

Redegørelse for samfundsansvar, jf. ÅRL §§ 99a og 99d

Denne lovpligtige redegørelse for virksomhedens samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a og 99d er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2023 og dækker regnskabsperioden 1. januar 2023 – 31. december 2023.

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

Miljø- og klimapolitik

Koncernen er en del af transport- og logistikbranchen, og det vurderes derfor, at den væsentligste miljømæssige risiko relaterer sig til CO₂-udledning, som har en betydelig indvirkning på både miljø og klima. Koncernen råder over en betragtelig lastvognspark, som tilbagelægger mange tusind kilometer om året i Skandinavien og EU, og afledt deraf en betydelig CO₂-udledning.

Koncernen stræber efter at være en miljøbevidst virksomhed, og det er en integreret del af det daglige arbejde med at reducere tom-kilometer og dermed CO₂-udledningen.

Der er derfor opstillet mål og handlingsplaner, og der arbejdes systematisk med miljøforbedringer, så koncernen fremadrettet kan reducere påvirkningerne. Alle medarbejdere motiveres og involveres til at være miljøbevidste og deltage aktivt i udvikling og implementering af miljøforbedringer, da deres forståelse og daglige adfærd har stor indflydelse på, at virksomheden opnår målene på miljøområdet.

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 bl.a. ved, at kørselsøkonomi registreres i form af målinger af dieselforbrug pr. kørt km og kørselsmønster. Herudover sker der løbende uddannelse af alle chauffører i økonomi-rigtig kørsel.

Koncernen har 7 lastbiler, der kører på biogas, hvilket bidrager til reduktion af virksomhedens CO₂-udslip. I 2023 er der endvidere monteret solceller på en del af virksomhedens egne biler og trailere, så total afladning af batterier undgås og dermed reduceres udskiftning af batterier.

På koncernens nyeste terminaler er der installeret solceller på tagene på ca. 20.000 kvadratmeter sammenlagt.

Der er ligeledes opsat el-ladestandere på flere af koncernens lokationer, som et led i at omstille personvognsparken til elbiler. Udskiftningen sker i takt med at personbilerne står til at blive udskiftet, under hensyntagen til den teknologiske udvikling for de forskellige køretøjsbehov.

Koncernens lastvognspark udgør en stor del af den samlede CO₂ udledning, og det er derfor et område som har ledelsens fulde opmærksomhed. Udskiftningen af vognparken er dog dybt afhængig af den teknologiske udvikling på området samt udviklingen af både den nationale og internationale infrastruktur.

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 en personalehåndbog samt politikker for at udvise en generel god adfærd i trafikken samt at overholde køre- og hviletidsbestemmelser.

I virksomheden kommunikerer der via forskellige systemer. Kommunikationen til lastbiler har deres egen platform, hvori der også registreres andre funktioner. Fornyeligt er der på koncernniveau indført et nyt kommunikations- og infosystem, som alle medarbejdere har adgang til på tværs af landegrænser og arbejdsfunktion.

Ledelsen er meget bevidst om politikker som vedrører sociale forhold, og i en verden som konstant er i forandring bliver der løbende vurderet på behovet for nye politikker samt fornyelse af eksisterende politikker.

Koncernen er bevidst om sit store sociale ansvar i trafikken, og derfor reageres der på alle henvendelser og klager vedr. trafikuhændelser, som virksomheden modtager.

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

Der arbejdes kontinuerligt med forebyggende foranstaltninger ift. arbejdsmiljøet, og det er et mål at have en tendens med ingen eller meget få arbejdsskader.

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

Koncernen har i 2023 registreret et samlet sygefravær på 4,6%. Dette resultat er tilfredsstillende, men dog højere end i 2022, hvor sygefraværet udgjorde 4,2%. Stigningen skyldes et øget antal længerevarende sygdomstilfælde.

I lighed med 2022 har koncernen ikke registreret voldsomme arbejdsulykker i 2023.

Politik for respekt for menneskerettigheder

Der foretages løbende en indvirkningsanalyse i alle koncernens selskaber, hvor formålet er at skabe overblik over de tværorganisatoriske aktiviteter, som relaterer sig til menneskerettigheder samt at identificere og iværksætte initiativer, der kan bidrage til arbejdet. Analysearbejdet er primært forankret i HR, som løbende vurderer behovet for involvering af både direktion og andre interessenter i koncernen.

Koncernens aktiviteter foregår i EU samt de skandinaviske land, hvor risikoen for krænkelse af menneskerettigheder vurderes for lav. Herudover er der tegnet overenskomst med alle de primære fagforbund, og i de lande, hvor der ikke er overenskomster overholdes den landespecifikke lovgivning. Der arbejdes kontinuerligt med forbedring og optimering af arbejdsmiljøet via blandt andet et arbejdsmiljøudvalg, som f.eks. gennemfører APV-målinger, hvor både den fysiske og psykiske trivsel blandt medarbejderne undersøges.

Herudover etablerede Alex Andersen Ølund Koncernen i 2020 en whistleblowerordning, som alle medarbejdere kan tilgå via et link på hjemmesiden.

Ledelsen vurderer på baggrund af ovenstående, at der ikke er væsentlig risiko for krænkelse af menneskerettigheder i relation til koncernens forretningsaktiviteter i de lande, koncernen opererer i, og derfor har koncernen ikke formelle politikker for virksomhedens påvirkning på menneskerettigheder.

Politik for antikorrupation og bestikkelse

Koncernen ønsker at være en del af et professionelt, ordentligt og troværdigt forretningsmiljø, og der tages derfor også afstand fra korrupation og bestikkelse. Det forventes, at medarbejdere såvel som samarbejdspartnere udviser høj grad af integritet, ærlighed og hæderlighed i alle interne som eksterne forhold.

Det vurderes, at de væsentligste risici i forbindelse med antikorruption og bestikkelse er: Leverandør- eller kundebetalte goder til medarbejdere med henblik på opnåelse af lukrative aftale med koncernen samt transporter gennemført uden fakturering.

Koncernen har interne retningslinjer for at forebygge og undgå, at forretningsmæssige beslutninger kan blive påvirket af individuelle og/eller ikke-forretningsmæssige hensyn og interesser. Retningslinjerne er kommunikeret via koncernens intranet og medarbejdere kan ved mistanke om brud på retningslinjerne rette henvendelse til direktionen, HR eller anvende koncernens whistleblower-ordning, som findes på koncernens hjemmeside.

Koncernen opererer udelukkende i lande med lav korruption, og der indgås ikke væsentlig samarbejdsaftaler med hverken kunder eller leverandører uden ledelsens og dermed ejernes vidende. Fakturering og kørselsplanlægning er adskilt, og en chauffør kan ikke gennemføre en transport uden der foreligger en ordre i systemet.

Desuden er der systemmæssigt blokeret for, at medarbejdere kan godkende, modtage eller udbetale beløb uden, der skal en anden godkender ind over transaktionen.

Der har i 2023 ikke været registreret sager, der kan defineres som antikorruption og bestikkelse, og det vil i 2024 fortsat være et fokusområde.

*LOVBESTEMT REDEGØRELSE VEDR. DATAETIK I HENHOLD TIL ÅRSREGNSKABSLOVEN
SEKTION 99 D*

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

Håndtering af data på en forsvarlig og etisk måde i henhold til gældende lovgivning og regler er essentielt, og i koncernen er man bevidst om det ansvar, som ligger i at håndtere dataprocesserne på en etisk forsvarlig måde. Derfor er der udarbejdet interne politikker og retningslinjer, som alle medarbejdere skal følge, når de håndterer data relateret til forretningen. En af de primære overvejelser i datahåndteringsprocessen er adgangen til data. Som international logistikvirksomhed er det vigtigt at være så transparente som muligt overfor kunderne, når det drejer sig om transporten af deres varer. Samtidig er det dog vigtigt at være opmærksomme på ansvaret for at beskytte kunders, leverandørers og medarbejders data.

Koncernen følger princippet om mindst mulig adgang, når det drejer sig om håndtering af data i organisationen. Det betyder, at medarbejdere 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 de interne retningslinjer og politikker tjekkes der løbende op for at sikre, at medarbejdere kun har adgang til data, som er krævet for, at de kan udføre deres opgaver. Lister med adgangsrettigheder gennemgås jævnligt. Medarbejderdata er kun tilgængelig for autoriseret personale.

Koncernen benytter for nuværende ikke kunstig intelligens til at berige værdien af virksomhedens data.

Alle politikker og retningslinjer vedr. databehandling revurderes løbende, så det sikres, at de er opdaterede i forhold til udviklingen både i virksomheden og i samfundet.