Johannes Fogs Fond.

Siden virksomheden Fog blev grundlagt, har den været respekteret og kendt for kvalitet, service og etisk forretningsdrift. Vi bestræber os altid på at behandle kunder, medarbejdere, andre interessenter og de lokale samfund med respekt og hensyn.

I vores rapportering om samfundsansvar og mangfoldighed vil vi redegøre for vores politikker, handlinger og resultater af vores daglige arbejde og bestræbelser på at leve op til vores forpligtelser til at drive virksomhed på en ansvarlig måde. Redegørelsen er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2016.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig og Ole Kalør
Adm. direktør Økonomidirektør



Indholdsfortegnelse:

Medarbejderforhold

- Medarbejderpolitik
- Sygdom og fravær
- Uddannelse

Miljø og arbejdsmiljø

- Forurening, støj og sikkerhed
- Miljø
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Velgørende formål

Mangfoldighed

- Medarbejdere
- Direktion og ledelse
- Bestyrelsen
- Mangfoldighedspolitik



I vores medarbejderpolitik er beskrevet de værdier, vi værner om i samarbejdet med vores medarbejdere. Det er værdier, som stiller krav til og forpligter både ledelse og medarbejdere. Vi tror på, at vi gennem samarbejde og dialog kommer længst.

Godt arbejdsmiljø: Vi lægger vægt på, at der er et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Vi accepterer ikke chikane, diskrimination eller mobning.

Åben kommunikation: Vi kommunikerer åbent om virksomhedens forhold, så hver enkelt medarbejder er velorienteret.

Uformel omgangstone: Vi lægger vægt på, at der er en uformel omgangstone i hele virksomheden og lille afstand mellem leder og medarbejder.

Gensidig respekt: Vi behandler medarbejdere med respekt og tager medarbejdere med på råd, hvis der f.eks. skal ske ændringer af arbejdsforhold.

Åben dør princip: Vi lægger vægt på, at hver enkelt medarbejder altid har adgang til dialog med nærmeste leder, hvis det er påkrævet.

Kvalitet, service og etik er en integreret del af vores måde at drive forretning på. En høj etik er vigtig for os i samarbejdet med både kunder, leverandører og medarbejdere.

Interessekonflikter: Medarbejdere skal undgå enhver investering, interesse eller forbindelse med kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser, der kan modstride uafhængighed for medarbejderen i udførelsen af jobbet. Medarbejdere skal handle med kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser på en fuldstændig fair og objektiv måde, og tilsikre at alle transaktioner udføres på markedsvilkår. Medarbejdere har pligt til at være opmærksom på eventuelle interessekonflikter, og til enhver tid tilse at stillingen bestrides helt og alene i virksomhedens interesser.

Gaver til og fra forretningsforbindelse: Medarbejdere må ikke give eller modtage gaver eller repræsentation til/fra forretningsforbindelser, der overstiger det normalt accepterede i landet. Gaver eller repræsentation må aldrig være rede penge eller af betydelig værdi. Medarbejdere må aldrig modtage bonus, returkommission, præmier eller lignende fra leverandører.

Repræsentation: Medarbejdere, der afholder udgifter på vegne af firmaet, skal gøre det med fornuft og omtanke samt undgå ekstravagante udgifter og overpriser. Medarbejdere må ikke på vegne af firmaet afholde udgifter til eller lade sig beværte med underlødige underholdning.

Vores politik for medarbejdere og etik er detaljeret beskrevet i vores personalehåndbog. Håndbogen udleveres til nye medarbejdere i forbindelse med ansættelsen, og den er tilgængelig for eksisterende medarbejdere på virksomhedens intranet. Der er ikke i vores personalehåndbog eller andre steder beskrevet politik for menneskerettigheder.

På virksomhedens intranet og opslagstavlerne i de lokale afdelinger holdes alle medarbejdere ligeledes informeret om virksomhedens forhold. Det sker via medarbejderinformationer om alt fra ændringer i personalehåndbogen, referater fra samarbejdsudvalgsmøder og arbejdsmiljøudvalg, information fra bestyrelsesmøder, aktiviteter i virksomheden til organisationsdiagrammer.



Vi opfordrer alle medarbejdere til via intranettet at holde sig opdateret om virksomhedens forhold. Hvert år afholdes et informationsmøde med henblik på gennemgang af 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.



Vi har fokus på en løbende udvikling og forbedring af vores arbejdsmiljø. Der er decentrale arbejdsmiljøgrupper i alle afdelinger for at sikre nærhed i arbejdsmiljøarbejdet. Derudover har vi et centralt arbejdsmiljøudvalg, som koordinerer arbejdet med arbejdsmiljø på tværs af virksomheden.

Der arbejdes aktivt med de handlingsplaner, der udarbejdes for hver afdeling på baggrund af arbejdspladsvurderingen (APV) som gennemføres hvert 3. år. Seneste APV er gennemført ultimo december 2015 – denne gang kombineret med en trivselsundersøgelse.

Virksomheden støtter medarbejderes ønske om at gennemføre relevant uddannelse. Både for at sikre kvalificerede medarbejdere, der kan yde god og professionel rådgivning til vore kunder, men også for at sikre at alle medarbejdere har mulighed for at opkvalificere sig til de ændrede krav, der med tiden kan være til de enkelte stillingskategorier i vores afdelinger.

Hvert år gennemføres udviklings-samtaler med alle medarbejdere bl.a. med henblik på at drøfte ønsker og behov for uddannelse, således at alle medarbejdere hele tiden er opdateret og velkvalificeret i forhold til deres arbejde.



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

I 2016 er der gennemført flere end 500 uddannelsesdage i virksomheden. Det har været deltagelse i ledelses-, salgs- og kommunikationskurser, uddannelse og opkvalificering af chauffører, kurser i førstehjælp, IT opkvalificering samt en lang række andre forskellige interne og eksterne kurser og forløb med henblik på personlig og faglig udvikling og opkvalificering. Yderligere er flere medarbejdere blevet merit-afklaret med henblik på opkvalificering til faglært niveau. I 2017 forventer vi fortsat et højt niveau med mange uddannelsesdage.



I Fog ønsker vi at bidrage til en reduktion af forurening og støj. For at begrænse forurening har vi indført en miljøgrænse for CO2 udledning for vores firmabiler. Grænsen justeres hvert år, i takt med at teknologien forbedres. Vi har yderligere begrænset vores udvalg af bilmærker, for at undgå biler med højt brændstofforbrug. Endelig har vi forkortet løbetiden på vores bil-leasingkontrakter, så vi hele tiden optimerer og sørger for at vores biler er forholdsvis nye og miljøvenlige. I vores bilpolitik er indført en minimumsstandard på sikkerheden af vores firmabiler, således at alle biler nu som minimum skal være klassificeret som Ncap 4.

Som endnu et led i begrænsningen af CO2 udledningen er de fleste af virksomhedens trucks udskiftet med el-trucks. Udskiftningen har medført en begrænsning af CO2 udledningen og en reduktion af støj.

Indførelse af el-trucks har været til gavn for både vores medarbejdere og for vores naboer idet vores forretninger flere steder ligger tæt på beboelsesområder.



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. Det betyder, at vi nu tilbyder produkter, der er produceret under hensyntagen til bæredygtig træfældning, ved brug af det rette sikkerhedsudstyr, med støtte til lokalsamfund, under hensyntagen til truede dyre- og træarter og hvor vandmiljøet beskyttes.

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. Proceduren omfatter arbejdsopgaver og ansvar i flere afdelinger af virksomheden.

Der er i 2016 foretaget en hovedevaluering af sporbarhedsproceduren af tredje part – NEPCon - som er den instans, der endeligt har godkendt os og tildelt de COC-koder, som beviser, at vi er certificeret.

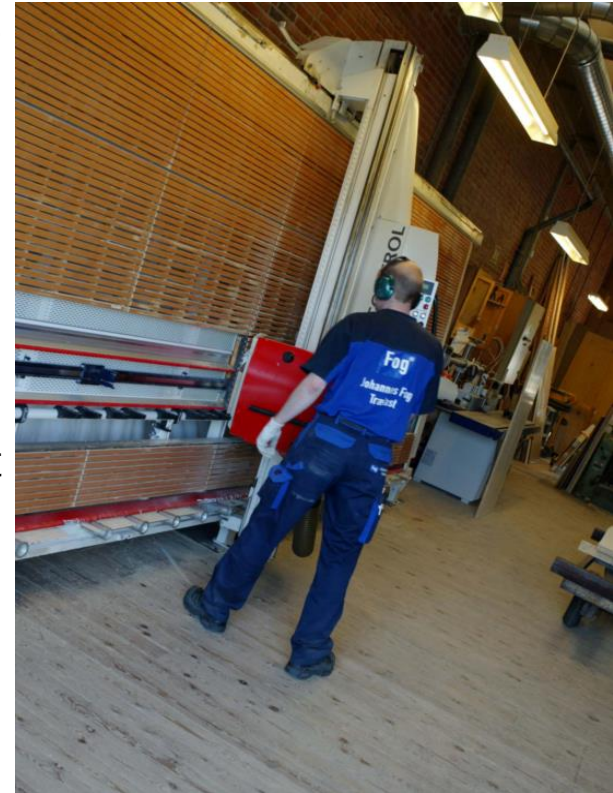


I Fog er det vigtigt, at alle medarbejdere oplever et godt og trygt arbejdsmiljø. Vi har mange medarbejdere, som hver dag udfører fysisk belastende arbejde, og vi arbejder igennem vores arbejdsmiljøorganisation løbende på at sikre så gode forhold for vores medarbejdere som muligt.

I 2016 har vi arbejdet systematisk og struktureret med opfølgning på den APV og trivselsundersøgelse, som blev gennemført i slutningen af 2015. Rapporterne fra disse to undersøgelser har givet os vigtigt input til arbejdet med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det har blandt andet medført at vi i Vordingborg har udskiftet alt lys i butikken til LED-belysning – til stor gavn for både medarbejdere og kunder.

Vi arbejder løbende med indretning af vores arbejdspladser, så tunge og uhåndterlige varer placeres, så de er nemt tilgængelige, og således at det er muligt at bruge hjælpemidler ved tunge løft.

Alle vores arbejdsmiljørepræsentanter fik i 2016 tilbud om deltagelse på supplerende arbejdsmiljøuddannelse med fokus på forebyggelse af stress og mobning samt med fokus på udvikling af samarbejde.



Tømmerhandler Johannes Fogs Fond blev stiftet i 1973. Formålet med Fonden er at virke til fremme af almenyttige og almene velgørende formål samt til forbedring af miljø og samfundsudvikling. Fonden har i løbet af de seneste 5 år uddelt 18,1 mio. kr. til velgørende formål – de største donationer til:

- Frilands- / Nationalmuseet
- Hospitaler og hospicer
- Kulturelle formål
- Johannes Fog Kollegiet



Herudover uddeler Fonden løbende midler til børneinstitutioner, pleje- og handicap-hjem, sportsklubber, spejderforeninger og hjælpeorganisationer mv. – primært i de lokale samfund hvor Fog er repræsenteret med forretninger.

Det er Fondens forventning fortsat at bidrage til velgørende formål og samfundet gennem donationer med beløb, der samlet set er afpasset til årenes resultater i Fog.

Fog består i dag af 458 kvalificerede medarbejdere, fordelt på hovedsageligt fuldtids-ansatte og medarbejdere ansat i flexjob eller med løntilskud. Hertil kommer 140 deltidsansatte medhjælpere. Den yngste medarbejder er 19 år – den ældste 76! Gennemsnitsalderen er 44 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i mere end otte år. Én medarbejder har været i koncernen i 51 år, og i alt fem medarbejdere har været i koncernen i mere end 40 år. 27 medarbejdere har i alt været i Fog i mere end 25 år, og de 239 af vores medarbejdere har været hos os i mere end fem år.

Vi lægger stor vægt på at uddanne elever inden for vores område, og har løbende elever i gang med uddannelse. Ultimo december 2016 havde vi 24 elever i uddannelsesforløb. Vi oplever, at det på trods af stor arbejdsløshed blandt de unge desværre er svært at rekruttere elever til branchen. I 2016 har vi derfor i samarbejde med Danske Byggecentre arbejdet aktivt med at udbrede kendskabet til elev-uddannelser i byggecentre.

Vi ønsker også at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2016 haft ni medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller personlig assistance. Vi har løbende borgere i praktik og/eller arbejdsprøvning i forskellige afdelinger i virksomheden. Således har vi et tæt samarbejde med flere kommuners jobcentre som betyder, at vi hele tiden stiller praktikpladser til rådighed for kommunens borgere.

I den daglige drift og ledelse af virksomheden har vi fokus på, at medarbejdersammensætningen afspejler det danske samfund. Vi lægger vægt på, at vores medarbejders kvalifikationer passer til det job, der skal udføres, og vi tilstræber mangfoldighed i sammensætning af medarbejderstab, ledelse og bestyrelse angående køn, alder, uddannelsesniveau, oprindelse og arbejdsevne.



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

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	77,4 %	21,6 %
Ledelse	88,5 %	11,5 %
Bestyrelse	80,0 %	20,0 %

Der har været et lille fald i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 22,5 % i 2015 til 21,6 % i 2016 (svarende til niveauet i 2014).

Vi ansætter medarbejdere og ledere ud fra kompetencer og kvalifikationer, og vores opstilling af måltal for kvinder i ledelse ændrer ikke på denne praksis.

Vi vil i perioden 2015 – 2018 forsøge at opnå en mere balanceret fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

I den daglige ledelse af Johannes Fog er der blandt de 12 direktører på direktions- og afdelingsdirektørniveau i dag ingen kvinder.

På næste ledelsesniveau – salgschefer, teamchefer og lign. – er der 39 ledere heraf fem kvinder, svarende til 12,8 %. Der ses således en lille stigning fra 11,9 % i 2015. Kvinderne i denne gruppe af ledere ses hovedsageligt i stabs- og administrative funktioner.

I den driftsmæssige ledelse - teamledere, forvaltere, salgsledere og lign. - er der 36 ledere heraf fem kvinder, svarende til 13,9 %. Der ses i denne gruppe et stort fald i andelen af kvinder – fra 20,7 % i 2015. Ændringen dækker over en stigning i antallet af ledere i denne gruppe fra 29 til 36. Desværre har der ikke blandt ansøgerne til disse lederstillinger været kvalificerede kvinder. Antallet af kvindelige ledere i gruppen er faldet fra seks til fem. Det dækker over at en af de seks kvinder er forfremmet til næste ledelsesniveau. Kvinderne i denne gruppe af ledere findes hovedsageligt i byggecenter/isenkram-afdelinger.

Det er vores målsætning, at andelen af kvinder i den driftsmæssige ledelse i Fog skal svare til den samlede andel af kvindelige medarbejdere i virksomheden. Med 13,9 % kvinder i den driftsmæssige ledelse og i alt 21,6 % kvinder i medarbejderstaben, er målsætningen ikke opfyldt.

Et af vores fokusområder er at tiltrække kvindelige elever. I 2015 var 24,0 % af vores elever således kvinder – i 2016 er tallet steget til 29,2 %.

Bestyrelsen i Johannes Fog A/S består af i alt 5 generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvoraf 1 er kvinde.

Det er vores målsætning, at øge andelen af kvindelige medlemmer i bestyrelsen til 33 % inden 2017.

Måltallene for at øge antallet af kvindelige medlemmer i bestyrelsen er betinget af kvalifikationer og de behov for udskiftninger i bestyrelsen, der måtte være i perioden. Et medlem af bestyrelsen er fratrådt i 2016. Ingen nye medlemmer er tiltrådt.



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

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

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

Faldet i andelen af kvinder i koncernens driftsmæssige ledelse er sket på trods af de igangsatte initiativer og fokusområder. Der vil fremadrettet fortsat være fokus på at øge denne fordeling.

På afdelingsdirektør niveau er der ansat tre nye medarbejdere. Der var ingen kvindelige ansøgere til stillingerne, og det har derfor ikke været muligt at ændre køns-sammensætningen i denne gruppe.

Der vil fortsat være fokus på at øge andelen af kvinder i næste ledelsesniveau:

Det er vores målsætning at øge andelen af kvinder på salgs- og teamchefniveauet i koncernen.

Tre stillinger på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2016. I arbejdet med at besætte de tre stillinger var der fokus på og ønske om at ansætte kvindelige kandidater, men der var desværre heller ikke til disse stillinger kvindelige kandidater i ansøgerfeltet.

I løbet af en 5-årig periode er det målet, at andelen af kvinder på salgs- og teamchefniveauet skal svare til den samlede andel af kvindelige medarbejdere i virksomheden.

Koncernen har ikke en særskilt politik for respekt for menneskerettigheder. Koncernen finder området vigtigt, men opererer kun i lande, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen og koncernen har altid som mål at overholde lovgivningen i de lande, hvor man opererer.

