

Redegørelse for samfundsansvar, jf. ÅRL §§ 99a – 99b – 99d

Denne lovpligtige redegørelse for virksomhedens samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a – 99b, er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2022 og dækker regnskabsperioden 1. januar 2022 – 31. december 2022.

FORRETNINGSMODEL

Alex Andersen Ølund A/S / Alex Andersen Ølund Holding A/S er en logistikvirksomhed som har oparbejdet en ekspertviden inden for transport af blomster, planter, frugt og grønt samt andet temperaturfølsomt gods, som gør virksomheden i stand til at levere kvalitetstransporter til kunder, der ønsker leveringer og afhentninger i primært Danmark, Sverige, Norge, Finland, Tyskland, Holland, Belgien, Luxembourg og Frankrig.

POLITIKKER FOR SAMFUNDSANSVAR

Miljøpolitik

Koncernen stræber efter at være en miljøbevidst virksomhed.

Ledelsens vurdering er, at større risici i forhold til miljø vedrører øget energiforbrug og CO₂-udledning.

Som logistikvirksomhed har koncernen et særligt ansvar for miljøet. Koncernens målsætning er at reducere miljøbelastningen for sine aktiviteter mest muligt under hensyntagen til de tekniske, økonomiske samt forretningsmæssige rammer.

Koncernen arbejder for en løbende reduktion af miljøpåvirkninger ved at medvirke til reduktion af energiforbrug og CO₂-udledning.

Politikken gennemføres ved bl.a. ved at kørselsøkonomi registreres i form af målinger af dieselforbrug pr. kørt km.

Dieselforbruget har i året været 3,8 km pr. liter, hvilket er uændret i forhold til 2021.

Politik for sociale forhold og medarbejderforhold

Ledelsens vurdering er, at risici i forhold til sociale forhold og medarbejderforhold relaterer sig til medarbejdernes lyst til at vedblive en del af arbejdspladsen samt omverdenens syn på Alex Andersen Ølund A/S / Alex Andersen Ølund Holding A/S som arbejdsplads. Koncernen vil gerne internt såvel som eksternt associeres med at være en arbejdsplads man ønsker at være en del af.

Koncernens politikker inden for arbejdsmiljøområdet og i forhold til koncernens ansatte indebærer et

stærkt fokus på etablering og sikring af et sundt arbejdsmiljø, hvor ulykker og skader forebygges, samt at der generelt skabes positive relationer til arbejdspladsen. Dette sker bl.a. gennem en løbende dialog med og opfølgning på medarbejdernes trivsel, samt gennem sikkerheds- og samarbejdsudvalg. Yderligere er der udarbejdet personalehåndbog. Ligeledes er der udarbejdet politikker for at udvise en generel god adfærd i trafikken samt at overholde køre- og hviletidsbestemmelser.

Politikkerne gennemføres ved en række konkrete tiltag som etablering af egenkontrol af chaufførers overholdelse af køre- og hviletidsbestemmelser.

Alle trafik-reklamationer som koncernen modtager, registreres og behandles som en klage over vores adfærd i trafikken.

Der måles andelen af gennemførte transporter, som har været udsat for en egenkontrol.

For at alle tænker på og arbejder for øget sikkerhed, er der i samarbejde med sikkerheds- og samarbejdsudvalg udarbejdet Sikkerheds Værdier, som giver udtryk for de holdninger som alle medarbejdere forventes at efterleve under udførelsen af arbejdet.

Antal arbejdsskader og sygefravær som følge af arbejdsskader samt sygefravær generelt registreres.

Koncernen har i 2022 registreret samlet sygefravær på 4,2%, hvilket er tilfredsstillende. I 2022 har koncernen ikke registreret voldsomme arbejdsulykker.

Politik for respekt for menneskerettigheder

Da ledelsen vurderer, at der ikke er væsentlige risici for krænkelse af menneskerettigheder i relation til koncernens forretningsaktiviteter i de lande, koncernen opererer i, har koncernen ikke formelle politikker for virksomhedens påvirkning på menneskerettigheder.

Politik for antikorrupition og bestikkelse

Koncernen ønsker at være en del af et professionelt, ordentligt og troværdigt forretningsmiljø.

Koncernen tager afstand fra korrupition og bestikkelse. Det forventes, at medarbejdere såvel som samarbejdspartnere udviser høj grad af integritet, ærlighed og hæderlighed i alle interne som eksterne forhold.

Koncernen har derfor udformet en politik for, hvorvidt koncernens medarbejdere må give og modtage gaver, samt hvordan medarbejderne må deltage i og afholde arrangementer.

Formålet med politikken er bl.a. at forebygge og undgå, at forretningsmæssige beslutninger kan blive påvirket af individuelle og/eller ikke-forretningsmæssige hensyn og interesser.

Politikken er kommunikeret via selskabets intranet og medarbejdere kan ved mistanke om brud på politikken rette henvendelse til direktion eller HR.

Der har i 2022 ikke været registreret sager, der kan defineres som antikorrupition og bestikkelse, og vi vil i 2023 fortsat have fokus på dette.

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. ÅRL § 99b

Kønsmæssig repræsentation i ledelsen

Koncernen arbejder målrettet på at efterleve lovgivningens bestemmelser for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og de øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsen består i dag af 6 mænd og 1 kvinde. Det er koncernens mål, at der - forudsat relevant kompetence - er mindst 3 kvinder i bestyrelsen ved aflæggelse af årsrapporten for 2023. Koncernens mål er ikke opnået i 2022, da den siddende bestyrelse blev genvalgt på generalforsamlingen.

I koncernens øvrige ledelse er den procentuelle kønsfordeling mellem mænd og kvinder 100/0. Der er i 2022 ikke registreret ændring af kønssammensætningen på øvrige ledelseslag.

I koncernen anser vi diversitet som en styrke. Det er koncernens politik, at såvel mænd som kvinder opfordres til at søge om ledige stillinger i koncernen, ligesom mænd og kvinder sikres samme rettigheder og vilkår ved og under deres ansættelse. Vi er dog opmærksomme på, at kvinder generelt er underrepræsenteret i virksomheden og i særlig grad på ledelsesniveau. Derfor arbejder vi aktivt på at øge andelen af kvinder i virksomheden. I 2022 er vi fortsat med at sikre lige ansættelsesmuligheder for alle, ved så vidt muligt at invitere egnede kandidater af begge køn til ansættelsessamtaler samt at vælge kandidater af det underrepræsenterede køn i de situationer, hvor to kandidater af begge køn er vurderet at have samme kvalifikationer.

LOVBESTEMT REDEGØRLSE VEDR. DATAETIK I HENHOLD TIL ÅRSREGNSKABSLOVEN SEKTION 99 D

Da vi er en virksomhed i logistik-branchen, indsamler og håndterer Alex Andersen Ølund A/S store mængder data som en del af vores forretning. Typen af data, vi håndterer, er leverandør- og kundedata, GPS-data og personlige data relateret til virksomhedens egne medarbejdere.

Det ligger os på sinde at håndtere data på en forsvarlig og etisk måde i henhold til gældende lovgivning og regler. Vi tager vores ansvar med håndtering af dataprocesserne på en etisk forsvarlig måde alvorligt. Derfor har vi interne politikker og retningslinjer, som vores medarbejdere skal følge, når de håndterer data relateret til vores forretning. En af de primære overvejelser omkring vores datahåndteringsproces er adgangen til data. Idet vi er en logistikvirksomhed, søger vi at være så transparente som muligt overfor vores kunder, når det drejer sig om transporten af deres varer. Vi er samtidig opmærksomme på ansvaret for at beskytte kunders, leverandørers og medarbejders data.

Vi følger princippet om mindst mulig adgang, når det drejer sig om håndtering af data i vores organisation. Det betyder, at personer kun har adgang til de data, der er nødvendige for deres arbejde. Det samme princip gælder for kunder og leverandører, som kun har adgang til data, som direkte relaterer sig til deres gods.

For at understøtte vores interne retningslinjer og politikker tjekker vi op løbende for at sikre, at medarbejdere kun har adgang til data, som er krævet for, at de kan udføre deres opgaver. Vi gennemgår i den forbindelse listen med adgangsrettigheder jævnligt. Med hensyn til medarbejderdata sikrer vi, at data kun er tilgængelig for autoriseret personale.

Vi finder, det relevant løbende at vurdere vores politikker og retningslinjer vedr. databehandling, så vi sikrer de følger med i udviklingen i virksomheden, samt i samfundet.