

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

Denne lovpligtige redegørelse for virksomhedens samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a – 99b, er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019 og dækker regnskabsperioden 1. januar 2019 – 31. december 2019.

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 3,6 km pr. liter, hvilket er en forbedring fra 3,5 km pr. liter i 2018.

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 2019 registreret et uændret sygefravær. Samlet sygefravær ligger på 4,35%, hvilket er tilfredsstillende. I 2019 har koncernen ikke registreret voldsomme arbejdsulykker.

Politik for respekt for menneskerettigheder

Koncernens selskaber og medarbejdere vil til enhver tid opfylde alle krav om 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 antikorruption og bestikkelse

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

Koncernen accepterer ikke korrupsion og bestikkelse. Ledelsens vurdering er, at den største risiko er i forbindelse med gaver og arrangementer, der har med kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere at gøre.

Koncernen har derfor udformet en politik for, hvordan 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 2019 ikke været registreret sager der kan defineres som antikorruption og bestikkelse.

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 2020. Koncernens mål er ikke opnået i 2019, 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 2019 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 2019 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.