

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar/CSR, jf. årsregnskabslovens § 99a og § 99b

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2015 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2015.

AO ønsker i vore aktiviteter at leve op til gældende lovgivning og internationale konventioner i de lande og lokalområder, hvor vi opererer.

Vi respekterer og overholder konkurrenceregler, miljølovgivning, arbejdsmarkedslovgivning, aftaler og sikkerhedskrav samt andre bestemmelser, der udstikker rammerne for vor virksomhed.

Vi ønsker at være en ansvarlig virksomhed, der overordnet respekterer de 10 principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption, som er udtrykt i FN's Global Compact.

I forbindelse med AO's arbejde med menneskerettigheder er der udarbejdet et etisk regelsæt for leverandører, som er en integreret del af AO's leverandøraftaler, der skal sikre, at leverandører til AO udviser den ønskede ansvarlighed. Konsekvens af manglende efterlevelse vil være, at samarbejdet med leverandøren stoppes. (Se vort etiske regelsæt for leverandører på AO.dk, som opdateres løbende).

AO opererer primært i Danmark og foretager størstedelen af indkøbet inden for EU. Medarbejderne er vort største aktiv, og vi har derfor valgt at fokusere på arbejdsmiljø og klimapåvirkning som de væsentligste områder.

Vi har en arbejdsmiljøpolitik og en miljøpolitik, der har fokus på fortsat forbedring af virksomhedens indsats.

Arbejdsmiljø

Det er AO's politik til stadighed at fokusere på kompetent og respektfuld ledelse, motivation, udvikling/uddannelse samt arbejdsmiljø, herunder

- udvikling af medarbejdernes kompetencer, således at deres potentiale udnyttes, og deres værdi på arbejdsmarkedet styrkes. I året var der mere fokus på uddannelse, hvorved antallet af kursusdage blev øget til 1.210 dage (2014: 1.087 dage)
- etablering af et sundt og sikkert arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse af ulykker og skader. Antal indberettede arbejdsskader i 2015 var 26, heraf 13 småskader med under en dags fravær, mod 19 i 2014
- sikre et arbejdsmiljø, hvorved medarbejdernes fravær minimeres, og kompetencer bevares i mange år. Fraværsmålet blev i starten af 2015 sat til 3 %. I året var der fokus på hurtig opfølgning på medarbejdere med fravær, hvorved det er lykkedes at realisere et fravær på 2,3%. Måltallet er således opfyldt.
- AO's politikker og praksis i forbindelse med rekruttering, aflønning, forfremmelse, arbejdsforhold, korruption og kompetenceudvikling skal sikre, at diskrimination undgås, og at beslutninger træffes på basis af objektive kriterier.

Ovenstående politikker og handlinger er en integreret del af vor daglige ledelse/kultur og udvikles i takt med AO's strategier. De foretagne målinger er en del af vor løbende opfølgning i forbindelse med arbejdsmiljøet. Det er vor overbevisning, at vore målinger understøtter vort mål om et "sundt" arbejdsmiljø.

Klimapåvirkning

AO's administration og centrallager i Albertslund har været miljøcertificeret i henhold til DS/EN ISO 14001 siden 1999. Vaga Teknik blev miljøcertificeret efter samme standard i 2001. I oktober 2008 blev hele matriklen på logistikcenteret i Horsens certificeret, og i september 2010 opnåede udlejnings- og servicefunktionen på Herstedvang 6 i Albertslund certificering.

AO vedkender sig, at aktiv hensyntagen til miljøet er vigtig, og vil gennem vore indkøb, investeringer samt den øvrige virksomhedsdrift medvirke til at værne om miljøet. Vi fokuserer på at reducere de væsentligste miljøpåvirkninger, som, vi har vurderet, er transport, affald, energi- og ressourceforbrug. Læs mere herom i virksomhedens miljøpolitik på AO.dk, som opdateres løbende.

Af konkrete handlinger på miljøområdet skal nævnes:

- Miljøcertificeret administration og centrallager i Albertslund samt logistikcenteret i Horsens i henhold til DS/EN ISO 14001. Læs mere om vor miljøcertificering på AO.dk.
- Miljøcertificering i henhold til ISO 14001 af udlejnings- og servicefunktionen samt lagerfaciliteter på adressen Herstedvang 6 i Albertslund.
- Der er gennemført en række miljøtiltag med henblik på at mindske forbruget af el og papir samt indsamle forbrugsstoffer.

Selskabets miljøledelsessystem gennemgås årligt, og nye målsætninger fastsættes.

Miljømålsætninger for miljøpolitikken i 2013-2015 er fastsat til følgende:

- **Relative transportomkostninger reduceres med 6 % årligt.**
I 2015 faldt de relative transportomkostninger med 2 % i forhold til 2014. AO oplevede i året en omsætningsfremgang på 14 %, og transportomkostningerne steg tilsvarende i samme periode med 11 %. I løbet af året blev der arbejdet på en optimering af læsseprocessen i Albertslund, hvilket nedbragte antallet af linehaulafgange fra Albertslund, og i praksis medførte det en reduktion i den reelle miljøbelastning. Men målet om at sænke de relative transportomkostninger med 6 % i 2015 blev ikke opnået.
- **Vareleverancer til kunder via håndværkerbutikker øges med 6 % årligt.**
Der var også i 2015 stort fokus på at udnytte AO's 49 landsdækkende butikker som et omdrejningspunkt i lokalområderne ved at fastholde fokus på afhentningsordrer. Dette gav en pæn stigning i antallet af lagervareleverancer via vore håndværkerbutikker. Antallet af afhentningsordrer steg fra 144.518 i 2014 til 173.033 i 2015, hvilket gav en forøgelse på 19,7 %, og målet er således opnået.
- **Samlet energiforbrug, herunder el, varme og brændstof på Rørvang, reduceres med 6 % årligt.**
2015 blev året, hvor AO's store, nye højlager kom endeligt i drift, hvilket samlet set medførte en stigning i elforbruget på 2 %. Isoleret set gav investeringen i LED-belysning et fald i elforbruget på 3 %, også selvom der i 2015 var flere lagertimer med fuld belysning på grund af indførelsen af nathold. Efter energiforbedringerne med klimaskærm og nye strålevarmepaneller faldt det samlede varmeforbrug med 3 %. Desværre var dette ikke nok til at opfylde målsætningen om en samlet reduktion af energiforbruget på 6 %.
- **Selskabet skal genanvende mere end 70 % af den samlede affaldsmængde (løbende mål).**
AO fastholder sit fokus på affaldssorteringen, hvor AO i 2014 besluttede, at ambitionsniveauet på affaldsområdet skulle skrues en tand op, og derfor blev målet for affaldssortering hævet fra de tidligere 60 % til 70 %. I henhold til affaldsopgørelserne for året 2015 genanvendte selskabet 72 % af den samlede affaldsmængde på logistikcenteret Horsens, hvilket er en

nedgang, som kan tilskrives den reducerede aktivitet. Centrallageret i Albertslund genanvendte hele 87 % af deres samlede affaldsmængde, hvilket hovedsagelig skyldes overtagelse af aktiviteter fra Horsens, generelt øget markedsaktivitet samt en stor udvidelse i mængden af oplagrede VA-materialer, hvilket kræver væsentlige mængder træ, der genanvendes. Målet for genanvendelse på mere end 70 % er således opnået med et meget tilfredsstillende resultat.

Der vil i 2016 komme ekstra fokus på energiforbruget, da AO er i målgruppen for det nye energisyn, der pålægges alle virksomheder med over 250 ansatte. Dette indebærer, at AO's butikker i foråret 2016 skal certificeres efter ISO 14001. Hermed skabes der et nyt fokus på virksomhedens samlede energiforbrug.

Mangfoldighed i ledelsen

Selskabet har pr. 1. april 2013, i overensstemmelse med lov nr. 1383 af 23. december 2012 om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom, opstillet som måltal, at de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2017 udgøres af minimum 20 % kvinder. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, som alle er mænd, blev alle genvalgt på den ordinære generalforsamling i 2015. På tidspunktet for årsregnskabet aflæggelse er måltallet derfor ikke nået.

Selskabet har ligeledes udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer i Danmark. Målet er at opnå en andel af kvindelige ledere på minimum 10 % senest i 2017. Den nuværende fordeling af kønnene på selskabets øvrige ledelsesniveauer er 9 % kvinder og 91 % mænd (2014: 6 % kvinder og 94 % mænd). Der er i selskabet ansat 19 % kvinder. Som følge af intern lederrekruttering er antallet af kvindelige ledere øget i året.

Selskabet søger via ovennævnte politik at skabe en god og alsidig arbejdsplads, der fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder, hvorfor det vurderes, at andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer på sigt kan øges.

Selskabet har besluttet ikke at have politikker og måltal for andre mangfoldighedsområder.