





- 5 **indledning**
- 7 **OK's forretningsmodel**
Overordnet væsentlighedsanalyse
- 9 **Miljøforhold**
Væsentlige risici
Politik for miljøansvar
Handlinger og resultater 2020
- 13 **Klimaforhold**
Væsentlige risici
Politik
Handlinger og resultater 2020
- 21 **COVID-19**
Væsentlige risici
Politik
Handlinger
- 25 **Medarbejderforhold**
Væsentlige risici
Politik
Handlinger og resultater 2020
Nøgletal for medarbejdere
- 33 **Menneskerettigheder**
Principper
Handlinger og resultater
- 35 **Sociale forhold og samfundsansvar**
Væsentlige risici
Politik
Handlinger og resultater 2020
- 39 **Antikorruption**
Væsentlige risici
Principper
Handlinger
- 41 **Ledelsessammensætning jf. årsregnskabslovens §99B**
Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen
Politik for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelseslag

OK har mere end 100 år på bagen og har flere gange omstillet forretningen til nye energiformer. Det er vi klar til at gøre igen.



Denne rapport udgør OK a.m.b.as årlige redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens §99a. Rapporten er en del af selskabets ledelsesberetning for regnskabsåret 2020. Rapportens sidste afsnit 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 2020.

Rapportens indhold

Rapporten beskriver, hvordan OK arbejder med samfundsansvar som en del af vores værdigrundlag, der underbygger forretningen. Den samlede redegørelse er udarbejdet i overensstemmelse med de lovpligtige rapporteringsområder, som de er beskrevet i årsregnskabsloven.

Dokumentet indeholder indledningsvis et forord, som efterfølges af en overordnet præsentation af selskabets forretningsmodel og overordnede tilgang til samfundsansvar samt de vigtigste resultater fra årsregnskabsledelsesberetning.

Derpå følger de relevante afsnit, som tager udgangspunkt i de mest væsentlige risici, politikker og handlinger i forhold til de lovpligtige rapporteringsområder, som er følgende:

- Miljøforhold
- Klimaforhold
- Medarbejderforhold
- Menneskerettigheder
- Samfundsansvar
- Antikorruption og bestikkelse

Rapporten indeholder ekstraordinært et afsnit omkring tiltag og handlinger, som er foretaget på baggrund af COVID-19. Inden for hvert område beskrives OK's overordnede principper eller politikker på området, og efterfølges af en præsentation af de relevante handlinger og resultater fra regnskabsåret 2020.

Forord

OK er et dansk, kundeejet andelsselskab, der leverer den energi, som vores kunder og ejere til enhver tid har brug for. Vi er som virksomhed optaget af, hvordan vi sammen med resten af samfundet kan reducere CO₂-udslippet og fremme den grønne opstilling på en smart og effektiv måde. Kravene om at reducere det samlede CO₂-forbrug i Danmark og EU frem mod 2050 be-

tyder, at energisektoren som helhed skal omstilles i løbet af de kommende årtier. Den omstilling kræver, at alle virksomheder, som arbejder med produktion og salg af energi, udvikler sig i en mere bæredygtig retning, og at nye energiformer skal introduceres på markedet.

Disse krav og forventninger påvirker OK og resten af vores branche, der leverer energi til mobilitet og boligopvarmning. Det betyder kort og godt, at det marked, hvor vi driver vores forretning, mere end nogensinde før er under forandring. Det kræver omstillingsparathed og fleksibilitet, og OK oplever stigende interesse på nye og bæredygtige energiløsninger. OK har mere end 100 år på bagen og har omstillet sig flere gange. Det er vi klar til at gøre igen.

Vi følger nøje udviklingen på markedet og er i tæt dialog med kunder og medejere, så vi altid kan være der, hvor netop de er, og altid kan tilbyde de løsninger og den rådgivning, som de efterspørger. For OK er det vigtigt, at vi som samfund holder alle dørene åbne i vores fælles bestræbelser på at reducere CO₂-udledningen. OK vil fremadrettet være aktiv og synlig og bidrage med mange forskellige tiltag, som har til formål at introducere nye energiløsninger på det danske marked. Vi vil samtidig levere den energi, som er nødvendig for at sikre mobiliteten i samfundet.

Hovedpointer fra ledelsesberetningen

Koncernresultatet blev et resultat på 607 mio. kr. før skat, hvilket anses for meget tilfredsstillende. I forhold til COVID-19-pandemiens samfundsmæssige konsekvenser og heraf forandrede arbejdsbetingelser i virksomheden viser resultatet, at OK er en vigtig del af infrastrukturen i Danmark. Resultatet bunder i øget vækst på næsten alle forretningsområder og udmønter sig i en udlodning til OK's medejere på 200 mio. kr., som er på niveau med sidste års udlodning. Omsætningen er øget i 2020, hvilket især er et resultat af en styrket udvikling i salget af brændstof fra tankstationer og til transport og en øget afsætning af bilvaske.

OK's koncepter har vist sig særdeles holdbare – også i en samfundsmæssig svær og usædvanlig situation, som det har været tilfældet med COVID-19, hvor også OK's medarbejdere har skullet arbejde under vanskelige forhold.

OK er et andelsselskab, der er ejet af 11.800 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. OK er et andelsselskab, som er ejet af 11.800 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 varmpumper samt yder energiteknisk service. OK tilbyder også forsikringsydelser og mobiltelefoni.

Fakta om OK

- OK er et dansk andelsselskab og beskæftiger cirka 500 medarbejdere.
- OK a.m.b.a. tæller foruden moderselskabet OK datterselskaber som Kamstrup, Danoil, EnergiData, OK Energiteknik og OK Plus.
- OK driver 670 tankstationer, 197 vaskehaller samt 76 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

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

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

OK's vision

OK er i dag nøglespiller inden for flere energisegmenter, men energimarkedet er i bevægelse og forandring. Behovene vil fortsat ændres i fremtidens marked. OK vil spille en central rolle på fremtidens energimarked, og det vil vi gøre 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.

Overordnet væsentlighedsanalyse

Vi har i forbindelse med rapporteringen foretaget en overordnet væsentlighedsanalyse, hvor vi har vurderet og prioriteret de lovpligtige rapporteringsområder i forhold til OK. Ud fra denne proces har vi foretaget en samlet vurdering af, hvilke CSR-temaer der er mest relevante eller udgør væsentlige risici i forbindelse med OK's forretningsaktiviteter. Det drejer sig om følgende områder:

- Miljøforhold
- Klimaforhold
- Medarbejderforhold
- Samfundsansvar.

Samtidig indeholder rapporten en redegørelse vedr. antikorrupsion og bestikkelse. Rapporteringsområdet menneskerettigheder har vi vurderet til at være af lav relevans for OK's forretningsaktiviteter.

OK har i det seneste år styrket positionen som en de førende leverandører af varmepumpeløsninger i Danmark. Alle OK's varmepumpekoncepter har således haft rekordvækst i 2020



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 lovkra, 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 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 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 at opfylde eventuelle supplerende miljøkrav, som eksterne interessenter, såsom myndigheder, kunder og andelshavere, har til os, så længe forventningerne giver mening for både OK's forretning og miljøet.

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.

Handlinger og resultater 2020

Succes for varmepumper

2020 har været et år, hvor varmepumperne har haft kraftig medvind i OK. Trods COVID-19 og en periode uden mulighed for at afholde kundebesøg har OK stadig solgt et stort antal varmepumper, der kraftigt overstiger forventningerne til året.

Det er bemærkelsesværdigt, at den energitekniske forretning nu er så stærk, hvilket er resultatet af flere års opbygning af området.

OK har således styrket positionen som en af landets førende leverandører af varmepumpekoncepter til private. Alle OK's varmepumpekoncepter har haft rekordvækst i 2020 og resultaterne viser, at vi har opbygget et stærkt forretningsområde med varmepumpekoncepter, som vores kunder kan vælge imellem, alt efter hvad der passer den enkelte boligejer bedst.

Svanemærket bilvask

Miljøvenlige vaskehaller er et forretningsområde, som oplever stor vækst i OK. Langt hovedparten af vores vaskehaller bærer det nordiske miljømærke, Svanen. De svanemærkede vaskehaller fungerer som et biologisk rensningsanlæg, der renser vandet, som derefter kan genbruges. Det sparer vand, og på grund af de skrappe krav i miljømærket er det vand, der udledes efter vasken, rene 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 mineralisk olie i det rensede spildevand, som ledes til kloakken.

Om Svanemærket vask

- 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.
- 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.

OK tilsætter sammen med resten af branchen biokomponenter i vores brændstof, og det har stor betydning for sektorens samlede CO₂-aftryk.



Resultater

Salget af bilvask oversteg igen forventningerne, og nyetableringerne af vaskehaller slog rekord i 2020. Ikke færre end 23 nyetablerede, svanemærkede vaskehaller blev det til, og antallet af vaskehaller i OK-kæden lød på knap 200 ved årets udgang. Det betyder, at OK har en af Danmarks største vaskehalskæder. En stor del af vaskehallerne er forsynet med solcelleanlæg, der leverer en del af strømmen til anlæggets drift.

Forventninger til 2021

Vi forventer, at vi i løbet af 2021 fortsætter den positive udvikling og arbejder frem mod at åbne mellem 15 og 20 nye svanemærkede vaskehaller i hele landet.

Grøn strøm til private og erhverv

Grøn strøm fra OK er et nyt produkt lanceret i 2020, som sikrer, at en husstands eller virksomheds elforbrug kommer fra vedvarende energikilder. Hos OK sælger vi kun grøn strøm fra Danmark. Det kan f.eks. være fra danske vindmøller. Da produktet er certifikatbaseret, oplyser vi tydeligt, at kunderne ikke får leveret ren grøn strøm direkte i stikkontakten, da al strøm i Danmark bliver blandet sammen i elnettet.

Som leverandør af grøn strøm køber OK certifikater fra vedvarende energikilder svarende til den mængde af strøm, som kunderne bruger. Vi har valgt at købe disse certifikater fra danske, vedvarende energikilder ud fra et ønske om at støtte lokalt.

Med grøn, dansk strøm stiller OK garanti for, at kundernes strømforbrug kommer fra bæredygtige energikilder. Samtidig oplyser vi vores kunder om, hvorvidt deres strøm er kategoriseret med ét eller to grønne blade.

Forskellen er som følger:

- Elprodukter med ét blad er baseret 100 procent på vedvarende energikilder, da OK køber certifikater fra danske vedvarende energikilder svarende til hele kundens elforbrug.
- Elprodukter med to blade er baseret 100 procent på vedvarende energikilder. Derudover er der lavet klimatiltag, som gør, at udledningen af CO₂ og andre drivhusgasser reduceres, svarende til energiforbruget.

Biobrændstoffer

Flydende biobrændstoffer er en væsentlig del af løsningen på de klimarelaterede udfordringer, som transportsektoren og privatbilismen står overfor i de kommende år. 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-udslippet.

Tilsætningen af biokomponenter har stor betydning for sektorens samlede CO₂-aftryk og er derfor et område, hvor OK kan gøre en forskel for at reducere udledningen 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. Der er desuden den fordel, at de gør noget ved bilernes CO₂-udslip her og nu.

Tilsætningsresultater 2020

Biokomponenter kan forholdsvis enkelt iblandes den almindelige benzin eller diesel. Som en del af tilsætningen iblander vi 2. generations biobrændstoffer, som ifølge myndighederne regnskabsmæssigt tæller dobbelt i opgørelsen over den samlede mængde biobrændstof. Tidligere år har vi indberettet fordelingen mellem 1. og 2. generations biobrændstoffer. For 2020 er 2. generation i stedet kategoriseret som avancerede biobrændstoffer.

Data for biokomponenter

OK's tilsætning er underlagt ekstern revision og er godkendt af Energistyrelsen.

- Total tilsætning af biobrændstof: 7,73 procent (krav 7,6 procent)
- Andel biobrændstof iblandet benzin: 6,83 procent (krav 5,0 procent)
- Avancerede biobrændstoffer: 0,50 procent (krav 0,15 procent).
- CO₂ -reduktioner: 6,0 procent (krav 6,0 procent)

Niveauet for den samlede tilsætning er i udgangspunktet defineret ud fra den gældende lovgivning.

Det er vigtigt for OK, at vores bygninger, anlæg og aktiviteter har et optimeret energiforbrug. Det gør sig gældende både i forhold til driften af vores kontorbygninger, IT-serveranlæg, salgsanlæg og vores distribution.



Samfundet kan ikke fungere og hænge sammen uden en stabil energiforsyning. Det er vigtigt, hvor vores energi kommer fra, og hvordan vi bruger den, for det har stor betydning for vores klima. Derfor bruger OK mange kræfter på at følge med i udviklingen og levere en stabil og ansvarlig energiforsyning til danskerne.

Væsentlige risici

OK driver et omfattende netværk af tankstationer og har forskellige bygningsfaciliteter i form af kontorbygninger, udlejningsbygninger 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 OK's egen drift og samfundet som helhed, som de væsentligste temaer i forhold til klimamæssige problemstillinger.

Politik

Hvis vi i Danmark skal indfri vores ambitiøse CO₂-reduktionsmål, er det helt afgørende, at vi udvikler effektive og forbrugervenlige løsninger, der gør det nemt for danskerne at tage det klimavenlige energivalg. Derfor vil OK til enhver tid bidrage og deltage aktivt i at arbejde med klimaforbedrende tiltag ved introducere nye forretningsområder, som reducerer klimapåvirkningen i form af lavere CO₂-forbrug.

Det gør vi ved at tilbyde produkter af en kvalitet og en pris, som både giver mening for forbruger og samfund. Dette gælder også for nye energiformer. I den forbindelse mener OK, at det er vigtigt, at vi som samfund sikrer, at alle teknologier konkurrerer på lige vilkår, så vi får en grøn omstilling baseret på markedsmekanismer.

OK har en ambition om, at både private forbrugere og virksomheder i Danmark skal have mulighed for frit at vælge imellem forskellige energiprodukter, som belaster klimaet mindst muligt, og som har lige vilkår på markedet. Det afgørende er her, at ingen løsninger favoriseres politisk frem for andre, og at det er den faktiske forurening, som beskattes frem for den enkelte teknologi. Denne tilgang kalder vi teknologineutralitet.

Handlinger og resultater 2020

Et effektivt energiforbrug i virksomhedsdriften er til gavn for både økonomi og klima. Derfor er det vigtigt for OK, at vores bygninger, anlæg og aktiviteter udnytter energien bedst muligt. For at sikre energieffektivitet har vi implementeret energistyringsværktøjet MinEnergiz.o, som er udviklet af vores datterselskab EnergiData.

Regnskabspraksis

Miljøregnskabet er udarbejdet med udgangspunkt i data fra MinEnergiz.o. Grundlaget er energi- og vandforbruget fra OK's kontorer og ejendomme, OK-ejede salgsanlæg samt energiforbruget fra kørsel af OK-medarbejdere i firmabiler og tankvogne i Logistikafdelingen.

Udledningsfaktorerne i MinEnergiz.o er i udgangspunktet udstyret med de gældende emissionsfaktorer fra EU, men på fjernvarme, el og emissioner fra tankvogne er udledningsfaktoren tilpasset OK's forhold.

Med MinEnergiz.o får OK den optimale systemovervågning og energistyring af f.eks. energi- og vandforbrug fra de forskellige energikilder, som er oplistet i regnskabet.

Systemet overvåger ganske enkelt vores samlede energiforbrug og CO₂-udledning. På den måde kan vi løbende optimere energiforbruget og opnå energibesparelser udelukkende ved at justere på det eksisterende energisystem.

Resultatet af seneste miljøregnskab er et lavere energiforbrug og mindre CO₂udledning i 2020, når man sammenligner med 2019.

EnergiData har udviklet IT-systemet MinEnergi 2.0, som hjælper os med bedre systemovervågning og energistyring af f.eks. energi- og vandforbrug. Systemet overvåger ganske enkelt vores samlede energiforbrug og CO₂-udledning.



Generelt data for miljøregnskab

Antal ejendomme	5
Antal bygninger	205

Nøgletalsanalyse for miljøregnskab

	Enhed	2019	2020
Opvarmet areal	m ²	36.181,000	36.181,000
Totalt energiforbrug pr. Opvarmet areal	kWh/m ²	376,851	375,78
Varmeforbrug pr. Opvarmet areal	kWh/m ²	36,467	35,979
Elforbrug pr. Opvarmet areal	kWh/m ²	340,384	339,802

Forbrugsdata

	Enhed	2019	2020
Totalt varmeforbrug	MWh	1.304,120	1.267,098
<i>Fjernvarme</i>	MWh	681,887	678,708
<i>Naturgas</i>	MWh	552,747	573,029
<i>Træpiller</i>	MWh	0,000	0,000
<i>Gasolie</i>	MWh	69,486	15,360
Varmeforbrug: graddagekorrigeret	MWh	1.357,492	1.405,029
Totalt elforbrug	MWh	11.052,886	10.323,350
<i>El</i>	MWh	11.003,958	10.297.723
<i>El: Vedvarende energi</i>	MWh	48,929	25,627
Vandforbrug	m ³	67.236,470	61.560,985
Afkølingsforbrug	MWh	0,000	0,000
Totalt energiforbrug	MWh	12.357,007	11.590,448
<i>Direkte energiforbrug</i>	MWh	601,676	598,657
<i>Indirekte energiforbrug</i>	MWh	11.685,844	10.976,431

Transport

	Enhed	2019	2020
Totalt bil-forbrug	km	6.105.574,000	6.126.256,000
<i>Firmabil, benzin</i>	km	190.000,000	188.273,000
<i>Firmabil, diesel</i>	km	5.915.574,000	5.937.983,000

CO₂ udledning

	Enhed	2019	2020
Totalt energiforbrug	Ton	1,707,735	1,576,395
<i>Varmeforbrug: ikke graddagekorrigeret</i>	Ton	187,067	164,987
– <i>Fjernvarme</i>	Ton	73,644	47,401
– <i>Naturgas</i>	Ton	113,424	117,586
<i>Elforbrug</i>	Ton	1.520,667	1.411,408
<i>Vandforbrug</i>	Ton	37,740	34,554
<i>Transport</i>	Ton	4.645,352	4.720,406
<i>Firmabil, benzin</i>	Ton	30,210	29,935
<i>Firmabil, diesel</i>	Ton	4.615,142	4.690,471
Total CO₂ udledning	Ton	6.390,827	6.331,355

Vores tankbiler begyndte i sommeren 2020 at køre på B25+diesel, som er en praktisk måde, at sænke CO₂-udledningen uden at skulle investere i at skifte vognparken ud.



Energieffektiv distribution

Hos OK har vi vores egen logistikafdeling med tilhørende 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 2020 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 kørevaner og kørestil. Gennem fokus på effektiv planlægning og køreteknik, er det muligt at øge både brændstoffektivitet og vejsikkerhed og samtidig mindske driftsomkostningerne.

Nyt produkt sænker CO₂-udledning

Fra juli overgik vores samlede vognpark i logistikafdelingen på 76 tankbiler fra det almindelige B7-diesel til B25+, som er et nyt OK-produkt på markedet målrettet transportsektoren, der reducerer det samlede klimaaftryk.

B25+ er en praktisk måde, hvorpå man kan mindske CO₂-udledningen uden at skifte vognparken ud, og på den måde undgå store investeringer i nyt materiel. Det skyldes, at det brændstof, der kommer i tanken, teknisk set er det samme som tidligere. Til gengæld sikrer man ved at vælge B25+, at OK skal tilsætte ekstra biobrændstof i lagertankene. Transportkunder kan derfor være med til at reducere CO₂-udledningen ved at vælge B25+, som fortrænger OK's indkøb af konventionel diesel i det samlede regnskab.

Vi tager vores egen medicin

OK's egen logistikafdeling har naturligvis fra begyndelsen benyttet det nye dieselprodukt. Det betyder, at vores tankvogne i praksis kører på den normale diesel med 7 procent biotilsætning. Til gengæld holder OK regnskab over den samlede mængde B25+ som er brugt i logistikafdelingen og tilsætter tilsvarende biobrændstof, op til de 25 procent, i lagertankene. Det giver OK en ekstra besparelse på ca. 15 procent CO₂-udledning fra distributionen, hvilket svarer til en reduktion på mindst 522,345 kg CO₂ i 2020.

Annullering af CO₂-kvoter fra bygninger

I 2020 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 2020 annullerede vi således i alt 508 tons CO₂-kvoter fra energiforbruget på vores kontorer.

Energisynsrapport

I 2020 fik OK foretaget det obligatoriske energisyn, som har til formål at skabe et overblik over det samlede energiforbrug i virksomheden. I fremtiden kan resultaterne potentielt danne grundlag for optimering af energibesparende tiltag på tværs af organisationen. Energisynet udmøntede sig i en omfattende rapport, som indeholder en detaljeret gennemgang af vores samlede energiforbrug i vores bygninger, på vores tankanlæg og fra vores transport og distribution.

Rapportens konklusion var, at distributionen udgør den største post i vores energiforbrug, både når det kommer til udgift og CO₂-udledning. 71 procent af OK's samlede energiforbrug kommer således fra diesel til distribution. Stigningen skal dog ses i lyset af en markant stigning af distribueret gods siden 2015, hvor seneste energisyn blev foretaget.

E-mobilitet er et forretningsområde i vækst, og OK vil være en central del af den udvikling, der sker på markedet for opladning af elbiler i fremtiden.



E-mobilitet i vækst

Markedet for opladning af elbiler og el-ladestander er i hastig udvikling. Derfor er e-mobilitet i 2020 blevet et selvstændigt markedsområde i OK. Som landets største tankstationskæde ønsker OK naturligvis at være en central del af den udvikling, der sker på markedet for opladning af elbiler i disse år. E-mobilitet er et markedsområde, som, OK forventer, vil fylde mere og mere i forretningen i de kommende år.

Nye ladeløsninger på markedet

Omstillingen til elbiler kræver store investeringer i infrastrukturen. Når danskerne skal oplade elbilen, kommer det nemlig ikke kun til at ske på en tankstation, som man kender fra i dag, men flere forskellige steder – blandt andet ved supermarkedet, i hjemmet og på arbejdspladsen.

Det er efterhånden nogle år siden, OK udviklede vores første el-ladestander, og vi har siden oplevet en stigende efterspørgsel på forskellige ladeløsninger fra både vores kunder og vores netværk af forhandlere. I 2020 har vores nye produktområde introduceret tre nye koncepter på markedet:

- I 2020 åbnede vi vores første hurtigladestander i Borgen Shopping i Sønderborg, som oplader med en effekt på 50 kWh.
- Arbejdspladsløsninger er et interessant forretningsområde for OK, da det giver mulighed for at lade sin bil, uanset om man bor i hus eller lejlighed. I 2020 har vi i den forbindelse opsat ladestander ved hovedkontorerne hos Coop og Kamstrup.
- Størstedelen af opladningerne af elbiler kommer formentlig til at foregå hjemme hos bilisterne selv, derfor lancerede OK i slutningen af 2020 et nyt produkt til hjemmeopladning, som har fået navnet OK Ladepakke. Løsningen kombineres i udgangspunktet med produktet Grøn strøm, som sikrer klimavenlig opladning af elbilen.

Udviklingen af forretningsområdet e-mobilitet fortsætter i 2021. Ud over at videreudvikle de eksisterende koncepter forventer OK blandt andet at åbne en række lynladestationer over hele landet. Samtidig lancerer vi i samarbejde med Vestas en banebrydende batteriløsning, som sikrer, at man altid kan oplade elbilen med grøn vindmøllestrøm på en ladestation.

Frasalg af brinttankstationer

Konsortiet Danish Hydrogen Fuel A/S (DHF), som foruden OK består af Strandmøllen og NEL, indgik i 2020 en aftale med det danske selskab Everfuel om overtagelse af aktierne i DHF A/S. Everfuel har dermed overtaget den daglige drift af DHF-tankstationerne til tankning af brintdrevne personbiler, som er beliggende ved OK's tankanlæg i Aarhus, Kolding, Esbjerg og Korsør.

Baggrunden for overdragelsen er, at det forventes, at det nye ejerskab kan give grobund for yderligere udbredelse og udvikling af brintteknologien i Danmark. OK forventer, at brint og Power-To-X bliver en del af fremtidens energiløsninger. Brintstationerne forbliver i drift på OK's placeringer, og OK vil fortsat bidrage til udviklingen af den frie energivalg på vores tankstationer.

2020 blev et år, hvor CO-VID-19 havde stor indflydelse på OK's forretning og medarbejdernes dagligdag. Vores aktivitetsniveau har været forholdsvis højt, da OK er en del af samfundets kritiske infrastruktur.



Væsentlige risici

OK spiller en væsentlig rolle for sammenhængskraften og mobiliteten i samfundet, og det betyder, at vi i 2020 har haft et højt aktivitetsniveau på trods af nedlukninger i samfundet som følge af COVID-19-pandemien. Selvom aktivitetsniveauet var højt i OK, blev 2020 et år, hvor COVID-19 havde stor indflydelse på medarbejdernes dagligdag.

De primære opgaver var fra starten at forhindre smittespredning mellem kollegaer i OK, beskytte OK's forretningsaktiviteter og sikre, at de kunne gennemføres på sundhedsmæssig forsvarlig vis. OK udgør en vigtig del af samfundets infrastruktur, og derfor var det nødvendigt at opretholde stabile leverancer til alle kundesegmenter. Af den grund var det særligt vigtigt at forhindre smitte i distributionen, så samfundets energiforsyning og mobilitet kunne opretholdes.

Samtidig var det nødvendigt at holde samtlige tankstationer åbne, så de kunne benyttes på forsvarlig vis. OK har sammen med resten af branchen et vigtigt ansvar for at sikre, at kunderne får leveret den energi, de har brug for, så samfundet opretter både mobilitet, produktion og varmforsyning under pandemien.

Politik

I marts 2020 fulgte OK's ledelse myndighedernes udmeldinger og anbefalinger og har siden løbende opfordret til, at så mange som muligt arbejder hjemme i henhold til de til enhver tid gældende restriktioner og retningslinjer fra myndighederne. For de medarbejdere, som ikke har haft mulighed for at arbejde hjemme, har vi løbende tydeligt kommunikeret myndighedernes retningslinjer til bekæmpelse af COVID-19 med hovedfokus på budskaberne:

- Hold afstand
- Brug håndsprit
- Sprit din arbejdsstation eller af, inden du sætter dig
- Sprit af og gør rent før og efter fysiske møder.

Handlinger

Tankstationer

Alle tankstationer har været åbne under hele pandemien. Kunderne opfordres til at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger om hensigtsmæssig adfærd i det offentlige rum – herunder god håndhygiejne, afstand og mundbind. På stationerne har vi iværksat følgende:

- Krav til om brug af mundbind indenfor i vaskehaller og OK Plus-butikker.
- Kunder og medarbejdere opfordres til at vise hensyn og holde afstand.
- Ekstra fokus rengøring i butik, toiletter og på forpladsen.
- Ekstra rengøring af skærm, knapper og håndtag, der berøres i forbindelse med tankning og bilvask.
- Opfordring til at bruge digitale løsninger i forbindelse med betaling.

Medarbejdere

Alle ansatte i OK, uanset om arbejdspladsen er på landevejen, derhjemme eller på kontoret, har haft behov for at finde nye løsninger for at få hverdagen til at hænge sammen. I den forbindelse blev der udvist stort initiativ og forandringsvilje i de enkelte afdelinger. OK's ledelse udstedte generelle anbefalinger, som blev efterlevet og tilpasset lokalt af den enkelte leder.

Nye hjemmearbejdspladser

IT-afdelingen oprettede hurtigt nye hjemmearbejdspladser, hvilket medførte, at en stor del af de funktionæransatte medarbejdere havde mulighed for at arbejde hjemmefra. De medarbejdere, som var nødsaget til at møde op på kontoret, fordelte sig på de tomme pladser for at sikre størst mulig afstand mellemlinanden.

Lukning af chaufførstuer

Der blev tidligt i processen gennemført tiltag for at beskytte chauffører og kunder mod smitte. Derfor blev chaufførstuer og bademuligheder lukket, og chaufførerne mødte således i lange perioder på arbejde direkte i tankbilerne.

Samtidig blev distributionen organiseret således, at kun to chauffører skiftedes til at køre i den samme tankbil. Planlægningen af distributionen blev samtidig foretaget fra hjemmekontorer, hvilket fungerede godt efter omstændighederne.

Gennem fokusgruppelinterviews for medarbejdere og ledere på tværs af organisationen blev der i fællesskab reflekteret over oplevelser og erfaringer fra den øgede mængde hjemmearbejde.



Fokusgrupper

Som opfølgning på de mange nye forretningsgange nedsatte HR-afdelingen en proces, som havde til formål at samle op på medarbejdere og lederes oplevelse af de mange forandringer i forbindelse med COVID-19.

Gennem otte fokusgruppeinterviews for henholdsvis medarbejdere og ledere på tværs af organisationen blev der i fællesskab reflekteret over oplevelser og erfaringer fra nedlukningsperioderne. Formålet var at undersøge, hvad OK kan lære af de forandringer i arbejdsgangene og dagligdagen, som COVID-19 har medført.

Spørgerammen for fokusgrupperne har haft følgende udgangspunkt:

- Hvad har I oplevet?
- Hvad er gået godt?
- Hvad har været svært?

Konklusioner fra fokusgrupperne

Generelt set var tilbagemeldingen, at både medarbejdere og ledere var glade for at blive hørt og inddraget i evalueringen af håndteringen af de COVID-19-relaterede tiltag i OK. I alt deltog 50 medarbejdere og 23 ledere i processen.

Ud af processen blev flere ting fremhævet som værende positive eller negative i forhold til dagligdagen med COVID-19-restriktioner.

Positive effekter af den øgede mængde hjemmearbejde:

- Mindre stressende dagligdag, ingen spildtid i transport og ingen støj og forstyrrelser
- Medarbejdere følte sig mere effektive i forhold til nogle opgaver
- Flexibilitet til familieliv og Work/Life balance
- Onlinemøder på Skype og Teams var mere effektive, med klar agenda og mødetid.

Samtidig blev det fremhævet, at klar og tydelig kommunikation fra ledelsen blev godt modtaget og generelt bidrog til at skabe tryghed, og understøttede en følelse af holdånd og fællesskab i organisationen. Særligt den store mængde af statusvideoer fra ledelsen blev fremhævet som værende positivt.

Negative effekter af den øgede mængde hjemmearbejde:

- Svært at arbejde og underholde børn i perioder med skolelukninger
- Arbejde og fritid smelter sammen og det kan være svært at holde fri
- Savner det sociale på arbejdspladsen, nogle følte sig glemt og ensom.



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

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 fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Forebyggelse af stress
- Efteruddannelse og udvikling af kompetencer
- Uddannelse af ledere.

Politik

I OK arbejder vi sammen ud fra fem grundlæggende værdier:

- Holdånd – Vi spiller på samme hold
- Tillid – Vi er til at stole på, og vi stoler på hinanden
- Ansvarlighed – Vi tager aktivt ansvar
- Mod – Vi har mod til mere
- Handlekraft – hos os er der ikke langt fra ord til handling.

Værdierne er tydelige og synlige i vores hverdag og i 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 sund fornuft og god moral frem for stive regler og kontrol, der skal drive vores virksomhed.

OK ønsker 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 et ansvar for at sikre, at vi lever op til vores værdier i dagligdagen.

OK prioriterer desuden, 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 blandt vores medarbejdere.

Handlinger og resultater 2020

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.

Hos OK lægger vi vægt på faglig og personlig udvikling, hvad enten man er medarbejder eller leder. Igennem relevant efteruddannelse sikrer vi attraktive kvalifikationer i fremtiden for både OK som virksomhed og den enkelte medarbejder. Ledere og medarbejdere har i samspil med HR-afdelingen ansvaret for, at de rigtige kompetencer er til stede og løbende udvikles i forhold til de forskellige jobfunktioner hos OK.

Vi samarbejder med en række uddannelsesinstitutioner, herunder Erhvervsakademi Aarhus, og afholder interne kurser efter behov. HR-afdelingen tilbyder desuden sparring omkring individuelle valg af uddannelses- og kursusaktiviteter. OK tilbyder blandt andet flere planlagte kursusaktiviteter og imødekommer også andre uddannelsesønsker og behov i de enkelte afdelinger.

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

Uddannelse af ledere

Dygtige ledere skaber energi og motivation, også når ledelsesopgaven foregår på distancen, som det har været tilfældet det seneste år. 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, der kendetegner OK's lederuddannelse.

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



Kerneverdierne er:

- Energi
- Synergi
- Klarhed
- Udvikling.

I 2020 fortsatte vi, på trods af udfordringerne med COVID-19, den løbende uddannelse af vores ledere igennem lanceringen af Lederuddannelse 3.0, som har haft til formål at videreudvikle det stærke ledernetværk på tværs af organisationen. Uddannelsen giver mulighed for, at 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. Der bliver samtidig etableret tværororganisatoriske netværksgrupper, som mødes regelmæssigt i løbet af året og arbejder med forskellige temaer. Den positive udvikling fra OK's lederuddannelse skal fastholdes i fremtiden for at styrke og videreudvikle et stærkt, fælles ledelsesprog med input fra alle med ledelsesansvar i OK.

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 sundhedskampanjer, som i dagligdagen er understøttet af en veldefineret sundhedspolitik i vores kantiner.

I 2020 har vi tilbudt alle ansatte en udvidet sundhedsundersøgelse. Det resulterede i 186 tilmeldte, hvilket anses som tilfredsstillende. Det skal dog tilføjes, at alle undersøgelser ikke blev gennemført pga. COVID-19. De resterende undersøgelser forventes at blive gennemført i løbet af første kvartal af 2021.

På chaufførområdet tilbyder OK lovpligtige helbredsundersøgelser hvert andet år. Desuden tilbyder vi med jævne mellemrum forskellige sundhedskampanjer og væggtabsprogrammer med motion samt individuel kostrådgivning for medarbejdere, der efterspørger det. Disse forløb har været tilgængelige i 2020 for medarbejdere, som efterspurgte det.

Forebyggelse af stress

I OK lægger vi vægt på at have et godt og sundt arbejdsmiljø, og vi vil gå langt for at sikre at medarbejdere ikke 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, der skal sikre, at vi kan gribe medarbejdere, som kommer i ubalance eller bliver ramt af stress. I den forbindelse har vi i 2020 fortsat samarbejdet med Family Support, der er et proaktivt koncept, som på et tidligt stadium giver os mulighed for at tilbyde omfattende hjælp til en medarbejder.

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. Medarbejderrepræsentanterne er valgt direkte af deres kollegaer.

Funktionær- og chaufførforum fungerer i praksis som en samarbejdsplatform og medarbejdernes talerør til ledelsen i OK. Emnerne, som debatteres på de to årlige møder, er mange. Det kan blandt andet være:

- Tiltag inden for det fysiske arbejdsmiljø
- Tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø, herunder trivselsfremmende indsatser
- Generelle forhold vedrørende ansættelses-, arbejds- og uddannelsesforhold
- Tiltag til udvikling af OK's kultur
- Synspunkter om OK's lønpolitik og personalegoder
- Resultater af gennemførte medarbejderundersøgelser.

Arbejdsmiljøorganisationen i OK er et vigtigt forum for åben dialog mellem ledelse og medarbejderne. Emner omkring arbejdsmiljø, sikkerhed og ansættelsesforhold drøftes her i henholdsvis Funktionærforum og Chaufførforum.

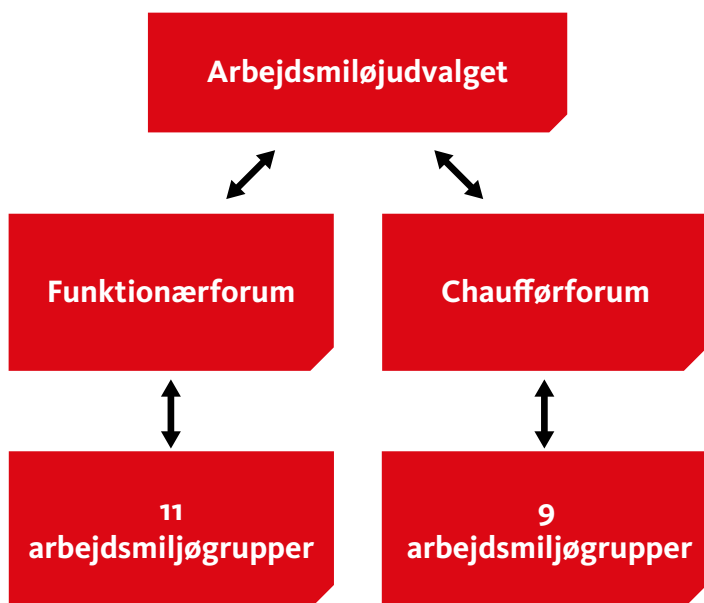


Ny struktur

Det primære resultat fra arbejdsmiljøorganisationen i 2020 er implementeringen af en ny struktur i arbejdsmiljøorganisationen. Der blev i den forbindelse etableret 11 arbejdsmiljøgrupper på funktionærsiden og ni på chaufførsiden, som alle består af én leder og én medarbejder. Den nye organisering har betydet mange nye ansigter i arbejdsmiljøorganisationen, som alle skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Derefter vil grupperne i løbet af første del 2021 komme rundt og præsentere sig for de medarbejdere og ledere, som de repræsenterer i arbejdsmiljøspørgsmål.

Den nye arbejdsmiljøorganisation i OK

De tre niveauer i arbejdsmiljøorganisationen ser nu således ud:



Arbejdsmiljøudvalget

Som en overbygning på funktionærforum og chaufførforum etableres med den nye struktur et arbejdsmiljøudvalg med repræsentanter fra de to fora. Udvalget mødes én gang årligt og har til opgave at koordinere og strukturere arbejdet i de to fora og behandle temaer, som relaterer sig til arbejdsmiljøarbejdet generelt. Udvalget skal blandt andet:

- Koordinere arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen
- Hjælpe med at anmelde arbejdsskader til HR-afdelingen
- Sætte fokus på trivsel og arbejdsbelastning samt stress og psykisk arbejdsmiljø generelt
- Sikre gensidig orientering fra de to fora
- Arrangere og afholde en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet i OK
- Arrangere og afholde 1 ½ årlig uddannelsesdag til alle i arbejdsmiljøorganisationen
- Sikre at der gennemføres og evalueres lovpligtig APV.

Overordnet set skal arbejdsmiljøgrupperne hjælpe med at sikre, at de sikkerheds- og trivselsmæssige forhold i OK er tilfredsstillende for ledelse og medarbejdere.

Meditation

I begyndelsen af 2020 lancerede HR et meditationsforløb for alle interesserede medarbejdere. Tilbuddet om at stifte nærmere bekendtskab med meditation blev taget godt imod af overvældende mange interesserede.

Hele 115 ansatte meldte sig indledningsvis til kurset. Det anses som værende positivt, at mange på baggrund af tilbuddet har fået et godt udbytte og opnået en højere grad af mentalt overskud ved at gøre meditation til en del af hverdagen. På grund af den overvældende interesse er der nu behov for at få planlagt nogle forløb, så ressourcerne bliver fordelt fornuftigt. Opfølgende meditationsforløb er planlagt til at starte op i begyndelsen af 2021.

I OK har vi generelt en høj anciennitet i alle medarbejdergrupper, og vores sygefravær ligger på et lavt niveau i hele organisationen.



Nøgletal for medarbejdere

Medarbejdere på fuld tid	503
Tiltrådte medarbejdere 2020	127
Fratrådte medarbejdere 2020	85
Nettoændring antal medarbejdere 2020	42

Kønsmæssig sammensætning i personalegrupper

	Enhed	
Funktionærer		
Mænd	%	66,5
Kvinder	%	33,5
Chauffører		
Mænd	%	100
Kvinder	%	0

Anmeldte arbejdsskader i 2020

Funktionærer	5
Chauffører	4

Sygefravær – opgjort primo 2021

	Enhed	1. kvartal 2020	2. kvartal 2020	3. kvartal 2020	4. kvartal 2020
Funktionærer	%	1,0	0,3	0,7	1,3
Chauffører	%	5,0	4,8	4,8	4,9

Det samlede sygefravær og antallet af arbejdsskader er lavt, og det samlede resultatet er fortsat på et tilfredsstillende niveau.

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



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

I OK har vi i 2020 fulgt op på, om vi lever op til vores overordnede principper omkring menneskerettigheder og har samtidig evalueret vores generelle tilgang til arbejdet med området. Vi har i 2020 ikke registreret hændelser eller brud på principperne, som relaterer sig til temaet menneskerettigheder.

OK besluttede i 2020 at øge udbetalingen af sponsorstøtte med 30 procent ekstra støtte, så lokale klubber og foreninger nu får en hjælpende hånd til at klare sig gennem COVID-19 i en tid, hvor nedlukninger præger store dele af det danske foreningsliv.

OK
støtter
sporten



Væsentlige risici

Vores forhold til kunderne er vigtigt, og det afgørende for OK, at vi har et godt omdømme hos vores kunder, da 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. Vi har stort fokus på kvalitet og kundeservice og varetager kundernes interesser ved at kommunikere åbent, tilbyde attraktive produkter og services i en branche, som er præget af stærk konkurrence.

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 baner 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, derfor er det et væsentligt område både for vores forretning og vores tilgang til samfundsansvar.

Politik

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.

OK har en stærk lokal forankring og tager et aktivt medansvar i samfundet, fordi det er en del af forretningens værdigrundlag. Ud fra disse principper har vi over mange år udviklet vores landskendte sponsorkoncept. En forening skal leve op til følgende krav for at komme i betragtning til at blive en del af OK's støttekoncept:

- 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 og resultater i 2020

I 2020 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.

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. 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.

OK har indgået 284 nye benzinkortaftaler med en række forskellige lokale foreninger og sportsklubber i løbet af 2020. Vi har på nuværende tidspunkt 2063 sponsoraftaler med klubber og foreninger over hele landet, hvilket er det højeste antal nogensinde.

Ekstra støtte i en svær tid

Fra juni 2020 til og med maj 2021 har OK besluttet at øge udbetalingen af sponsorstøtte med 30 procent mere, så lokale klubber og foreninger nu får ekstra hjælp til at klare sig gennem COVID-19. Pandemien og de mange nedlukninger i samfundet rammer det frivillige foreningsliv hårdt i en tid, hvor alle fritidsaktiviteter i store perioder kan ikke afvikles som normalt.

Den ekstra støtte fra OK medfører konkret, at alle eksisterende sponsormodtagere i foreningslivet får 30 procent lagt oveni den normale udbetaling, når benzinkortaftalerne bliver afregnet i månederne fra juni 2020 til og med maj 2021. Beløbet lægges oveni de i forvejen optjente sponsorpenge. Det gælder både optjente penge på brændstof, el, mobil og diverse bonusser.

OK støtter Parasport Danmark med blandt andet individuelle sponsoraftaler til paratleter på eliteniveau. En af dem er dressurrytteren Tobias Thorning Jørgensen, som skal til de Paralympiske Lege i 2021.



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 SmilFonden, Hjemløse-landsholdet, SOS Børnebyerne, Hjerteforeningen – og mange flere.

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 OK over flere år udviklet et sponsorkoncept med et samfundsgavnligt fokus, som vi kalder OK's Hjertekonto. Vi har valgt først og fremmest at fokusere vores sponsorater med udvalgte samarbejdspartnere, som gør en forskel for mennesker med særlige behov og udfordringer. Det er vores oplevelse, at vores investeringer understøtter arbejdet og aktiviteterne i de foreninger, vi samarbejder med.

Disse samfundsgavnlige sponsoraktiviteter har først og fremmest udgangspunkt i en række strategiske sponsoraftaler, som omfatter Dansk Døve Idrætsforbund, BROEN Danmark og Parasport Danmark.

Parasport i fokus

OK har i mange år spillet en central rolle i sponsornetværket omkring Parasport Danmark. Gennem mere end 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.

Støtten til handicapidrætten gik i 2020 både til bredden og eliten, blandt andet i form af personlige sponsorater til eliteudøvere igennem Parasport Danmark. Samtidig er OK gennem et medlemskab i Team Parasport med til at støtte de danske atletes deltagelse i både de Paralympiske Lege og deres forberedelser i forbindelse med træningslejre og stævner. Sponsoratet kommer også breddeidrætten rundt omkring i Danmark til gode, ved at der sikres udstyr og bedre træningsforhold for handicappede idrætsudøvere i mindre foreninger.

COVID-19 har også haft negativ betydning for vores engagement i handicapidrætten, da en række planlagte aktiviteter ikke blev afviklet. Det drejer sig blandt andet om Special Olympics Idrætsfestival for udviklingshæmmede idrætsudøvere, hvor OK er medaljesponsor. Desuden blev de Paralympiske Lege i Tokyo udsat til 2021.



Vi har en åben og tillidsfuld kultur i OK, og vi har grundlæggende tillid til, at korruption og bestikkelse ikke forekommer i vores virksomhed.

Væsentlige risici

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. De første politikker på området blev implementeret i begyndelsen af 2020.

Principper

OK ønsker at fremme integritet og etik i alle aspekter af selskabets aktiviteter og har en nultolerancepolitik i forhold til korruption. OK tager afstand fra korruption 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. Vi forventer, at ingen i eller omkring OK deltager i nogen form for direkte eller indirekte korruption, herunder afpresning, bedrageri, bestikkelse, anvendelse af smørepengene eller hvidvaskning. 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

Vi har grundlæggende tillid til, at korruption 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.

Whistleblower-ordning

I OK har vi en åben og tillidsfuld virksomhedskultur, og vi stræber efter at opretholde den højst mulige forretningsetik. Samtidig anerkender vi, at uetisk adfærd kan finde sted i alle organisationer, og det at have stærke værdier og en åben og tillidsfuld virksomhedskultur ikke altid er nok til at undgå dette. Derfor har vi i 2020 indført en whistleblower-ordning.

Medarbejdere og andre interessenter, der er relateret til OK, kan være de første til at opdage uetisk adfærd. En whistleblower-ordning giver alle interessenter mulighed for at indberette mistanke eller kendskab til uetisk adfærd, hvilket kan hjælpe os med at bekæmpe f.eks. korruption, kriminelle aktiviteter, person- eller miljøskader, økonomiske tab etc. Anvendelse af ordningen kan efter ønske foregå anonymt.



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.

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 2020 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 anser en forøget andel af kvindelige medlemmer som positivt for kredsbestyrelser og repræsentantskab og dermed opfordre kvinder til at kandidere til tillidsvalg.
- I forbindelse med kredsbestyrelsesvalget gøres der 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.
- Ved hovedbestyrelsens indstilling af nye eksterne medlemmer til repræsentantskabet, sker det 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.

Politik for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelseslag

Andelen af kvindelige ledere i OK udgjorde 30,4 procent ved udgangen af 2020, hvilket er et mindre fald i forhold til 2019. 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.
- Der gennemføres 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.

