





Reception
Reception

Reception

Gæster P

REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS §99A OG 99B

- 5 **indledning**
- 7 **Selskabets forretningsmodel**
 - OK's mission
 - OK's vision
- 9 **Strategi for samfundsansvar**
- 11 **Menneskerettigheder**
 - Væsentlige risici
 - Principper
 - Handlinger og resultater 2019
- 13 **Antikorruption**
 - Væsentlige risici
 - Principper
 - Handlinger og resultater 2019
- 15 **Miljøforhold**
 - Væsentlige risici
 - Politik for miljøansvar
 - Principper for miljøtiltag
 - Handlinger og resultater 2019
- 19 **Miljøregnskab 2019**
- 21 **Klimaforhold**
 - Væsentlige risici
 - Politik
 - Principper for klimaområdet
 - Handlinger og resultater 2019
- 25 **Medarbejderforhold**
 - Væsentlige risici
 - Politik på området
 - Handlinger 2019
 - Resultater 2019
- 31 **Samfundsansvar**
 - Væsentlige risici
 - Politik
 - Handlinger 2019
 - Resultater 2019
- 35 **Ledelsessammensætning jf. årsregnskabslovens §99B**

I mere end 100 år har OK levet af at sælge energi til danskerne, og vi tænker altid på forbrugeren før systemet. Vi er nemlig hele Danmarks energiselskab. Vi leverer den energi, danskerne har brug for gennem de produkter, forbrugerne efterspørger, og som giver mest mening for både samfund og miljø.



Denne rapport udgør OK a.m.b.as årlige redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens §99a. Rapporten er en del af selskabets ledelsesberetning for regnskabsåret 2019. Rapporten indeholder en redegørelse omkring, hvordan OK arbejder med samfundsansvar som en del af virksomhedens værdier, der underbygger forretningen. Rapportens sidste del indeholder desuden den lovpligtige redegørelse for selskabets ledelsessammensætning jf. årsregnskabslovens §99b.

For informationer vedrørende OK a.m.b.as datterselskab Kamstrup A/S henvises til selskabets selvstændige [redegørelse for samfundsansvar for 2019](#).

Om rapporten

Ansvarlighedsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med de lovpligtige rapporteringsområder, som de er beskrevet i årsregnskabsloven. Dokumentet indeholder således indledningsvis en præsentation af selskabets forretningsmodel. Derpå følger fire afsnit, som tager udgangspunkt i de væsentligste risici i forhold til henholdsvis, menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse, miljø samt afslutningsvis medarbejder- og sociale forhold.

Inden for hvert område beskrives OK's overordnede principper og eventuelle politikker på området, og efterfølges af en præsentation af de relevante handlinger og resultater for det forgangne år.

Forord

Danmark skal sammen med resten af EU skal være CO₂-neutral senest i 2050. Det er en ambitiøs målsætning, og selvom opgaven er stor. Men den kræver, at alle sektorer omstiller sig. Disse krav og forventninger påvirker vores branche, der leverer energi til mobilitet og opvarmning.

Kravene om at reducere CO₂-forbruget betyder, at energisektoren som helhed omstilles i løbet af de kommende årtier. Vi kender allerede en lang række teknologier, der hver især kan bidrage til den kommende omstilling. Men der er fortsat behov for en samlet kortlægning af teknologiernes muligheder på både kort og langt sigt – og ikke mindst deres samspil med resten af energisystemet og de samlede perspektiver for den grønne omstilling.

Omstilling påvirker OK

I takt med at den grønne omstilling udbredes, vil OK som altid levere den energi, som vores kunder efterspørger. For nuværende har samfundet brug for olie, benzin og diesel, for at sikre mobiliteten og fleksibiliteten i samfundet. Derfor er det også vigtigt, at vi holder alle døre åbne i vores bestræbelser på at reducere CO₂-udledningen. De forskellige teknologier bliver hele tiden bedre, og derfor udvides energitilbuddene helt naturligt i takt med efterspørgslen. OK vil fremadrettet være aktive og synlige og bidrage med mange forskellige tiltag, som har til formål at introducere nye energiløsninger på det danske marked.

Hovedpointer fra ledelsesberetningen

Koncernresultatet blev et rekordoverskud på 586mio. kr. før skat, hvilket anses for meget tilfredsstillende. Resultatet bunder i øget vækst på næsten alle forretningsområder og udmønter sig i en udlodning til OK's medejere på 200 mio. kr., som dermed er den største udlodning i selskabets historie.

OK har øget omsætningen i 2019. Dette er sket gennem en styrket udvikling i salget af brændstof fra tankstationer og til transport, en øget afsætning på bilvaske og en fortsat solid tilstedeværelse inden for boligopvarmning, herunder et rekordsalg af varmepumper. Digitalisering og optimering af kundeoplevelsen fortsætter og har spillet en stor rolle i den positive udvikling, som i øvrigt baserer sig på effektiv drift af det etablerede distributions- og salgsnet. For yderligere information omkring det finansielle resultat henvises til [selskabets årsrapport](#).

OK er et andelsselskab, der er ejet af 11.500 kunder. Ejerne vælger selskabets bestyrelse og repræsentantskab i en demokratisk struktur. Udlodning af overskud til medejerkredsen er baseret på medlemsomsætning.



OK er et handelsselskab, som køber og videresælger produkter og ydelser. Vi er et andelsselskab, som er ejet af 11.500 kunder. Ejerne vælger selskabets bestyrelse og repræsentantskab i en demokratisk struktur. Udlodning af overskud til medejerne er baseret på princippet om medlemsomsætning. OK er aktiv inden for flere forretningsområder, herunder salg af brændstof, bilvask, olie, el, smøremidler og naturgas til private og erhverv. Desuden dimensionerer, leverer og installerer OK oliefyr og varmepumper samt yder energiteknisk service. OK tilbyder også forsikringsydelser og mobiltelefoni.

Fakta om OK

- OK er et dansk andelsselskab og beskæftiger cirka 460 medarbejdere.
- OK a.m.b.a. tæller foruden moderselskabet OK datterselskaber som Kamstrup, Danoil, EnergiData, Lygas og OK Plus.
- OK driver 667 tankstationer, 168 vaskehaller samt 75 Truck Diesel-stationer til tung transport, fordelt over hele landet.
- OK er landsdækkende leverandør af benzin, diesel, transportdiesel, fyringsolie, smøremidler, mobiltelefoni, forsikringer, naturgas og elektricitet til både erhverv og private. OK er med i både el, brint- og biogas-initiativer med en række samarbejdspartnere.
- Desuden leverer OK rådgivning, projektering og installation af varmepumpeløsninger i alle størrelser

OK's mission

Vi er et kundeejet selskab, der arbejder for et frit, fornuftigt og ansvarligt energivalg. Som kundeejet selskab har vi et ønske om at varetage kundernes interesser. Det gør vi ved at tilbyde et ægte valg mellem energiformer. Samtidig har OK det bredeste energisortiment af alle virksomheder i Danmark.

OK's vision

OK er i dag en nøglespiller inden for visse energisegmenter. Men energimarkedet er i bevægelse og forandring. Behovene vil ændres i det fremtidige marked. OK vil spille en central rolle fremtidens energimarked ved at:

- Sætte os i kundens sted og være energibrugerens repræsentant i et marked under forandring
- Være parat til at tackle nye energiformer og forsyningsmåder
- Leverer kvalificeret og ansvarlig rådgivning, uanset hvilken energiform vores kunder vælger
- Være en dynamisk arbejdsplads, hvor vi ved, at vi gør en væsentlig indsats i samfundet
- Skabe et økonomisk fundament, der sikrer os uafhængighed og frihed til udvikling

Det er ikke nyt, at vi i OK arbejder med samfundsansvar. Det, at vi som selskab giver tilbage til samfundet, er en del af vores hundredårige historie. Vi tager et aktivt medansvar for at imødekomme relevante udfordringer i forhold til vores branche og verden omkring os.



De fleste har svært ved at forestille sig et samfund uden en stabil energiforsyning. Produktionen og forbruget af energi på en forsvarlig måde er samtidig vigtigt, fordi det har stor betydning for vores natur, miljø og vores klima. Derfor bruger OK mange kræfter på at følge med i udviklingen og levere stabil samt energi til danskerne.

Fokusområder for samfundsansvar

OK har i de seneste mange år valgt at opdele vores strategi for samfundsansvar under to overordnede overskrifter: Social ansvarlighed og miljømæssig ansvarlighed.

I forhold til social ansvarlighed er det et centralt tema, at OK støtter foreningslivet i Danmark, samt børn og unges muligheder for at få en aktiv fritid og bevæge sig i dagligdagen. I forlængelse af OK's stærke tradition med at støtte lokalsporten, har vi en ambition om, at alle, uanset økonomisk eller social baggrund eller eventuelt handicap, kan få adgang til bevægelse og leg i fritiden gennem medlemskab i det danske foreningsliv.

I forhold til OK's miljøansvar ønsker forretningen først og fremmest at give danskerne mulighed for at vælge frit mellem en række fornuftige energiløsninger til en fair pris. For OK handler det om at tilbyde den energiform, der passer til den enkeltes behov og privatøkonomi på en samfundsmæssig og miljømæssig forsvarlig måde.

Væsentlighedsanalyse

En arbejdsgruppe har foretaget væsentlighedsanalyser, hvor vi har vurderet og prioriteret en række temaer på tværs af OK, som relaterer sig til hver enkelt af de lovpligtige rapporteringsområder. Ud fra denne proces har vi foretaget samlet vurdering af, hvilke CSR-temaer der er mest relevante eller udgør væsentlige risici i forbindelse med OK's forretningsaktiviteter.

I forlængelse af vores væsentlighedsanalyse har vi indkredset de primære temaer i forhold til vores forretning til rapporteringsområderne, miljø, klima, sociale forhold og OK som arbejdsplads. Rapporteringsområdet menneskerettigheder har vi vurderet til at være af lav relevans for OK's forretningsaktiviteter.



FN's 17 Verdensmål med 169 tilhørende delmål formulerer en global fælles plan for, hvordan verden skal se ud i 2030. Flere af disse verdensmål har i et eller andet omfang betydning for OK, og i første omgang har vi identificeret disse fire som særligt relevante for vores forretning. Logoerne er tilkøbet de relevante afsnit i rapporten.

I OK lever vi op til internationale standarder når det kommer til forretningsmæssig etik og respekt for de internationalt anerkendte menneskerettigheder.



Væsentlige risici

OK har for nuværende kun identificeret stærkt begrænsede risici i forhold til vores forretning, som relaterer sig til rapporteringsområdet menneskerettigheder.

Principper

I OK er vi af den opfattelse, at vi lever op til alle internationale standarder i forhold til etik og respekt for de internationalt anerkendte menneskerettigheder. Vi bakker op om og respekterer eksisterende konventioner om menneskerettigheder og støtter mangfoldighed og ligestilling i samfundet og i virksomheden. Vores grundlæggende holdninger og tilgang til området er baseret på ILO-konventionen, som omfatter temaerne børnearbejde, tvangsarbejde, sundhed og sikkerhed, minimumslønninger, arbejdstid, diskrimination, organisationsfrihed og kollektive overenskomster, ligesom vi respekterer og overholder verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's børnekonvention.

Handlinger og resultater 2019

I OK har vi i 2019 fulgt op på, om vi lever op til vores overordnede principper på området, og har samtidig evalueret vores generelle tilgang til arbejdet med menneskerettigheder. Vi har i 2019 ikke registreret hændelser eller brud på principperne, som relaterer sig til temaet menneskerettigheder.

Alle ansatte arbejder ud fra et sæt tydelige værdier, som både definerer vores hverdag og vores forhold til omverdenen. I praksis betyder det, at sund fornuft og høj moral præger dagligdagen og forretningsgangene i OK.



Væsentlige risici

Tidligere har OK ikke haft en overordnet politik for korrupsion og bestikkelse, fordi vi hovedsageligt modtager leverancer fra anerkendte aktører i Nordsøen og Nordeuropa. Derfor vurderes det, at dette er et lavrisikoområde for forretningen. De første politikker på området blev implementeret i begyndelsen af 2019.

Principper

OK tager naturligvis principielt afstand fra korrupsion og bestikkelse i enhver tænkelig form. Ifølge den danske straffelov er bestikkelse kriminaliseret i samme kategori som bl.a. underslæb, bedrageri, mandatsvig og embedsmisbrug.

Med henvisning hertil accepterer OK på ingen måde, at bestikkelse finder sted i forbindelse med vores forretningsaktiviteter. Dette gør sig gældende både for medarbejdere og samarbejdspartnere. Af vores overordnede politikker fremgår det, at relevante etiske forhold, herunder risikoen for bestikkelse, skal indgå i overvejelserne, når vi vælger eller fravælger leverandører på de forskellige markedsområder.

Handlinger og resultater 2019

Vi har grundlæggende tillid til, at korrupsion og bestikkelse ikke forekommer i vores virksomhed, og vi har ikke tidligere registreret nogen hændelser på området. Ud over at det er i åbenlys strid med hele vores værdigrundlag, er vores holdning dokumenteret i OK's personalehåndbog i forbindelse med seneste revision af denne, som blev færdiggjort i første kvartal 2019.

Desuden skal relevante etiske forhold, herunder risikoen for bestikkelse indgå i overvejelserne, når vi vælger eller fravælger leverandører.



Et naturligt fokusområde for os i disse år er det store spørgsmål om, hvilket brændstof fremtidens biler kommer til at køre på? Mulighederne er mange og flere teknologier er i spil. Vores filosofi er at vi gerne vil bidrage til at gøre forskellige brændstoftyper tilgængelige for de danske forbrugere.

Væsentlige risici

OK handler med en række produkttyper, som potentielt er skadelige for miljøet. Det gør sig ikke mindst gældende, hvis de håndteres eller anvendes forkert. I den forbindelse er særlige risici identificeret til at være udslip i naturen i form af lækager, og spild. De produkter, OK forhandler, er underlagt klare lovkrav, som efterleves i tæt samarbejde med de relevante myndigheder. Samtidig har vores kunder nogle forventninger til vores produktsortiment, som vi til enhver tid forsøger at efterkomme.

Politik for miljøansvar

I OK vil vi værne om miljøet og deltage aktivt i miljøforbedrende tiltag, som en integreret del af vores samfundsansvar og vores forretning.

Vi har en ambition om, at danske forbrugere og virksomheder hos skal have mulighed for at vælge energiprodukter, der belaster miljøet mindst muligt. Den ambition efterlever vi inden for de rammer, der til enhver tid er opstillet politisk og samfundsmæssigt. På den baggrund bestræber vi os på at have et bredt udvalg af forskellige energiløsninger i vores sortiment.

Vi arbejder derfor ud fra nogle overordnede miljømæssige principper, hvor vi altid lever op til både gældende miljølovgivning samt almene, definerede standarder i branchen. Samtidig ønsker vi så vidt, det er muligt at opfylde eventuelle supplerende miljøkrav, som eksterne interessenter, såsom myndigheder, kunder og andelshavere, måtte have til os.

Principper for miljøtiltag

I OK ønsker vi at værne om klimaet og miljøet ved at tage aktiv del i miljøforbedrende tiltag samtidig med, at vi har fokus på at drive en ansvarlig forretning. Derfor skal de miljøinitiativer, vi iværksætter, som minimum opfylde tre væsentlighedskriterier:

- De skal være etisk forsvarlige
- De skal have en dokumenteret gavnlig effekt på miljøet
- De skal være forretningsmæssigt fornuftige

Ud fra disse principper har vi fokus på at drive en miljøbevidst virksomhed, hvor fokus på miljø og forretning går hånd i hånd. Vi er involveret i en lang række forskellige miljøforbedrende initiativer, hvoraf nogle er økonomisk bæredygtige, mens andre fortsat er i udviklings- eller demonstrationsfasen.

Vi vil løbende optimere og mindske vores påvirkning af klima og miljøet, og skabe en positiv indvirkning på samfundet på en økonomisk og ansvarlig måde.

Et konkret eksempel på, hvordan vi stiller miljøvenlige produkter til rådighed for vores kunder, er ved at tilbyde miljøvenlig bilvask. Langt hovedparten af vores vaskehaller bærer således det nordiske miljømærke, Svanen.





Handlinger og resultater 2019

Svanemærket bilvask

Langt hovedparten af vores vaskehaller bærer det nordiske miljømærke, Svanen (Ecolabel, red.). De svanemærkede vaskehaller fungerer i praksis som et biologisk rensningsanlæg, der renses vandet, og som derefter kan genbruges. Det sparer vand, og på grund af de skrappe krav i miljømærket er det vand, der udledes efter vasken renere end spildevandet fra traditionelle vaskehaller. Alt i alt sikrer den strenge miljømærkning, at vaskehallen ikke skader miljøet.

Samtidig indeholder vaskemidlerne kun stoffer, der let nedbrydes i naturen. Der er desuden skrappe grænseværdier for tungmetaller og mineralsk olie i det rensede spildevand, som ledes til kloakken.

Fakta

- I 2019 åbnede vi i alt 22 nye, svanemærkede vaskehaller i OK-kæden.
- Vaskehallens rensningssystem reducerer forbruget af frisk vand med op til 85 procent, uden at det går ud over vask kvaliteten.
- Der bruges udelukkende miljøvenlige vaskemidler i vaskehallen. Disse indeholder hovedsageligt stoffer, der er let nedbrydelige, og som ikke er skadelige for vandmiljøet.
- Rensningsprincippet i vaskehallerne er baseret på en biokemisk omdannelse af spildevandets indholdsstoffer, der virker som næring for mikroorganismer.
- OK har mere end 160 vaskehaller, hvoraf langt de fleste er Svanemærkede.
- I en konventionel vaskehal bruges der i gennemsnit ca. 150 liter vand. I en svanemærket OK-vaskehal er nettoforbruget kun omkring 30 liter pr. bilvask.

Energiforbrug i vaskehaller

Med svanemærkede vaskehaller forpligter vi os til at overholde en række strenge miljøkrav, og vi har pligt til årligt at afrapportere til Ecolabel, der står bag svanemærket, så man kan se forbrug pr. vask og udregne udledning per vask. I 2019 har vi haft glæde af intelligent energistyring med hjælp fra vores datterselskab EnergiData. De har udviklet et system, MinEnergi 2.0, som letter indsamling af data og sikrer præcis styring af vaskehallernes energiforbrug.

Forventninger til 2020

Vi forventer, at vi i løbet af 2020 fortsætter den positive udvikling og arbejder frem mod at åbne mellem 15 og 20 nye svanemærkede vaskehaller i hele landet.



På nogle af vores tankstationer har vi opstillet vores egenudviklede el-ladestander. Den er tegnet, bygget og udviklet sammen med vores mangeårige samarbejdspartner Hamag A/S, som også bygger vores øvrige tankstationer. Selve elmåleren kommer fra vores datterselskab Kamstrup.

Forbrugsdata, bygninger	Enhed	2019
Totalt varmeforbrug	MWh	1.304,173
Fjernvarme	MWh	692,494
Naturgas	MWh	542,302
Gasolie	MWh	69,377
Varmeforbrug: graddagekorrigeret	MWh	1.357,729
Totalt elforbrug	MWh	12.444,636
El	MWh	12.444,636
Vandforbrug	m ³	103,281,131

Totalt energiforbrug	MWh	13.748,809
Direkte energiforbrug	MWh	542,302
Indirekte energiforbrug	MWh	13.137,129

Transport	Enhed	2019
Totalt bil-forbrug	km	6.105.574,000
Firmabil, benzin	km	190.000,000
Firmabil, diesel	km	5.915.574,000

CO ₂ udledning	Enhed	2019
Totalt energiforbrug	Ton	3.648,076
Varmeforbrug: ikke graddagekorrigeret	Ton	186,070
Elforbrug	Ton	3.462,006
Vandforbrug	Ton	57,972
Transport	Ton	4.645,352
Firmabil, benzin	Ton	30,210
Firmabil, diesel	Ton	4.615,142
Total CO ₂ udledning	Ton	8.351,400

Nøgletalsanalyse MinEnergiz.o	Enhed	2019
Opvarmet areal	m ²	34.581,000
Totalt energiforbrug pr. Opvarmet areal	kWh/m ²	397,583
Varmeforbrug pr. Opvarmet areal	kWh/m ²	37,714
Elforbrug pr. Opvarmet areal	kWh/m ²	359,869
Vandforbrug pr. Opvarmet areal	Liter/m ²	2.986,644

I OK vil vi bevare vores position som energileverandør og er derfor nemlig åbne over for nye brændstoffer og teknologier, som i disse år bliver introduceret til markedet. Vores måde at bidrage til udbredelsen af nye alternativer på er først og fremmest ved at stille vores infrastruktur til rådighed.



ad du vil
ifuel stationer

OK



Væsentlige risici

OK driver et landsdækkende netværk af tankstationer og har forskellige bygningsfaciliteter i form af kontorbygninger og udkørselssteder. Samtidig distribuerer vi hver eneste dag store mængder gods i form af benzin, diesel og fyringsolie, og det kræver energi. På baggrund af vores forretningsdrift vurderes energimæssige optimeringer, samt bidrag til reduktion af emissioner i virksomhed og samfundet som helhed, som de væsentligste temaer i forhold til klimamæssige problemstillinger.

Politik

OK vil til enhver tid værne om klimaet og deltage aktivt i at arbejde med klimaforbedrende tiltag og introducere nye forretningsområder, som reducerer klimapåvirkningen i form af lavere CO₂-forbrug

Vi har en ambition om, at både private forbrugere og virksomheder i Danmark skal have mulighed for frit at vælge imellem forskellige energiprodukter. Den ambition efterlever vi inden for de rammer, der til enhver tid er opstillet politisk og samfundsmæssigt.

Principper for klimaområdet

I Danmark har vi en målsætning om, at mindst 50 procent af det danske energiforbrug skal være dækket af vedvarende energi inden 2030. På den lidt længere bane er målet at være uafhængig af fossile brændstoffer i 2050.

Hos OK er vi meget optaget af, hvordan man samfundsmæssigt kan reducere CO₂-udslippet på den smarteste og mest effektive måde. Vores udgangspunkt er, at den grønne omstilling bør være teknologineutral, så rammevilkårene er ens for de forskellige energiløsninger. Det giver et større incitament til at vælge blandt mange forskellige energikilder. I OK ønsker vi at give vores kunder et frit og fornuftigt energivalg, som passer til den enkelte. Derfor tilbyder vi forskellige varmepumpeløsninger, opladning af elbiler, samt tankning af brintbiler som en del af vores produktsortiment.

Handlinger og resultater 2019

Et mindre energiforbrug i virksomhedsdriften er til gavn for både økonomi og klima. Derfor er det vigtigt for OK, at vores bygninger og anlæg har et optimeret energiforbrug. Det gør sig gældende både i relation til driften af vores kontorbygninger, IT-serveranlæg, salgsanlæg og vores distribution. OK's datterselskab EnergiData leverer IT-systemer, som hjælper os og andre kunder med bedre systemovervågning og energistyring af f.eks. energi- og vandforbrug. I OK benytter vi systemet MinEnergi 2.0 til at overvåge vores samlede energiforbrug og CO₂-udledning. På den måde effektiviserer vi løbende energiområdet og kan opnå store energibesparelser udelukkende ved at optimere på det eksisterende energisystem.

Vi har i OK forretningsaktiviteter over hele landet, og derfor er der potentiale for at hente besparelser ift. CO₂-udledning på flere forskellige områder. Det gør sig blandt andet gældende i forhold til vores tankstationer og de kontorbygninger er det også relevant i forhold til, hvordan vi distribuerer vores produkter.



Annullering af CO₂-kvoter

I 2019 har vi købt CO₂-kvoter svarende til strømforbruget på vores kontorer i Aarhus og Køge. Kvoterne bliver efterfølgende annulleret i det europæiske kvotesystem, så de ikke kan anvendes til dækning af CO₂-udledning andre steder.

I 2019 annullerede vi således i alt 321 tons CO₂-kvoter fra energiforbruget på vores kontorer.

Energieffektiv distribution

Hos OK har vi vores egen vognpark og chauffører, der kører ud med brændstof og fyringsolie. OK's chauffører er med til at sikre, at vores produkter bliver leveret effektivt og professionelt – både til private kunder, virksomheder og til vores stationer.

I 2019 har vi fortsat haft fokus på at nedbringe klimabelastningen fra vores logistikafdeling gennem løbende fokus på klimavenlig kørsel og brændstofforbrug. Det sker blandt andet ved løbende revision af vognparkens sammensætning, effektiv planlægning og løbende udskiftning af ældre materiel.

Samtidig har vi kontinuerlig fokus på den enkelte chaufførs kørervaner og kørerstil. Gennem fokus på effektiv planlægning og kørerteknik, er det muligt at øge både brændstoffektivitet og vejsikkerhed og samtidig mindske driftsomkostningerne.

Distributionens samlede CO₂-aftryk for 2019 er indregnet i vores miljøregnskab. Det er vores ambition, at aftrykket skal reduceres i 2020 med udgangspunkt i forholdet mellem udledt CO₂ og mængden af distribueret gods.

Biobrændstoffer

Flydende biobrændstoffer er en væsentlig del af løsningen på de klimarelaterede udfordringer, som transportsektoren og privatbilismen står overfor i de kommende år frem mod 2030. Sammen med resten af branchen tilsætter OK i dag biokomponenter i både benzin og diesel, som udgør et væsentlig bidrag til, at Danmark kan opfylde sine klimamål gennem reduktion af CO₂-udslip.

Tilsætningen af biokomponenter har stor betydning for sektorens samlede CO₂-aftryk og er derfor et område, hvor OK kan gøre en forskel for reducere udledning af CO₂. Biobrændstoffer har den store fordel, at de nemt kan håndteres og distribueres i den eksisterende infrastruktur, som en integreret del af den eksisterende produktpakke. Biobrændstoffer er en fordel, da de gør noget ved bilernes CO₂-udslip her og nu.

Biokomponenter kan forholdsvis enkelt iblandes den almindelige benzin eller diesel. Man iblander i praksis fem procent i benzin og syv procent i diesel. Lovens samlede krav for 2019 lyder på 5,75 procent i tilsætning målt som energiindhold. Som en del af tilsætningen iblander vi, og resten af branchen, 2. generations biobrændstoffer, som tæller dobbelt.

Tilsætningsresultater 2019

OK's samlede tilsætning af biokomponenter for 2019 i benzin og diesel er 6,22 procent, hvilket er i overensstemmelse med niveauet fra tidligere år. Niveauet for den samlede tilsætning er defineret ud fra den gældende lovgivning, som ligger på 5,75 procent. Dermed er OK på et tilfredsstillende niveau i forhold til iblanding af biokomponenter, hvilket blandt andet skyldes, at der anvendes en betydelig mængde 2. generations biodiesel. OK's tilsætning er underlagt ekstern revision og er godkendt af Energistyrelsen.

OK sætter kvalitet og god kundeservice i højsædet. Vi tror på, at medarbejderne er afgørende for det samlede resultat. Derfor vægter vi hver enkelt medarbejders trivsel højt.



Væsentlige risici

Det er af stor betydning for vores forretning, at alle medarbejdere har de nødvendige kompetencer for at løse de opgaver og udfordringer, som vi står overfor i fremtidens energimarked. Vi opererer alle i en travl og omskiftelig hverdag, hvor kundeservice og professionel kunderådgivning er i højsædet. Derfor er det væsentligt for os, at vi passer godt på medarbejderne og deres helbred. De væsentligste risici på rapporteringsområdet medarbejderforhold vurderer vi til at være følgende:

- Sikring af et godt arbejdsmiljø
- Forebyggelse af stress
- Efteruddannelse og udvikling af kompetencer

Politik på området

I OK ønsker vi grundlæggende, at alle ansatte har de bedst mulige rammer omkring det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det er vores klare målsætning at sikre ligebehandling af alle medarbejdere og undgå diskrimination. Vores medarbejdere har organisationsfrihed og ret til kollektive forhandlinger.

Alle ledere og medarbejdere i organisationen har ret og pligt til at sørge for, at vi lever op til disse målsætninger og bidrager til en fortsat udvikling af virksomhedens etiske retningslinjer. Derfor prioriterer OK, at alle medarbejdere har mulighed for at udvikle deres kompetencer og udvikle sig med udgangspunkt i efteruddannelse og en stærk ledelseskultur. Vi har desuden særligt fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø, samt forebygge sygdom og stress hos vores medarbejdere.

I OK arbejder vi ud fra fem værdier, som er mod, tillid, holdånd, ansvarlighed og handlekraft. Værdierne er tydelige og synlige i vores hverdag og vores tilgang til at omgås hinanden. I forlængelse deraf har vi en værdibaseret tilgang til ledelse i OK, som betyder, at vi tror på, at det er sundt fornuft og god moral, frem for stive regler og kontrol, der skal drive vores virksomhed.

Handlinger 2019

Adgang til relevant efteruddannelse

Vi mener, at en professionel, fleksibel og proaktiv medarbejderstab er et væsentligt konkurrenceparameter. Uddannelsesaktiviteter kvalificerer medarbejdere til at håndtere både nye og eksisterende arbejdsopgaver i en branche, som kræver, at man er omstillingsparat. Her lægger vi vægt på at sikre medarbejdernes faglige udvikling.

Vi har en veldefineret struktur på uddannelse og vidensdeling og betragter OK som værende en lærende organisation. En måde at sikre vores ambitioner er ved at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i relevant efteruddannelse. I 2019 har vi udvidet samarbejdet med en række eksterne uddannelsesinstitutioner. Det drejer sig blandt andet om et omfattende partnerskab med Erhvervsakademi Aarhus, som tilbyder en række kurser og efteruddannelse, som er tilgængelig for alle medarbejdere.

Afklaring af behovet for relevant kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder bliver altid vurderet individuelt i åben dialog med nærmeste leder og HR, som sikrer, at uddannelsen er tilpasset til både aktuelle og kommende opgaveområder. Selve uddannelsesstilskuddet består i, at OK betaler alle gebyrer for kursusdeltagelse og det medfølgende studiemateriale.

Uddannelse af ledere

Dygtige ledere skaber energi og motivation. Vi tror på, at ledelse er en af de allervigtigste discipliner til at sikre OK's fremtid. Vi er derfor opsatte på at udvikle og tiltrække dygtige ledere, og vi ønsker en løbende, konstruktiv debat og sparring omkring, hvordan vi udøver ledelse. Det sker med udgangspunkt i vores fælles lederkompass, som opererer ud fra de fire kerneværdier energi, synergi, klarhed og udvikling.

I 2019 fortsatte vi den løbende uddannelse af vores ledere, som har haft til formål at etablere et stærkt ledernetværk, hvor man som leder kan udveksle erfaringer og arbejde med nogle fælles ledelsesværktøjer. Alle ledere i OK gennemfører uddannelsen, som består af omfattende teori- og træningsmoduler, samt etablering af tværorienterede netværksgrupper, som mødes med regelmæssigt i løbet af året, hvor der arbejdes med forskellige temaer.

Hvis der opstår behov for efteruddannelse, har HR-afdelingen mulighed for at yde kvalificeret sparring til ledere og medarbejdere omkring valg af uddannelse. Det gælder i forhold til kortere eller længere kurser og uddannelser.



Sundhed i OK

Vi vil gerne sikre, at alle ansatte har gode rammer omkring det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Disse målsætninger arbejder vi med gennem vores arbejdsmiljøorganisation. Samtidig har vi fokus på medarbejdernes sundhed gennem oplysende og forebyggende sundhedskampagner, som i dagligdagen er understøttet af en veldefineret sundhedspolitik i vores kantiner.

På chaufførområdet tilbyder OK lovpligtige helbredsundersøgelser hvert andet år. Desuden tilbyder vi med jævne mellemrum forskellige sundhedskampagner og vægttabsprogrammer med motion samt individuel kostrådgivning for medarbejdere, der efterspørger det. Disse forløb har været tilgængelige i 2019 for medarbejdere, som efterspurgte det.

Forebyggelse af stress

Vi har den grundlæggende holdning, at vores medarbejdere ikke skal rammes af stressrelaterede sygdomme. Det er dog for os, som alle andre virksomheder, et risikoområde, som er nødvendigt, at vi tager hånd om.

OK tilbyder derfor sundhedsforsikringsordninger, som skal sikre, at vi kan gribe medarbejdere, som kommer i ubalance eller bliver ramt af stress. I den forbindelse har vi i 2019 samarbejdet med Family Support, som er et proaktivt koncept, som på et tidligt stadie giver os mulighed for at tilbyde omfattende hjælp til en medarbejder.

Resultater 2019

Arbejdsmiljøorganisation

En vigtig platform for dialog mellem ledelsen og medarbejderne i OK er vores to fora for de store personalegrupper, henholdsvis funktionærer og chauffører. Alle emner omkring arbejdsmiljø, sikkerhed og ansættelsesforhold drøftes i Funktionærforum og i Chaufførforum. Her deltager medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og repræsentanter fra HR og OK's øverste ledelse i en række dialogmøder i løbet af året. Referaterne fra disse møder bliver efterfølgende publiceret og er tilgængelige for alle medarbejdere.

Chaufførforum og Funktionærforum fungerer som medarbejdernes talerør og medvirker til at udvikle samarbejdet med ledelsen i OK, så åbenhed og tillid trives på tværs af organisationen. I begge fora sidder repræsentanter fra OK's ledelse samt medarbejderrepræsentanter, som er valgt direkte af deres kollegaer.

I 2019 blev der afholdt valg til Chaufførforum.

På møderne drøftes forskellige tiltag til udvikling af OK's kultur og arbejdsmiljø. Der følges ligeledes op på resultater fra gennemførte trivselsundersøgelser, samtidig behandles tilbagemeldingerne fra den lovpligtige arbejdspladsvurdering, som blev afviklet i foråret 2019. Det overordnede formål med møderne er at fastlægge initiativer til forbedring af arbejdsmiljøet i OK og styrke dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Det primære resultat fra arbejdsmiljøorganisationen i 2019 er oplægget til en ny struktur til det fremtidige arbejde, som vil blive implementeret i løbet af det kommende år.

APV – nøgletal for medarbejdertilfredshedsundersøgelse 2019:

I 2019 afviklede vi den lovpligtige APV-undersøgelse. 86 procent af de adspurgte medarbejdere har udfyldt det rundsendte spørgeskema. Den høje svarrate tager vi som et udtryk for, at man som medarbejder i OK ved, at det er vigtigt, man giver sin mening omkring arbejdspladsen til kende. Resultatet viste overordnet, at OK, ligesom i de seneste år, scorer rigtig højt på arbejdsmiljøet, både på den fysiske og psykiske trivsel, hvilket er meget tilfredsstillende.

Opfølgning

På afdelingsniveau er det den enkelte leder, der har ansvaret for at følge op på undersøgelsen, sammen med sine medarbejdere, og udarbejde handlingsplaner. Her understøtter arbejdsmiljørepræsentanterne lederne i det videre arbejde. På de større linjer er det HR, i samarbejde med vores arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder videre og inddrager de dele af organisationen, der kan hjælpe med opfølgningen, hvor der er behov.

Medarbejdernes sundhed er et vigtigt område for OK. Derfor tilbyder vi jævnligt forskellige forebyggende sundhedstjek suppleret med en dokumenteret sundhedspolitik i vores kantiner.



Nøgletal for APV 2019

Vi modtog 398 besvarelser på i forbindelse med APV 2019, hvilket svarer til at 86 procent af alle adspurgte medarbejdere har deltaget. De overordnede resultater anses som værende meget tilfredsstillende.

- Tilfredshed med jobbet: 4,3 på en skala fra 1-5
- Mine arbejdsopgaver er meningsfulde: 4,5 på en skala fra 1-5
- Samarbejde med kollegaer: 4,4 på en skala fra 1-5.

Øvrige Nøgletal for arbejdsmiljøorganisationen

- I OK er vi i alt 460 medarbejdere på fuld tid.
- I løbet af 2019 er 154 medarbejdere er tiltrådt, mens 89 er fra-trådt.
- Netto ændring er dermed en stigning i det samlede antal medarbejdere på 65.

Kønsmæssig sammensætning i personalegrupper

Funktionærer

- 54,7 procent mænd
- 45,7 procent kvinder

Chauffører:

- 100 procent mænd:
- 0 procent Kvinder

Anciennitet funktionærer

- 8,56 år for mænd
- 10,12 år for kvinder
- Samlet anciennitet: 9,27 år.

Anmeldte arbejdsskader i 2018:

- Funktionærer: 3 stk.
- Chauffører: 8

Sygefravær – opgjort primo 2020:

Funktionærer

- 1. kvartal 2019: 2,5 procent
- 2. kvartal 2019: 1,3 procent
- 3. kvartal 2019: 1,6 procent

Chauffører

- 1. kvartal 2019: 4,4 procent
- 2. kvartal 2019: 5,5 procent
- 3. kvartal 2019: 3,9 procent

I forhold til antallet af anmeldte arbejdsskader og generelt sygefravær ligger resultatet på et tilfredsstillende lavt niveau.

OK arbejder vi med sponsorater og partnerskaber som udgangspunkt for vores sociale samfundsansvar. Vi har altid spillet en aktiv rolle i lokalsamfundet, og på den baggrund er det naturligt for os at støtte foreninger, der netop gør en forskel lokalt.





Væsentlige risici

Konkurrencen på energi- og brændstofmarkedet i Danmark er skarp, og derfor er det afgørende for OK, at vi har et godt omdømme hos vores kunder. Det modsatte kunne potentielt påvirke vores forretning negativt. Samtidig har vi et grundlæggende ønske om at give noget tilbage i de mange lokalsamfund, som vores forretning har udgangspunkt i. Forholdet til kunderne er vigtigt. Vi har stort fokus på kvalitet og kundeservice og varetager kundernes interesser ved at kommunikere åbent, tilbyde attraktive produkter og services.

At OK støtter sporten, er desuden dybt forankret i vores organisation. Det går igen i ekstern såvel som intern markedsføring og kommunikation og er derfor en vigtig del af vores forretning. Temaet bruges i forskelligt materiale: fra reklamefilm og banner til PR og sociale medier. Derudover mærkes og formidles det også med stolthed af vores bedste ambassadører, nemlig medarbejderne. Støtten til sporten er i det hele taget dybt forankret i OK, og er derfor et væsentligt område både for vores forretning og vores tilgang til samfundsansvar.

Politik

Det er ikke nyt, at OK arbejder med samfundsansvar. Vi giver tilbage til samfundet og driver en ansvarlig forretning. Det er en del af vores hundredårige historie. OK har en stærk lokal forankring og tager et aktivt medansvar i samfundet, simpelthen fordi det er en del af forretningens værdigrundlag. Ud fra disse principper har vi over mange år udviklet vores landskendte sponsorkoncept.

For at komme i betragtning til at blive en del af OK's støttekoncept skal en forening leve op til følgende krav.

- En forening, hvor der er adgang for alle, og det må ikke have karakter af et privat sponsorat
- I stand til at skaffe 10 nye OK Benzinkort eller 10 nye app-profiler i OK's app om året
- Minimum 50 aktive medlemmer i foreningen

Handlinger 2019

I 2019 har vi fortsat den mangeårige tradition med at give støtte til lokale idrætsaktiviteter gennem vores benzinkortaftaler. Disse sponsoraftaler fungerer på den måde, at vi indgår en sponsoraftale med en lokal forening – ofte i samarbejde med en lokal OK-forhandler og medejer. Vi betaler herefter 5 øre pr. liter tanket brændstof til klubben, hver gang der bliver tanket på et OK Benzinkort, som er tilknyttet den givne aftale. Desuden har kunder, som også køber el og mobiltelefoni, mulighed for at støtte med et højere beløb.

Kundernes forbrug bestemmer støtten

Det er vores kunder, som vælger, hvilken forening de ønsker at støtte, når de bestiller et OK Benzinkort. At tilknytte en sponsoraftale til sit kort, betyder ikke, at brændstoffet bliver dyrere, da det er OK og vores forhandlere, der betaler sponsoratets fulde beløb.

En ny sponsoraftale blev underskrevet i 2019 for de næste fire år. Samtidig er OK gået ind i en række supplerende sponsoraftaler. Heriblandt, som noget helt nyt; individuelle sponsoraftaler med lovende paratleter som dressurrytteren Tobias Thorning Jørgensen.



Resultater 2019

- Vi har indgået 205 nye benzinkortaftaler med en række forskellige lokale foreninger og sportsklubber i løbet af 2019.
- Vi har på nuværende tidspunkt 1.802 sponsoraftaler med klubber og foreninger over hele landet.

Mere end sport

Ud over sponsoraftalerne med de lokale foreninger har vi desuden OK Benzinkort-aftaler med en lang række landsdækkende foreninger og organisationer, som ikke har nogen tilknytning til det lokale foreningsliv. Blandt disse er f.eks. SOS Børnebyerne, Danske Hospitalsklovne, UNICEF og Hjerteforeningen.

På den måde kan vores kunder også vælge at støtte en landsdækkende forening og være med til at gøre en forskel for en særlig målgruppe efter eget valg.

Sponsorater med hjertet

Sideløbende med den mangeårige støtte til lokalsporten har vi over flere år udviklet et sponsorkoncept med et samfundsgavnligt fokus. Vi har valgt at fokusere vores sponsorater på længerevarende sponsoraftaler med foreninger og projekter, som gør en forskel for borgere med særlige behov rundt omkring i Danmark. Det er vores oplevelse, at vores investeringer underbygger arbejdet og aktiviteterne i de foreninger, vi samarbejder med.

Det drejer sig både om langsigtede sponsoraftaler, som f.eks. omfatter Dansk Døve Idrætsforbund og Parasport Danmark. Men vi bakker også op om kortsigtede enkeltsponsorater, som kan dække mindre behov i en nyetableret forening eller i forbindelse med et konkret samfundsgavnligt projekt.

Parasport i fokus

OK har i mange år spillet en central rolle i sponsornetværket omkring Parasport Danmark. Igennem næsten 10 år har vi støttet området på både bredde- og eliteniveau, lige fra bidrag til den danske deltagelse i De Paralympiske Lege og andre internationale stævner til støtte til lokale idrætsforeninger med handicapidræt på programmet.

En ny og større sponsoraftale med forbundet blev underskrevet i 2019 og løber de næste fire år. Samtidig er OK i løbet af året gået ind i en række supplerende sponsor- og støtteaftaler, som kører sideløbende med aftalen med landsforbundet. Heriblandt, som noget helt nyt; individuelle sponsoraftaler med lovende paraatleter.

Støtten til handicapidrættens gik i 2019 både til bredden og eliten. Igennem medlemskab i Team Parasport er vi med til at støtte handicappede idrætsudøveres deltagelse i både de Paralympiske Lege og deres forberedelser i forbindelse med træningslejre og andre internationale stævner. Samtidig kommer sponsoratet også breddeidrættens rundt omkring i Danmark til gode, ved at der sikres udstyr og bedre træningsforhold for handicappede idrætsudøvere.

Rekruttering af ledere gennemføres først og fremmest med baggrund i kompetenceprofiler. Det har medført en relativt balanceret kønsmæssige fordeling. Det er vores opfattelse, at den kønsmæssige ligelige sammensætning styrker samarbejde og nuancering



Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Det er vores opfattelse, at mangfoldighed i bestyrelsen bidrager positivt til bestyrelsesarbejdet.

Der er 13 medlemmer i OK a.m.b.a.s hovedbestyrelse, hvoraf der er 12 mænd og én kvinde. Af de 13 medlemmer er tre medarbejdervalgte, mens to er udpeget af Coop Danmark A/S. Disse fem tæller derfor ikke med i beregningen af andelen af det underrepræsenterede køn.

Af de otte, der indgår i beregningen af andelen af det underrepræsenterede køn, er de seks demokratisk valgt af vores medejere i tre geografiske kredse. De to sidste er opstillet af hovedbestyrelsen og valgt af repræsentantskabet. I 2019 var syv af disse mænd og én kvinde. Dermed er vores målsætning om at tilknytte et medlem af det underrepræsenterede køn i hovedbestyrelsen opfyldt. Den nuværende målsætning på området fastholdes.

Måltallene er ambitiøse i forhold til de givne forudsætninger

Vores medejere vælger på demokratisk vis tre kredsbestyrelser, som i alt tæller ca. 80 tillidsvalgte i tre geografiske kredse. Hver kredsbestyrelse konstituerer sig med formand og næstformand, som dermed er medlemmer af selskabets hovedbestyrelse. Som andelsselskab med mere end 100 års historie vægtes medejerdemokratiet højt.

Blandt vores medejerrepræsentanter – såvel privatpersoner som virksomheder – er der en overrepræsentation af mænd, der vurderes at udgøre omkring 90 procent. Det betyder, at rekrutteringsgrundlaget for valget af kredsbestyrelsernes ca. 80 medlemmer er domineret af mænd.

Repræsentantskabet vælger to eksterne hovedbestyrelsesmedlemmer på hovedbestyrelsens indstilling til at supplere med kompetencer ud over de allerede repræsenterede.

For at nå måltallene har vi igangsat følgende initiativer:

Der orienteres om måltal, status og baggrund for resultatet på selskabets årlige ordinære repræsentantskabsmøde.

I forbindelse med opstilling af kandidater til valg til OK's kredsbestyrelser vil der fra selskabet kommunikeres, at selskabet ønsker en forøget andel af kvindelige medlemmer som positivt for kredsbestyrelser og repræsentantskab og dermed opfordre kvinder til at kandidere til tillidsvalg.

Tilsvarende vil der i forbindelse med kredsbestyrelsesvalget gøres opmærksom på, at selskabet ser positivt på en større andel kvinder i repræsentantskabet. Dog kommunikeres det samtidigt, at valget naturligvis er fuldt demokratisk.

Ved kredsbestyrelsernes konstituering gøres der opmærksom på, at selskabet vurderer, at det er positivt for bestyrelsesarbejdet med flere kvindelige medlemmer af hovedbestyrelsen. Men der gøres samtidigt opmærksom på, at konstitueringen tager udgangspunkt i den demokratiske proces og kandidaternes kompetencer.

Hovedbestyrelsens indstilling af nye eksterne medlemmer til repræsentantskabet sker på baggrund af en rekrutteringsproces ud fra en kompetenceprofil. I rekrutteringsprocessen skal der være mindst én kvindelig kandidat på "short-listen".

Der vil blive fulgt op på og rapporteret omkring målsætning og måltal i forbindelse med udarbejdelsen af selskabets årsrapport.



I OK har vi den opfattelse, at mangfoldighed og lighed i forhold til kønsmæssig sammensætning af både ledelse er en klar fordel. Mangfoldighed styrker samarbejdet i organisationen, og en nuanceret sammensætning af medarbejderne bidrager positivt til virksomhedens dagligdag og udvikling.

Politik for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelseslag

Andelen af kvindelige ledere i OK udgjorde 31,5 procent ved udgangen af 2019, hvilket er en mindre stigning i forhold til 2018. Vi har fastsat en generel politik for det underrepræsenterede køn og en målsætning om, at vi inden for en kortere årrække opnår en fordeling, som svarer til minimum 40 procent mandlige og kvindelige ledere i organisationen (i OK defineres ledelseslagene som direktion, funktionschefer, afdelingsledere og teamledere).

Rekruttering af ledere gennemføres med baggrund i kompetenceprofiler. Det har medført den kønsmæssige relativt ligelige fordeling. Det er OK's opfattelse, at den kønsmæssige ligelige sammensætning styrker samarbejde og nuancering. Selskabet har derfor følgende politikker for fortsat at leve op til lovens krav:

Der gennemføres periodiske medarbejderudviklingssamtaler, der medvirker til at afklare både mandlige og kvindelige medarbejders ambitioner og kompetencer i forhold til ledelse.

OK gennemfører ligeledes med jævne mellemrum en kulturmåling, der giver både mandlige og kvindelige ledere medarbejdernes vurdering af og tilbagemelding på udførelsen af ledelsesopgaven.

Ved rekruttering af nye funktionschefer er det selskabets politik, at der både er mandlige og kvindelige kandidater på short-listen.

Der vil blive fulgt op på og rapporteret omkring måltal og politikker i forhold til kønsfordelingen i de øverste ledelseslag i forbindelse med udarbejdelsen af selskabets årsrapport.

