

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S (i det følgende AO) er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2018 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2018.

AO er en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed. Vores kunder ligger primært i Danmark, og vi foretager størstedelen af vores indkøb i Europa.

Vi respekterer og overholder konkurrenceregler, miljølovgivning, arbejdsmarkedslovgivning, aftaler og sikkerhedskrav samt andre bestemmelser, der udstikker rammerne for vores virksomhed i de lande, hvor vi har aktiviteter.

AO lever op til gældende lovgivning og internationale konventioner i de lande og lokalområder, hvor vi opererer.

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

I vores arbejde med samfundsansvar har vi valgt at fokusere på områderne **miljø og klima** samt **sociale forhold og medarbejderforhold** som de væsentligste.

Valget er foretaget på baggrund af en analyse af CSR-relaterede risici og den samfundsmæssige påvirkning, AO har i de lokalområder, som vi opererer i. Det er vores vurdering, at de lande, hvori vi har aktiviteter, alle er velregulerede i relation til miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder samt antikorruption.

Vi har på baggrund af vores analyse konkluderet, at vi først og fremmest kan gøre en positiv forskel såvel internt som eksternt ved at arbejde med miljø- og klimaområdet.

Sociale forhold og medarbejderforhold ligger i naturlig forlængelse af, at vores medarbejdere er vores største aktiv og grundlaget for virksomhedens succes og resultater.

Politikker for samfundsansvar er forankret hos bestyrelsen i AO, der årligt følger op på finansielle og ikke-finansielle nøgletal.

Forretningsmodel for AO

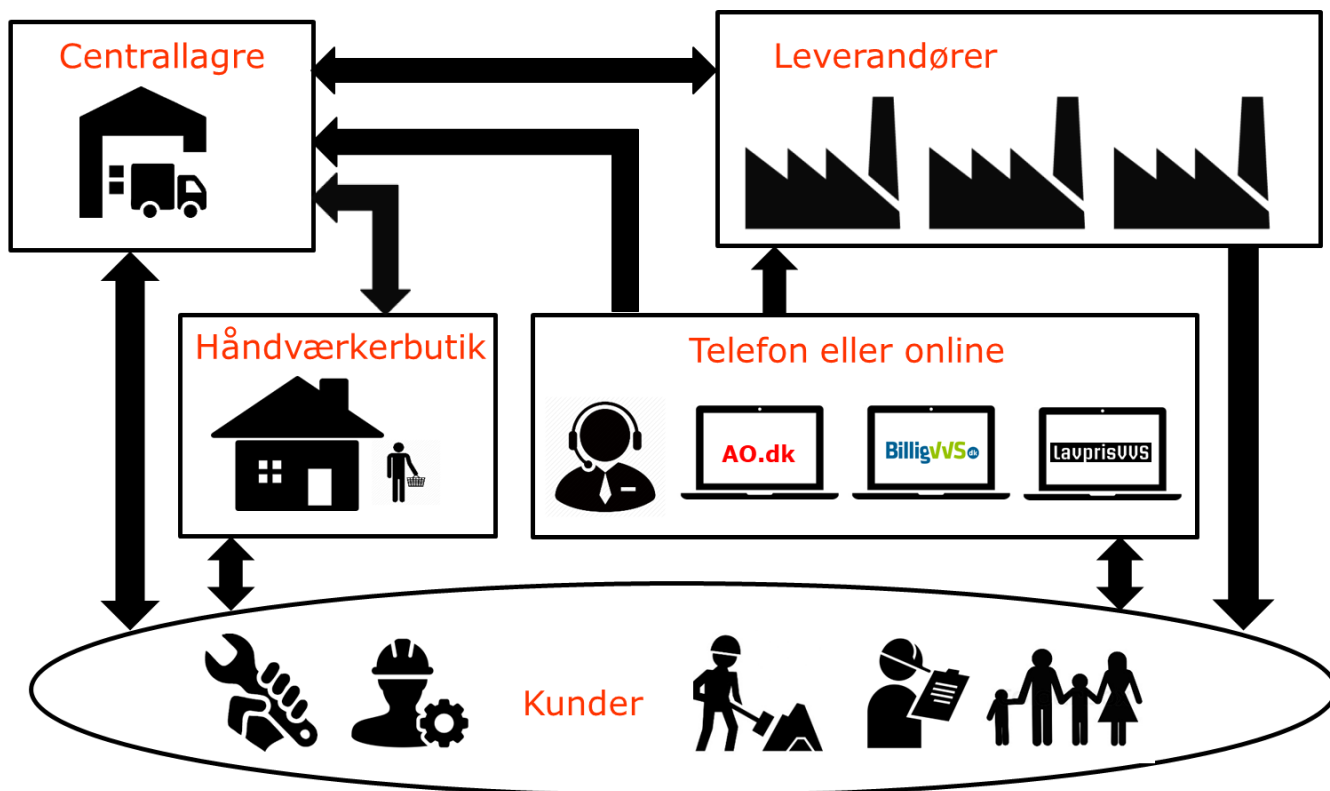
AO er en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed, som handler med et bredt teknisk varesortiment inden for Varme, Ventilation og Sanitetsteknik (VVS), El-teknik (EL), Vand og Afløb (VA) samt Værktøj.

Hovedkonceptet er one-stop shopping, hvor kunderne tilbydes et komplet varesortiment i et afhentnings- og leveringssystem, som understøttes af stærke IT- og e-handelsløsninger.

Vi henvender os til det professionelle marked og det private marked. Gennem et effektivt lager- og distributionssystem er vi i stand til at varetage hurtige leverancer til professionelle håndværkere og installatører, private samt kommuner, værker og offentlige institutioner.

Salget sker via AO-håndværkerbutikker og kompetencecentre, hvor kunder kan ringe og få vejledning, tilbud og bestille varer samt via online-handel.

AO's forretningsmodel er illustreret nedenfor:



Vi har herudover udviklet en række IT-koncepter og e-handelsløsninger til at styrke vores kunders konkurrenceevne og effektivisere deres forretningsgange via AO.dk, smartphone apps og selvbetjeningsløsninger i vores 50 butikker.

Miljø og klima

Som IT- og logistikvirksomhed, der sælger varer indenfor VVS, EL, Vand og Afløb samt værktøj og kun har yderst begrænset egen produktion via vores aktiviteter i Vaga, er vores samfundsmæssige direkte påvirkning inden for miljø- og klimaområdet begrænset. Vi har alligevel valgt at arbejde aktivt for at gøre en positiv forskel og reducere vores miljømæssige negative påvirkning.

Vi er miljøcertificeret i henhold til DS/EN ISO 14001 i hele Danmark og er igen i 2018 blevet auditeret af DNV, således at vores miljøcertificering nu er i henhold til DS/EN ISO 14001:2015.

Politik

Vi har en miljøpolitik, der har fokus på fortsat forbedring af virksomhedens miljøindsats. AO vedkender sig, at aktiv hensyntagen til miljøet er vigtigt, og vi vil gennem vores indkøb, investeringer samt den øvrige virksomhedsdrift medvirke til at værne om vores fælles miljø, så samfundsudviklingen kan ske på et bæredygtigt grundlag.

Vi fokuserer på at reducere de **væsentligste** miljø- og klimapåvirkninger og har identificeret

- affald – reduktion og genanvendelse
- energiforbrug – el og varme

- transport – større partier og færre varetransporter samt mindre antal kørte kilometer i firmaets tjeneste (kørsel i firmabiler og kørepenge)

som de væsentligste.

Læs mere herom i virksomhedens miljøpolitik på AO.dk, <https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/miljopolitik>.

Miljømæssige tiltag og handlinger, herunder risici

Vi indgik i slutningen af 2016 en ny affaldsaftale, der løbende er implementeret i alle håndværkerbutikker, på logistikcenteret i Horsens samt senest her i 2018 på centrallageret i Albertslund.

Den nye aftale muliggør differentiering af affaldstyper på alle AO's lokationer samt optimering af antal tømninger på baggrund af monitorering af fyldningsgrad og dermed reduktion af antal kørsler til og fra butikkerne i forbindelse med affaldstømning. Lokationer med små affaldsmængder af specifikke affaldstyper får ikke længere disse afhentet, men bortskaffer i stedet affaldet ved at sende det til centrallageret sammen med eksisterende transport af returvarer. Herfra bortskaffes affaldet sammen med det relevante affald fra centrallageret.

Vi har i 2017 og 2018 arbejdet på at få etableret fjernaflæst måling af energiforbrug på alle AO-lokationer. Med udgangen af 2018 er der etableret fjernaflæsning på mere end 95 % af vores lokationer på varme og el. I de resterende håndværkerbutikker har det ikke været muligt at etablere fjernaflæsning, og de vil derfor fortsætte med manuel aflæsning. Fjernaflæsning af energiforbruget har i 2018 været anvendt til at få et mere detaljeret overblik over det lokale forbrug og identificere muligheder for reduktion heraf.

Vi har endvidere gennemført flere energiprojekter, hvor der bl.a. er sket udskiftning af ikke tidssvarende belysning med moderne og energibesparende LED-belysning, ligesom vores fjernlager på Herstedvang 6 har gennemgået en gennemgribende renovering.

I 2018 har vi løbende haft fokus på at styrke mængden af leverancer til håndværkerbutikkerne med det formål at samle leverancerne i større partier til håndværkerbutikkerne og dermed reducere miljøpåvirkningen og potentielt fragtomkostningerne fremfor at levere direkte til kunderne.

Internt har vi valgt, at firmabiler skal være energivenlige biler, som måles iht. energiklasser. Vi opfordrer til i størst muligt omfang at anvende samkørsel til interne møder, ligesom vi har iværksat et projekt, der har til hensigt at øge antallet af Skypemøder. Begge forhold, som vi håber vil medvirke til at nedbringe kørsel i firmaets tjeneste.

Vi forsøger løbende at tilskynde vores leverandører til at mindske deres miljø- og klimapåvirkninger. Forud for indgåelse eller fornyelse af en samhandelsaftale foretager vi derfor en overordnet miljømæssig vurdering af leverandøren baseret på et simpelt spørgeskema. Vi stiller endvidere krav om, at vores leverandører skal leve op til AO's etiske regelsæt for leverandører, der kan ses på <https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat/>. Se også omtale nedenfor under afsnittet "CSR og samhandelspartnere".

I håndværkerbutikkerne rådgiver vi kunderne om valg af miljørigtige produkter og tilskynder dem bl.a. til at anvende "WUPPI"-ordningen for genanvendelse af PVC-produkter, ligesom vores kunder kan aflevere brugte lyskilder og batterier, når der handles nyt.

Vi vil gennem energioptimering i vores butikker både gå foran i bestræbelserne på at spare på energien og samtidig gøre vores kunder opmærksomme på nye muligheder for energibesparelser.

Vi forsøger derfor via vores blad "Worker" at gøre vores kunder opmærksomme på miljørigtige valg og gode miljøløsninger. Vi har ikke formaliserede processer for "due diligence" på miljøområdet, men vurderer potentielle miljømæssige konsekvenser ved alle nye større investeringer, ændring i arbejdsprocesser, nye

lokationer, nye transportmetoder eller nyt transportmønster m.m. og inddrager dette som en integreret del af beslutningsgrundlaget.

Vi har i AO identificeret de væsentligste risici i relation til vores forretningsaktiviteter på miljøområdet som værende affald og genanvendelse, energiforbrug i form af el og varme samt transport. Det er derfor ikke overraskende de områder, hvor vi ligeledes prioriterer vores miljøindsats med henblik på at minimere risiciene forbundet med de tre områder.

Miljø- og klimamæssige nøgletal og resultater for 2018

Vi har i 2018 med udgangspunkt i AO's miljøpolitik arbejdet videre med miljøindsatsen med henblik på at opnå AO's miljø- og klimamål for 2018.

Vi har i 2018 opnået følgende resultater:

Affald:

- Med den nye affaldsaftale har der også i 2018 været fokus på at opfylde målet om at genanvende mere end 70 % af den samlede affaldsmængde på AO's centrallager og logistikcenter. Der er genanvendt 87 % af de samlede affaldsmængder (2017: 86 % på centrallager i Albertslund og logistikcenteret i Horsens). Målet for 2018 er herved opnået.
- Målet for håndværkerbutikkerne var at genanvende mere end 40 % af affaldsmængderne i AO's håndværkerbutikker. Vi har i 2018 genanvendt 38 % af affaldsmængderne i AO's håndværkerbutikker. Målet er herved ikke opnået. Årsagen til den lave genanvendelsesprocent er, at en del butikker i 2018 har taget mod brugte porcelænsprodukter, som ikke er genanvendelige. Reguleret herfor udgør genanvendelsesprocenten 41 % for håndværkerbutikkerne.
- Affaldsaftalen er nu fuldt implementeret på alle lokationer og vil for 2019 give et fuldt overblik og muliggøre en mere detaljeret opfølgning på det lokale forbrug. Målet for 2018 var at reducere antallet af tømninger med mere end 10 %. Da 2018 har været anvendt som indkøringsperiode for alle lokationer, har det derfor ikke været muligt at måle effekten i 2018 isoleret. Målet er dermed ikke opnået.

Energiforbrug:

- Målet har været at reducere det samlede energiforbrug for AO's administration og centrallager (el og varme) med minimum 5 % i forhold til 2017. Det samlede energiforbrug i AO's administration og centrallager er faldet med lige over 5 %, og målet er dermed opnået for 2018.

Det har i 2018 været et mål at få etableret et datagrundlag for måling af el og varme på såvel de enkelte håndværkerbutikker som på delområder på centrallageret og administrationen. Med udgangen af 2018 er der etableret fjernaflæsning af varme og el på mere end 95 % af vores lokationer. De få resterende håndværkerbutikker har det ikke været muligt at etablere fjernaflæsning for, og de vil derfor fortsat blive manuelt aflæst.

Vores datagrundlag for 2019 vil muliggøre anvendelse af benchmark af indeværende års forbrug på tværs af lokationer samt i et vist omfang sammenholdelse med historiske data.

Transport:

- Vi har også i 2018 haft fokus på at udnytte håndværkerbutikkerne som omdrejningspunkt for kundernes afhentningsordrer, således at transportkapaciteten udnyttes mere effektivt, og transport direkte til kunderne reduceres. Målet har været, at udviklingen i afhentningsordrer følger eller er større end udviklingen i omsætningen.
Antallet af afhentningsordrer er i 2018 steget med 8 % sammenholdt med 2017. Dette skal ses i forhold til en omsætningsfremgang på 4 %. Målet for 2018 er herved opnået.
- De samlede fragtomkostninger er i 2018 steget med 3 % sammenholdt med 2017. Dette skal ses i forhold til en omsætningsfremgang på 4 %. Målet har været, at udviklingen i fragtomkostninger følger eller er mindre end udviklingen i omsætningen. Målet for 2018 er herved opnået.

Vi er overordnet set tilfredse med de opnåede resultater i 2018.

Forventninger til arbejdet i 2019

I 2019 fortsætter vores fokus på affald og genanvendelse, energiforbrug (varme og el) og transport med henblik på at minimere vores miljø- og klimapåvirkning.

Vi vil i 2019 arbejde målrettet med at benchmarke vores håndværkerbutikker mod hinanden på affaldssortering og antal kg affald pr. m³, ligesom vi vil søge at dele viden omkring lokale initiativer, der kan medvirke til at øge fyldningsgraden. Vi har en forventning om, at det øgede fokus på affald vil styrke den lokale indsats i forhold til affaldssortering, genanvendelse og reduktion af tømninger.

Vi vil i 2019 gennem lokal opfølgning på energiforbrug samt benchmark på tværs af håndværkerbutikker og mod historiske data i muligt omfang arbejde med at reducere vores energiforbrug (el og varme). Vi har en forventning om, at dette vil medvirke til at øge fokus på AO's ressourceforbrug hos den enkelte medarbejder og derigennem medvirke til en reduktion af energiforbruget lokalt og samlet set.

Endelig vil vi i 2019 i forbindelse med vores genforhandling af flere af vores transportaftaler have fokus på at sikre, at der anvendes så miljørigtige løsninger som muligt. Vi vil endvidere gennem fokus på Skype-møder og samkørsel arbejde på at reducere antallet af kilometer, der køres i firmaets tjeneste.

Miljø- og klimamålene for 2019 er fastsat til:

Affald:

- Genanvendelse af mere end 75 % af den samlede affaldsmængde på centrallageret i Albertslund og logistikcenteret i Horsens.
- Genanvendelse af mere end 40 % af de samlede affaldsmængder i håndværkerbutikkerne.
- Optimering af fyldningsgraden i affaldscontainere i håndværkerbutikkerne og reduktion af antallet af tømninger med mere end 10 %.
- Øge genbrug og salg af engangspaller med 10 %, så mindst mulige brugbare paller bortskaffes som affald.

Energiforbrug:

- Reduktion af det samlede energiforbrug (el og varme) med 15 % i perioden 2018 til 2020.
- Gennemførelse af fem større energispareprojekter i AO.

Transport:

- Udviklingen i vareleverancer til kunder via håndværkerbutikker følger eller er større end udviklingen i omsætningen.
- Udviklingen i antal drop (fysiske leveringer) er mindre end udviklingen i omsætningen.
- En 10 % reduktion i antallet af kørte kilometer i firmaets tjeneste (kørsel i firmabiler og kørepenge).

Sociale forhold og medarbejderforhold

Politik

AO ønsker at være en socialt ansvarlig virksomhed, der har fokus på kompetent og respektfuld ledelse, motivation, udvikling, uddannelse og arbejdsmiljø.

Medarbejderne er vores største aktiv og grundlaget for vores succes og resultater. Det er derfor vigtigt for AO at sikre et ansvarligt, trygt og sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan trives, og at der er fokus på kontinuerlig udvikling af medarbejdernes personlige og faglige kompetencer til at imødekomme de ændrede markedsbehov.

Vi lægger stor vægt på mangfoldighed på alle niveauer. Det er selskabets politik at sikre, at AO er en god og alsidig arbejdsplads, der fremmer lige karrieremuligheder uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion, seksuel orientering eller politisk overbevisning. Dette gælder såvel ved rekruttering som ved forfremmelse. Hos os er det de menneskelige og faglige kompetencer, der har betydning.

AO ønsker tillige, at virksomhedens kønsmæssige sammensætning på sigt skal afspejle sig på virksomhedens ledelsesniveauer, såvel på bestyrelsesniveau som på øvrige ledelsesniveauer, da dette efter vores overbevisning styrker selskabets forretning og resultater på såvel kort som lang sigt. Bestyrelsen har derfor den 6. december 2018 godkendt en politik for mangfoldighed i selskabets ledelse. Politikken kan ses på <https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/ir-politik22####>.

Vi har endvidere i overensstemmelse med selskabslovens §139 a fastsat måltal for kønssammensætningen af det øverste ledelsesorgan samt udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer i Danmark.

AO har ingen skriftlig samlet politik for sociale forhold og medarbejderforhold. Det er ledelsens vurdering, at virksomhedens intentioner og politikker på området er kommunikeret til den enkelte medarbejder gennem den daglige ledelse, personalehåndbogen og de heri indeholdte politikker samt arbejdet i arbejdsmiljøudvalget.

Den lovpligtige redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i henhold til årsregnskabslovens 99 b kan findes på

https://ao.dk/globalassets/download/regnskabsdata/2018/koensmaessig_sammensaetning_2018_rapport.

[pdf](#), ligesom AO's politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer kan findes på <https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/maaltal-og-politikker-for-den-koensmaessige-sammensaetning-af-ledelse>.

Sociale og medarbejdermæssige tiltag og handlinger, herunder risici

Vi har i det daglige stor fokus på den enkelte medarbejders udvikling og trivsel. Dette sker gennem daglig og nærværende ledelse samt årlige medarbejderudviklingssamtaler, hvor udvikling på såvel det personlige som faglige plan, indhold i jobbet og udvikling heri samt medarbejderens relation til og trivsel i AO drøftes. På baggrund heraf udarbejdes en individuel udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Vi er opmærksomme på, at ikke alle har lige muligheder, og søger at kompensere for dette gennem oprettelse af fleks- og skånejobs samt i samarbejde med kommunen at gennemføre arbejdsprøvninger i virksomheden. Dette giver god mening både i forhold til vores betydning i lokalsamfundet og i forhold til de af vores medarbejdere, som ikke længere har mulighed for at arbejde på samme vilkår som tidligere. Vi har af samme årsag en seniorpolitik, der giver vores ansatte mulighed for i god tid at planlægge pension og indholdet af de sidste år på arbejdspladsen, så jobbet tilpasses den enkeltes muligheder og ønsker.

I arbejdsmiljøudvalget er der stor fokus på medarbejdernes sikkerhed og sundhed. Der følges tæt op på arbejdsulykker og sygefravær som følge heraf, ligesom Arbejdstilsynets besøgsrapporter gennemgås, og ved behov udarbejdes handlingsplaner for efterlevelse af eventuelle påbud.

Vi har i 2018 implementeret en stresspolitik i AO. Der er gennemført kurser for en stor del af vores ledere og arbejdsmiljøorganisationen for at højne informationsniveauet om forebyggelse af stress, identifikation af symptomer samt håndtering af stressramte medarbejdere. Vi forventer at gennemføre tilsvarende kurser for de resterende ledere i 2019.

Da medarbejderne er AO's væsentligste aktiv og afgørende for virksomhedens succes og resultater, knytter de væsentligste risici sig naturligt til medarbejderforhold. AO anser risikoen for ikke at være i stand til at fastholde dygtige medarbejdere samt risikoen for ikke at kunne rekruttere og udvikle de nødvendige ressourcer og kompetencer som de største risici.

Dette søger AO at imødekomme gennem stort fokus på medarbejdernes udvikling og trivsel samt ved, som en af de største grossistvirksomheder i branchen, at være synlig og tilstedeværende i branchen.

Vi ansætter herudover hvert år nye elever for at sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært inden for faget. Vi har i 2018 ansat 13 nye elever (2017: 22 elever). Det lavere antal elever i forhold til 2017 kan henføres til manglende kvalificerede ansøgninger i forhold til AO's ønsker og behov.

Nøgletal og resultater for 2018 for sociale forhold og medarbejderforhold

Der er arbejdet på mange fronter med sociale forhold og medarbejderforhold i 2018. Mange tiltag og aktiviteter har ikke kunne måles eller vejes, men har alle medvirket til at sikre gode arbejdsforhold og trivsel for den enkelte på arbejdspladsen.

Af de tiltag, som har kunne måles, er der opnået følgende resultater i 2018:

Uddannelse og kønsmæssig sammensætning:

- Vi har i 2018 haft et mål om, at hver medarbejder gennemsnitligt skal have 2,2 kursusdage. Dette er opnået, idet det gennemsnitlige antal kursusdage pr. medarbejder i 2018 er på 2,4 dage.

- Vi har i 2018 haft et mål om, at antallet af elever udgør 3 % af medarbejderstaben. Vi har i 2018 ansat 13 nye elever svarende til 2 % af medarbejderstaben med udgangen af året (2017: 22 elever svarende til 3 %). Målet er ikke opnået som følge af manglende kvalificerede ansøgninger.
- Den kønsmæssige fordeling i AO på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, udgør i 2018 11 % kvinder og 89 % mænd (2017: 9 % kvinder og 91 % mænd) sammenholdt med en samlet kønsfordeling i AO på 19 % kvinder og 81 % mænd (2017: 19 % kvinder og 81 % mænd). Vores mål for 2018 var at opnå en fordeling på 11 % kvinder og 89 % mænd på øvrige ledelsesniveauer samt en uændret kønsmæssig fordeling i AO. Begge dele er opnået i 2018.. Direktionen består uændret af to kvinder svarende til 40 % (2017: 2 kvinder = 40 %) og tre mænd svarende til 60 % (2017: 3 mænd = 60 %).

Vi har i 2018 foretaget en vurdering af, hvorvidt de iværksatte handlinger og aktiviteter er tilstrækkelige til at opnå vores mål for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer. Det er fortsat vores vurdering, at de iværksatte tiltag vil have en positiv effekt på længere sigt.

Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2018 udgjorde således 10 % (2017: 12 %), hvilket er marginalt lavere end i 2017.

Arbejdsmiljø:

- Antal arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere udgjorde i 2018: 3,6 arbejdsulykker, heraf 55 % med en dags fravær eller mindre (2017: 2,5 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, herunder 38 % med en dags fravær eller mindre). Målet for 2018 var at reducere antallet af arbejdsulykker med mindst 10 % til højst 2,3 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere. Målet for 2018 er ikke nået. Årsagen hertil skal primært søges i større travlhed og færre medarbejdere i vores butikker. Vi vil i 2019 fokusere på sikkerheden i vores butikker for at sikre, at frekvensen af arbejdsulykker atter mindskes.
- Målet for 2018 var et sygefravær på maksimalt 3 %. Vi har i 2018 ændret opgørelsesmetode, så fraværsprocenten baseres på faktiske tal pr. medarbejder fremfor gennemsnit. Det har betydet en stigning i det beregnede sygefravær. Sygefraværet har således i 2018 udgjort 4,3 % (2017: 3,4 % og ved anvendelse af ny opgørelsesmetode 3,8 %). Målet for 2018 er derfor ikke opnået. Årsagen til det højere sygefravær skal findes i den tilpasning af medarbejderstyrken, som er sket i 2018. Vi har for 2019 en forventning om, at sygefraværet atter vil falde.
- Vi har grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Målet har været ikke at få nogen påbud fra Arbejdstilsynet.

Vi er i 2018 ikke nået i mål med vores vigtige mål for antal arbejdsulykker og sygefravær primært som følge af den igangværende transformation af AO. Det er vi ikke tilfredse med og vil for 2019 have et forøget fokus på arbejdsulykker og sygefravær.

Forventninger til arbejdet i 2019

I 2019 fortsætter vi vores fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling og har fastsat følgende mål:

Uddannelse og kønsmæssig sammensætning:

- Gennemsnitligt antal kursusdage pr. medarbejder: 2,2 dage. Der vil i 2019 fortsat være fokus på individuel kompetenceudvikling, således at AO fastholder det høje niveau for uddannelsesaktiviteter.

- Elever udgør ca. 3 % af AO's medarbejderstab. Vi har valgt at fastholde målet for 2019, idet vi vurderer, at det er vigtigt løbende at tilføje AO nye kræfter og kompetencer og sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært indenfor faget.
- Vi har valgt at fastsætte et mål på minimum 11 % for 2019 for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer.

Arbejdsmiljø:

- Sygefravær er revurderet efter ny opgørelsesmetode og målet er fastsat til et sygefravær på maksimalt 3,5 %. Vi vil i 2019 følge udviklingen i sygefraværet nøje og iværksætte yderligere tiltag til reduktion af sygefraværet, såfremt den forventede reduktion ikke realiseres, blandt andet gennem hurtig og tættere opfølgning på medarbejdere med fravær.
- Antal arbejdsulykker reduceres med 30 % til et normalt niveau på ca. 2,5 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere.
- Grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Ingen påbud. Arbejdsmiljø ligger os på sinde i AO. Det er derfor vigtigt for os, at vi opfylder Arbejdstilsynets regler og retningslinjer og ikke modtager nogen påbud.

Respekt for menneskerettigheder

Politik

AO lever op til gældende lovgivning og internationale konventioner på menneskerettighedsområdet i de lande og lokalområder, hvor vi har aktiviteter.

Vi har vurderet, at vi alene har aktiviteter i lande, hvor menneskerettigheder er en integreret del af landets lokale lovgivning, og hvor denne er både anerkendt og respekteret af såvel erhvervsliv som civilbefolkning.

Vi har derfor valgt ikke at have en egentlig politik for menneskerettigheder og vurderer ikke, at vi har direkte risici i relation til menneskerettigheder.

Det er vores opfattelse, at vores nuværende politikker og praksis på medarbejderområdet understøtter overholdelsen af lokalt og internationalt anerkendte menneskerettigheder og henviser til afsnittet ovenfor om sociale forhold og medarbejderforhold, hvor vores politikker, værdier, handlinger, risici, mål og resultater er nærmere beskrevet.

Vi er imidlertid opmærksomme på, at vores samhandel med leverandører kan udgøre en potentiel risiko for overtrædelse af menneskerettighederne primært ved direkte og indirekte indkøb fra lande, hvor den lokale lovgivning ikke er klar på området, eller hvor denne ikke er anerkendt, respekteret og håndhævet. Vi har på den baggrund fastlagt et etisk regelsæt for leverandører, som er nærmere beskrevet nedenfor i afsnittet "CSR og samarbejdspartnere".

Der er ikke opsat mål, gennemført aktiviteter i 2018 eller planlagt aktiviteter i 2019 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.

Antikorruption og bestikkelse

Politik

AO lever op til gældende lovgivning og internationale konventioner for god forretningsskik, herunder antikorruption og bestikkelse i de lande og lokalområder, hvor vi har aktiviteter.

Vi har vurderet, at vi alene har aktiviteter i lande, hvor regler mod korruption og bestikkelse er en integreret del af landets lokale lovgivning, og hvor denne er både anerkendt og respekteret af såvel erhvervsliv som civilbefolkning. Vi har derfor valgt ikke at have en egentlig politik for antikorruption og bestikkelse og vurderer ikke, at vi har større risici i relation til korruption og bestikkelse.

Vi anerkender imidlertid, at grænserne for korruption og bestikkelse kan være flydende selv i et velreguleret land som Danmark. Vi har derfor interne regler og procedurer, der sikrer vores uafhængighed af kunder og leverandører og regulerer områder som bl.a. leverandør- og kundearrangementer, herunder gaver, og som sikrer overholdelsen af den gældende konkurrencelovgivning.

Vi er opmærksomme på, at vores samhandel med leverandører kan udgøre en potentiel risiko i relation til overholdelse af almindeligt anerkendte regler indenfor korruption og bestikkelse primært ved direkte og indirekte indkøb fra lande, hvor den lokale lovgivning ikke er klar på området, eller hvor denne ikke er anerkendt, respekteret og håndhævet. Vi har på den baggrund fastlagt et etisk regelsæt for leverandører, som er nærmere beskrevet nedenfor i afsnittet "CSR og samarbejdspartnere".

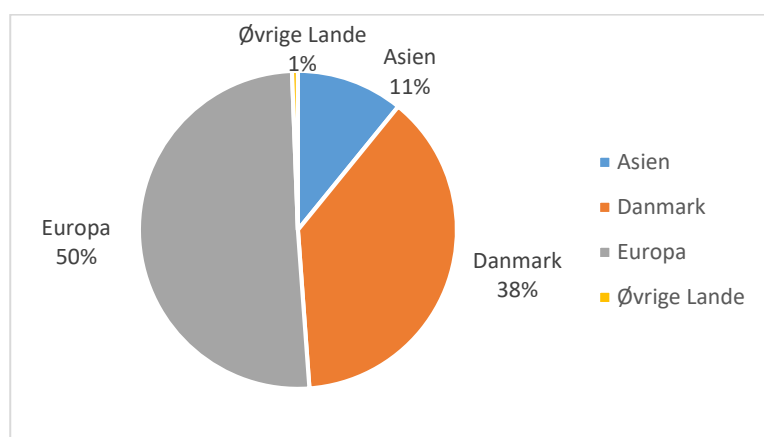
Der er ikke opsat mål, gennemført aktiviteter i 2018 eller planlagt aktiviteter i 2019 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.

CSR og samarbejdspartnere

Vi er bevidste om, at vi i vores samhandel med leverandører kan blive udfordret på vores ønsker og politikker i relation til miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder og korruption og bestikkelse.

For at opnå et samlet billede af AO's risiko i relation til indkøb af varer analyserer vi løbende AO's indkøb fordelt på oprindelsesland.

For 2018 ser AO's indkøb af varer fordelt på oprindelsesland ud som følger:



Vi vurderer, at vores risiko overordnet set er relativt begrænset og primært relaterer sig til indkøb i Asien og andre lande udenfor Europa, svarende til ca. 12 % af AO's indkøb af varer hos leverandører.

Vi har på baggrund heraf udarbejdet et etisk regelsæt for leverandører, som drøftes med leverandøren forinden aftaleindgåelse eller forlængelse af aftale, og som er en integreret del af samhandelskontrakten.

I det etiske regelsæt er indeholdt bestemmelser omkring leverandørens og dennes underleverandørers efterlevelse af internationalt anerkendte regler for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø samt bestikkelse og korruption. Vi har i 2019 opdateret regelsættet og blandt andet skærpet bestemmelserne omkring bestikkelse og antikorruption.

Det etiske regelsæt er godkendt af bestyrelsen og er tilgængeligt på <https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat/>.

Vi håber gennem vores drøftelser og det etiske regelsæt at inspirere og motivere vores leverandører til at sætte mål for og arbejde med CSR gennem deres aktiviteter, men vi stiller endnu ikke krav om afrapportering til os.

Vi vil i 2019 fortsat overvåge og vurdere behovet for yderligere tiltag på området.