



CSR-RAPPORT 2018

OK

FRI 420



VASK

FRA
49,-
inkl. moms
inkl. avgift



OK



VASK

Indhold

Redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens §99a og §99b

5

Indledning

- 7 Ansvarlighed i OK
- 7 Hovedpointer fra ledelsesberetningen
- 8 Væsentlige resultater for 2018
- 9 OKs tilgang til samfundsansvar

12

Beskrivelse af OKs forretningsmodel

- 15 Hovedtema: Vores kunder

17

Miljø og klima

- 19 Vores produkter
- 19 Biobrændstof
- 21 Hovedtema: Fremtidens brændstoffer
- 27 Hovedtema: Energioptimering

33

Sociale forhold og medarbejdere

- 33 Menneskerettigheder
- 35 OK som arbejdsplads
- 37 Hovedtema: Arbejdsmiljøorganisation
- 37 Nøgletal for arbejdsmiljøorganisationen
- 38 Hovedtema: Udvikling af kompetencer
- 41 Sundhed i OK
- 43 Støtte til lokalsamfundet

47

Korruption og bestikkelse

49

Ledelsessammensætning jf. §99B

- 51 Politik for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelseslag



Indledning

Denne rapport udgør OKs årlige lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, som dækker regnskabsåret 2018. Rapporten er en del af selskabets ledelsesberetning.

OK vil i rapporten redegøre for, hvordan vi arbejder med samfundsansvar som en naturlig del af vores forretningsgrundlag og vores værdier. Rapporten udgør en selvstændig redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens §99a. Samtidig indeholder dokumentet den lovpligtige redegørelse for OKs ledelsessammensætning jf. §99b. For informationer vedrørende Kamstrup henvises til datterselskabets selvstændige redegørelse for samfundsansvar for 2018 [> LÆS MERE HER <](#).

Om rapporten

Rapporten er inddelt i fire hovedafsnit, som beskriver de væsentligste fokusområder og risici i forhold til henholdsvis OKs forretningsmodel, sociale forhold og menneskerettigheder, miljø og klima samt antikorruption og bestikkelse. Inden for hvert område beskrives selskabets overordnede principper og eventuelle politikker på området, og redegør for de relevante handlinger og resultater for det forgangne år.

I hvert afsnit er der fokuseret på en række temaer, som er udvalgt fra et væsentlighedskriterium og en overordnet risikovurdering. Med dette udgangspunkt sikres, at indsatsen har den optimale effekt ved løbende at vurdere hvilke emner, som er vigtigst for både OK og samfundet omkring os.

Forbrugerne i fokus

De fleste har svært ved at forestille sig et samfund uden en stabil energiforsyning. Vores energiforbrug og -produktion er vigtig, fordi det har stor betydning for vores natur og miljø. Derfor bruger OK mange kræfter på at følge med i udviklingen og levere stabil energi til danskerne.

Vores tilgang er teknologineutral

OK er særligt optaget af spørgsmålet om, hvor fremtidens energi skal komme fra. I mere end 100 år har OK levet af at sælge energi til danskerne. Derfor har selskabet i en årrække haft stor fokus på udviklingen, og hvordan man kan tilbyde kunderne alternative energiformer, som sikrer mobilitet i samfundet og giver forbrugerne fleksibilitet. Om energien kommer fra vind, sol, bølger, brint, brændselsceller eller fossile brændsler er for OK ikke afgørende.

Hos OK tænker vi forbruger før system. Vi er hele Danmarks energiselskab. Vi leverer den energi, danskerne har brug for og det, forbrugerne efterspørger. Hos OK tester vi mange alternative energiformer. Og så leverer vi det, der giver mest mening.



OK



Kør miljørigtigt
Med OK EL

OK GØR DET LET FOR DIG
AT KØRE MILJØRIGTIGT

- 1) Kør i den bedste i standeren
- 2) Bilen lader sig
- 3) Tænd sluk af standen og har med god samvittighed



Ansvarlighed i OK

Det er ikke nyt, at OK arbejder med samfundsansvar. At vi som selskab giver tilbage til samfundet og driver en ansvarlig forretning, 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.

OKs CSR-fokusområder

OK har igennem flere år opdelt CSR-strategien under to overordnede overskrifter, som kaldes henholdsvis det sociale og miljømæssige medansvar.

I forhold til det sociale medansvar er det centrale tema, at OK støtter frivillighed i foreningslivet i Danmark samt børn og unges muligheder for at få en aktiv fritid og bevæge sig i dagligdagen. I forlængelse af OKs 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 af en idrætsklub eller andet tilbud.

I forhold til OKs miljømæssige medansvar 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.

Hovedpointer fra ledelsesberetningen

Årets resultat

Koncernresultatet blev et overskud på 517 mio. kr. før skat, hvilket anses for meget tilfredsstillende. Resultatet bunder i øget vækst på næsten alle forretningsområder og udmønter sig i en udlodning til OKs medejere på niveau med de seneste to år og er dermed blandt de største udlodninger i selskabets historie.

Brændstof og energi

OK har øget volumenomsætningen i 2018. Dette er sket gennem en styrket udvikling i salget af brændstof fra tankstationer og til transport samt en fortsat solid tilstedeværelse inden for boligopvarmning. Digitalisering og optimering af kundeoplevelsen har været en medvirkende faktor i den positive udvikling, som i øvrigt baserer sig på effektiv drift af det etablerede distributions- og salgsnet.

[> LÆS ÅRSRAPPORTEN HER <](#)

Væsentlige resultater for 2018

- Åbning af 15 nye svanemærkede vaskehaller
 - Nedsættelse af dieselforbruget på 1,1 procent og 32 ton CO₂ i distributionen*
 - Tilsætning af 6,23 procent biokomponenter i vores brændstof
 - Trust index-score på 98 procent i Great Place to Work på funktionærområdet, og 86 på chaufførområdet
 - 217 nye sponsoraftaler med lokale foreninger
-

**) Data fra Scania-biler*

OKs tilgang til samfundsansvar

En intern arbejdsgruppe har foretaget væsentlighedsanalyse, hvor vi har vurderet og prioriteret en række temaer på tværs af vores organisation. Ud fra denne proces har vi foretaget samlet vurdering af, hvilke CSR-temaer, der er mest relevante eller udgør en potentiel risiko for OK og verdenen omkring os.

Primære fokusområder

I forlængelse af vores væsentlighedsanalyse har vi indkredset de primære temaer i forhold til vores forretning med særligt fokus på områderne miljø og klima, sociale forhold og OK som arbejdsplads. I den forbindelse er følgende hovedtemaer udvalgt:

- Fremtidens brændstoffer
- Vores forhold til kunderne
- Optimering af energiforbrug
- Udvikling af kompetencer
- Arbejdsmiljø

Vores produkter

OK handler med flere produkttyper, som er potentielt skadelige for miljøet, ikke mindst hvis de håndteres eller anvendes forkert, eller hvis der opstår lækager eller 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 til enhver tid forsøges efterkommet. Vores væsentligste produkter vurderes i denne sammenhæng til at være brændstoffer, der spænder fra fossile drivemidler som benzin og diesel til alternative mobilitetsløsninger som brint, gas og el.

Vores energiforbrug

OK driver et landsdækkende netværk af tankstationer og har kontorbygninger flere steder i landet, og samtidig distribueres store mængder gods – og det kræver energi. Derfor har OK et ønske om, at optimere energiforbruget så meget som muligt, både af hensyn til økonomien og aftryk på miljøet. Derfor vurderes energimæssige optimeringer som et væsentligt tema i forhold til arbejdet med klima og miljø. OK har derfor fokus på, at bygninger og anlæg har et optimeret energiforbrug, og samtidig er forretningen stor fokus på, at distributionen er så energieffektiv som muligt.





Sociale forhold

Forholdet til kunderne er vigtigt. Vi har stor fokus på kvalitet og kundeservice, og varetager kundernes interesser ved at kommunikere åbent, tilbyde attraktive produkter og services. Samtidig støtter vi aktivt det lokale foreningsliv i Danmark.

Det er vigtigt for OK, at medarbejdere har de rigtige kompetencer i fremtidens energimarked. De skal have de bedste forudsætninger for at give vores kunder den support og den professionelle rådgivning, som de har brug for.

Derfor prioriterer OK, at alle medarbejdere har mulighed for at udvide 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.

Beskrivelse af OKs forretningsmodel

Ejerforhold

OK er et handelselskab, som køber og videresælger produkter og ydelser. Vi er et andelsselskab, der er ejet af 11.500 kunder. Ejerne vælger selskabets bestyrelse og repræsentantskab i en demokratisk struktur. Udlodning af overskud til medejer kredsen er baseret på medlemsomsætning.

OK er i dag en nøglespiller inden for visse energisegmenter. Men energimarkedet er i bevægelse og forandring. Behovene vil ændres i det fremtidige marked.

FAKTA OM OK:

- OK er et dansk andelsselskab og beskæftiger mere end 420 medarbejdere.
 - OK a.m.b.a. tæller foruden moderselskabet OK datterselskaber som Kamstrup, Danoil, EnergiData, Lygas og OK Plus.
 - OK driver 667 tankstationer, 148 vaskehaller samt 72 truckdieselstationer 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 andre samarbejdspartnere.
 - Desuden leverer OK rådgivning, projektering og installation af varmepumpeløsninger i alle størrelser.
-

OKs MISSION:

Vi er et kundefejt selskab, der arbejder for et frit, fornuftigt og ansvarligt energivalg.

Som kundefejt 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.

Som kundefejt er vi også forpligtet til at tilbyde produkter af en kvalitet og en pris, som vi kan stå ved og i øvrigt opføre os ansvarligt i alle sammenhænge.

OKs VISION:

Vi vil være en nøglespiller på 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
 - Levere 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
-

OK kundemålinger

Id	Opgavenavn	Startdato	Slut	Varighed	Aug 2018											
					13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	Samlet kundemålingsrapport	13-08-2018	03-12-2018	16,2u	[Gantt bar]											
2	Første dag	13-08-2018	13-08-2018	0u	[Gantt bar]											
3	Introduktion til nuværende systemer, rapporter og målinger	13-08-2018	24-08-2018	2u	[Gantt bar]											
4	Møde med BI partner	20-08-2018	20-08-2018	0u	[Gantt bar]											
5	Møde med Rawmilk	22-08-2018			[Gantt bar]											
6	Afdækning af nuværende brug og ønsker til rapporter	27-08-2018			[Gantt bar]											
7	Spørgeskema/møder med interessenter	27-08-2018	14-09-2018		[Gantt bar]											
8	Statusmøde	13-09-2018	13-09-2018		[Gantt bar]											
9	Samlet overblik over brug og ønsker	17-09-2018			[Gantt bar]											
10	Statusmøde	15-10-2018			[Gantt bar]											
11	Prototype på samlet rapport	08-10-2018	26-10-2018		[Gantt bar]											
12	Plan for udrulning af samlet rapport	29-10-2018	02-11-2018		[Gantt bar]											
13	Statusmøde	13-11-2018	13-11-2018		[Gantt bar]											
14	Udarbejdelse af samlet rapporter	05-11-2018	03-12-2018		[Gantt bar]											
15	Afsendelse af samlet rapporter	03-12-2018	03-12-2018		[Gantt bar]											
16	Årlig NPS måling	27-08-2018	02-11-2018	10	[Gantt bar]											
17	Gennemgang af sidste års måling og sidste års spørgeskema	27-08-2018	07-09-2018	2u	[Gantt bar]											
18	Afdækning af nuværende behov og oplæg til fremadrettet plan	10-09-2018	21-09-2018	2u	[Gantt bar]											
19	Koordinering af afsendelse af spørgeskema	24-09-2018	28-09-2018	1u	[Gantt bar]											
20	Rawmilk analyse	01-10-2018	12-10-2018	2u	[Gantt bar]											
21	Egen analyse af Rawmilk analyse	15-10-2018	26-10-2018	2u	[Gantt bar]											
22	Afsendelse af resultater til interessenter	29-10-2018	02-11-2018	1u	[Gantt bar]											

Ad hoc opgaver

Id	Opgavenavn	Startdato	Slut	Varighed	Aug 2018			
					13	14	15	16
1	Opdatering og afsendelse af ACEA bilstatistikker, hvert kvartal	06-09-2018	13-02-2019	23u	[Gantt bar]			
2	Q2	06-09-2018	12-09-2018	1u	[Gantt bar]			
3	Q3	08-11-2018	14-11-2018	1u	[Gantt bar]			
		07-02-2019	13-02-2019	1u	[Gantt bar]			
		13-08-2018	13-08-2018	0u	[Gantt bar]			

Hovedtema: Vores kunder

Princip

Som kundejet selskab er forholdet til kunder et særdeles vigtigt område for OK. Når vores kunder, som også udgør vores ejerkreds, er glade, så er vi også glade i OK. Vi har kunderne i fokus hver eneste dag, og derfor har alle medarbejdere på et tidspunkt været involveret i vores store kundeprojekt Den Allerbedste Kundeoplevelse (DAK).

Handlinger

DAK er en fælles overskrift på en række initiativer, vi har arbejdet med på tværs i OK i 2018. Et af hovedelementer i DAK er, at vi kommunikerer i øjenhøjde med et smil på læben og leverer personlig, effektiv og kompetent service, som skaber værdi hos vores kunder.

Vi har formuleret fire temaer, som skal kvalificere os og give os forudsætning for at yde ”Den allerbedste kundeoplevelse”. ”Den allerbedste kundeoplevelse” er den standard, som vores kunder til enhver tid kan forvente hos OK, og som giver dem lyst til at komme tilbage efter mere.

DE FIRE TEMAER ER:

- **Enkelthed**

Det skal være nemt og overskueligt for vores kunder at få overblik og vælge de rette produkter.

- **Kompetence**

Når vi møder vores kunder, sørger vi for, at de får den effektive, målrettede og kompetente rådgivning, som de har brug for.

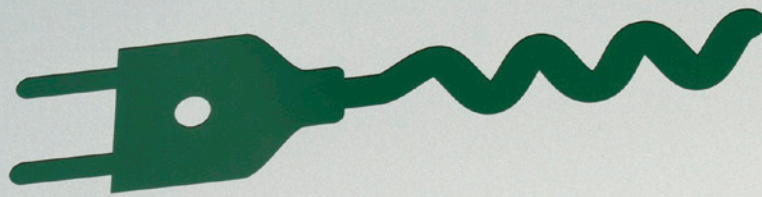
- **Service**

Vi møder vores kunder i øjenhøjde og med et smil. Vi afdækker deres behov og spørger interesserede og aktivt ind til, om vi kan gøre mere.

- **Ansvarlighed**

Hos OK arbejder vi målrettet mod at skabe værdi for vores kunder og samarbejdspartnere. Og vi kommunikerer åbent. Det, vi siger, er også det, vi gør.

OK



VASK



Miljø og klima

Principper på området

OK ønsker at medvirke til, at danske forbrugere og virksomheder tilbydes energiprodukter, der belaster miljøet mindst muligt. Dette efterlever inden for de rammer, der til enhver tid er opstillet politisk og samfundsmæssigt.

Vi vil værne om miljøet og deltage aktivt i klima- og miljøforbedrende tiltag som en del af vores samfundsansvar og vores forretning. Vores medarbejdere på alle niveauer opfordres derfor kontinuerligt til at medvirke til, at vi styrker vores viden og forbedre indsatsen på dette område.

Vi arbejder ud fra nogle overordnede miljømæssige principper, hvor vi som minimum overholder gældende lovgivning omkring klima og miljø samt lever op til almene, definerede standarder i branchen. Samtidig ønsker vi at opfylde de supplerende miljøkrav, som interessenter såsom myndigheder, kunder, andelshavere har til os.

Kriterier 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 væsentligheds-kriterier:

-
- De skal være etisk forsvarlige
 - De skal have en dokumenteret 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, som først og fremmest tilgodeser vores kunder.



Vores produkter

Handlinger på området

Hos OK er vi meget optaget af, hvordan man 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 brændstofteknologier. Vi mener, at man i stedet for at favorisere nogle løsninger frem for andre, bør beskutte med udgangspunkt i den faktiske forurening. Det giver et større incitament til at vælge blandt mange forskellige CO₂-venlige energikilder.

Biobrændstof

Flydende biobrændstoffer er en væsentlig del af løsningen på de klimaudfordringer, som transportsektoren står overfor. Sammen med resten af branchen tilsætter OK i dag biokomponenter i både benzin og diesel, som gør et væsentlig bidrag til, at Danmark kan opfylde sine klimamål gennem reduktion af CO₂-udslip. Særligt ved at tilsætte biokomponenter kan vi gøre en forskel for miljøet.

Biobrændstoffer har desuden den store fordel, at det let kan håndteres og distribueres i den eksisterende infrastruktur. Samtidig kan det optankes af de samme biler, der allerede kører på vejene i dag. Biobrændstoffer har altså den store fordel, at de gør noget ved bilernes CO₂-udslip her og nu.

Vi tilsætter 2. generations biodiesel

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

Resultater for 2018

OKs samlede tilsætning af biokomponenter for 2018 til benzin og diesel er 6,23. Niveauet for den samlede tilsætning af er defineret ud fra den gældende lovgivning, som ligger på 5,75 procent. Dermed er OK på et tilfredsstillen-



Diesel

Benzin

OK

Tank hvad du vil
på OK's multifuel stationer

Brint

Gas

El

Benzin

Diesel

BK 87 649

OK

de niveau i forhold til iblanding af biokomponenter, hvilket blandt andet skyldes, at der anvendes en betydelig mængde 2. generations biodiesel.

I alt udgør 1. generations bioprodukter 86,15 procent af den totale tilsætning, mens 2. generations bioprodukter tegner sig for 13,85 procent i 2018.

Målsætningen er grøn omstilling

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. Energibesparelser, energieffektivisering og omstilling til vedvarende energi er de tre virkemidler som skal føre Danmark i mål med omstillingen af energiforsyningen.

Hovedtema: Fremtidens brændstoffer

Principper på området

Det er endnu for tidligt at spå om hvilket brændstof, der bliver det førende i fremtiden. I de kommende år vil vi se flere forskellige bud med tilhørende fordele og ulemper. OK står i dag for ca. 25 procent af brændstofsalg i Danmark. Derfor er det naturligt, at vi medvirker til at gøre nye brændstoffer tilgængelige på nogle af vores stationer.

For nuværende har samfundet brug for olie, benzin og diesel, for at sikre mobiliteten og fleksibiliteten i samfundet. Brændstofteknologien kan endda være lige så CO₂-nedbringende som nogle af de nyere teknologier. Derfor er det også vigtigt, at vi holder alle døre åbne i vores bestræbelser på at reducere CO₂-udledningen. I takt med at teknologien bliver bedre, udvides energitilbuddene helt naturligt i takt med efterspørgslen.



VASK

FRA
mandag
torsdag
onsdag

49,-

OK



Kun miljørigtige
Med OK EL



Handlinger

I OK er vi engageret i en række tiltag med det formål at introducere alternative brændstoffer på det danske marked. Ved at introducere de forskellige alternative drivemidler får vores kunder mulighed for at stifte bekendtskab med dem i praksis, og samtidig får vi i OK værdifulde erfaringer.

Biogas

Sammen med E-on driver vi tre stk. biogastankstationer i Københavnsområdet. Der er stigende efterspørgsel på biogas til transport. Produktet på stationerne kommer fra naturgasnettet, men gassens status som biogas dokumenteres igennem certifikatmodellen.

Brint

Sammen med NEL Hydrogen A/S og Strandmøllen A/S danner vi konsortiet Danish Hydrogen Fuel. Vores fælles mål er at afprøve brint som drivemiddel i praksis og stille en infrastruktur af brinttankstationer til rådighed. Indtil videre har vi sammen opført fire i forbindelse med eksisterende OK-tankstationer i henholdsvis Korsør, Aarhus, Kolding og Esbjerg. Netværket af brint-tankstationer i Danmark er i dag blandt verdens bedst dækkende infrastrukturer til tankning af brint.

EI

På nogle af vores tankstationer har vi opstillet en egenudviklet og danskproduceret 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.



Principper for fremtidens tankstationer

I samarbejde med resten af branchen har vi defineret nogle overordnede principper omkring, hvordan vi ser samspillet mellem at sikre effektiv mobilitet med udgangspunkt i forbrugerne og samtidig introducere alternative drivemidler:

- **Tankning af energi til transport skal være hurtig**

I dag tankes der tre biler i sekundet – og det går hurtigt. Forbrugerne har ikke mere tid i fremtiden.

- **Energi til transport skal være pålidelig**

Forbrugerne skal have mulighed for at køre langt uden at være bange for at køre tør.

- **Energi til transport skal være lettilgængeligt**

Forbrugerne skal vide, at der altid er brændstof/energi tilgængeligt i nærheden.

- **Energi til transport skal være til at betale**

Mobilitet er afgørende for, at forbrugerne kan få hverdagen til at hænge sammen og dermed for at samfundet fungerer. Det er derfor helt afgørende, at energi til transport er til at betale, så mobiliteten opretholdes.

- **Forbrugerne skal have frit valg**

Forbrugerne skal have frihed til at vælge de løsninger, der passer til deres behov.

- **Der findes ingen teknologier, som alene kan løse alle forbrugeres eller transportens forskellige udfordringer og behov**

Forskellige behov kræver forskellige løsninger. Særligt den tunge transport og fly er en udfordring. Vi skal derfor have mange løsninger i spil for at nå Parisaftalens målsætninger.

- **Ingen teknologier skal udelukkes på forhånd**

Skrappe og teknologineutrale emissionskrav kan i modsætning til forbud sikre, at teknologierne konkurrerer om at levere de bedste grønne løsninger billigst.

- **Tankstationerne er dér, hvor forbrugerne er**

Tankstationerne ligger dér, hvor transporten er. Uanset hvilken energiform, som dominerer i fremtiden, vil der være behov for energi på farten. Forbrugerne kommer i dag også på tankstationerne for at vaske bil, tjekke dæktryk, købe kaffe osv. Dette vil også efterspørges i fremtiden.





Hovedtema: Energioptimering

Energiregnskab for vores ejendomme

EnergiData er specialist i at udvikle software, der kan indsamle data, der kan hjælpe en lang række virksomheder og institutioner med bedre systemovervågning og energistyring af fx energi- og vandforbrug. I OK benytter vi systemet MinEnergi 2.0 til at overvåge vores eget energiforbrug. På den måde vi effektivisere energiområdet og opnå store energibesparelser udelukkende ved at optimere på det eksisterende energisystem.

Forbrugsdata OK Administrations ejendomme

	ENHED	2018	2017
Fjernvarme: graddagskorrigeret	MWh	558,7	599,2
Elforbrug	kWh	811.639,8	837.089,1
<i>El: Vedvarende Energi (solcelleproduktion på HOKT + OK Køge)</i>	MWh	84,0	71,7
Vandforbrug	m ³	2.359,0	2.297,8

CO₂ udledning

	ENHED	2018	2017
<i>El: Vedvarende Energi (solcelleproduktion på HOKT + OK Køge)</i>	Ton	-16,8	-14,3
Varmeforbrug : graddagekorrigeret	Ton	44,7	47,9
Elforbrug	Ton	162,3	167,4
Vandforbrug	Ton	1,3	1,3
Total CO₂ udledning	Ton	191,5	202,3

CO₂-kvoter annulleres

I 2018 har vi købt CO₂-kvoter svarende til strømforbruget på vores kontorer i henholdsvis Aarhus og Køge. Kvoterne bliver efterfølgende annulleret i det europæiske kvotesystem, så de ikke kan anvendes til dækning af CO₂-udledning andre steder.

I 2018 annullerede vi således i alt 323 tons CO₂-kvoter fra vores kontorbygninger, svarende til et energiforbrug på 730.044 kwh.

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, langt 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.

OM SVANEMÆRKET VASK

- I 2018 åbnede vi i alt 15 nye, svanemærkede vaskehaller i OK-kæden.
 - Vaskehallens rensningssystem reducerer forbruget af frisk vand med op til 85 procent, uden at det går ud over 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 150 vaskehaller, hvoraf langt de fleste er Svanemærkede.
 - Ved en konventionel bilvask bruges der i gennemsnit ca. 150 liter vand i en vaskehal. Men i en svanemærket OK-vaskehal er nettoforbruget kun omkring 30 liter pr. bilvask.
-

Nøgletalsanalyse MinEnergi 2.0

	ENHED	2018	2017
Elforbrug pr. antal vaske	kWh/vask	2,4	2,4
Vandforbrug pr. antal vaske	Liter/vask	38,5	37,8
Total CO₂ udledning pr. vask	kg	0,5	0,5

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 per vask og udregne udledning per vask.

I 2018 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 stram styring af vaskehallerens energiforbrug. Det har stor værdi, når vi skal overvåge forbrug og indrapportere nøgletal til Ecolabel.

Effektiv distribution

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

Fokus på kørevaner

Ud over at optimere vognparkens sammensætning, har vi også fokus på den enkelte chaufførs kørevaner og kørestil.

I 2018 har vi fortsat haft fokus på at effektivere energiforbruget i vores distribution. I vores Scania-biler bliver kørslen målt og registreret, og chaufførerne får sendt individuelle

rapporter på henholdsvis uge-, måneds- og årsbasis. Disse indeholder data om påløb, tomgang og acceleration, som skal gennem grundig analyse med henblik på at reducere brændstofforbrug og emissioner. Gennem fokus på effektive køreteknikker, er det muligt at øge både brændstoffektivitet og vejsikkerhed og samtidig mindske driftsomkostningerne.

I 2018 registrerede vi følgende forbedringer i forhold til året før i brændstoffektiviteten for vores Scania-biler.



Ændring i brændstofforbrug

Procentvis ændring	-1,1 procent
Samlet ændring**	-8993 liter



Ændring i kuldioxidemissioner

Gennemsnitlig ændring	-13 g/km
Samlet ændring**	-32 ton



Sociale forhold og medarbejdere

Principper op området

Det er vores klare målsætning at undgå diskrimination og sikre ligebehandling af alle medarbejdere.

Vores medarbejdere har organisationsfrihed og deraf følgende ret til kollektive forhandlinger.

Alle ledere og medarbejdere i OK har pligt og ret til at sørge for, at OKs organisation løbende lever op til ovenstående målsætninger og bidrager til en fortsat udvikling af OKs etiske retningslinjer. OKs ledere og mellemledere er forpligtet til at gøre sig bekendt med OKs etiske retningslinjer og efterleve dem i dagligdagen.

Menneskerettigheder

Vi har ikke identificeret væsentlige risici i forhold til vores forretning, som relaterer sig til rapporteringsområdet menneskerettigheder. Derfor har vi for nuværende ikke vedtaget nogle formelle politikker på området.

I OK lever vi op til internationale standarder i forhold til etik og respekt for de internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Vores tilgang er baseret på den såkaldte ILO-konvention om børnearbejde, tvangsarbejde, sundhed og sikkerhed, minimumslønninger, arbejdstid, diskrimination, organisationsfrihed og kollektive overenskomster, ligesom vi respekterer og overholder verdenserklæringen om menneskerettigheder og FNs børnekonvention.

Vi har i 2018 ikke registreret hændelser eller brud på principperne, som relaterer sig til temaet menneskerettigheder.



POWER (HOK) program (2)
KUNDE
SW
AM + C
AM
INDUSTRI
KW
OK
KW
30

Macchiato + C
Coffee

THE LIFE

OK som arbejdsplads

I OK ønsker vi, at alle ansatte har optimale rammer omkring det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. OKs medarbejdere opererer 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. Samtidig er det vigtigt for OK, at vi til enhver tid sikrer, at medarbejderne har den nyeste viden og de rigtige kompetencer.

Risici

De væsentligste risici på rapporteringsområdet sociale forhold og medarbejderforhold, vurderer vi til at være:

- Sikring af et godt arbejdsmiljø
- Forebyggelse af stress
- Kompetenceudvikling

Handlinger

Medarbejdernes trivsel er vigtig for os. Derfor gennemfører vi jævnligt en større trivselsundersøgelse, hvor alle ansatte inviteres til at deltage. Undersøgelsen blev i 2018 gennemført i samarbejde med Great Place to Work. Når vi har resultatet fra undersøgelsen, arbejder vi i organisationen med resultaterne i en struktureret proces, som sikrer, at der bliver fulgt grundigt op på de svar, som medarbejderne har givet.

Formålet med at deltage i Great Place to Work er først og fremmest for at få feedback fra medarbejderne og danne et

billede af, hvad der fungerer godt i det daglige samarbejde i OK, og hvad vi skal arbejde på at forbedre. Det målbare resultat fra undersøgelsen er det såkaldte virksomhedsperspektiv, hvor fra man ud fra en spørgeskemaundersøgelse kan uddrage en trust index-score.

Resultat 2018: Trust-Index-score:

Alt i alt mener jeg, at OK er et rigtig godt sted at være.

- 98 procent for funktionærer
- 86 procent for chauffører

I 2018 var vi i top fem i Danmark i vores kategori, og vi betragter resultatet som værende meget tilfredsstillende.



Hovedtema: Arbejds- miljøorganisation

En vigtig platform for dialog mellem ledelsen og medarbejderne i OK er vores to fora for de store personalegrupper, henholdsvis funktionær-ansatte og chauffører. Alle emner omkring arbejdsmiljø, sikkerhed og ansættelsesforhold drøftes i Funktionærforum og i Chaufførforum. Her deltager medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og repræsentanter fra HR og OKs øverste ledelse i en række dialog-møder. I 2018 blev afholdt medarbejdervalg til funktionærforum.

Talerør til ledelsen

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 OKs ledelse samt medarbejderrepræsentanter, som er valgt direkte af deres kollegaer.

På møderne drøftes forskellige tiltag til udvikling af OKs kultur og arbejdsmiljø. Der følges ligeledes op på resultater fra gennemførte trivselsundersøgelser, og samtidig behandles tilbagemeldingerne fra den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Det overordnede formål med møderne er at fastlægge initiativer til forbedring af arbejdsmiljøet i OK, og styrke dialogen mellem ledelse og medarbejdere.

Nøgletal for arbejds- miljøorganisationen

Medarbejderomsætning:

119 medarbejdere tiltrådt, mens 115 er fratrukket.

Medarbejderstaben består af:

Funktionærer:	49,75 procent mænd
	50,25 procent kvinder
Chauffører:	100 procent mænd
	0 procent Kvinder

Anmeldte arbejdsskader i 2018:

Funktionærer:	0
Chauffører:	4

Sygefravær:

Funktionærer	1. kvartal 2018: 3,4 procent
	2. kvartal 2018: 1,8 procent
Chauffører	1. kvartal 2018: 6,3 procent
	2. kvartal 2018: 3,7 procent

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

Hovedtema: Udvikling af kompetencer

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 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. Begrebet relevant skal betragtes som værende bredt og bliver altid vurderet individuelt i dialog med nærmeste leder og HR, som sikrer, at uddannelsen er tilpasset til både aktuelle og kommende opgaveområder. Selve uddannelsestilskuddet består i, at OK betaler alle gebyrer for kursusdeltagelse og det medfølgende studiemateriale, som eksempelvis bøger.

Uddannelse af ledere

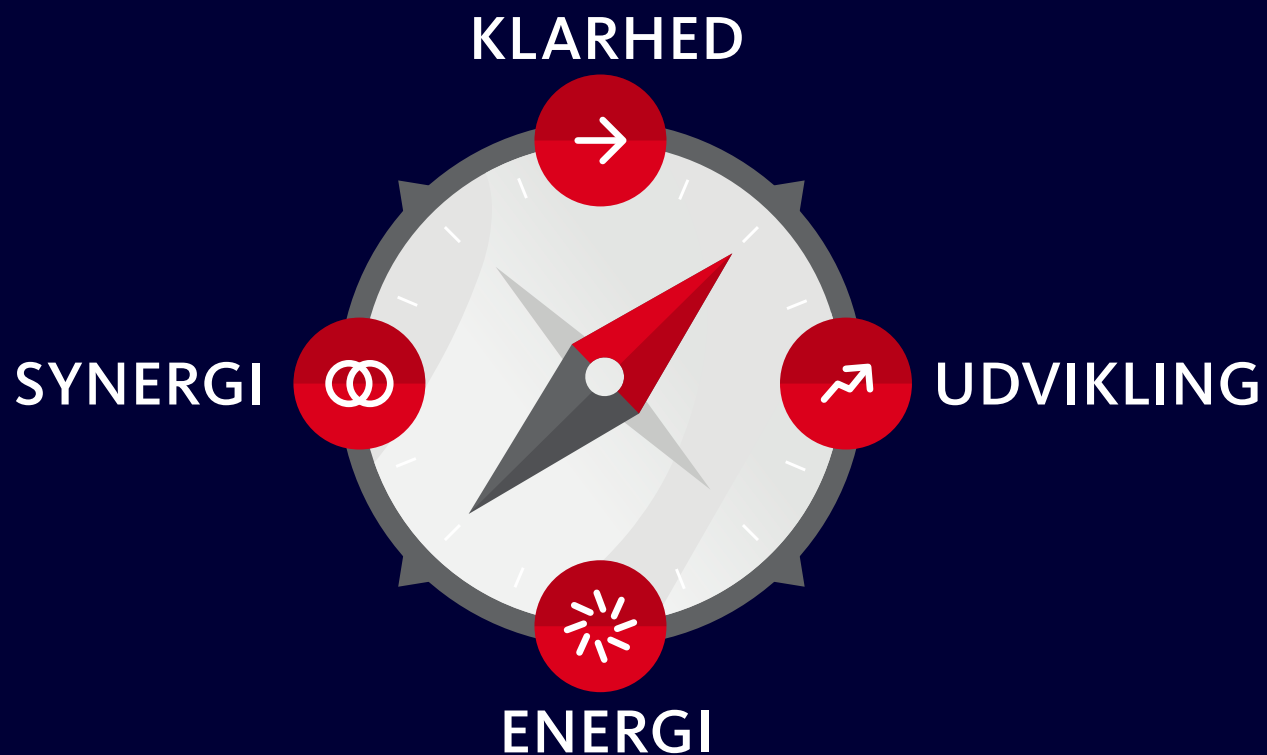
Dygtige ledere skaber energi og motivation. Vi tror på, at ledelse er en af de allervigtigste discipliner for at sikre OKs fremtid. Vi er derfor opsatte på at udvikle og tiltrække dygtige ledere, og vi ønsker en løbende, konstruktiv debat og sparring omkring, hvordan vi udøver ledelse i OK.

I 2018 fortsatte vi den løbende uddannelse af vores ledere, som har haft til formål at etablere et stærkt ledernetværk og arbejde med nogle fælles ledelsesværktøjer. Alle ledere i OK gennemfører uddannelsen, som består af omfattende teori- og træningsmoduler, samt etablering af tværoratoriske netværksgrupper.

Et fælles kompas

Udgangspunktet for lederuddannelsen er, at alle ledere skal have et fælles "kompas" og en gennemgående ledelseskode, der optimerer en i forvejen stærk ledelse, samt ruster alle ledere i OK til også at træffe sunde ledelsesbeslutninger i fremtiden.

DE FIRE KERNEVÆRDIER I OKS LEDERKOMPAS ER:



Lederkompasset illustrerer omdrejningspunktet i OKs lederuddannelse. De tværoorganisatoriske netværksgrupper får nu et mere strategisk fokus i forhold til forretningen OK, ligesom der bliver mere plads til at prioritere individuelle behov.



Sundhed i OK

OK vil gerne sikre, at alle ansatte har optimale rammer omkring det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Disse målsætninger arbejder vi med igennem vores arbejdsmiljøorganisation. Samtidig har vi fokus på medarbejdernes sundhed igennem 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.

Falck Healthcare

Vi udbyder desuden jævnligt sundhedsundersøgelser i samarbejde med Falck Healthcare. Undersøgelserne blev senest tilbudt i foråret 2018. OK tilbyder i forbindelse med samarbejdet med Falk Healthcare både onlinetjek og en grundlæggende fysisk sundhedsundersøgelse til alle medarbejdere, der ønsker det.

Forebyggelse af stress

Vi har den grundlæggende holdning, at vores medarbejdere ikke skal rammes af stresssygdomme. Det er dog for os, som alle andre virksomheder, et risikoområde, som det 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 forlængelse har vi i 2018 etableret et samarbejde med firmaet Family Support, som er et proaktivt koncept, som på et tidligt stadie giver os mulighed for at tilbyde omfattende hjælp til en medarbejder.



hummel

OK

Støtte til lokal- samfundet

Risici

Konkurrencen på energi – og brændstofmarkedet i Danmark er skarp, og derfor er det for OK afgørende, at vi har et godt omdømme hos vores kunder, da det modsatte potentielt kunne påvirke vores forretning negativt. Samtidig har vi et grundlæggende ønske om at give noget tilbage i de mange lokalsamfund, hvorfra vi driver vores forretning.

Handlinger

I 2018 har vi fortsat den mangeårige tradition med at give støtte til lokale idrætsaktiviteter igennem 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 gør ikke, at brændstoffet bliver dyrere, da det er OK og vores forhandlere, der betaler sponsoratets fulde beløb.

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 eksempelvis SOS Børnebyerne, som vi har haft en benzinkortaftale med i 20 år ved indgangen til 2018.

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

FAKTA:

- Vi har indgået 217 nye benzinkortaftaler med en række forskellige lokale foreninger og sportsklubber i løbet af 2018.
 - Vi har på nuværende tidspunkt 1.733 sponsoraftaler med klubber og foreninger over hele landet.
-

Hjertesponsorater

OK har, sideløbende med den mangeårige støtte til lokal-sporten med udgangspunkt i vores brændstofsalg, 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



OK

300

T. 32000
L. 19500

OK



underbygger arbejdet og aktiviteterne i de foreninger, vi samarbejder med.

Det drejer sig både om langsigtede sponsoraftaler, som eksempelvis omfatter Dansk Døve Idrætsforbund og Paraspport Danmark. Men vi bakker også op om kortsigtede enkeltsporsater, som kan dække de små behov i en nyetableret forening eller i forbindelse med et konkret projekt.

Trafiksikkerhed i Øjenhøjde

Oplysningskampagnen "Trafiksikkerhed i Øjenhøjde" har vi været en del af siden 2008. Kampagnen er i dag Danmarks største tilbagevendende trafiksikkerhedskampagne. Det har vores chauffører en stor del af æren for. Siden kampagnestarten har de bidraget til, at mere end 100.000 børn har modtaget undervisning i sikker trafik



A woman with long blonde hair, wearing a black top with a colorful polka-dot pattern, is seated at the table on the left, looking towards the screen.

A man with a shaved head, wearing a black polo shirt with yellow trim, is seated at the table in the center, looking up at the screen with his hand to his chin.

A man in a dark blue polo shirt with a crocodile logo is standing on the right, holding a white document and pointing towards the screen.



Korruption og bestikkelse

Tidligere har OK ikke haft en overordnet politik for korruption og bestikkelse, fordi vi hovedsageligt modtager leverancer fra anerkendte aktører i Nordsøen og Nordeuropa. Derfor vurderes det, at dette er et lavrisikoområde for forretningen.

Principper

OK tager naturligvis principielt afstand fra korruption og bestikkelse i en hver 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 glædende for både medarbejdere og samarbejdspartnere.

Handlinger

Vi har grundlæggende tillid til, at korruption og bestikkelse ikke forekommer i vores virksomhed, og vi har ikke tidligere registreret nogle hændelser på området. Ud over at det er i åbenlys strid med hele vores værdigrundlag, er vores holdning dokumenteret i OKs personalehåndbog i forbindelse med seneste revision af denne. Desuden skal relevante etiske forhold, herunder risikoen for bestikkelse indgå i overvejelserne, når vi vælger eller fravælger leverandører.



Ledelsessammensætning jf. §99B

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 2018 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 herfor på selskabets årlige ordinære repræsentantskabsmøde.
 - I forbindelse med opstilling af kandidater til valg til OKs kredsbestyrelser vil der fra selskabet kommunikeres, at selskabet anser 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 vores årsrapport.

Politik for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelseslag

Andelen af kvindelige ledere i OK udgjorde 30,6 procent ved udgangen af 2018, hvilket er et mindre fald i forhold til året før. 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 OKs 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 periodisk medarbejderudviklingssamtaler, der medvirker til at afklare både mandlige og kvindelige medarbejderes ambitioner og kompetencer i forhold til ledelse.

 - OK gennemfører ligeledes periodisk 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.



GRAFIKA 03/19

Redaktion: Steffen Toft Spiele, Kommunikation

OK a.m.b.a.

Åhave Parkvej 11, 8260 Viby J

Telefon: 89 32 22 11

E-post: ok@ok.dk

www.ok.dk

OK