

FOGTMANN

FOGTMANN

FOGTMANN

FOGTMANN LOGISTIK A/S

2024

ESG RAPPORT

INDHOLD



1 FORORD

- s. 1 Ledelsesberetning
- s. 2 Vores historie
- s. 3 ESG målsætninger

2 VORES FOKUSOMRÅDER

- s. 5 Væsentlighed

3 MILJØ

- s. 8 Klimastrategi
- s. 9 Klimamålsætninger
- s. 13 Konkrete tiltag

4 MENNESKER

- s. 15 Socialstrategi
- s. 16 Sociale målsætninger
- s. 21 Konkrete tiltag

5 GOVERNANCE

- s. 24 Governance strategi
- s. 25 Governance målsætninger

Ledelsesberetning

Hos Fogtmann er bæredygtighed en del af vores daglige drift og langsigtede strategi, som vi er passionerede omkring at udvikle os inden for.

Udgangspunktet for dette er ikke blot bæredygtighed i forhold til det økonomiske og miljømæssige aspekt – det rummer ligeledes også det menneskelige aspekt.

I Fogtmann arbejder vi hver dag med transport og logistik, og vi er derfor meget bevidste om vores CO₂-udledning og den del af transportbranchens påvirkning af klimaet, vi tager del i. Det er derfor afgørende, at virksomheder som Fogtmann er proaktive, og at vi tager ansvar i den grønne omstilling og arbejdet med ESG generelt. Formålet med denne rapport er derfor at være transparente omkring vores CO₂-udledning samt at formidle hvad vi gør, for at nedbringe det. Vi ønsker ligeledes at gå forrest i arbejdet med både CO₂-reducering samt tiltag indenfor ESG i logistikbranchen. Det ønsker vi at gøre, fordi vi vil være proaktive samt være et forbillede indenfor ESG for andre virksomheder i vores branche.

Som en del af Blue Logistics Group har vi til dette arbejde adgang til stærke ressourcer, og vi deler en fælles ambition om at drive logistikbranchen i en mere bæredygtig retning indenfor både miljø, mennesker og økonomi. I forlængelse heraf ser vi ESG som en naturlig del af både vores og andre virksomheders udvikling og som en vej til at sikre fremtidens transportløsninger. Vi tror derfor på, at ESG og forretningsmæssig profit går hånd i hånd, og at de forstærker hinanden.

For at finde denne balancegang drives vi af vores kerneværdier: ordentlighed, respektfuldhed, nærhed og proaktivitet. Disse værdier former derfor både vores tilgang til økonomi, miljø og mennesker.

Vi arbejder allerede målrettet med at integrere data i vores arbejde med bæredygtighed på det miljømæssige punkt. Vi er f.eks. i gang med at optimere vores ruter, reducere kilometertal, køretid og CO₂-udledning. Denne databaserede tilgang arbejder vi desuden lige nu på at udvide, således at data bliver en central drivkraft i vores bæredygtighedsstrategi og tiltag under alle tre punkter for ESG.

Denne rapport er et øjebliksbillede af vores bæredygtighedsrejse. Vi er ikke perfekte, men vi er bevidste om vores ansvar og engagerede i at gøre en forskel.

**Velkommen til
Fogtmann Logistik A/S'
ESG-rapport**

Rune Oland Therkildsen, CEO



Vores historie

1928

Vores rødder går tilbage til 1928, hvor Peter Fogtmann grundlagde vognmandsforretningen i Tinglev.

1969

Sønnen Peter Fogtmann overtager ansvaret.

2001

Klaus Fogtmann overtog i 2001. De seneste 20 år har vi specialiseret os inden for distribution af fødevarer.

2012

Udelukkende fokuseret på distribution af fødevarer.

2014-2020

Modtager Fogtmann flere Gazelle priser og nomineringer til bl.a. EY entrepreneur of the year. I 2015 vindes gazelleprisen efter en vækst på 2203% over 4 år.

2021

Vi udvider og opkøber Oland Transport. Med opkøbet sikrer vi kapacitet på markedet, og samtidigt får vi tilført både viden og erfaring fra Oland Transports mange engagerede medarbejdere.

2024

Fogtmann bliver en del af Blue Logistic Group.

I DAG

I dag leverer vi til detailhandlen i hele Danmark, og vores kunder er store nationale spillere.



Blue Logistics Group A/S

ESG højdepunkter & målsætninger

2023

Hvad har vi gjort?

- Integreret data i vores arbejde med bæredygtighed.
- Fastlagt vores strategi for at reducere vores tomgangstid med 15% årligt.
- Reduceret tomgangstid med 31% i 2023.
- Investeret i én el-lastbil til vores flåde.
- Investeret i el-ladere.

□ _____
□ _____
□ _____
□ _____
□ _____

2024

Hvad har vi gang i og hvad har vi planlagt?

- Vores tomgangstid er bibeholdt, hvorfor vi er status quo med en reducere på 31%.
- Vi udvider vognparken med én ekstra el-lastbil.
- Vi har i 2024 indkøbt 10 nye el-lastbiler for yderligere at elektrificere vores flåde. Der er 4 til levering i Q2 2025 og 6 til levering i Q3 i 2025.
- Vi arbejder intensivt med at inddrage det menneskelige og sociale aspekt i vores arbejde med ESG.

2025



Hvad er vores fremtidige mål?

- Fortsat investering i el.
- En reduktion af tomgangstid på i alt 20 minutter.
- Stille krav til værdikæden.
- Optimale placeringer af el-standere.
- Investering i brint når dette bliver økonomisk bæredygtigt.

Flåden

Fogtmanns nuværende flåde



Væsentlighed

I Fogtmann har vi gennem en dobbelt væsentlighedsanalyse identificeret, hvor vi har størst ansvar og kan skabe mest indvirkning inden for ESG som logistikvirksomhed.

EU's lovgivning om bæredygtighedsrapportering inddeler rapportering i tre områder med underkategorier og krav. Virksomheder skal for hver kategori vurdere både deres påvirkning af dem samt hvordan områderne påvirker virksomheden. Selvom Fogtmann ikke er omfattet af lovgivningen, bruger vi alligevel delvist ESRS-standardens som et solidt udgangspunkt for vores bæredygtighedsarbejde.

I 2024 gennemførte vi vores første væsentlighedsanalyse i samarbejde med Blue Logistics Group. Analysen danner grundlaget for vores strategiske retning i bæredygtighedsarbejdet og har hjulpet os med at identificere de ESG-områder og kategorier, hvor vi kan gøre den største forskel. Med udgangspunkt i en fælles workshop arbejder vi nu målrettet videre med klare fokusområder og målsætninger for 2025

Miljø

- ✓ E1: KLIMAFORANDRINGER
- ✗ E2: FORURENING
- ✗ E3: VAND-OG MARINERESSOURCER
- ✗ E4: BIODIVERSITET OG ØKOSYSTEMER
- ✗ E5: RESSOURCER, FORBRUG OG CIRKULÆR ØKONOMI

Vurdering

I vores bæredygtighedsrapport for 2024 har vi som forrige år valgt stadig at fokusere på klimaet, da vi som transportvirksomhed har et højt forbrug af fossilt brændstof. Derfor er E1 Klimaforandringer et naturligt udgangspunkt for vores indsats og det område, hvor vi har størst indvirkning.

Mennesker

- ✓ S1: EGEN ARBEJDSSTYRKE
- ✗ S2: ARBEJDERE I VÆRDIKÆDEN
- ✗ S3: BERØRTE LOKALSAMFUND
- ✗ S4: FORBRUGERE OG SLUTBRUGERE

Vurdering

I 2024 har vi for første gang rapporteret på det menneskelige og sociale område. Efter vores plan indbefatter dette et fokus på S1, og vi arbejder på at udvide dette i kommende år.

Governance

- ✓ S1: EGEN ARBEJDSSTYRKE

Vurdering

Vi har ligeledes for første gang rapporteret på Governance aspektet, som indbefatter G1.



MILJØ

Optimering af drift og grøn omstilling gennem reduktion af brændstofforbrug og investering i eldrevne lastbiler.



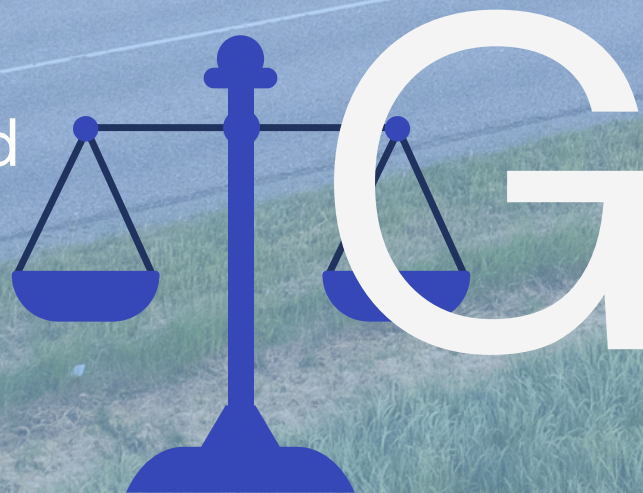
MENNESKER

Et sundt, sikkert og udviklende arbejdsmiljø hvor medarbejdere trives, udvikler deres kompetencer og arbejder under ordentlige og retfærdige vilkår.



GOVERNANCE

Ansvarlig forretningsførelse med stærk compliance og transparens.



Miljø



Hos Fogtmann ser vi bæredygtighed som et naturligt ansvar i en branche, hvor transportens miljøpåvirkning er en central udfordring. Vi ved, at handling vægter tungere end ord, og derfor er vores klimainitiativer en integreret del af vores forretningsstrategi.

Gennem målrettede løsninger arbejder vi kontinuerligt på at mindske vores CO₂-aftryk og skabe en grønnere logistikdrift. Vores strategi er ikke statisk – vi tilpasser og udvikler løbende vores indsats, så vi forbliver på forkant med fremtidens krav og muligheder.



Klimastrategi

Vi har fastlagt en klimastrategi med fem centrale indsatsområder, der skal guide vores arbejde med at reducere miljøpåvirkningen. Strategien er dynamisk, og den udvikles løbende i takt med nye muligheder og krav.

1 Effektiv drift og brændstofoptimering gennem reducere af tomgang

Vi reducerer vores brændstofforbrug gennem optimering af kørsel, ruteplanlægning og lastudnyttelse. Vi arbejder løbende på at forbedre vores dataindsamling, og vores mål er at reducere tomgangstid med 20 minutter inden 2026.

2 Investering i el

Frem mod 2040 vil vi gradvist udskifte vores fossildrevne lastbiler med eldrevne alternativer. Vi sikrer, at overgangen sker med fokus på lastbilernes livscyklus, så de ældste og mest forurenende køretøjer udskiftes først.

3 Opbygning af infrastruktur til grøn transport

For at understøtte omstillingen til el investerer vi i opladningsinfrastruktur, der sikrer, at vores el-lastbiler kan oplades hurtigt og effektivt. Vi undersøger løbende, hvordan vi bedst placerer ladestandere for at matche vores logistikbehov.

4 Styrkede klimakrav til vores værdikæde

Vores klimaregnskab inkluderer også vores underleverandører, og vi vil i stigende grad stille krav til, at de bidrager til en grønnere værdikæde. Dette sker gennem dialog, dataindsamling og konkrete samarbejder om klimavenlige løsninger.

5 Forberedelser til investering i brint

Vi arbejder hen imod at kunne investere i vores første brintlastbil i 2027. Forberedelserne er allerede i gang, og vi foretager løbende analyser af både de økonomiske og logistiske aspekter ved at integrere brintteknologi i vores drift.

Klimamålsætninger



1. Reducering

For at nedbringe vores samlede brændstofforbrug arbejder vi målrettet med at reducere tomgang, optimere ruter og sikre bedre lastudnyttelse. Til dette anvender vi avanceret dataanalyse og flådestyringsværktøjer til at identificere unødvendig driftstid og justere adfærd i realtid. Vi arbejder ligeledes løbende på at forbedre vores dataindsamling, så vi kan tage endnu mere informerede beslutninger om effektivisering af vores tiltag. Med denne metode kan vi løbende forbedre både klimaaftryk og driftseffektivitet. Målet er at reducere tomgangstiden med 20 minutter inden 2026 og at bidrage til både lavere CO₂-udledning

3. Infrastruktur

For at realisere omstillingen til el kræver det, at vi tænker hele værdikæden ind – også opladningen. Derfor er vi i gang med at kortlægge og planlægge etableringen af ladestandere, så de placeres strategisk i forhold til vores ruteplanlægning og drift. Vi fokuserer på at sikre hurtig og effektiv opladning, der ikke forstyrrer vores leverancer. På sigt skal infrastrukturen vokse i takt med vores elektrificerede flåde, så den bliver en naturlig og integreret del af vores logistik.

2. Investering

Elektrificering er et afgørende skridt i vores bæredygtighedsstrategi, og vi har indtil videre bestilt 10 el-lastbiler til levering i 2025. Vi prioriterer en livscyklustilgang, hvor de ældste og mest forurenende lastbiler udskiftes først. Dette sikrer ikke bare lavere CO₂-udledning men også bedre luftkvalitet og mulighed for støjsvage leverancer – især i byområder. Vores mål er, at elektrificeringen ikke blot reducerer vores miljøaftryk, men at det også bidrager til en mere effektiv og fremtidssikret transportløsning.





Klimamålsætninger

4. Værdikæde

Vi anerkender, at en stor del af vores CO₂-udledning ligger i scope 3 – dvs. blandt vores leverandører og samarbejdspartnere. Derfor arbejder vi på at etablere systematiske krav til dokumentation og grønne forbedringer. Dette skal ske igennem dialog, dataindsamling og fælles målsætninger som i sidste ende skal resultere i en mere gennemsigtig og bæredygtig værdikæde. Dette er ikke kun et krav fra kommende lovgivning – det er også en forventning fra kunder og en forudsætning for, at vi sammen kan flytte branchen i en grønnere retning.

5. Brint

Frem mod 2027 arbejder vi hen imod at kunne investere i vores første brintlastbil, når dette bliver økonomisk bæredygtigt. Dette kræver både økonomiske og logistiske forberedelser – herunder vurdering af ruteegnethed, tankningsmuligheder og langsigtede driftsomkostninger. For at være klar til at investere når dette giver mening, følger vi markedet og den teknologiske udvikling tæt for at sikre, at vi træffer de rigtige valg på det rette tidspunkt. Vores ambition er klar – at være blandt de aktører der går forrest, når fremtidens transportformer skal implementeres i praksis.



Total GHG & Scope 1, 2 & 3 udledninger

TCO2 PR. MEDARBEJDER



TCO2 PR. STOP



TCO2 PR. 1000 KM



Total GHG & Scope 1, 2 & 3 udledninger



GHG udledninger	Enhed	2024	2023
Scope 1	ton CO₂e	2.664	3.125
Scope 2	ton CO₂e	6	6
.. lokationsbaseret elektricitet	ton CO₂e	6	5
.. markedsbaseret elektricitet	ton CO₂e	27	14
.. varme	ton CO₂e	0	1
Væsentlig Scope 3	ton CO₂e	8.952	8.219
.. kategori 01: Indkøbte varer og tjenester	ton CO₂e	434	483
.. kategori 02: Anlægsaktiver	ton CO₂e	67	64
.. kategori 03: Brændsel-og energirelaterede aktiviteter	ton CO₂e	618	1.367
.. kategori 04: Opstrøms transport & distribution	ton CO₂e	2.333	2.943
.. kategori 05: Affald genereret		-	-
.. kategori 06: Forretningsrejser	ton CO₂e	0	4
.. kategori 07: Medarbejder pendling til arbejde		-	-
.. kategori 08: Opstrøms leasede aktiviteter		-	-
.. kategori 09: Nedstrøms transport og distribution		-	-
.. kategori 10: Forarbejdning af solgte produkter		-	-
.. kategori 11: Brug af solgte produkter		-	-
.. kategori 12: Behandling og bortskaffelse af produkter efter brug		-	-
.. kategori 13: Nedstrøms leasede aktiviteter	ton CO₂e	5.499	3.359
.. kategori 14: Franchises		-	-
.. kategori 15: Investeringer		-	-
Total GHG udledning (lokationsbaseret)		11.623	11.350
Total GHG udledning (markedsbaseret)		11.644	11.359



1. Tiltag

Støjdæmpet levering

Fogtmanns køb af el-lastbiler er godt for både miljøet og støjreduktion.

Med købet af el-lastbiler tager Fogtmann et skridt længere mod støjreduceret natdistribution, og det gør os ligeledes i stand til at optimere brugen af døgnets 24 timer.

Vores køb af el-lastbiler er nemlig både et tiltag for den grønne omstilling ved mindre CO₂-udledning samt et tiltag for at genere indbyggerne i byerne mindst muligt under vores natteleveringer.



Mennesker



Hos Fogtmann er vores medarbejdere kernen i vores forretning. Uden dem står vi stille, og det er afgørende for os at skabe rammer, hvor mennesker trives og har mulighed for at udvikle sig.

Derfor investerer vi i et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor arbejdsforholdene er retfærdige, og hvor hver enkelt medarbejder mødes med respekt og lige muligheder. Uanset om det handler om ergonomi på kontoret, træningstilbud, sikkerhed i hverdagen eller kompetenceudvikling, er målet det samme: At sikre en arbejdsplads hvor mennesker har lyst til at blive og mulighed for at vokse.



Socialstrategi

Vi har fastlagt en strategi med fem centrale indsatsområder, der skal guide vores arbejde på det sociale område.

1 Tilfredshed i egen arbejdsstyrke

I Fogtmann tror vi på, at glade medarbejdere er de bedste medarbejdere. Derfor optimerer og forbedrer vi løbende arbejdsprocesser for at skabe et trygt arbejdsmiljø, der sikrer arbejdsglæde for vores ansatte.

2 Årlig medarbejderudskiftning

I en branche med høj mobilitet arbejder vi målrettet på at skabe stabilitet i vores medarbejderstab. Vores mål er at nedbringe medarbejderomsætningen og at styrke kontinuiteten i vores daglige drift.

3 Opkvalificering af medarbejdere

Vi tror på, at udvikling af viden og kompetencer øger både engagement og effektivitet. Derfor tilbyder vi løbende kurser, træning og digitale læringsforløb for vores medarbejdere.

4 Tilfredshed i værdikæden

Vi stiller høje krav til os selv, og det gør vi også til vores samarbejdspartnere. Gennem etiske retningslinjer og klare krav til arbejdsforhold og ansvarlighed skaber vi en værdikæde, der bygger på tillid, ordentlighed og gensidig respekt.

5 Lokalsamfundet

Som en virksomhed med stærke rødder i lokalsamfundet ønsker vi at give noget tilbage. For at gøre det støtter vi lokale initiativer og sociale indsatser, hvor vi kan gøre en forskel – både økonomisk og menneskeligt.



Sociale målsætninger

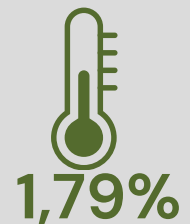
1. Tilfredshed i egen arbejdsstyrke

Vi tror på, at tilfredse medarbejdere er nøglen til en sund og effektiv virksomhed. Derfor forbedrer vi løbende fysiske og psykiske rammer og sikrer ordentlige og lovlige arbejdsforhold for alle ansatte. Skulle noget afvige fra vores standarder følger vi op med konkrete procedurer. Desuden arbejder vi på at implementere medarbejderundersøgelser, der skal sikre, at vi udvikler vores medarbejdere på den rette måde.

Vi tilbyder sundhedsfremmende aktiviteter som fitnessprogrammer og ergonomisk indrettede arbejdspladser. Vi har ligeledes implementeret adskillige tiltag, der skal minimere risikoen for arbejdsulykker – herunder tydelige retningslinjer for både rapportering og opfølgning.

Vi har fokus på sygefravær, da vi mener, at det spejler trivslen og forudsætningerne for produktivitet. Langtidssygdom i 2024 udgør en væsentlig andel af det samlede fravær blandt vores administrationspersonale. Dette skyldes i høj grad enkeltstående tilfælde med alvorlig sygdom, hvor vi som arbejdsplads har valgt at støtte i en svær tid. Det er derfor ikke et udtryk for en generel tendens i organisationen.

Samlet sygefravær for chauffører er 1,79 %



Samlede sygefravær for administrationen er 3,29 %





Sociale målsætninger

2. Årlig medarbejderudskiftning

Gennem attraktive vilkår, gode arbejdsforhold og en aktiv indsats for trivsel ønsker vi at fastholde dygtige medarbejdere og skabe en stabilitet i vores medarbejderstab. I 2024 var vores omsætningshastighed imidlertid på 31,34%. Årsagen til dette er, at Fogtmann har valgt at reducere vognparken fra 37 lastbiler til 20.

I Fogtmann værdsætter vi diversitet, og herunder er alder et vigtigt aspekt. Med erfaring følger værdifuld viden, men vi ser også stor værdi i yngre generationers perspektiver og tilgang til arbejdet. Vores medarbejdersammensætning består derfor af både erfarne og unge medarbejdere, der samlet set supplerer hinanden.

Aldersfordeling

>50 år

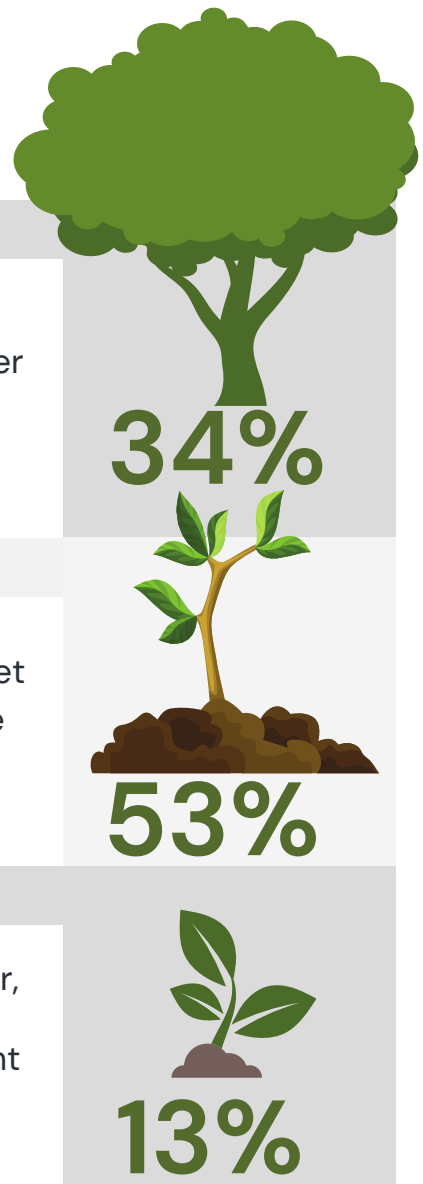
34 % af vores medarbejdere er over 50 år, hvilket understreger en solid base af erfarne medarbejdere, der kan bidrage med dyb brancheviden og mentorroller.

30 – 50 år

53 % af vores medarbejdere er mellem 30–50 år, hvilket indikerer en stærk gruppe af etablerede medarbejdere med erfaring og faglig ekspertise.

<30 år

13 % af vores medarbejdere er under 30 år, hvilket viser, at vi i Fogtmann også har fokus på at tiltrække og integrere yngre talenter til både vores virksomhed samt logistikbranchen generelt, så branchen fremadrettet fortsat har en tilvækst af dygtige fagfolk.





Sociale målsætninger

3. Opkvalificering af medarbejdere

Vi tror på, at investering i opkvalificering er afgørende for både trivsel blandt medarbejdere samt for virksomhedens succes. Derfor tilbyder vi regelmæssigt kurser og træningsprogrammer, der sikrer medarbejderne kompetencer til at udføre deres arbejde sikkert og effektivt. På denne måde forholder vi os ligeledes omstillingsparate for at kunne tilpasse os branchens skiftende krav.

Uddannelse af medarbejdere

I Fogtmann har vi medarbejdere ansat i mange forskellige funktioner. Derfor er de udbudte kurser og uddannelser både i form af interne og eksterne kurser, så vi udbyder en bred palette af emner – lige fra tekniske færdigheder til ledelsesudvikling hvor opkvalificering foregår løbende.

Digital platform

Derudover benytter vi i Fogtmann en uddannelsesplatform til brug for administrative ansatte. Denne tilbyder en række kompetencegivende onlinekurser, hvor der hvert kvartal skal gennemføres tre sessioner for at holde deres viden og faglighed opdateret. Disse kurser kan til enhver tid tilgås digitalt, så det er nemt for medarbejderne at integrere læringen i deres dagligdag.





Sociale målsætninger

4. Tilfredshed i værdikæden

Som transportvirksomhed har vi et ansvar for, at hele vores værdikæde lever op til de samme standarder for kvalitet, ansvarlighed og ordentlighed, som vi selv praktiserer. Derfor stiller vi strenge krav og forventninger til vores vognmænd og øvrige leverandører.

Alle vognmænd skal være registreret til transport af fødevarer og dokumentere gyldige vognmandstilladelser samt forsikringer, som vi kontrollerer årligt. De skal desuden gennemgå specifikke tests og efterleve vores fødevarer sikkerhedsprogram.

For at sikre ansvarlige arbejdsforhold har vi udarbejdet etiske retningslinjer og kontraktuelle krav, som blandt andet inkluderer anti-diskriminationspolitik, arbejdstagerrettigheder og fokus på sundhed og sikkerhed. Leverandører der ikke lever op til vores standarder kan ikke indgå i samarbejdet. På den måde bidrager vi til en tryk og ansvarlig værdikæde – til gavn for både medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere.



Sociale målsætninger

5. Lokalsamfundet

I Fogtmann sætter vi stor værdi på at samarbejde med lokale myndigheder, institutioner og organisationer. Derfor har vi engageret os aktivt i vores lokalsamfund omkring vejle igennem adskillige tiltag.

Vision

Vi engagerer os i lokalsamfundet, fordi vi ønsker at skabe relationer, der rækker ud over de forretningsmæssige perspektiver. De samarbejder og initiativer, vi vælger at indgå i, fremmer derfor social udvikling og trivsel i de områder, hvor vi opererer. Det ligger tæt op ad vores værdi om nærhed. Fordi i Fogtmann handler nærvær ikke kun om relationen til kunder og partnere, men også om aktivt at tage ansvar i det lokalsamfund, vi er en del af.

Målet

Vores mål er at være en virksomhed, der ikke kun skaber værdi gennem forretning men også gennem nærvær og handling i nærområdet. Vi engagerer os derfor aktivt, og vi brænder for dette, fordi vi kan se, at det gør en reel forskel.

Læs mere om tiltagene herunder.





1. Tiltag

Danske Hospitalsklovne

I 2024 valgte vi at donere til Danske Hospitalsklovne i stedet for at give vores kunder gaver til jul.

Danske Hospitalsklovne er en organisation, der arbejder for en utrolig vigtig sag, og som gør en stor indsats for børn og unge i hele Danmark. Igennem dette hjælper de dygtige klovne landets yngste, der gennemgår svære sygdomsforløb. Det gør de ikke mindst ved at sprede håb, men også ved at skabe et pusterum, hvor børnene får lov til at mærke glæde og at glemme sygdom for en stund.

At sprede glæde ikke bare blandt børn og unge i denne svære situation, men også blandt deres familie, er en sag, som vi hos Fogtmann er stolte af at støtte.



2. Tiltag

Stop Madspild

Vi har i Fogtmann valgt at indgå i en STOP madspildsordning, hvor vi donerer vores overskydende mad til veteraner.

Vi har kantineordning, hvor vores administrative medarbejdere sikres god og sund kost i hverdagen, og alt overskydende mad herfra går til et godt formål i vores lokalområde. Vi ser det som en konkret måde både at tage socialt og miljømæssigt ansvar på.



Governance



Governance er fundamentet for ansvarlig forretning, og i Fogtmann forpligter vi os til at drive en virksomhed, der både er etisk, transparent og effektiv. Det sker gennem klare processer, stærke politikker og solid compliance, og som danner grundlaget for vores måde at drive virksomhed på.

Som en del af Blue Logistics Group har vi mulighed for at bygge vores forretning på stærke og veletablerede systemer, processer og strukturer, der sikrer en ansvarlig og etisk tilgang til forretning. Dette understøtter og styrker vores allerede eksisterende bæredygtige initiativer yderligere i kraft af erfaringsudveksling og ekstra ressourcer.

I Fogtmann fokuserer vi på code of conduct, anti-korruptionspolitik og stærk intern governance.

Governance strategi



Vores specifikke mål for vores etiske tiltag

1 Code of conduct

Vi stræber efter at have formet og udarbejdet en antikorrupsionspolitik. 85% af vores underleverandører skal vedkende sig vores code of conduct og etiske retningslinjer.



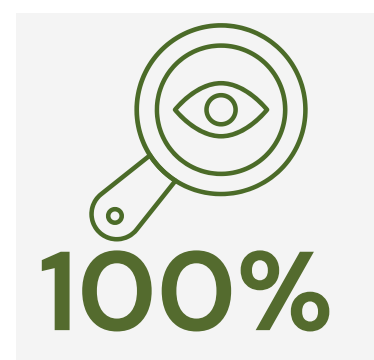
2 Medarbejdertræning

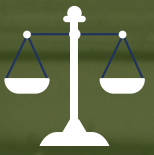
100% af vores medarbejdere har modtaget undervisning eller træning, som har udviklet og forbedret deres kompetencer ift. compliance.



3 Intern governance

100% gennemsigtighed i vores procedurer. Vi ønsker at forenkle arbejdsprocedurerne indenfor rapportering af governancerelaterede problemer.





Governance målsætninger

1. Code of conduct

Vi tror på, at vores værdier ordentlighed, respekt, proaktivitet og nærvær skal kunne mærkes i alt, hvad vi gør. Klare rammer og åben kommunikation er derfor fundamentet for, at både medarbejdere, kunder og partnere kan trives og samarbejde effektivt. Derfor træner vi løbende vores medarbejdere i interne procedurer, så alle kender retningslinjerne for god praksis og kan agere i tråd med vores fælles værdier.

Vi arbejder herunder systematisk med IT-sikkerhed for at beskytte både vores interne drift og de data, vi forvalter.

Vi arbejder derfor aktivt for at opretholde en kultur med nultolerance over for korrupsion og uetiske forretningsmetoder. Med vores anti-korrupsionspolitik har vi tydelige retningslinjer for etisk forretningsførelse, hvor integritet og gennemsigtighed er grundlaget for vores arbejde.

Ved udgangen af 2025 vil 85% af vores underleverandører have modtaget og forpligtet sig til vores code of conduct, der stiller klare krav til ansvarlighed, etisk adfærd og anti-korrupsion. Gennem denne styrker vi tilliden i vores forretningsrelationer og sikrer, at hele vores værdikæde bygger på de samme høje standarder som os selv.

2. Medarbejdertræning

Hos Fogtmann prioriterer vi, at alle medarbejdere forstår og efterlever vores krav til compliance. Derfor gennemfører vi løbende målrettet træning i interne procedurer, GDPR-regler, datasikkerhed og ansvarlig adfærd.

Denne træning er en vigtig del af vores governance-struktur, da den sikrer, at vi beskytter persondata, samt at vores drift på samtlige parametre lever op til gældende lovgivning og høje etiske standarder.



Governance målsætninger

3. Intern Governance

Hos Fogtmann er god intern governance en forudsætning for en arbejdsplads, der er præget af retfærdighed, inklusion og lige muligheder. Vi arbejder derfor ud fra klare politikker, der sikrer nul-tolerance over for diskrimination og fremmer et arbejdsmiljø, hvor alle uanset alder, køn eller baggrund har adgang til udvikling og karriereveje. Dette gælder både i rekruttering samt i det daglige.

Vi har fokus på, at vi internt skaber en struktur med mulighed for fleksible arbejdsordninger, da dette gør det lettere at balancere arbejdsliv og privatliv.

Vi har ligeledes, i overensstemmelse med gældende lovgivning, en intern whistleblowerordning. Den skal sikre et trygt arbejdsmiljø ved at give medarbejdere mulighed for anonymt at tilkendegive hændelser eller forhold, hvis disse ikke skulle stemme overens med loven eller vores interne retningslinjer.



Afslutningsvis

Hos Fogtmann ser vi ansvarlighed som en kontinuerlig proces. ESG er ikke enkeltstående initiativer – de er integrerede, og de er en del af den måde, vi driver forretning på.

Vi vil fortsat udvikle og styrke vores indsats inden for ESG, så vi kan skabe langsigtede løsninger, der gavner både vores virksomhed, vores medarbejdere og samfundet omkring os.

Tak til vores medarbejdere, samarbejdspartnere og kunder for at være med til at skabe en bæredygtig kultur, økonomi og compliance i Fogtmann Logistik.

Vi ser frem til at fortsætte vores arbejde og dele vores fremtidige resultater indenfor ESG.



Fogtmann Logistik A/S

Roms Hule 8, Øst Tårnet 1. sal
7100 Vejle
CVR-nr. 31877008