

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

Arbejdsmiljø og medarbejdere

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.

Transport

Koncernen har udvalgt en række fokusområder, for hvilke der er fastlagt en politik:

- at medvirke til reduktion af energiforbrug og CO₂-udledning
- at udvise generel god adfærd i trafikken og især aktiv og positiv handling i lokalområdet
- at overholde køre- og hviletid

Disse politikker gennemføres ved en række konkrete tiltag:

- Kørselsøkonomi registreres for alle biler ved en gennemsnitsmåling af km/liter
- Dieseløkonomikursus for chauffører, som afsluttes med gennemkørsel af testruten og med udstedelse af bevis for gennemført og godkendt uddannelse
- Vi har etableret egenkontrol af vores chaufførers overholdelse af køre- og hviletidsbestemmelserne
- Alle trafik-reklamationer som vi modtager, registreres og behandles som en klage over vores adfærd i trafikken. Chaufføren kontaktes altid for at forklare og forsvare sin adfærd. Reklamanten får altid telefonisk tilbagemelding på sin reklamation
- 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.

Resultatmåling

Resultaterne af det udførte arbejde registreres i form af målinger af

- Dieselforbrug i forhold til kørte kilometer
- Andelen af gennemførte transporter, som har været udsat for egenkontrol
- Antal trafik-reklamationer
- Antal arbejdsskader og sygefravær som følge af arbejdsskader
- Sygefravær generelt
- Andelen af gennemførte transporter, som har været udsat for egenkontrol

Vurdering af resultatmåling

Transport:

Dieselforbruget pr. kørt km. er 3,5 l, og vurderes at være på et rimeligt niveau.

Samtlige transporter udfører egenkontrol.

Antal trafik-reklamationer:

Der har i 2017 været registreret 14 trafik reklamationer.

Sygefravær generelt:

Det er centralt for Alex Andersen at respektere og nedbringe sygefravær samt højne almen trivsel på arbejdspladsen. Disse er alle relevante i forhold til vores forretning og de områder, vi befinder os i, internt i koncernen og i vores relationer til virksomhedens ansatte.

For at forebygge har virksomheden hele tiden fokus på sygefraværet for alle ansatte. Der dokumenteres kvartalsvis via statistik for alt fravær fordelt på årsag.

Handlinger og resultater:

Alex Andersen understøtter medarbejderne ved hurtig opfølgning på fravær. Ligeledes arbejder vi med medarbejdernes udvikling og trivsel på arbejdspladsen, fordi vi anerkender betydningen af denne for at have en god trivsel på arbejdspladsen.

Sygefraværet lå i hele virksomheden i 2017 på 4,2% mod 3,4% i 2016. Årsagen til stigningen på 0,8% er jævnt fordelt på alle virksomhedens afdelinger. Der har været langtidssygemeldinger i 2017 som har påvirket sygefraværsprocenten.

Antal arbejdsskader og sygefravær som følge af arbejdsskader:

Alex Andersen registrerer alle arbejdsskader i EASY systemet, hvor der er direkte adgang til Arbejdsskadestyrelsen, Arbejdstilsynet og forsikring.

Der har i 2017 ikke været registreret voldsomme arbejdsulykker.

Menneskerettigheder

Koncernens selskaber og medarbejdere vil til enhver tid opfylde alle krav om menneskerettigheder. Der er ikke udarbejdet en speciel politik i koncernen vedrørende 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 2018. Koncernens mål er ikke opnået i 2017, 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 2017 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 2018 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.