



CSR rapport 2022

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar efter
årsregnskabslovens § 99a, b og d.



Johannes Fog A/S
Adm. Direktør
Carsten Ludvig

Økonomidirektør
Mads Hvelplund

Medlem af:



RÅDET
FOR
BÆREDYGTIGT
BYGGERI



Fog®

Holder i længden

Forord

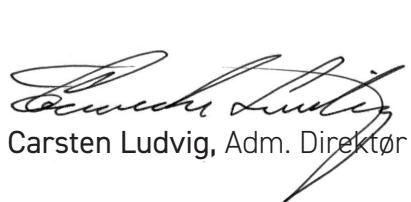
”

Vi kan ikke gå i krig, men vi kan kæmpe for en bedre verden på hjemme-fronten. Også i 2022 opstod begivenheder, ingen havde set komme, og som gav nye udfordringer. Så meget desto vigtigere er det, at vi holder fast i vores faglige værdier, tager ansvar og gør en positiv forskel i det nære. Vi tror på, at opdriften vil sprede sig som ringe i vandene langt ud over vores egne bygrænser.

Fog bygger på ansvarlighed, både når det gælder vores forretning, vores medarbejdere, vores medmennesker og vores håndtering af de aftryk, vi sætter på miljøet. Vi skal fortsat være den højt kvalificerede byggepartner både i det helt store og i det enkle. Vi skal bevare vores høje tilfredshed blandt medarbejderne – vores vigtigste aktiv. Og så er det sidste ord langt fra sagt i vores indsats for at nedbringe vores CO₂-udledning.

Sidst, men ikke mindst, vil alle vores indsatser betyde, at vi kan give mere tilbage til samfundet. En social ansvarlighed, som ligger i vores ejerskab – Tømmerhandler Johannes Fogs Fond.

Fremtiden for Fog bliver aldrig tilrettelagt efter de forhåndenværende søms principper. Alt, hvad vi gør, skal holde i længden. Det er dét, vi står op til hver eneste morgen. Også de næste 100 år.



Carsten Ludvig, Adm. Direktør

Indhold

<u>Forord</u>	3
1. <u>Forretningsmodellen</u>	5
2. <u>Ejer og ledelsesstruktur</u>	6
3. <u>Oversigt over forretningsmæssige risici, handlinger og politikker</u>	8
4. <u>Bæredygtighed i Fog</u>	10
5. <u>Miljø og klima</u>	12
Krav til leverandører ift. miljø og klima	12
Firmabil-politik	12
Ansvarlig skovbrug og certificeret træ - det holder i længden	13
Nyt uddannelsesprogram skal sikre højt kompetenceniveau ift. bæredygtighed	14
Medlem af Rådet for Bæredygtigt Byggeri	16
Energisparekampagne satte fokus på forbrug og vaner med imponerende resultater	17
Forældet IT-udstyr får nyt liv	17
Stop Træspild	17
6. <u>Social ansvarlighed</u>	18
Fogs personale- og arbejdsmiljøpolitik	18
Sikkerhed	19
Mangfoldighed i Fog	20
Uddannelse af medarbejdere	21
Fog som springbræt til arbejdsmarkedet	22
Hjælp til affaldsheltene - og nyt job til en affaldshelt	23
Politik og måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn	24
Menneskerettigheder	26
Sundhed på arbejdspladsen	28
Velgørenhed i lokalsamfundet	29
7. <u>Forretningsstyring og etik</u>	30
Fogs politik for antikorruption	30
Hvidvask	30
Fogs politik for dataetik	31
GDPR træning	32
Fogs vederlagspolitik	32
8. <u>Regnskabspraksis</u>	34
<u>Manifest - Fog</u>	35

1. Forretningsmodellen

Johannes Fog A/S (Fog) ønsker at være den foretrukne partner for kunder, medarbejdere og leverandører, der ønsker kvalitet og service inden for 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 9 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 kompetent og faguddannet personale assisterer både de professionelle og private kunder med at identificere de bedste løsninger til deres projekter. Rådgivningen sker med udgangspunkt i kundernes ønsker, god byggeskik, holdbare løsninger og miljøpåvirkning.

Varer

Fog sælger byggematerialer, træ, plader samt isenkram. Derudover er der produkter inden for bolig og design, der hovedsagligt sælges fra Bolig & Designhuset i Lyngby. Fog distribuerer hovedsageligt varer produceret af vores byggematerialeleverandører. Fog bearbejder dog også selv i mindre omfang produkter inden for træ og stål inden videresalg.

Fog har egen indkøbsafdeling, der varetager alle opgaver vedr. sourcing. Hovedparten af produkterne kommer fra anerkendte mærkevareleverandører, og derudover er der i et vist omfang køb af råvarer (typisk træ) samt en lille egen-import af f.eks. havemøbler.

Distribution

Varerne leveres til kunderne 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 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 arbejder løbende med at reducere miljøbelastningen og effektivisere distributionen både i samarbejde med kunderne og gennem interne initiativer.



2. Ejer og ledelsesstruktur

Fra flere nye "gamle" huse på Frilandsmuseet til støtte af Misbrugsportalen og hjælp til 125 udfordrede børnefamilier. Fra forskning i ældres tab af muskelmasse til udviklingen af et bedre forløb for unge med type 1 diabetes. Og fra De Røde Porte ved Jægersborg Hegn til Woodlab on Wheels for at få flere unge til at gå håndværkervejen.

Midlerne fra Tømmerhandler Johannes Fogs Fond kommer vidt omkring. Fonden, som vi er ejet af.

Den blev stiftet i 1973 med det formål at dele ud af vores overskud til glæde for mennesker og fællesskaber. En social ansvarlighed, der skal sætte præg på samfundsudviklingen gennem vores støtte til almennyttige formål, velgørenhed og miljømæssige forbedringer.

Fonden hjælper, hvor indsatser og projekter gør livet bedre for danskerne og gør vores samfund rigere på oplevelser og mere mangfoldigt. Alt det, vi kommer fra, skal videre til de nye generationer.

Derfor er det også fondsmidler, der løfter talent og faglighed, inspirerer og skaber interesse for håndværkerfaget hos de unge.

Sidst, men ikke mindst, vægtes det gode naboskab højt. Mange fondsmidler omsættes årligt i rum for leg og bevægelse, så kreativiteten kan blomstre i vores nærområders institutioner og foreninger. Uanset hvad vores kunder køber i Fog, køber de ind i samfundssind og medmenneskelighed.

Derfor tager vi hver dag vores ansvar for forretningen alvorligt. For jo mere vi gør os umage, desto mere har vi at dele ud af.

Fogs nøgletal

1920
Grundlagt



409
Medarbejdere



10
Forretninger



1.45
mia. i omsætning



4
Distributionscentre



23.981
Varenumre



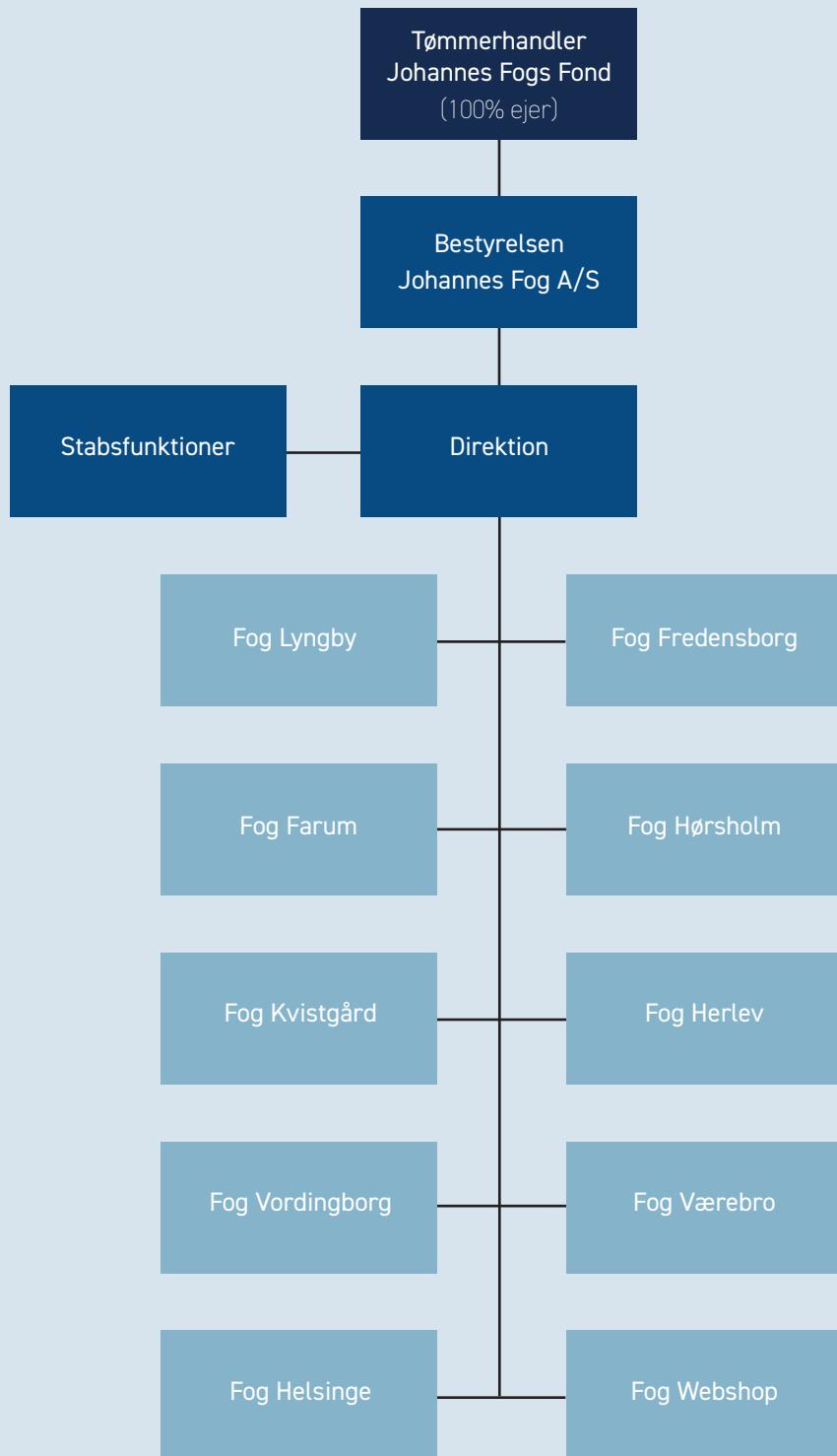
23
Egne lastbiler m./u. kran



2.992
E-learning kurser



31
Certificerede
kunderådgivere
i bæredygtigt byggeri



Bestyrelsesformand
Henning Søgaard



Adm. Direktør
Carsten Ludvig

3. Oversigt over forretningsmæssige risici, handlinger og politikker

Område: Miljø og klima		Område: Social	
Identificerede risici: Affald	Handlinger og politikker	Identificerede risici: Sundhed og sikkerhed	Handlinger og politikker
Fog ønsker at reducere mængden af affald genereret af emballage, spild, brækage og forkert sortering med risiko for manglende mulighed for genanvendelse.	<ul style="list-style-type: none"> I 2022 har Fog iværksat en række pilotprojekter for at minimere affald og byggematerialespild ved at sælge varer til reduceret pris og donere ikke-salgbart materiale til institutioner og foreninger. Papemballage udgør både en stor affaldsfaktion og indkøb. Derfor har Fog iværksat et initiativ til at øge mængden af papkassegenbrug. Fog har desuden forberedt sig på ikrafttrædelsen af den nye affaldsbekendtgørelse, der skal sikre en langt højere grad af genanvendelse. 	Fog ønsker at værne om både den fysiske og psykiske sundhed og sikkerhed blandt medarbejdere. Trælastbranchen er som udgangspunkt ikke en farlig industri, men der er tunge løft, trucks og lastbiler på pladser med både medarbejdere og kunder. Hertil kommer en risiko for påvirkning i perioder med spidsbelastning, stillesiddende arbejde og andre fysisk krævende opgaver i driften.	<ul style="list-style-type: none"> Der arbejdes systematisk gennem arbejdsmiljø-grupper på løbende at begrænse risici. Der er krav til sikkerhedsudstyr som hjelm, sikkerhedssko m.m. for udvalgte medarbejdergrupper, der er særligt utsat for risici. Lovpligtig arbejdsplassvurdering (APV) gennemføres hvert 3. år. Hos Fog er det ikke tilladt at ryge i arbejdstiden. Formålet med dette er at fremme sundheden og forhindre, at man udsættes for passiv rygning på arbejdsplassen.
Område: Miljø og klima		Område: Social	
Identificerede risici: CO ₂ -udledning i flåden	Handlinger og politikker	Identificerede risici: Menneskerettigheder	Handlinger og politikker
Fog ønsker at minimere risikoen for unødig CO ₂ -udledning og er bevidst om, at Fogs transporflåde udgør en stor post i CO ₂ -regnskabet.	<ul style="list-style-type: none"> Over 95 % af alle trucks kører på el. Fog har en ambition om at konvertere egne biler til fossilt brændstof. I den mellemliggende periode arbejder Fog med at reducere forbruget af fossile brændstoffer gennem løbende fokus på at optimere kørselsplanlægningen og uddannelse af chauffører i brændstofbesparende kørsel. Fog har en politik for firmabiler, der har hensigt at skabe et incitament for valg af biler, der kører på fossilfri brændstoffer. 	Fog ønsker til enhver tid at handle ansvarligt og dermed bidrage til at beskytte menneskerettigheder og fremme bæredygtig udvikling i lande, hvor frie fagforeninger, anständige 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. Med mere end 1.100 direkte leverandører og endnu flere underleverandører er der en risiko for, at vi ikke er bevidste om og kan handle på eventuelle overtrædelser i værdikæden.	<ul style="list-style-type: none"> Fog stiller tydelige krav og forventninger til leverandører gennem Fogs Code of Conduct, og Fogs indkøbsafdeling evaluerer løbende leverandørernes bæredygtighedsprofil og risici. Alle leverandører opfordres til at rapportere mistanke om brud på gældende love og bestemmelser eller manglende overholdelse af Fogs Code of Conduct. Dette skal anmeldes til Fog Whistleblower-ordning. Ift. Fog selv opererer virksomheden udelukkende i Danmark, hvor menneskerettigheder reguleres i lovgivningen.
Område: Miljø og klima		Område: Social	
Identificerede risici: Energiforbrug i bygninger	Handlinger og politikker	Identificerede risici: Diskrimination	Handlinger og politikker
Fog ønsker at minimere risikoen for unødig energiforbrug i egne bygninger til fordel for miljø og klima.	<ul style="list-style-type: none"> Fog gennemfører løbende tiltag, der skal forbedre energiforbruget. Et konkret eksempel er udskiftning fra lysstofrør til LED Der vil i 2023 blive gennemført et projekt, der skal afdække muligheden for yderligere at reducere energiforbruget i de enkelte forretninger Fog har sat fokus på energiforbrug blandt medarbejdere gennem en energisparekampane. 	Fog ønsker en mangfoldig arbejdsplass, hvor alle uanset race, køn, religion, seksuel orientering eller handicap har lige mulighed for ansættelse, og hvor alle føler sig inkluderet. I trælastbranchen er der på nuværende tidspunkt en overrepræsentation af mænd, hvorfor Fog skal være særligt opmærksom på risikoen for diskrimination.	<ul style="list-style-type: none"> Det er virksomhedens politik, at ansøgere og medarbejdere skal tilbydes lige muligheder uanset race, køn, religion, seksuel orientering eller handicap. Beslutninger om at ansætte eller forfremme ansøgere og medarbejdere skal alene være baseret på faglige, jobrelaterede kvalifikationer. Medarbejdere, der føler sig diskrimineret, kan til enhver tid henvende sig til afdelingslederen, arbejdsmiljø-repræsentanten, ledelsen eller HR, der vil behandle alle henvendelser seriøst og fortroligt.

Område: Social		Område: Forretningsledelse og etik
Identificerede risici: Chikane og Mobning	Handlinger og politikker	Identificerede risici: Antikorruption
Medarbejdertrivsel er højt prioritert i Fog, og virksomheden ønsker at reducere risikoen for enhver form for chikane og mobning, som kan opstå på en arbejdsplads.	<ul style="list-style-type: none"> Fog accepterer ikke nogen form for seksuel chikane eller mobning. Overtrædelse heraf kan medføre ansættelsesretlige sanktioner for krænkeren - herunder advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Medarbejdere, der føler sig krænket, kan til enhver tid henvende sig til afdelingslederen, arbejdsmiljø-repræsentanten, ledelsen eller HR, der vil behandle alle henvendelser seriøst og fortroligt. 	Korruption og bestikkelse er uforeneligt med Fogs forretningsførelse og kan have alvorlige konsekvenser i form af forringelse af omdømme og risiko for erstatningskrav.
Område: Forretningsledelse og etik		
Identificerede risici: IT-sikkerhed	Handlinger og politikker	
Cyberkriminalitet kan påvirke Fog på to hovedområder. Det kan være angreb, der umuliggør brug af Fog systemer såsom ransomware. Der er derudover en risiko for, at der kan ske hacking af data, hvor fortrolige oplysninger, såsom kundekartotek eller indhold af bonusaftaler, stjæles.	<ul style="list-style-type: none"> Vi har løbende fokus på at følge med udviklingen og etablere tiltag til at beskytte os bedst muligt mod ondsindede angreb. 	<ul style="list-style-type: none"> 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, præmier eller lignende fra leverandører. Julegaver fra forretningsforbindelser skal fordeles ved lodtrækning blandt alle medarbejdere afdelingsvist. Medarbejderen skal undgå enhver investering, interesse eller forbindelse med leverandører, kunder og andre forretningsforbindelser, der kan indebære at medarbejderen ikke kan optræde uafhængigt i udførelsen af jobbet. Medarbejdere skal handle med leverandører, kunder og andre forretningsforbindelser på en fuldstændig fair og objektiv måde og tilsikre, at alle transaktioner udføres på markedsvilkår.
Område: Forretningsledelse og etik		
Identificerede risici: Hvidvask	Handlinger og politikker	
Der er en latent risiko for, at betaling med kontanter kan være hvidvaskning af pengebeløb	<ul style="list-style-type: none"> I samarbejde med Advokatfirmaet Burmeister er der udfærdiget procedurebeskrivelser omkring forståelse og håndtering af Hvidvasklovens §5. Disse procedurer er udfærdiget for at sikre 1) Beskyttelse af medarbejdere - så vi i Fog sikrer, at medarbejdere har forstået loven og agerer efter den i deres jobfunktion. 2) Beskyttelse af Fog som virksomhed - beskyttelse af Fogs gode rygte og sikre at gældende lovgivning overholdes. 3) Beskyttelse af vores kunder - så kunden informeres, når der sker indberetning, så kunden er bekendt med, at loven kan være 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbejderen har pligt til at være opmærksom på eventuelle interessekonflikter og til enhver tid tilse, at stillingen bestrides helt og alene i virksomhedens interesse.

4. Bæredygtighed i Fog Med omtanke

Den bliver lagt på hylderne og løftet op i en kran på byggepladserne. Den ligger i fugemassen og fastnagles i gulvbrædderne. Omtanken. Forskellen på at vælge det første, det bedste og så vælge bevidst. Vælge med omtanke for økonomi, miljø og mennesker. "Med omtanke" er overskriften på, hvordan vi definerer bæredygtighed i Fog.

"Med omtanke" er en opfordring til at tænke økonomisk bæredygtighed på den lange bane: Kan nyt bygges op med gammelt? Kan solen fortsat skinne gennem vinduer, der har holdt i generationer? Kan det billige valg blive for dyrt, hvis kvaliteten ikke holder i længden?

Det ligger også i omtanken at forholde sig til de produkter, som vi har på hylderne. Det gælder f.eks. vores kerneprodukt træ. Vi ønsker at bidrage til ansvarligt skovbrug, og i dag er 98.5 % af alt lagerført træ i Fog enten FSC® eller PEFC certificeret.

Sidst, men ikke mindst, bygger Fog "Med omtanke" for mennesker. For vores medarbejdere, for medmennesker i vores omverden. For troen på, at overskud skal gives videre til samfundet og ikke kun komme de få til gode.

Det er Fogs fundament. Ejet af en fond og styret af omtanke for den verden, vi lever i.



Bæredygtighed - en integreret del af forretningsstrategien

I løbet af 2022 har Fog udarbejdet en ny strategi for perioden 2023-2025.

Bæredygtighed er blevet fuldt integreret i forretningsstrategien med fire overordnede fokusområder:

Indkøb

I Fog ønsker vi at have fokus på at købe mere bæredygtigt ind, så vi kan tilbyde vores kunder produkter, der tager hensyn til både miljømæssige og sociale forhold.

Service

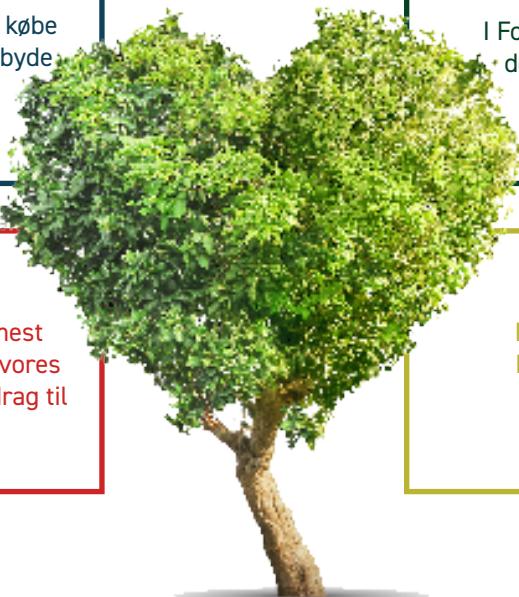
I Fog ønsker vi at tilbyde vores kunder løsninger, der faciliterer mere bæredygtige boliger og byggeri.

Arbejdsliv

I Fog ønsker vi at være blandt de mest attraktive arbejdspladser gennem vores fokus på trivsel, uddannelse og bidrag til samfundet.

Drift

I Fog ønsker vi at reducere vores klima- og miljøpåvirkning i vores daglige drift og bygningsmasse.



Vidste du...

at over 95 % af Fogs trucks udelukkende kører på el.

5. Miljø og klima

Krav til leverandører ift. miljø og klima

Gennem Fogs Code of Conduct stiller Fog krav til virksomhedens leverandører blandt andet ift. 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.

Leverandører skal handle i overensstemmelse med de gældende lovbestemte og internationale standarder vedrørende miljømæssig beskyttelse. Leverandører skal bestræbe sig på at minimere miljømæssig forurening og gennemføre vedvarende forbedringer inden for miljømæssig beskyttelse samt at fokusere på optimeringer på miljøområdet. Leverandører skal undgå materialer og metoder, der medfører risici for miljøet, når der er andre tilgængelige og egnede alternativer.

Firmabilpolitik

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.

Vi har fra 2020 haft fokus på el- og hybridbiler i vores politik for firmabiler. Der er et ekstra incitament for at vælge disse, da der tillades en højere TCO-grænse ved valg af el- eller hybrid. Foreløbig er 30 ud af 55 firmabiler udskiftet med el- eller hybridbiler. Det er en fordobling i forhold til 2021, hvor kun 15 biler af 55 var el- eller hybrid. På årsbasis skiftes ca. 15 biler efterhånden som leasingaftaler udløber.





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 bæredygtigheds certificeret træ. Vores ambition er at have alt vores træ certificeret, og med 98,5 % 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.



Nyt uddannelsesprogram skal sikre højt kompetenceniveau ift. bæredygtighed

Vi har i 2022 igangsat et omfattende uddannelsesprogram, som skal styrke vores medarbejdernes kompetencer inden for bæredygtigt byggeri. Vi mener, at ansvarlighed i byggeriet holder i længden, og vi ved, at det er vigtigt at være klædt godt på i forhold til at kunne navigere i lovgivning, certificeringskrav og mærkningsordninger.

Alle Fog-forretninger har certificerede kunderådgivere inden for bæredygtigt byggeri. Faglighed er en kerneværdi i Fog, og for at sikre et højt vidensniveau også på bæredygtighedsområdet er vi gået sammen med Molio – Byggeriets Videnscenter i udviklingen og afholdelse af uddannelsesprogrammet og eksamen. Det har vi gjort for at sikre så høj en faglighed som muligt – akkurat som vi altid har stræbt efter. I 2022 bestod det første hold af salgsrepræsentanter fra samtlige forretninger uddannelsen som certificerede kunderådgivere i bæredygtigt byggeri.

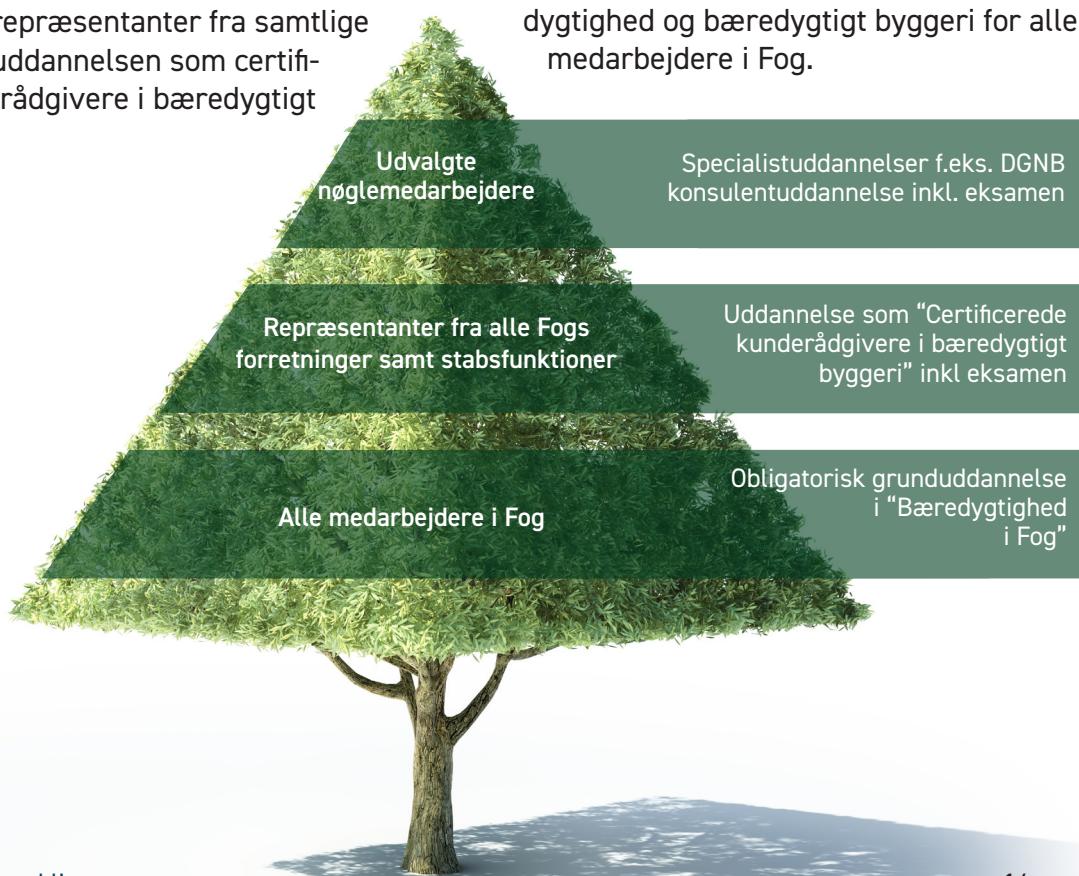
Certificeret kunderådgiver i bæredygtigt byggeri

MOLIO
Viden, du bygger på

Hos Fog er vi ikke kun fokuserede på at rådgive vores kunder inden for bæredygtigt byggeri. Vi ønsker også at understøtte en bæredygtig udvikling af Fog internt. Derfor har samtlige direktører samt repræsentanter fra indkøb, HR og marketing også gennemført uddannelsen til certificeret kunderådgiver i bæredygtigt byggeri. Vi mener, at en god forståelse og bevidsthed omkring bæredygtighed er afgørende for vores fortsatte udvikling og succes.

Uddannelsesprogrammet fortsætter i 2023

I 2023 vil vi fortsætte med at gøre os umage for at uddanne flere certificerede kunderådgivere og videreuddanne dem, der allerede har gennemført uddannelsen. Herudover er der planlagt et obligatorisk grundkursus i bæredygtighed og bæredygtigt byggeri for alle medarbejdere i Fog.





DGNB Kompetencer i Fog

I Fog tilbyder vi nu også vejledning ift. DGNB-certificering af bygninger. Vi er i Fog opmærksomme på stigningen i efterspørgslen på DGNB-certificeringsordningen, og vi vil gerne hjælpe vores kunder med at kunne opfylde DGNB-kravene. Sammen med Rådet for Bæredygtigt Byggeri (tidligere Green Building Council Denmark) har vi i 2022 arrangeret et introduktionskursus til DGNB, hvor repræsentanter fra alle forretninger har fået indsigt i DGNB. Fra januar 2023 har vi udvidet vores DGNB-kompetence yderligere, da udvalgte medarbejdere er blevet uddannet som DGNB-konsulenter.



RÅDET FOR BÆREDYGTIGT BYGGERI

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.

Stop Træspild

Siden Tømmerhandler Johannes Fog stiftede virksomheden i 1920, har træ været en nøglevare i vores butik. Derfor vil vi også gerne værne om det træ, vi handler med. I den forbindelse har vi startet et projekt under navnet "Stop Træspild". Projektet går ud på at reducere mængden af træ, der smides ud. Træ, der af den ene eller den anden årsag ikke kan sælges i almindeligt salg, bliver stillet frem i vores Stop Træspild afdeling, hvor vores kunder kan hente en god besparelse samtidig med, at de er med til at træffe et mere bæredygtigt valg til gavn for os alle.



Energisparekampagne satte fokus på forbrug og vaner med imponerende resultater

I oktober og november måned gennemførte Fog en energisparekampagne blandt medarbejdere med det formål at sætte fokus på unødvendigt forbrug. Medarbejderne kastede sig med stor ildhu over forskellige initiativer, og resultatet var overvældende. I de to måneder brugte Fog i omegnen af 80.000 kWh mindre ift. samme måneder sidste år.



Forældet IT-udstyr får nyt liv

I stedet for at smide gammelt IT-udstyr ud har Fog indgået et samarbejde med CycleIT, der 1-2 gange om året afhenter det brugte udstyr og vurderer, hvilke hardware der kan genbruges. Ved den seneste afregning, i november 2022, kunne Fog notere sig for en CO₂ besparelse på 15.115 kg, alene på baggrund af genbrugt IT-udstyr.



6. Social ansvarlighed

Fogs personale- og arbejdsmiljøpolitik

Vores politik for medarbejdere og etik er detaljeret beskrevet i vores personalehåndbog og kan opsummeres således:

Virksomheden kan ikke acceptere nogen form for seksuel chikane, diskrimination eller mobning og vil øjeblikkeligt medvirke til at stoppe en sådan adfærd.

På virksomhedens intranet og opslagstavlerne i de lokale afdelinger holdes alle medarbejdere informeret om virksomhedens forhold. Det sker via medarbejderinformationer om alt fra ændringer i personalehåndbogen, referater fra samarbejdsudvalgsmøder og arbejdsmiljøudvalg, information fra bestyrelsesmøder og aktiviteter i virksomheden til organisationsdiagrammer. Det betyder, at alle medarbejdere har den information, der er nødvendig for arbejdet, samt relevant viden om virksomheden og forhold i virksomheden.



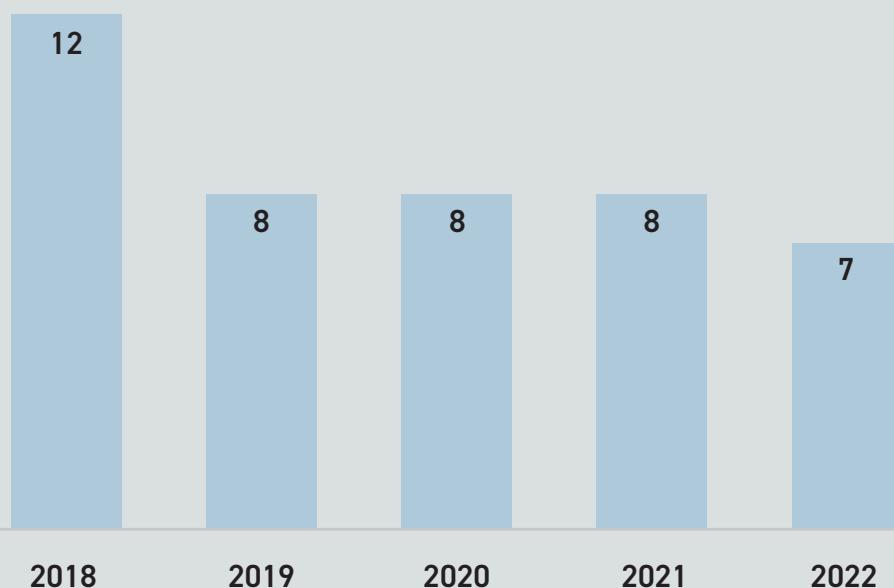
**Det ligger i Fogs DNA at opføre sig ordenligt over for kunder,
medarbejdere og vores omgivelser**



Sikkerhed

Vores medarbejdernes sikkerhed er vigtig for os. Der har i 2022 været syv anmeldeligtige arbejdsulykker, som er indberettet til arbejdstilsynet fordelt på alle ti afdelinger (kilde: advi.at.dk). Det er én færre end i 2021. Det er vores målsætning at nedbringe antallet af arbejdsulykker til 0. Er uheldet ude, og der sker en ulykke, vurderes det, om der fra virksomhedens side skal iværksættes tiltag for at sikre, at samme type ulykke ikke sker igen. Kurser i løfteteknik tilbydes jævnligt.

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 – bortset fra en, som har en gul smiley. Påbud er efterkommet, og den grønne smiley er på vej. Vi har modtaget fire reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2022. Vores målsætning om, at alle afdelinger skal have grønne smileyer, er således opfyldt. Målsætningen fastholdes fremadrettet.





Mangfoldighed i Fog

Fog havde med udgangen af 2022 409 fastansatte medarbejdere. Den yngste medarbejder er 19 år – den ældste 81! Gennemsnitsalderen er 46 år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været i Fog i 8 år.

Politik for mangfoldighed

I den daglige drift og ledelse af virksomheden har vi fokus på, at medarbejdernes sammensætningen afspejler det danske samfund. Vi lægger vægt på, at vores medarbejdernes 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 medarbejdernesammensætningen 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

Indsatser ift. mangfoldighed

Elever

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. Pr. 31. december 2022 havde vi 9 elever ansat i koncernen. Det er vores målsætning at øge antallet af elever betragteligt de kommende år gennem initiativer i branchen og i samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Borgere uden for arbejdsmarkedet

Vi ønsker at støtte mere utsatte grupper på arbejdsmarkedet, og har således i 2022 haft 21 medarbejdere ansat i flexjob, løntilskud, jobrotation eller lignende støtteordninger. 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 ud over 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 børger.

I 2022 har vi haft 14 borgere i praktik og arbejdsprøvning. 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.



Uddannelse af medarbejdere

Hos Fog går vi op i at udvikle og uddanne vores medarbejdere. Siden 2017 har vi udbudt uddannelse via e-learning. 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 fremgang i både deltagere og kurser - der er således blevet gennemført flere end 18.000 kurser akkumuleret.

Mange af vores medarbejdere deltager årligt også i traditionelle kurser/kursusforløb. I 2022 havde vi særligt fokus på lederuddannelser og bæredygtighedsuddannelser. Hertil kommer certifikatuddannelser, arbejdsmiljøuddannelser, akademiforløb og lignende.





Fog som springbræt til arbejdsmarkedet

"Han var et kæmpe smil og var så glad. Bare det, at han kommer tilbage for at fortælle, hvordan det er gået, betyder meget". Sådan fortæller Sune og Hans, der arbejder i varemødtagelsen hos Fog på Firskovvej i Lyngby om en af deres udsatte borgere i praktik.

De to Fog medarbejdere har på deres arbejdsplads skabt mulighed for at have to borgere i praktikforløb af gangen. Nogle af praktikanterne har brug for et springbræt videre på arbejdsmarkedet, andre noget stabilitet og struktur i hverdagen, og nogle har brug for at bygge selvtillid op. 90 % af de borgere, Sune og Hans har i praktik, kommer videre i uddannelse eller arbejde efter deres praktikophold i Fog Lyngby, og det gjorde denne glade praktikant også.

"Han havde nogle udfordringer, der gjorde, at han var røget ud af arbejdsmarkedet. Efter endt praktikforløb hos Fog Lyngby kom han igen forbi os og kunne fortælle, at han har fået en stilling på 20 timer om ugen som altmuligmand hos en anden virksomhed", fortæller Sune og Hans, som er stolte af deres praktikant.

De to har selv erfaringer med, at livet kan være udfordrende, og det er en af grundene til, at de er stærkt motiveret for at arbejde med udsatte borgere, og hos Fog er det helt naturligt, at de bruger den erfaring til at hjælpe i lokalsamfundet.

Hjælp til affaldsheltene - og nyt job til en affaldshelt

Egedal Affaldshelte samler og fjerner alt det skrald, der bliver smidt i naturen, som fx cigaretskodder, hundeposer og ispapir. De er en nonprofit-organisation, der kun kan eksistere i kraft af ildsjæle, og fordi lokale virksomheder støtter op om dem.

Da Egedal affaldshelte kontaktede Nicolai Holst Egebjerg - som er direktør for Fog Værebro - på grund af affald ved Fogs hegning blev det hurtigt til et samarbejde, hvor Fog bl.a. støttede affaldsheltene med handsker. Da en af affaldsheltene havde brug for et job, tilbød Nicolai en arbejdsplads i Fog Værebro. Den nye ansatte er med til at gøre samarbejdet mellem affaldsheltene og Fog Værebro endnu stærkere.





Politik og måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

Trælastbranchen er traditionelt en branche med mange mandlige ansøgere og ansatte. Den samlede kønsfordeling af medarbejdere i virksomheden i 2022 ses i tabellen.

Fogs politik for kønsfordeling har til formål at øge andelen af kvinder, så Johannes Fog A/S opnår en ligelig kønsfordeling i ledelsen, jf. årsregnskabsloven § 99 b og selskabslovens § 138c.

En ligelig kønsfordeling i ledelsen er vigtig for Fog. På denne måde afspejler Fogs ledelseslag samfundet og er med til at sikre os den bedst mulige ledelse, konkurrenceevne og størst mulige succes. Alle medarbejdere, uanset køn, skal derfor have lige muligheder for at kvalificere sig, og vi vil arbejde for at rekruttere og fastholde en ligelig fordeling af køn i ledelsen.

Nuværende status:

Hele Fog

Samlet antal medarbejdere i Fog:	409
Antal mænd/kvinder:	319/90
Andel af underrepræsenteret køn i Fog:	22 %

Bestyrelsen

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

Øverste ledelsesniveauer

(Direktion samt alle med reference til Adm. Dir)

Samlet antal medarbejdere:	17
Antal mænd/kvinder:	15/2
Andel af underrepræsenteret køn	12 %

Mål for andelen af det underrepræsenterede køn:

Bestyrelsen:	40 % i 2027
Øverste ledelsesniveauer:	23 % i 2029

Målsætningerne for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og de øverste ledelsesniveauer er ikke opnået i 2022. Opnåelsen er betinget af kvalifikationer og behov for udskiftning. I 2022 er et generalforsamlingsvalgt medlem udtrådt af bestyrelsen. Ingen nye bestyrelsesmedlemmer er tiltrådt. I 2022 er en ny direktør rekrutteret internt. Der var ingen kvindelige kandidater i ansøgerfeltet.

Tiltag for at opnå målet med at øge andelen af kvinder i ledelsen:

- Fog vil udarbejde retningslinjer for, at ledere løbende og under MUS skal have fokus på ledertalenter fra det underrepræsenterede køn, og at ledertalenter bliver opmuntret til at forfølge en lederkarriere – uanset køn. Lederen skal løbende og under MUS finde ud af, hvad de enkelte ledertalenter oplever af muligheder og barrierer forbundet med lederrollen og adressere dem med individuel opbakning, mentorstøtte, aflønning, ledelsesprogrammer m.v.
- Fog sikrer, at interne ledertalenter kommer i betragtning til lederstillinger ved at opslå ledige lederstillinger internt på intranettet og opfordre ledertalenter til at søge stillingerne.

· Fog vurderer og minimerer bias i sin kommunikation, profilering og fysiske miljø.

· Fog sikrer i forbindelse med ansættelsesprocessen, at jobopslag henvender sig til begge køn, herunder at opslag er formuleret kønsneutralt. Det gælder også, når virksomheden bruger eksterne rekrutteringsbureauer.

Fog vil i forbindelse med ansættelsesprocessen tilstræbe, at repræsentanter fra flere køn bliver indkaldt til samtale, at samtalerne foregår på en måde, der minimerer påvirkningerne fra ubevidste bias, og at eventuel brug af test er målrettet de opgaver, egenskaber, kvalifikationer og kompetencer, der er behov for til stillingen.



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.

Fogs Code of Conduct er udarbejdet i 2019 og beskriver koncernens krav og forventninger til leverandører og samarbejdspartnere. Fogs Code of Conduct beskriver således krav til leverandører inden for lov og etik, korruption, konkurrence, miljø, arbejdsforhold og børnearbejde. Det er koncernens målsætning, at alle aftaleleverandører underskriver Fogs Code of Conduct.





I 2022 har alle aftaleleverandører underskrevet Fogs Code of Conduct i forbindelse med årsaftaleforhandlingerne. Målsætningen er således opfyldt. Fremadrettet er det fortsat målsætningen, at alle aftaleleverandører skal underskrive Fogs Code of Conduct.

Sundhed på arbejdspladsen

I Fog vil vi gerne bidrage til en sundere hverdag for vores medarbejdere.

Dette gøres både gennem arbejdet i de lokale arbejdsmiljøgrupper men også gennem tværgående initiativer som f.eks. tilbud om rygestopkurser.

Til Sydpolen på to uger – sammen om sundhed

I 2022 deltog Fog for første gang i Tæl Skridt - en landsdækkende kampagne, der handler om at få mere bevægelse, socialt samvær, sundere vaner og lidt venlig konkurrence ind i arbejdssagen.

Alene i første runde deltog mere end 100 medarbejdere, som tilbagelagde 19.983.654 skridt på to uger. Det svarer til ca. 16.000 km – hvilket igen svarer til en gåtur til Sydpolen.

Velgørenhed i lokalsamfundet

Støtte til velgørende formål sker ikke kun gennem Fogs ejer, Tømmerhandler Johannes Fog's Fond. Også lokalt i forretningerne er det helt naturligt med initiativer, der bidrager til velgørende formål.

Overskud til lokale foreninger

Hos Fog Værebros har man skabt et nyt tiltag for at skabe penge til lokale velgørende formål og for at skabe mere liv i lokalområdet.

"Vi er i år begyndt at afholde loppemarked herude, og efter hvert loppemarked donerer vi overskuddet fra salg af pølser m.m. til specielle formål".

I 2022 var det Affaldsheltene, der fik kontantbeløbet, og forrige år var det fodboldklubben Jyllinge FC", fortæller direktør for Fog Værebros, Nicolai Holst Egebjerg.

Fog bidrager til skoles motionsdag

På Solvangskolen i Farum afholdes der hvert år motionsdag. Her har de en helt særlig tradition, nemlig tagrendeløb.

Det går i alt sin enkelthed ud på at holde en golfbold kørende i tagrendestykker i længst muligt tid – når bolden har forladt det stykke tagrende, den første holder, skal man løbe ned i den anden ende og fortsætte rækken. "Det er virkelig sjov!", lyder det fra en af lærerne på skolen.

Siden 2019 har Fog sponsoreret disse tagrendestykker der har været med til at skabe stor glæde for børn i lokalsamfundet. At støtte op om lokalsamfundet og give noget igen - også i mindre skala – er netop en værdi, vi i Johannes Fog sætter højt på vores dagsorden.

7. Forretningsstyring og etik

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 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 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. Herudover er der mulighed for at benytte en whistleblowerordning. Det er en ordning, der betyder, at alle interesserer omkring Fog - medarbejdere, kunder, leverandører, bestyrelse m.v. - 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.

Fogs politik for antikorruption

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 interesserer omkring Fog har mulighed for at foretage en indberetning, hvis der opdages uhæderlige eller mistænksomme handlinger i samarbejdet med Fog. Der har i 2022 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.

Fogs politik for dataetik

Johannes Fog A/S (Fog) ønsker at fremstå som en ordentlig, respekteret og kompetent virksomhed. Vi ønsker derfor, gennem denne politik at beskrive, hvordan Fog forholder sig til god dataetik, samt hvordan vi behandler data etisk korrekt, ansvarligt og gennemsigtigt.

Baggrund

Fog opbevarer data på kunder, ansatte og leverandører. Det er vigtigt for os, at både kunder og omverden har tillid til vores behandling af disse data. Denne politik skal være med til at synliggøre vores håndtering af data.

Håndteringen af dataetik går i Fog hånd i hånd med lovgivningen vedr. GDPR, hvorfor ansvar og udarbejdelse af interne politikker og forretningsgange håndteres af virksomhedens GDPR-ansvarlige i tæt samarbejde med bl.a. it-afdelingen.

Dataetik

I 2018 nedsatte regeringen en ekspertgruppe, som har givet anbefalinger om dataetik. Med udgangspunkt i denne ekspertgruppens "Dataetiske værdikompas" arbejder Fog kontinuerligt for at forbedre brugen af - og passe på - data.

Data behandles inden for de lovmæssige rammer, og kunden, medarbejderen eller leverandøren kan altid anmode om indsigt og sikre korrekte, opdaterede data. I tilfælde - hvor anden lovgivning ikke kræver opbevaring - kan data slettes. Fog har interne processer, der sikrer, at der hurtigt kan skabes overblik over, hvor data er opbevaret.

I forbindelse med kreditvurdering profileres kunderne (automatisk vurdering). Dette gøres efter samme metode på samtlige kunder. Kunden har altid mulighed for at få oplyst baggrunden for profileringen og/eller blive vurderet manuelt af vores kundebogholderi, så det sikres, at der ikke sker en uretfærdig kategorisering af kunden.

Interne indsatser

Fog har interne processer, der sikrer, at sletning af data sker jævnligt, hvorfor vi ikke ligger inde med data, som ikke længere er relevante.

Dette sker bl.a. centralt fra it-afdelingen i alle fælles databaser, men også ved en gennemførsel af et årligt internt e-learning modul, som er obligatorisk for alle medarbejdere. Herved sikres, at alle i Fog kender til og handler efter virksomhedens fælles regelsæt omkring data.

Fog har rettighedsstyring, som sikrer, at medarbejderne kun har adgang til følsomme data i det omfang, at det er nødvendigt for varetagelse af deres arbejdsfunktion.

Omverdenen

I de tilfælde, hvor en leverandør behandler data for Fog, sikres det, at leverandøren kan indgå en databehandleraftale på rimelige vilkår. Fog er bl.a. opmærksom på, hvor data opbevares, at data ikke videregives, og at data slettes ved ophørt samarbejde. Databehandlere revideres én gang årligt.

Der udleveres altid kun data til konto-indehaver, eller efter aftale med konto-indehaver til medarbejdere hos kunden eller rådgivere til kunden.

Fog samarbejder med myndigheder og lever op til vores forpligtelse om at stille data til rådighed, når der anmodes herom, eller hvis der registreres aktiviteter, som myndighederne bør have kendskab til. Det kan eksempelvis være i forbindelse med hvidvask eller anden kriminalitet.

GDPR-træning

Hvert år afholdes obligatorisk GDPR-træning for medarbejderne i Fog, og 2022 var ingen undtagelse med en flot gennemførselsprocent på 100.

Fogs vederlagspolitik

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelsen, den registrerede direktion og ledende medarbejdere. Johannes Fog A/S (Fog) ønsker, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende selskabets politik for ledelsens vederlag.

Den samlede vederlæggelse skal afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.

Vederlagspolitikken blev fremlagt til godkendelse på den ordinære generalforsamling i 2022.

Efterfølgende ændringer skal ligeledes godkendes på generalforsamlingen.

Vederlagspolitikken offentliggøres på Fogs hjemmeside.

I årsrapporten oplyses det samlede vederlag til bestyrelse og direktion.

Bestyrelse

Bestyrelsесvederlag for et givent regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling det pågældende år efter forudgående drøftelser mellem bestyrelsesformanden i Johannes Fog A/S og bestyrelsesformanden i Johannes Fogs Fond.

I fastlæggelse af bestyrelsens vederlag skal der tages højde for arbejdsbyrden samt vederlaget i sammenlignelige selskaber. Bestyrelsесvederlaget skal være konkurrencedygtigt. Bestyrelsесvederlag er senest reguleret i 2022.

Bestyrelsesmedlemmer i Fog modtager et fast årligt vederlag, og der er ikke nogen variabel løn eller incitamentsaflønning. Vederlag til bestyrelsesformand og næstformand afspejler deres udvidede bestyrelsesopgaver.

Fog har et nomineringsudvalg bestående af de generalforsamlingsvalgte medlemmer, og disse modtager særskilt vederlag for dette arbejde.

Udgifter, f.eks. til rejse i forbindelse med bestyrelsesmøder, refunderes efter regning.

Direktion

Direktionen består af den administrerende direktør og økonomidirektøren. Fog har ikke et særskilt vederlagsudvalg. Bestyrelsesformanden forhandler direktionens aflønning og indstiller til godkendelse til den øvrige bestyrelse.

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence skal direktionens aflønning og vilkår fastlægges på konkurrencedygtige vilkår.

Direktionens aflønning består af en grundløn, pension og et kontant variabelt vederlag i form af incitamentsaflønning. Pension er en bidragsbaseret ordning.

Direktionen har en kontraktbestemt årlig bonusaftale (incitamentsaflønning). Bonuskriterierne fastlægges ved årets start og indeholder mål vedrørende selskabets finansielle og markedsmæssige forhold og/eller personlige resultater for den enkelte direktør. Udbetaling af bonus baseres på det omfang, målene realiseres. Udbetalingen sker efter bestyrelsesformandens godkendelse og generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten. Efter generalforsamlingsgodkendelse udbetales bonus, som ikke efterfølgende kan kræves tilbagebetalt.

Der er ingen aktie- eller optionslignende aflønning til direktionen.

Direktionen har nogle arbejdsrelaterede goder stillet til rådighed, herunder fri bil, fri telefoni, bredbåndsopkobling i hjemmet samt erhvervsrelevante tidsskrifter. Direktionen er endvidere omfattet af Fogs sundhedsforsikringsordning.

Ledende medarbejdere

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence skal ledende medarbejdernes aflønning og vilkår fastlægges på konkurrencedygtige vilkår.



8. 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.
Miljøforhold	Trucks på el	Omfatter lejede og leasede trucks på el. Fog har i alt 64 trucks - heraf 61 på el.
Sociale og medarbejderforhold	Antal medarbejdere	Antal fastansatte medarbejdere pr. 31. december 2022. Da tallet danner grundlag for ogørelsen på kønsfordeling er ATP metoden fravalgt.
Sociale og medarbejderforhold	Antal medarbejdere Anmeldepligtige arbejdsulykker	Statistik er trukket på Arbejdstilsynts side "Arbejdsmiljø i din virksomhed".
Sociale og medarbejderforhold	Antal smileyer	Statistik er trukket på Arbejdstilsynts side "Arbejdsmiljø i din virksomhed".
Sociale og medarbejderforhold	E-learning kurser	Gennemførte moduler i vores online træningssystem Fog Univers.
Menneskerettigheder	Aftaleleverandører	Alle leverandører, der har indgået et samhandelsaftale i forbindelse med årsaftaleforhandlingerne.
Mangfoldighed	Kønsfordeling - medarbejdere	Baseret på de 409 fastansatte medarbejdere, der var ansat pr. 31. december 2022.
Mangfoldighed	Kønsfordeling – øverste ledelsesniveauer	Baseret på direktionen og medarbejdere med reference til den administrerende direktør, der var ansat pr. 31. december 2022.
Mangfoldighed	Kønsfordeling - bestyrelse	Baseret på de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen pr. 31. december 2022.
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: pålidelighed, faglighed 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 går 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, udspinger af faglig glæde og grundighed. Det ligger dybt i os at gøre os umage.

Derfor holder Fog i længden.