

CSR

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR
SAMFUNDSANSVAR
JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99a



**20
19**

CSR 2019

Brødrene A & O Johansen A/S
Rørvang 3 - 2620 Albertslund
CVR-nr. 58 21 06 17

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S (i det følgende AO) er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2019.

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 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 respekterer de ti principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption, som er udtrykt i FN's Global Compact.

“I VORES ARBEJDE MED SAMFUNDS-ANSVAR 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.

Vi har i 2020 til hensigt at påbegynde arbejdet med at få vores politikker og mål for samfundsansvar forankret i de af FN's verdensmål, der er relevante for os, så vi for 2021 kan sætte mål, der synliggør vores bidrag til de udvalgte verdensmål.

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 14001:2015 i Danmark og Sverige og blevet re-certificeret igen i 2019 af DNV.

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, processer 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.

MILJØMÆSSIGE TILTAG OG HANDLINGER, HERUNDER RISICI

Vi har i sidste halvdel af 2019 styrket vores miljø- og energiarbejde og forankret dette endnu stærkere i vores ledelsessystem. Vi har en tiltro til, at dette vil have en afsmittende effekt på hele organisationen og give resultater på længere sigt.

Der er etableret fjernaflæsning på mere end 95 % af vores lokationer på varme og el. De resterende håndværkerbutikker, hvor det ikke har været muligt at etablere fjernaflæsning, vil fortsætte med manuel aflæsning. Fjernaflæsningen af varme og el på vores danske lokationer er i 2019 begyndt at give resultater, og vi oplever en stigende bevidsthed lokalt.

Vores landsdækkende affaldsaftale 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 bortskaffer disse ved at sende affaldet til centrallageret sammen med transport af returvarer. Centrallageret bortskaffer affaldet sammen med andet relevant affald fra centrallageret.

Vi har på centrallageret udfaset alle dieseltrucks og i stedet erhvervet el-trucks.

Vi har i 2019 fortsat vores udskiftning af ikke tidssvarende belysning med moderne og energibesparende LED-belysning på flere af vores lokationer.

I 2019 har vi ligeledes 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.

Vi har arbejdet videre med at reducere antallet af kørte kilometer i firmaets tjeneste, herunder at finde

relevante og tilgængelige målepunkter for vores indsats. Det sidste har vist sig at være en stor udfordring, idet vi for vores firmabiler ikke har separat registrering af privat kørsel, ligesom det har vist sig svært at finde retvisende nøgletal for stigningen i afholdelsen af Skype-møder. Uanset dette fortsætter vores arbejde med dette område i 2020.

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_2020. Se også omtale nedenfor under afsnittet "CSR og samhandels-partnere".

I håndværkerbutikkerne informerer vi kunderne om miljørigtige produkter og tilbyder i mange butikker gratis returnering af lyskilder, pumper fra Grundfos, batterier, porcelæn og PVC gennem "WUPPI"-ordningen. Vi vil også gennem energioptimering i vores butikker gå foran i bestræbelserne på at spare på energien og samtidig gøre vores kunder opmærksomme på nye muligheder for energibesparelser.

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 2019

Vi har i 2019 med udgangspunkt i AO's miljøpolitik arbejdet videre med miljøindsatsen med henblik på at opnå AO's miljø- og klimamål for 2019..



AFFALD

VI HAR I 2019 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

Med den danske landsdækkende affaldsaftale har der også i 2019 været fokus på at opfylde målet om at genanvende mere end 75 % af den samlede affaldsmængde på AO's centrallager og logistik-center. Der er genanvendt 90 % af de samlede affaldsmængder (2018: 87 % på centrallager i Albertslund og logistikcenteret i Horsens). Målet for 2019 er herved opnået.

Målet for håndværkerbutikkerne var at genanvende mere end 40 % af affaldsmængderne i AO's håndværkerbutikker. Vi har i 2019 genanvendt 36 % af affaldsmængderne i AO's håndværkerbutikker (2018: 38 %) og har dermed ikke nået vores mål. Årsagen til den lave genanvendelses-procent er, at en del butikkerne også i 2019 har taget imod brugte toiletter m.m. (ikke genanvendelige) fra vores kunder. Reguleret herfor udgør genanvendelsesprocenten 39 % for håndværkerbutikkerne..

Målet for optimering af fyldningsgraden i affaldscontainere i håndværkerbutikkerne i Danmark har været at reducere antallet af tømninger med mere end 10 % i 2019. Det har ikke været muligt at finde de nødvendige data for 2018, da en del af vores butikker først er kommet ind under den landsdækkende affaldsaftale i løbet af 2018.

Vi har derfor ikke kunne opgøre udviklingen i antallet af tømninger og kan derfor ikke konstatere, om vores mål er opfyldt. Vi har i 2019 opstartet arbejdet med at implementere individuelle afhentningsfrekvenser på de enkelte lokationer, så disse tilpasses de reelle behov for tømninger.

Vi har i 2019 haft et mål om at øge vores genbrug og salg af engangspaller med 10 %, så mindst mulige brugbare paller bortskaffes som affald. Vi kom fra et meget lavt niveau i 2018 og er i 2019 lykkedes med at fordoble salget. Målet for 2019 er dermed nået. Vi fortsætter vores bestræbelser på at øge genbrug og salg af engangspaller i 2020



ENERGIFORBRUG

VI HAR I 2019 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

Vi har haft et samlet mål for perioden 2018-2020 om at reducere vores samlede energiforbrug AO i Danmark med 15 %.

Vi har i løbet af 2018 implementeret fjernaflæsning hos mere end 95 % af vores håndværkerbutikker, og det er derfor først her i 2019, at vi kan følge vores samlede forbrug. Vi har i 2019 reduceret vores samlede målte energiforbrug med 5 % målt i forhold til målt forbrug i 2018, hvor ikke alle butikker var koblet på fjernaflæsning i første halvdel af 2018. Baseret på det, er det vores vurdering, at vi som minimum har reduceret vores forbrug med 5 % i forhold til 2018.

Det har endvidere været et mål at få gennemført fem større energispareprojekter i 2019. Det er opnået i form af primært udskiftning af lyskilder til LED på en række lokationer.



TRANSPORT

VI HAR I 2019 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

Vi har i 2019 haft fokus på fortsat at udnytte håndværkerbutikkene 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 2019 steget med 22 % sammenholdt med 2018. Dette skal ses i forhold til en omsætningsfremgang på 6 %. Målet for 2019 er herved opnået.

I 2019 har vi endvidere haft et mål om, at udviklingen i antal drops (fysiske leveringer) er mindre end udviklingen i omsætningen. Fysiske leveringer er i 2019 forøget med 5 % i forhold til 2018, mens omsætningen er steget med 6 % i forhold til 2018. På baggrund heraf har vi nået vores mål for 2019.

Vi har i 2019 haft fokus på at reducere kørte km i firmaets tjeneste ved at tilbyde Skype-løsninger og have en politik for samkørsel. Vi kan imidlertid ikke direkte måle nedgangen i kørte km i firmaets tjeneste på vores firmabiler, da kørslen her sammensætter sig af en privat og en erhvervs-mæssig del. Vi kan derfor ikke dokumentere, at vores mål om en 10 % reduktion er opnået.

Vi kan til gengæld konstatere, at brændstofforbruget pr. kørt km er reduceret, idet vi kører 5 % længere på hver liter brændstof.

VI ER OVERORDNET SET TILFREDSE MED DE OPNÅEDE RESULTATER I 2019.



FORVENTNINGER TIL ARBEJDET I 2020

I 2020 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 2020 fortsat 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 2020 gennem styrket lokal opfølgning på energiforbrug samt benchmark på tværs af håndværkerbutikker arbejde med at reducere vores energiforbrug (el og varme). Vi har en forventning om, at dette vil medvirke til at styrke 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 2020 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 fortsætte vores fokus på anvendelse af Skype-møder og samkørsel med henblik på at reducere antallet af kilometer, der køres i firmaets tjeneste.

MILJØ- OG KLIMAMÅLENE FOR 2020 ER FASTSAT TIL:

AFFALD:

Genanvendelse af mere end 85 % 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 målt ved en reduktion på minimum 10 % i antallet af tømninger.

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 og dermed minimum en isoleret reduktion i 2020 på 5%.

Gennemførelse af fem energiprojekter 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.

Udviklingen af samlede kørte kilometer i firmabiler er mindre end udviklingen i omsætningen.



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 4. december 2019 godkendt en politik for mangfoldighed i selskabets ledelse. Politikken kan ses på https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/politik_mangfoldig_ledelse_2020.

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/2019/koensmaessig_sammensaetning_2019_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_2020.

SOCIALE OG MEDARBEJDERMÆSSIGE TILTAG OG HANDLINGER, HERUNDER RISICI

Vi har i det daglige stort 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 stort 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 2019 haft fokus på at undgå løfteskader på vores centrallager i Albertslund og har i den forbindelse investeret i løftegrej og ombygget varemottagelsen, så der ikke længere er samme behov for manuelle løft.

På ledelsesplan er der i arbejdsmiljøudvalget i 2019 arbejdet med i større grad at få integreret arbejdsmiljødelen i driftsledelsen.

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.

NØGLETAL OG RESULTATER FOR 2019 FOR SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

Der er arbejdet på mange fronter med sociale forhold og medarbejderforhold i 2019. 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.

UDDANNELSE OG KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING

AF DE TILTAG, SOM HAR KUNNE MÅLES, ER DER OPNÅET FØLGENDE RESULTATER I 2019:

Vi har i 2019 haft et mål om, at hver medarbejder gennemsnitligt skal have 2,2 kursusdage.

Dette er mere end opnået, idet det gennemsnitlige antal kursusdage pr. medarbejder i 2019 er på 2,9 dage.

Vi har i 2019 haft et mål om, at antallet af elever bør udgøre 3 % af medarbejderstaben.

Vi har i 2019 ansat 15 nye elever svarende til 2,4 % af medarbejderstaben med udgangen af året (2018: 13 elever svarende til 2,0 %).

Vi er meget selektive i vores ansættelse af elever, og målet blev derfor ikke nået i 2019.

Den kønsmæssige fordeling i AO på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, udgør i 2019 11 % kvinder og 89 % mænd (2018: 11 % kvinder og 89 % mænd) sammenholdt med en samlet kønsfordeling i AO på 19 % kvinder og 81 % mænd (2018: 19 % kvinder og 81 % mænd).

Vores mål for 2019 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 2019.

Direktionen består uændret af to kvinder svarende til 40 % (2018: 40 %) og tre mænd svarende til 60 % (2018: 60 %).

Vi har i 2019 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 har en positiv effekt.

Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2019 udgjorde således 10 % og er på niveau med 2018.



ARBEJDSMILJØ

AF DE TILTAG, SOM HAR KUNNE MÅLES, ER DER OPNÅET FØLGENDE RESULTATER I 2019:

Antal arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere udgjorde i 2019: 2,5 arbejdsulykker, heraf 47 % med en dags fravær eller mindre (2018: 3,6 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, herunder 55 % med en dags fravær eller mindre). Målet for 2019 har været at reducere antallet af arbejdsulykker med 30 % til et acceptabelt niveau på ca. 2,5 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere. Målet for 2019 er herved opnået.

Målet for 2019 har været et sygefravær på maksimalt 3,5 %. Sygefraværet har i 2019 udgjort 3,9 % (2018: 4,3 %). Sygefraværet er reduceret i forhold til 2018, men desværre ikke nok til at opfylde målet for 2019. Reduktionen i sygefraværet skyldes en tættere opfølgning på fravær, men en samtidig stigning i længerevarende sygdomsforløb har gjort, at vi ikke når målet for 2019.

Vi har grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Målet har været ikke at få nogen påbud fra Arbejdstilsynet.

VI ER I 2019 IKKE NÅET I MÅL MED VORES VIGTIGE MÅL FOR SYGEFRAVÆR PRIMÆRT SOM FØLGE AF FLERE LÆNGEREVARENDE SYGDOMSFORLØB. VI VIL FOR 2020 FORTSAT HAVE ET FORØGET FOKUS PÅ SYGEFRAVÆR.

FORVENTNINGER TIL ARBEJDET I 2020

I 2020 fortsætter vi vores fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling og har fastsat følgende mål:

UDDANNELSE OG KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING:

Gennemsnitligt antal kursusdage pr. medarbejder: 2,5 dage. Der vil i 2020 fortsat være fokus på individuel kompetenceudvikling, således at AO fastholder det høje niveau for uddannelsesaktiviteter.

Elever skal udgøre ca. 3 % af AO's medarbejderstab. Vi har valgt at fastholde målet for 2020, idet vi vurderer, at det er vigtigt løbende at tilføre AO nye kræfter og kompetencer og sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært indenfor faget.

Vi har valgt at fastholde vores mål for 2020 på niveau med 2019 (11%) for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer.

ARBEJDSMILJØ:

Målet for sygefravær er fastsat til et sygefravær på maksimalt 3,5 %, hvor vi fortsat vil følge udviklingen nøje og iværksætte yderligere tiltag til reduktion af sygefraværet, såfremt den forventede effekt ikke realiseres.

Antal arbejdsulykker reduceres med 10 % i 2020 svarende til 2,25 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 2019 eller planlagt aktiviteter i 2020 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 antikorrupition og bestikkelse i de lande og lokalområder, hvor vi har aktiviteter.

Vi har vurderet, at vi alene har aktiviteter i lande, hvor regler mod korrupition 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 antikorrupition og bestikkelse og vurderer ikke, at vi har større risici i relation til korrupition og bestikkelse.

Vi anerkender imidlertid, at grænserne for korrupition 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 korrupition 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".

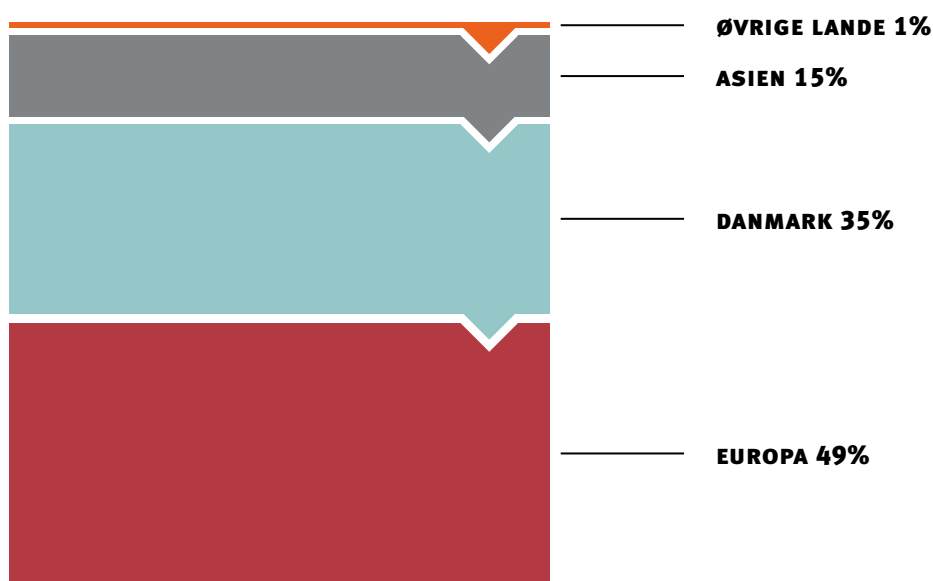
Der er ikke opsat mål, gennemført aktiviteter i 2019 eller planlagt aktiviteter i 2020 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.



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 2019 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. 16 % (2018: 12 %) af AO's indkøb af varer hos leverandører. Indkøb udenfor Europa har i 2019 været stigende som følge af en større satsning på primært el-sortiment. Vi følger løbende udviklingen.

Vi har udarbejdet et etisk regelsæt for leverandører, som drøftes med leverandøren forinden aftaleindgåelse eller forlængelse af aftale, og som er en integreret del af samhandelskontrakten. Regelsættet er tiltænkt anvendt som en forventningsafstemning mellem AO og vores leverandører.

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_2020.

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 2020 fortsat overvåge og vurdere behovet for yderligere tiltag på området.



CSR

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR
SAMFUNDSANSVAR
JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99A

Brødrene A & O Johansen A/S
Rørvang 3
2620 Albertslund

Tlf. 7028 0000
Fax 7028 0101

CVR-nr. 58 21 06 17

ao.dk