

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 Tømmerhandler 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 redegør vi 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 2017.

Johannes Fog A/S

Carsten Ludvig
Adm. direktør

og Ole Kalør
Økonomidirektør





Indholdsfortegnelse:

Medarbejderforhold

- Medarbejderpolitik
- Uddannelse

Miljø og arbejdsmiljø

- Forurening, støj og sikkerhed
- Energi, klima og miljø
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Velgørende formål

Mangfoldighed

- Medarbejdere
- Mangfoldighed
- Mangfoldighedspolitik
- Menneskerettigheder



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.

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 bl.a. at

- vi overholder alle gældende love og regler
- 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 konkurrenceregler

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. Der har ikke været nogen indberetninger til ordningen i 2017.

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.

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 holdes desuden et informationsmøde med henblik på gennemgang af årsregnskab og andre relevante og aktuelle emner. Det betyder, at alle medarbejdere har den information, der er nødvendig for arbejdet samt relevant viden om virksomheden og forhold i virksomheden, og alle medarbejdere har 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.



I 2017 er der yderligere gennemført en medarbejder-tilfredshedsundersøgelse. Undersøgelsen var en opfølgning på en undersøgelse gennemført i 2016.

For alle afdelinger var der en positiv udvikling fra målingen i 2016 til målingen i 2017. Samlet for virksomheden er tilfredsheden steget fra 6,85 til 7,17 – svarende til en stigning på 4,5 %.

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 2017 er der gennemført flere end 600 udviklings- og 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. Som et specielt tiltag, er der holdt kurser i miljø/træ for at fortælle om de miljømæssige fordele der er ved træ.

Som et nyt tiltag i 2017 udbydes nu uddannelse via e-learning. Det giver endnu større fleksibilitet for medarbejderne – og dermed større mulighed for at deltage i uddannelse. På tre måneder er mere end 2.000 kursusmoduler gennemført via e-learning.



I Fog ønsker vi at bidrage til en reduktion af forurening og støj. For at begrænse forurening har selskabet en miljøgrænse for CO2 udledning for vores firmabiler. Grænsen evalueres hvert år, i takt med at teknologien forbedres. Vi har et begrænset udvalg af bilmærker, for at undgå biler med højt brændstofforbrug. I vores bilpolitik er en minimumsstandard på sikkerheden af vores firmabiler, således at alle biler som minimum skal være klassificeret som EURO NCAP 4.

Som endnu et led i begrænsningen af CO2 udledningen er mange af virksomhedens trucks el-drevet. Det er samtidig til gavn både for 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 og med støtte til lokalsamfund.

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 er i 2017 foretaget en succesfuld evaluering af sporbarhedsproceduren af tredje part, og vi er fortsat certificeret. I 2017 blev vi også lagerførende af certificerede produkter indenfor udvalgte træ-varegrupper.



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 2017 har vi fortsat arbejdet systematisk og struktureret med opfølgning på den APV og trivselsundersøgelse, som blev gennemført i slutningen af 2015, samt medarbejdertilfredshedsmålingen der blev gennemført medio 2017. Rapporterne fra disse undersøgelser har givet os vigtigt input til arbejdet med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det har blandt andet medført, at vi i Helsingør har etableret LED-belysning – til stor gavn for både medarbejdere og kunder. I Fredensborg er etableret et udsugningsanlæg for at afhjælpe mulige allergigener fra malerafdelingen. I Værebros er alle medarbejdere blevet tilbudt en sundhedsscreening i 2017.

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.



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 2017 uddelt 5,0 mio. kr. til velgørende formål – de største donationer til:

- Hjælpeorganisationer
- Hospitaler og lign.
- Uddannelsesinstitutioner
- Kulturelle formål



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

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

Fog består i dag af 440 fastansatte medarbejdere. Hertil kommer 130 deltidsansatte medhjælpere. Den yngste medarbejder er 18 år – den ældste 77! Gennemsnitsalderen er 45 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i mere end 8 år. Én medarbejder har været i koncernen i 49 år, og i alt fire medarbejdere har været i koncernen i mere end 40 år. 26 medarbejdere har i alt været i Fog i mere end 25 år, og 207 af vores medarbejdere har været hos os i mere end 5 år.

Vi lægger stor vægt på at uddanne elever inden for vores område, og har løbende elever i gang med uddannelse. I øjeblikket har vi 23 elever i uddannelsesforløb. Vi oplever, at det desværre er svært at rekruttere elever til branchen. Siden 2016 har vi derfor i samarbejde med Brancheforeningen Danske Byggecentre arbejdet aktivt med at udbrede kendskabet til elev-uddannelser i byggecentre. I 2017 har det medført, at vi har holdt flere informationsmøder og rundvisninger med UU-vejledere samt haft flere skoleklasser og elever på besøg i vores forretninger.

Vi ønsker også at støtte mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2017 haft 14 medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller personlig assistance.

Vi ønsker, 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.

Vi har i hele koncernen haft flere end 40 borgere i praktik og arbejdsprøvning i 2017. Vi har haft flere forløb, hvor vi har set stor positiv udvikling hos de borgere, vi har haft i arbejdsprøvning eller praktik. Forløbene har blandt andet resulteret i at en flygtning er overgået fra praktikforløb til et elevforløb som IGU-elev og tre praktikanter er ansat i løntilskudsstillinger eller flexjob hos os.

I Lyngby Taarbæk Kommune har vi et særdeles tæt samarbejde omkring arbejdsprøvning. I 2017 resulterede kommunens indsats i at beskæftigelsesministeren kom på besøg i kommunen. Et besøg som på grund af det tætte samarbejde blev lagt hos Fog.



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.



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

	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	77,1 %	22,9 %
Ledelse	89,5 %	10,5 %
Bestyrelse	84,3 %	16,7 %

Der har været en lille stigning i andelen af kvindelige medarbejdere – fra 21,6 % i 2016 til 22,9 % i 2017.

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 2018 – 2020 forsøge at opnå en mere balanceret fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

I den daglige ledelse af Johannes Fog er der blandt de 14 direktører på direktions- og afdelingsdirektørniveau i dag ingen kvinder.

På næste ledelsesniveau – salgschefer, teamchefer og lign. – er der 40 ledere heraf fire kvinder, svarende til 10 %. Kvinderne i denne gruppe af ledere ses hovedsageligt i stabs- og administrative funktioner.

I den driftsmæssige ledelse - teamledere, forvaltere, salgsledere og lign. - er der 32 ledere hvoraf fem er kvinder, svarende til 16 %. Kvinderne i denne gruppe af ledere findes hovedsageligt i byggecenter/isenkram-afdelinger. Andelen af kvinder i denne gruppe i 2016 var 13,9 %. Stigningen i andelen dækker over et fald i antallet af ledere i denne gruppe fra 36 til 32 – antallet af kvinder i gruppen er fastholdt fra 2016 til 2017.

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 16 % kvinder i den driftsmæssige ledelse og i alt 22,9 % kvinder i medarbejderstaben, er målsætningen ikke opfyldt endnu.

Et af vores fokusområder er at tiltrække kvindelige elever. I 2015 var 24 % af vores elever kvinder. I 2016 var tallet 29,2 %, og i 2017 er andelen steget til 34,8 %.

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

Det er vores målsætning, at øge andelen af kvindelige medlemmer i bestyrelsen fra 16,7 % til 33 % inden 2023.

Måltallene for at øge antallet af kvindelige medlemmer i bestyrelsen er betinget af kvalifikationer og de behov for udskiftninger i bestyrelsen, der måtte være i perioden. Der har i 2017 været ændringer i de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, men det har ikke ændret på kønsfordelingen i bestyrelsen, idet der ikke var tilgængelige kvalificerede kvindelige kandidater.



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

Det har ikke i 2017 været muligt at øge andelen af kvinder i ledelsen i Johannes Fog. Der vil fremadrettet fortsat være fokus på at øge andelen af kvinder på alle ledelsesniveauer i koncernen.

I virksomhedens øverste ledelse – direktions og afdelingsdirektør niveau – er der ansat tre nye medarbejdere, men der var ingen kvindelige kandidater i ansøgerfeltet til de ledige stillinger.

Fem stillinger på salgs- og teamchefniveau er blevet besat i 2017. I arbejdet med at besætte de fem stillinger var der fokus på og ønske om at ansætte kvindelige kandidater, men der var heller ikke her 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.



