

ESG

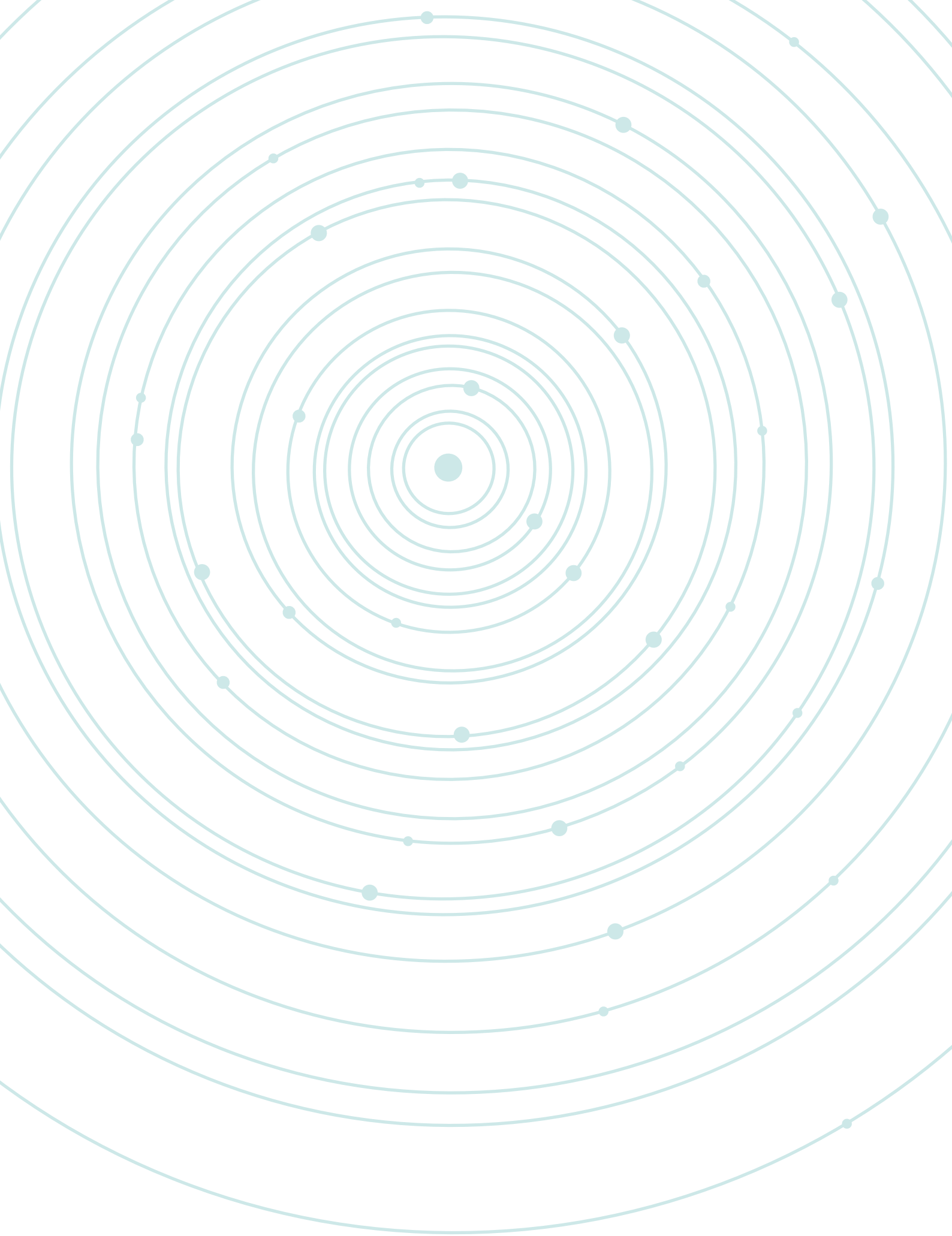
LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR
SAMFUNDSANSVAR
JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99a

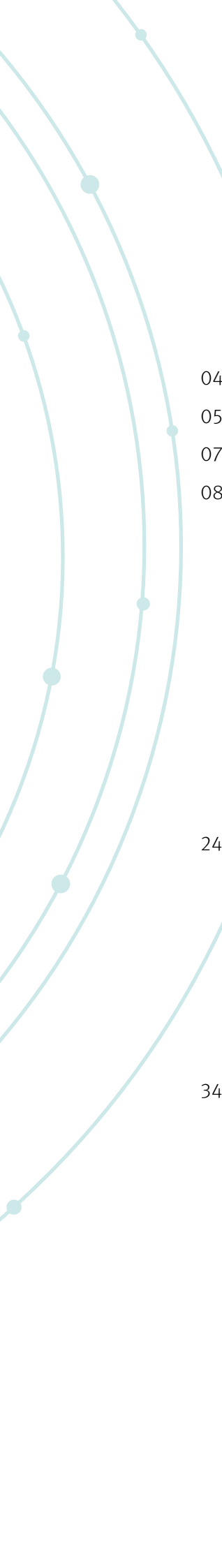


**20
21**

ESG 2021

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





04	AO'S ESG-RAPPORT 2021
05	AO'S FORRETNINGSMODEL
07	AO'S VALG OG PRIORITERING AF INDSATSOMRÅDER
08	MILJØ OG KLIMA
08	Politik
09	AO vil være CO ₂ -neutral i 2030
10	Miljø- og klimamæssige tiltag og handlinger
11	Affald og genanvendelse
14	Energiforbrug
14	Transport
15	Due diligence og risici
15	Nøgletal og resultater for 2021 - miljø og klima
20	Forventninger til arbejdet og mål for 2022
24	SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD
24	Politik
25	Sociale og medarbejdermæssige tiltag og handlinger, herunder risici
28	COVID-19-pandemien
29	Nøgletal og resultater for 2021 - sociale forhold og medarbejderforhold
30	Forventninger til arbejdet og mål for 2022
34	GOVERNANCE
34	Anbefalinger for god selskabsledelse
36	Whistleblowerordning
36	Risikostyring
36	Relation til interessenter, herunder aktionærer
37	Leverandører og samarbejdspartnere

AO'S ESG-RAPPORT FOR 2021

AO's ESG-rapport for 2021 indeholder den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S (i det følgende AO), der er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2021 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2021.

I AO mener vi, at alle har et ansvar for at forvalte de ressourcer og muligheder, som er tilgængelige for os, på en ansvarlig måde, der sikrer den næste generation de bedst mulige forhold at tage afsæt i.

Ansvarlighed og ordentlighed, er en integreret del af AO-kulturen og kommer til udtryk i samhandlen med vores kunder, leverandører og samarbejdspartnere, i den daglige ledelse af vores medarbejdere og overfor det samfund, som vi er en del af og ønsker at bidrage til.

Vi lever op til gældende lovgivning og internationale konventioner i de lande og lokalområder, hvor vi driver forretning.

Vi støtter og efterlever de ti principper i FN's Global Compact om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption i alle dele af vores forretning, og vi støtter op om FN's verdensmål med konkrete handlinger indenfor udvalgte verdensmål.

Vi har i 2021 formuleret en samlet politik for samfundsansvar, der er godkendt af bestyrelsen, og som kan læses og downloades på <https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/politik-for-samfundsansvar-2022>.

Vi ønsker at bidrage til et bæredygtigt samfund og har valgt at fokusere vores indsats på miljø og klima, sociale forhold og en governance i vores virksomhed, der bygger på ordentlighed og redelighed.

Denne rapport for Environment, Social and Governance (ESG) afrapporterer på vores mål, aktiviteter og resultater på alle tre områder.

AO'S FORRETNINGSMODEL

AO-koncernen er en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed med aktiviteter i Danmark, Sverige og Norge. Vores kunder befinder sig primært i Danmark, og vi foretager størstedelen af vores indkøb i Europa.

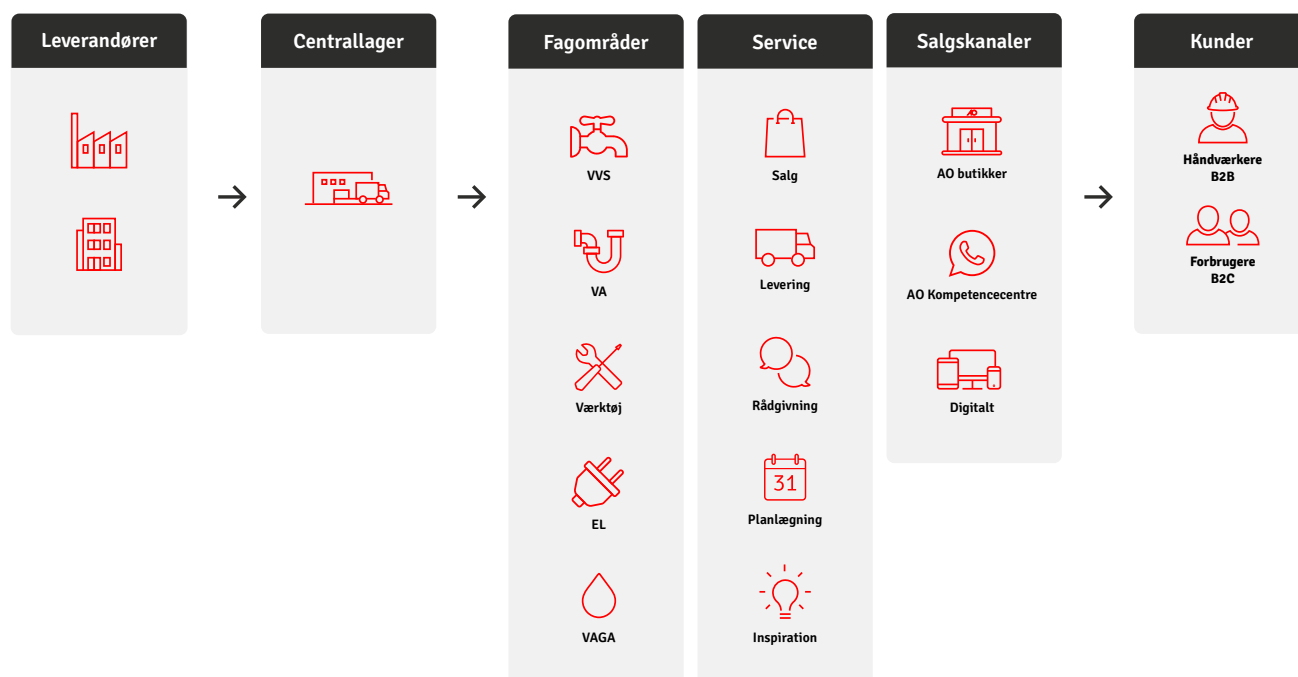
AO handler med et bredt teknisk varesortiment inden for Varme, Ventilation og Sanitetsteknik (VVS), El-teknik (EL), Vand og Afløb (VA) samt Værktøj.

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

Vi henvender os til såvel det professionelle marked som 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.

Selvbetjening og robotteknologi er blevet en naturlig del af dagligdagen i AO og er implementeret i både butikker og administration. Med AO365 og brugervenlige onlinesystemer kan vores kunder handle døgnet rundt både i vores butikker og online.

Vores forretningsmodel er illustreret nedenfor:





“AO’s håndværkerbutikker sikrer nærhed til kunder i alle dele af landet.”

Vi har udviklet en række IT-koncepter og e-handelsløsninger til at styrke vores kunders konkurrenceevne og effektivisere deres forretningsgange via AO.dk, smartphoneapps og selvbetjeningsløsninger i vores 51 butikker samt to B2C-butikker, Greenline og CompletVVS, i Danmark og 5 butikker i Sverige.

I 2021 er AO365 udrullet i hele butiksnettet. Kunderne kan herefter via en AO365-app på deres smart-phone frit handle i alle vores butikker hele døgnet, året rundt. AO365 har med ét slag fjernet åbningstiden. Vores butik er kundens butik. Vores lager er kundens lager!

COVID-19-pandemien, og den følgende usikkerhed i befolkningen, har også i 2021 præget erhvervslivet væsentligt, både i Danmark og på de øvrige markeder, hvor AO har salgsaktiviteter.

Især i første kvartal 2021 var Danmark ramt af nedlukning, og i dele af foråret var fysiske byggemarkeder nedlukkede. Dette medførte en ekstraordinær B2C-vækst generelt via vores webshops.

AO’s håndværksbutikker sikrer nærhed til kunder i alle dele af landet.

AO har fra første nedlukning i 2020 etableret procedurer og beskyttelsesforanstaltninger, der sikrede, at vores medarbejdere og kunder kan føle sig trygge i handelssituationen i vores butikker. Der har også i 2021 været en stigning i antal kundeekspeditioner.

I perioden med delvis nedlukning af mange dele af samfundet har kunderne efterspurgt fleksibilitet ved valg af salgsplatforme og handelsform. AO har som omnichannel-virksomhed kunnet tilbyde dette. De mange digitale handelsformer og valgmuligheder gør, at kunderne kan vælge at gennemføre deres handel på den måde, der passer dem bedst i situationen. Under pandemien har vi oplevet, at flere kunder ønsker at handle på en måde, hvor man ikke står skulder ved skulder med andre kunder eller salgspersonale, og her har vi kunnet tilbyde både døgnåbne butikker og selvbetjeningsløsninger.

Den digitale andel af omsætningen udgjorde i 2021 godt halvdelen af totalomsætningen. Ud over vækst i salg på websider var der betydelig vækst i alle digitale handelsformer gennem 2021.

AO'S VALG OG PRIORITERING AF INDSATSOMRÅDER

Vi har med afsæt i FN's Global Compact foretaget en analyse af CSR-relaterede risici og den samfundsmæssige virkning, vi har i de lokalområder, hvor vi driver forretning. Dette har givet os en indsigt i, hvor vi påvirker positivt og negativt og dermed, hvor vi kan bidrage fremadrettet.

Det er vores vurdering, at de lande, vi driver forretning i, alle er velregulerede i relation til miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder samt antikorruption.

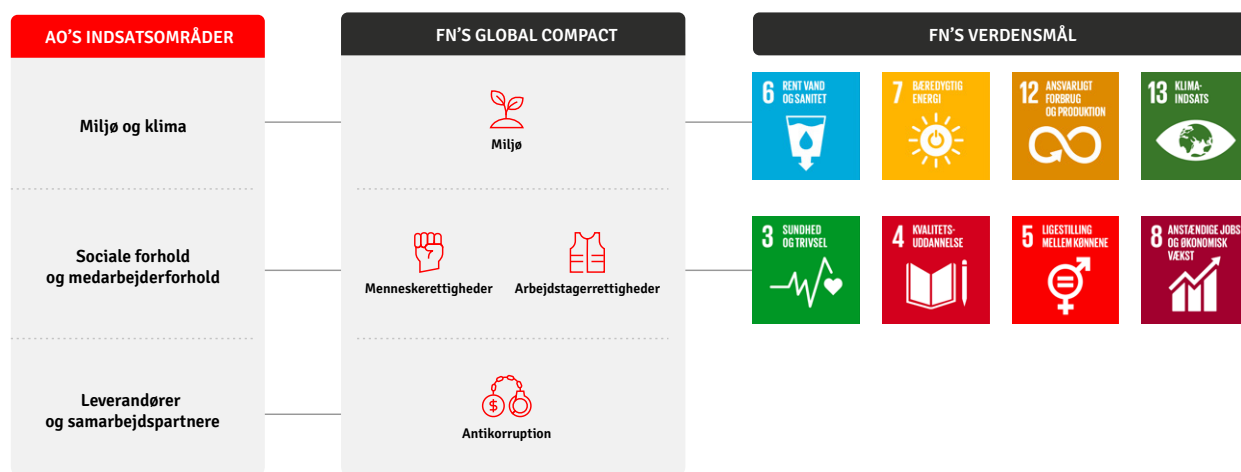
Vi har ud fra et ønske om at gøre en forskel og en vurdering af, hvor vi kan bidrage positivt, valgt at fokusere på Miljø og klima (E), Sociale forhold og medarbejderforhold (S) og Governance (G).

Dette er forankret i vores politik for samfundsansvar.

Vi tror på, at vi har en stærk platform for at kunne bidrage positivt via samarbejdet med vores kunder og leverandører. Vi er klar til at vejlede og hjælpe vores kunder med at opfylde deres ønsker til bæredygtighed og grønne løsninger. Vi ønsker at gøre det nemt for dem at vælge miljø- og klimavenlige produkter.

Vi stiller gennem vores etiske regelsæt krav til vores leverandører om at overholde principperne i Global Compact og dermed bidrage til opnåelsen af FN's verdensmål. Vi ønsker at udbygge dialogen med vores leverandører, så vi sammen kan påvirke den bæredygtige agenda positivt.

Vores indsatsområder og mål bidrager såvel til opfyldelse af FN's Global Compact som opnåelse af FN's verdensmål og kan illustreres som nedenfor:



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

MILJØ OG KLIMA



POLITIK

Vi har en særskilt miljøpolitik, der er en integreret del af vores samlede politik for samfundsansvar.

Vi tager vores ansvar alvorligt – også det, som ligger udover vores egen direkte forretning, og vi stræber efter at være på forkant og iværksætte konkrete ESG-initiativer, herunder når vi forbruger og investerer.

I AO mener vi, at alle har et ansvar for at forvalte de ressourcer og muligheder, som er tilgængelige for os, på en ansvarlig måde, der sikrer den næste generation de bedst mulige forhold at tage afsæt i. Vi ønsker at bidrage til et bæredygtigt samfund og har på miljøområdet valgt at leve op til høje standarder for miljøledelse på tværs af hele koncernen fra centrallageret i Albertslund til butikkerne i Danmark og Sverige.

AO ser national og international lovgivning som en minimumsstandard, og derfor ønsker vi at bidrage mere end lovgivningen tilsiger. Vi ønsker at beskytte miljøet yderligere ved løbende at forbedre vores miljøindsats. Vi stræber efter at være på forkant med udviklingen inden for de områder, som vi har prioriteret som vores primære fokusområder på miljøområdet.

I AO fokuserer vi på at reducere de væsentligste miljøpåvirkninger og har identificeret:

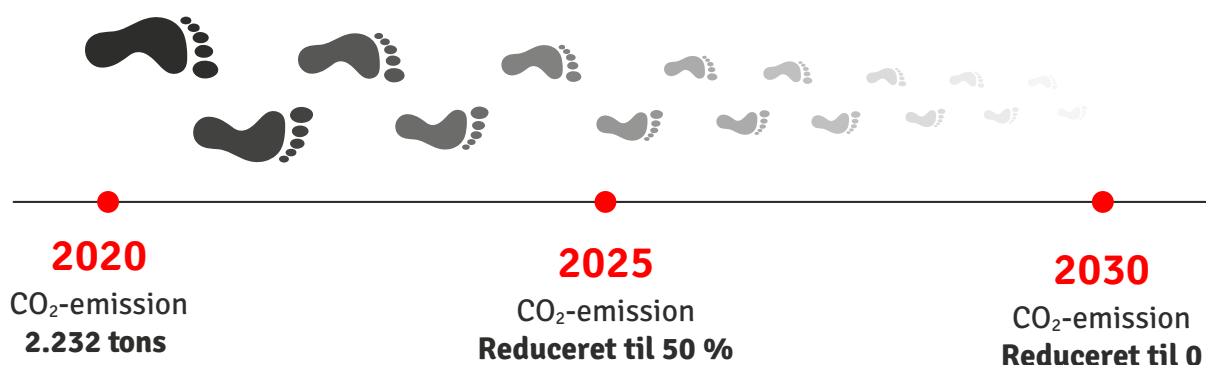
- Affald – reduktion og genanvendelse
- Energiforbrug – nedbringelse af el, varme og fossile brændsler
- Transport – en mindre miljøbelastende fragt.

I AO anvender vi høje standarder for miljøledelse. Derfor certificeres hele AO fra topledelsen til butikkerne i miljøledelsessystemet ISO14001, som blandt andet inkluderer, at vi vil:

- Involvere medarbejderne aktivt i miljøarbejdet
- Have miljø med på dagsordenen på interne salgs-, bestyrelses- og direktionmøder
- Måle afdelingerne på miljø, ligesom de bliver målt på andre resultater
- Sikre at initiativer med miljøpåvirkning planlægges, implementeres og evalueres i samarbejde med AO's ansvarlige miljøenhed.
- Hjælpe vores kunder til at træffe grønne valg, når de handler hos os.

AO's miljøpolitik skal ses i sammenhæng med vores politik for samfundsansvar, hvor også nedbringelsen af AO's klimaaftryk er centralt for AO's arbejde.

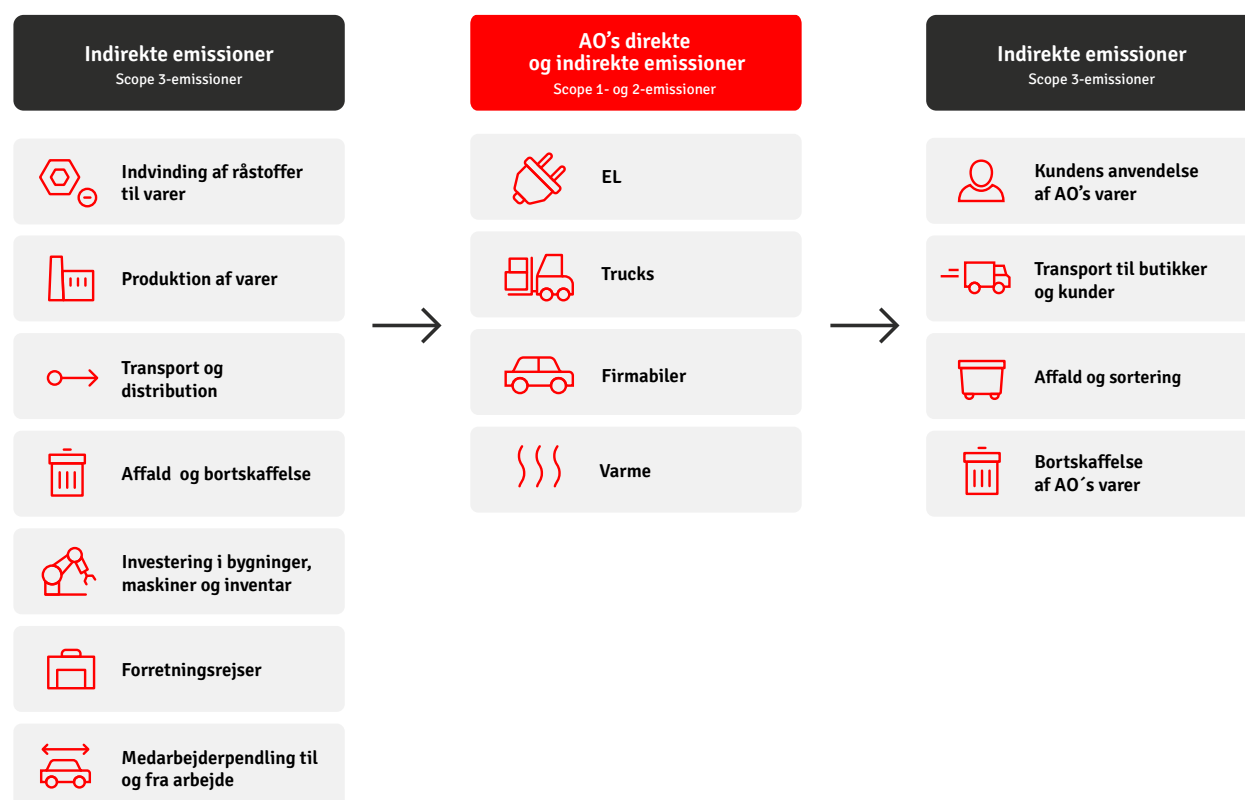
AO VIL VÆRE CO₂-NEUTRAL I 2030



Som IT- og logistikvirksomhed med salg af varer indenfor VVS, EL, Vand og Afløb samt Værktøj og kun en yderst begrænset egenproduktion via vores aktiviteter i Vaga Teknik er vores direkte miljø- og klimaaftryk begrænset.

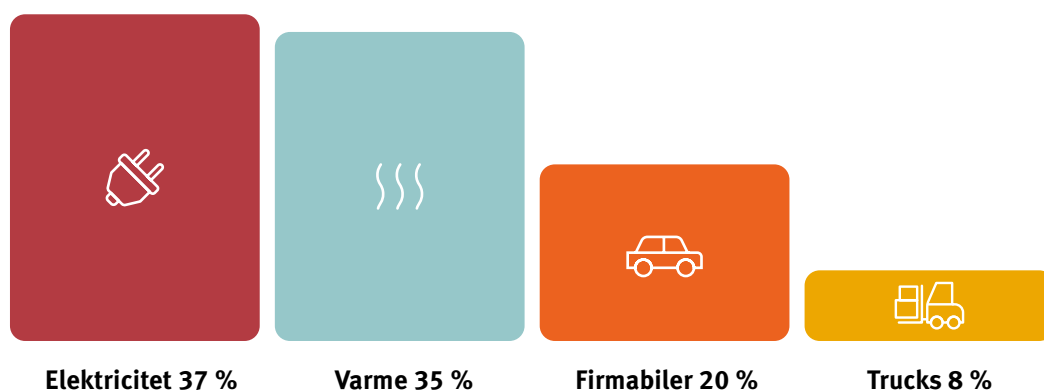
Størstedelen af AO's samlede CO₂-aftryk skal findes i de indirekte emissioner (scope 3), som er eksempelvis produktion og transport af AO-varer samt kundernes anvendelse og bortskaffelse af AO-varer.

Sammenhængen kan illustreres som nedenfor:



Vi har i 2021 arbejdet med at identificere selskabets eget direkte og indirekte klimaaftryk. Det har resulteret i et baseline CO₂-regnskab for 2020, som viser, at AO har et klimaaftryk for sine scope 1- og 2-emissioner på 2.232 tons CO₂ i 2020¹.

De 2.232 tons CO₂ fordeler sig således på forbrugstyper:



Vi har selvom, det er en beskedent CO₂-udledning, når vi sammenligner med selskabets størrelse, valgt at sætte et ambitiøst mål om at reducere vores CO₂-udledning med minimum 50 % i 2025 og være CO₂-neutrale på scope 1- og 2-emissioner i 2030.

Vi ønsker at minimere vores samlede klimapåvirkning i hele værdikæden, og vi vil derfor i de kommende år også arbejde på identifikation, indhentning af data og igangsættelse af aktiviteter til nedbringelse af scope 3-emissioner.

Vi vil i 2022 fortsætte vores dialog og samarbejde med vores kunder, leverandører og samarbejdspartnere om at få endnu større fokus på bæredygtighed og grønne løsninger. Vi har en tiltro til, at vi kan gøre en forskel, når vi arbejder sammen.

MILJØ- OG KLIMAMÆSSIGE TILTAG OG HANDLINGER

Miljø- og klimaarbejdets forankring i vores ledelsessystem er sammen med den fortsatte kommunikation omkring dette område i 2021 konsolideret i alle hjørner af organisationen og har en større opmærksomhed hos alle i AO.

Det er vigtigt for os at gøre en forskel og bidrage til at give en bedre verden videre. Det har derfor været naturligt for os at tage næste skridt og dedikere flere ressourcer til området. Vi har således pr. 1. januar 2022 ansat en chef for klima og bæredygtighed, der skal intensivere arbejdet med, at vi får indfriet vores intentioner samt udviklet og realiseret vores mål.

Vi kommunikerer løbende til hele organisationen omkring vores miljø og klimaindsats ved at have miljø og klima som emne på møder i hele vores organisation samt gennem nyhedsbreve til alle medarbejdere og ophængning af plakater med miljø-/klimamål m.m.

I april 2021 fik vi fornyet vores miljøcertificering DS/EN ISO 14001:2015 uden afvigelser. I december 2021 fik vi som følge af efterslæb fra COVID-19-pandemien et virtuelt overvågningsbesøg, der blev gennemført uden væsentlige afvigelser.

Vores arbejde med at tilskynde vores leverandører til at mindske deres miljø- og klimapåvirkninger

¹ Opgjort efter miljødeklarationen. Opgjort efter el-deklarationen udgør klimaaftrykket 3.223 tons CO₂

er fortsat og vil blive intensiveret fremover. Det sker, så AO kan påvirke vores kunder til at træffe grønne valg.

Forud for indgåelse eller fornyelse af en samhandelsaftale foretager vi en overordnet miljømæssig vurdering af leverandøren baseret på et spørgeskema, og vi stiller krav om, at vores leverandører lever op til AO's etiske regelsæt for leverandører, der bygger på FN's Global Compact. Regelsættet kan ses på https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat_2022 og er godkendt af bestyrelsen senest den 9. december 2021.

Vi har i 2021 arbejdet med at definere og lancere vores egen mærkningsordning, der skal gøre det nemt for kunder og forbrugere at spotte hvilke varer, der har et lavt forbrug af el og vand. Det er ikke en mærkning, som rummer hele varens klimaaftryk fra vugge til grav, men når vores kunder vælger et Grønt Forbrug-produkt, er de garanteret et lavt forbrug af el eller vand og sparer både penge og de fælles ressourcer, som vi har til rådighed.

Vores produkter revurderes løbende, og når der kommer nye mere forbrugsbesparende produkter på markedet, så tilretter vi vores mærkning, så det altid er de lavestforbrugende produkter, som har Grønt Forbrug-mærket. Sideløbende arbejder vi også med andre miljømærker udstedt af myndigheder, som vi gerne vil gøre synlige for vores kunder i fremtiden.

Det er hensigten, at Grønt Forbrug-mærket skal kunne være et pejlemærke for vores kunder, så de kan vælge produkter, der har et klimavenligt forbrug.

Læse mere her på dette link: <https://ao.dk/services/koncepter/groentforbrug>.



**GRØNT FORBRUG GØR DET NEMT AT VÆLGE
ENERGI- OG VANDBESPARENDE PRODUKTER.**

Vi har iværksat et større screeningsprojekt for alle koncernens ejendomme, der skal afdække og vurdere muligheder for at gøre vores bygninger mere klima- og miljøvenlige både i relation til materialer og forbrug.

Vi har derudover besluttet at prioritere grønne løsninger til vores løbende vedligeholdelse af AO-koncernens ejendomme.

AFFALD OG GENANVENDELSE

Vores landsdækkende affaldsaftale i Danmark 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 herefter affaldet sammen med andet relevant affald fra centrallageret.

Også i Sverige har vi fokus på affaldssortering, så størstedelen af vores affald kan bortskaffes til genanvendelse. Butikkerne i Sverige sender ikke små affaldsfraktioner retur til centrallageret i AO, men bortskaffer det lokalt.





“Solceller på taget vil være med til at drive vores nye udvidede shuttlelager, når det står færdigt i 2022.”



“GLS sørger for udbringning af straksleveringer med grønne miljørigtige biler.”

Vi arbejder kontinuerligt med at optimere vores emballageforbrug og sikre, at dette er hensigtsmæssigt også ud fra en miljømæssig betragtning. Vi undersøger løbende alternativer til papkasser som emballage, ligesom vi løbende forsøger at anvende de tyndest mulige papkasser samt papkasser indeholdende genbrugspap til levering.

Vi anvender alene plast, der kan genanvendes og forsøger at optimere anvendelsen af strækfilm, så vi kan reducere vores forbrug af plast til et minimum.

ENERGIFORBRUG

Vi har fjernaflæsning af varme og el på mere end 95 % af vores lokationer i Danmark, så vi kan følge vores energiforbrug løbende og via benchmark mellem forskellige butikker identificere, hvor der er størst effekt af at sætte ind.

Vi har ligeledes fjernaflæsning af vand på mere end 75 % af vores lokationer. Det giver os mulighed for at følge vores vandforbrug og opsætte vandalarmer, som giver meddelelse ved øget vandforbrug, der kan skyldes ledningsbrud, utætte vandhaner og toiletter m.m. Dette har været medvirkende til at reducere vores vandspild i 2021.

Vi har udfaset alle dieseltrucks på vores centrallagerlokationer og erstattet disse med el-trucks. Vi forventer at udfase gastrucks i AO i 2022.

Vi har i 2021 fortsat vores udskiftning af ikke tidssvarende belysning med moderne og energibesparende LED-belysning på flere af vores lokationer.

TRANSPORT

Vi er i løbende dialog med vores fragtmænd omkring reduktion af deres miljøpåvirkning ved kørsel med vores varer. Vi har således i vores største fragtaftale sikret os, at vi kører i et åbent system, så lastbilerne fyldes helt op, og at der ikke køres med halvtomme biler kun med AO-varer. Dette sparer miljøet og klimaet for mange tons CO₂ årligt.

Vores største fragtmand har i 2021 indsat de første el-lastbiler i København K, Odense og Aarhus og vil i 2022 overgå til anvendelse af HVO-biodiesel på øvrige lastbiler i de samme byer.

Vi har i 2021 implementeret ny bilpolitik, der alene giver mulighed for at vælge hybrid- eller el-biler. Det er ikke længere muligt at vælge en bil, der alene er benzin- eller dieseldrevet.

Vi har i 2021 fortsat opsætningen af el-ladestandere ved vores egne bygninger

I 2022 vil vi som en del af kortlægningen af AO's scope 3-emissioner arbejde med vores transport og sætte mål for nedbringelsen af CO₂-udledningen.

DUE DILIGENCE OG RISICI

Vi har ikke formaliserede processer for "due diligence" på miljøområdet, men vurderer potentielle miljømæssige konsekvenser ved 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.

NØGLETAL OG RESULTATER FOR 2021 - MILJØ OG KLIMA

Vi har med udgangspunkt i AO's miljøpolitik arbejdet videre med miljøindsatsen med henblik på at opnå AO's miljø- og klimamål for 2021.

RESULTATER FOR 2021:



Affald

- Vores mål for året har været at genanvende mere end 90 % af den samlede affaldsmængde på centrallageret i Albertslund og i Horsens. I 2021 har vi samlet genanvendt 87 % og har dermed ikke nået vores mål for 2021.
- I håndværkerbutikkerne har vores mål været at genanvende mere end 50 % af de samlede affaldsmængder i håndværkerbutikkerne i Danmark og mere end 80 % i Sverige. I 2021 har vi opfyldt målet med en genanvendelsesprocent på 51 % i Danmark og 89 % i Sverige.
- Mål for gennemsnitlig fyldningsgrad har været minimum 30 kg/m³ på pap og 55 kg/m³ på forbrændingsegnet affald i håndværkerbutikkerne i Danmark. For pap har vi realiseret en fyldningsgrad på 22 kg/m³ og for forbrændingsegnet affald en fyldningsgrad på 50 kg/m³. Begge ligger under vores mål for året.
- Det har været et mål at reducere vores emballageforbrug, således at udviklingen i vores forbrug af emballage (pap målt i kg) på centrallageret i Albertslund og Horsens følger eller er mindre end udviklingen i antal ordrer. Emballageforbruget ligger for 2021 i indeks 119, mens antal ordrer ligger i indeks 125, og vi har dermed nået vores mål for 2021.

“AO har iværksat løbende udskiftning af vognparken til mere miljørigtige el- og hybridbiler.”







Energiforbrug

- Målet for det fjernaflæste el-forbrug i håndværkerbutikkerne i Danmark udgør en reduktion på 10 % over en periode på to år med år 2020 som udgangspunkt. Den store stigning i aktiviteten i 2021 og implementering af vores koncept AO365 med døgnåbent for vores kunder har medført en stigning i el-forbruget på 7 %. I 2022 vil energiforbruget søges nedbragt samtidig med, at der lægges en konkret handleplan for nedbringelsen af energiforbruget årligt frem mod 2025 og 2030.
- Det har været et mål i 2021 at få koblet AO Sverige på MinEnergi2. Det har imidlertid ikke været muligt som følge af forsyningssituationen på det nødvendige hardware.



Transport

- Målet for andelen af vareleverancer til B2B-kunder via håndværkerbutikker i Danmark og Sverige var at opnå en andel på minimum 25 % af leveringsordrerne fra AO's centrallager. Vi har realiseret en andel på 23 % i 2021, hvilket er en stigning i forhold til 2020, men har ikke opnået vores mål for 2022.
- Vi har løbende i 2021 haft drøftelser med vores fragtmænd for at sikre fokus på, at deres vognpark belaster miljøet mindst muligt, og vi har i 2021 løbende modtaget rapportering på aftalte dele af vores kørsel.
- Det har i 2021 været et mål at reducere kørte kilometer i firmaets tjeneste med 5-10 % ved at reducere brændstofforbruget i 2021 målt i forhold til 2019 (der ikke har været påvirket af COVID-19). Vi har formået at reducere forbruget med 17 %, og målet er dermed opnået.



Andre områder

- Vi har introduceret miljømærket Grønt Forbrug og har således opnået vores mål om at udvide vareoplysningerne med en miljømærkning.
- Det var et mål at få integreret ikke-finansielle nøgletal på miljøområdet i den finansielle rapportering lokalt. Der har i 2021 været testet en rapportering med udvalgte nøgletal for miljøområdet, som er sat i drift ultimo 2021, og vores mål er dermed opnået.
- Vi har i 2021 udarbejdet en analyse af vores direkte og indirekte CO₂-udledning (scope 1 og 2) med året 2020 som baseline og har påbegyndt afdækning af vores muligheder for at påvirke dette, så vi kan integrere dette i vores arbejde med klima og miljø. Vores mål er hermed opnået.
- Vi har i 2021 fortsat og styrket samarbejdet med kunder og leverandører om at få større fokus på bæredygtighed og grønne løsninger, og vi har dermed opfyldt vores mål herom.

UDVALGTE NØGLETAL FOR MILJØ OG KLIMA:

Indsatsområder	2019	2020	2021
Genanvendelse på centrallager og logistik center ¹	90 %	86 %	87 %
Genanvendelse i håndværkerbutikkerne i Danmark ¹	36 %	47 %	51 %
Genanvendelse i håndværkerbutikkerne i Sverige ¹	-	-	89 %
Emballageindeks i forhold til ordreindeks	-	100 %	95 %
Udvikling i samlet energiforbrug i Danmark ²	-5 %	-3 %	7 %
Antal afhentningsordrer ³	22 %	22 %	23 %
Udvikling i brændstofforbrug i firmabiler ⁴	-	-	17 %


1 Beregnet som genanvendeligt affald i forhold til samlet affald.

2 Det fjernaflæste faktiske forbrug i MinEnergi2 i AO (Danmark) af varme og el i kWh i indeværende år sat i forhold til AO Danmarks samlede forbrug af varme og el i kWh i det foregående år.

3 Antal onlineordrer, der afhentes i vores håndværkerbutikker i indeværende år målt i forhold til samlet antal leveringsordrer.

4 Forbrug af brændstof i firmabiler i indeværende år målt i forhold til forbrug af brændstof i 2019.

I AO har vi opnået flere af vores målsætninger, men der er også områder, hvor der er behov for, at vi intensiverer indsatsen for at leve op til vores miljø- og klimamål. Vi vil i 2022 skærpe fokus på hele klima- og bæredygtighedsområdet, så målene konkretiseres og realiseres frem mod 2025 og 2030.



“Affaldssortering er i fokus hos AO.”

FORVENTNINGER TIL ARBEJDET OG MÅL FOR 2022

I 2022 fortsætter vores fokus på affald og genanvendelse, energiforbrug (varme og el) og transport med henblik på at minimere vores miljø- og klimapåvirkning, ligesom vi vil arbejde med vores CO₂-udledning mod en halvering i 2025.

Vi vil i 2022 igangsætte renoveringsprojekter i vores butikker, der er baseret på vores analyse af såvel CO₂-udledning som energiforbrug.

Vi forventer at udbygge den interne ikke-finansielle rapportering yderligere i 2022, så det bliver nemmere lokalt at følge egne nøgletal for miljø og klima.

Vi vil i 2022 fokusere på at øge andelen af grønne produkter i vores sortiment, når vi køber varer hos vores leverandører til gavn for vores kunder. Gennem prioritering af vores sortiment og dialog med kunderne ønsker vi at bidrage til et øget kundefokus på grønne produkter.

Vi vil endvidere forsøge at inspirere og påvirke vores samarbejdspartnere til at tænke grønne løsninger, og vi vil søge indflydelse via brancheforeninger, vores arbejdsgiverforening og andre offentlige myndigheder.

Vi tror på, at vi i samarbejde med vores kunder og leverandører har en stærk platform for at kunne sætte fokus på bæredygtighed og grønne løsninger i hele værdikæden.

Vi har gennem en årrække forbedret datagrundlaget for vores miljø- og klimainsats samtidig med, at vi har opnået konkrete resultater. Foruden vores klimamål om at halvere CO₂-udledningen i 2025 og være klimaneutral i 2030 fortsætter vi arbejdet for at opnå konkrete miljø- og klimamål for 2022.

MÅL FOR 2022:



Affald

- Vi har et mål om at øge genanvendelsesprocenten i 2022 fra de nuværende 87 % og en ambition om at nå en genanvendelsesprocent på minimum 90 % i 2030.
Formål: Reducere ressourcepild.
- Vi har et mål om at øge genanvendelsesprocenten af de samlede affaldsmængder i håndværkerbutikkerne i Danmark og Sverige i 2022 og vil se nærmere på, hvordan vi opgør genanvendelsesprocenten på tværs af lokationer.
Formål: Reducere ressourcepild.
- Gennemsnitlig fyldningsgrad i 2022 på mere end 30 kg/m³ på pap og 55 kg/m³ på forbrændingsegnet affald i håndværkerbutikkerne i Danmark.
Formål: Reducere ressourcepild og mindske transporter
- Udviklingen i vores forbrug af emballage (pap målt i kg) i 2022 på centrallageret i Albertslund og Horsens følger eller er mindre end udviklingen i antal ordrer.
Formål: Minimere vores ressourceforbrug mest muligt.



Energiforbrug

- Stabilisere og nedbringe energiforbruget i håndværkerbutikkerne og udarbejde en konkret handleplan for årlig nedbringelse af AO's energiforbrug frem mod 2025 og 2030.

Formål: Reducere vores ressourceforbrug og opnå halvering af CO₂-udledning i 2025 .

- AO Sverige kobles på MinEnergi2 således, at deres energiforbrug også kan følges løbende både lokalt og på koncernniveau til brug for benchmark med andre lokationer.

Formål: Reducere vores ressourceforbrug (mindske CO₂-udledning).



Transport

- Andelen af vareleverancer i 2022 til B2B-kunder via håndværkerbutikker i Danmark og Sverige udgør minimum 25 % af leveringsordrerne fra AO's centrallager.

Formål: Mindske antallet af transporter med dertilhørende CO₂- og miljøgevinster.

- I 2022 vil vi som en del af kortlægningen af AO's scope 3-emissioner arbejde med vores transport og sætte mål for nedbringelsen af CO₂-udledningen.

Formål: Mindske vores indirekte CO₂-udledning.



Andre områder

- Udvide antallet af miljømærkede produkter og vejlede vores kunder om, hvordan de træffer miljørigtige valg for at understøtte salg til miljø- og klimabevidste forbrugere.

Formål: Mindske vores indirekte CO₂-udledning (scope 3) og bidrage til en grønnere bygge- og installationsbranche.

- Fortsætte udbygning af intern rapportering med ikke-finansielle nøgletal på miljø- og klimaområdet.

Formål: Øge bevidsthed lokalt om egen miljø- og klimapåvirkning og sikre fokus på både finansielle og ikke-finansielle nøgletal.

- Udarbejde konkrete handleplaner for, hvordan CO₂-målene for 2025 og 2030 opnås, samt foretage analyse af AO's scope 3-emissioner for at kunne begynde nedbringelsen af disse.

Formål: Arbejde aktivt med vores klimaaftryk.

“AO giver en hånd med og har installeret el-ladestandere til kunderne ved flere af vores butikker.”





EL A/S

DEL

EL A/S

WET
M&M
MED

SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD



Vores medarbejdere er vores største aktiv og udgør grundlaget for vores succes og resultater. Det ligger os på sinde at være en socialt ansvarlig virksomhed og sikre, at vores medarbejdere trives og har gode arbejdsvilkår.

Det har altid været naturligt for os at arbejde med sociale forhold og medarbejderforhold.

AO overholder gældende lovgivning og internationale konventioner på menneskerettighedsområdet i de lande og lokalområder, hvor vi har aktiviteter. Vi har en nultolerance overfor brud på menneskerettigheder. Det er vores vurdering, 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.

Vores væsentligste risiko for krænkelse af menneskerettigheder vurderes at være i leverandørkæden. Vi har udarbejdet et etisk regelsæt indeholdende krav til overholdelse af menneskerettigheder, som vi stiller krav om, at vores leverandører skal leve op til. Vi har i 2021 ikke konstateret brud eller manglende overholdelse af det etiske regelsæt.

Der er udover bestemmelserne i det etiske regelsæt for leverandører ikke opsat særskilte mål, gennemført aktiviteter i 2021 eller planlagt aktiviteter i 2022 i relation til menneskerettigheder, men vi vurderer løbende behovet herfor.

POLITIK

AO's politik for sociale forhold og medarbejderforhold er en integreret del af AO's politik for samfundsansvar.

AO ønsker at være en socialt ansvarlig virksomhed, der har fokus på kompetent og respektfuld ledelse i et trygt, sundt og ansvarligt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives og udfordres med fokus på kontinuerlig udvikling af medarbejdernes personlige og faglige kompetencer til at imødekomme de ændrede markedsbetragninger.

Vi prioriterer at sikre gode sociale forhold for vores medarbejdere og dermed også for deres familier. Vi ønsker at have plads til medarbejdere hele livet og ønsker at følge dem trygt over i den tredje alder.

Vi har nultolerance overfor krænkelse og diskrimination. Dette uanset om der er tale om en aktiv handling eller om at undlade at handle. Alle i AO har et fælles ansvar for, at krænkende handlinger ikke finder sted. Vi ser ligestilling, mangfoldighed og kønsdiversitet som en naturlig del af vores forretning – både menneskeligt og konkurrencemæssigt.

Vi ønsker at sikre, at AO er en god og alsidig arbejdsplads, der fremmer lige karrieremuligheder uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion eller politisk overbevisning. Dette gælder såvel ved

rekruttering som ved forfremmelse. Hos os er det de menneskelige og faglige kompetencer, der har betydning.

Vi har et ønske om, at virksomhedens kønsmæssige sammensætning på sigt skal afspejle sig i 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 9. december 2021 godkendt politik for mangfoldighed i selskabets ledelse. Politikken kan ses på https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/politik_mangfoldig_ledelse_2022.

Vi har i overensstemmelse med selskabslovens §139a 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.

Den lovpligtige redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i henhold til årsregnskabslovens 99 b kan findes på https://ao.dk/globalassets/download/regnskabsdata/2022/koensmaessig_sammensaetning_2021_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_2022.

SOCIALE OG MEDARBEJDERMÆSSIGE TILTAG OG HANDLINGER, HERUNDER RISICI

Vi har i det daglige stort fokus på den enkelte medarbejders udvikling og trivsel, der er fundamentet for, at den enkelte kan varetage sine opgaver bedst muligt. Dette sker gennem daglig og nærværende ledelse samt årlige medarbejderudviklingssamtaler. Her drøftes bl.a. udvikling på såvel det personlige som faglige plan, indhold i jobbet, udvikling og trivsel.

Vi tager udvikling af vores medarbejdere meget seriøst, og vi ser det som en samfundsopgave at uddanne elever og at give dem en god start i erhvervslivet.

Således ansætter vi løbende nye elever i både salg, HR, økonomi, IT, lager og logistik for at sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært inden for faget.

AO tilbyder en bred vifte af kurser og uddannelser til de medarbejdere, som har et ønske om videreudvikling og opkvalificering. Vi tilbyder lederkurser, faglige håndværksmæssige uddannelser (eks. rørlægger, lager og logistik), kurser i digitale værktøjer, sprog m.m.

Det giver alle en mulighed for at udvikle deres kompetencer både i eksisterende funktioner og som springbræt til at kunne varetage nye funktioner i AO.

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 arbejdsprøvnings 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.



“Medarbejderne er virksomhedens største aktiv, og AO har stor fokus på udvikling, sundhed og trivsel.”

I 2021 har vi gennemsnitligt haft ca. 6 % af vores medarbejdere på nedsat tid i form af seniorordning, skånejobs og deltid.

Vi har i 2021 fortsat den øgede kommunikation på tværs af forretningen gennem nyhedsbreve og korte virtuelle præsentationer eksempelvis finansielle resultater, datasikkerhed, nye digitale værktøjer m.m. Begge dele bringer organisationen tættere sammen og øger vores fælles forståelse af den samlede forretning.

Som arbejdsplads har vi fokus på arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed. Vi arbejder målrettet mod at reducere arbejdsulykker, og vi har fokus på sygdom og forebyggelse heraf.

Der følges tæt op på arbejdsulykker og sygefravær, ligesom Arbejdstilsynets besøgsrapporter gennemgås, og ved behov udarbejdes handlingsplaner.

Vi oplevede et større antal arbejdsulykker som følge af højere aktivitet og større ny- og ombygning på arealerne i første halvdel af 2021. Dette fik os til at iværksætte en række tiltag, der skabte bedre plads og udsyn samt mindre trafik.

Vi fik installeret et transportbånd mellem centrallager og butikken i Albertslund, der alene fjernede ca. 300 kørsler dagligt mellem lager og butik.

Antallet af arbejdsulykker faldt herefter markant i 2. halvår, således at vi oplevede et samlet fald i forhold til 2020. Vi er meget opmærksomme på at fastholde den gode udvikling og vil også i 2022 iværksætte konkrete initiativer for at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

Vi har i 2021 oplevet et lavere sygefravær end i 2020. Dette skyldes en fortsat indsats fra HR, og derudover vurderer vi, at muligheden for hjemmearbejde under COVID-19-pandemien har haft en effekt, hvor medarbejdere med milde symptomer har valgt at arbejde hjemme fremfor at give en sygemelding.

Vi værner om retten til privatliv og har stort fokus på at sikre, at kun nødvendige oplysninger registreres og anvendes ud fra saglige hensyn. Vi har i forlængelse af udviklingen i ansvarlig dataanvendelse i samfundet besluttet at supplere indsatsen i forhold til informationssikkerhed og beskyttelse af personoplysninger med at sætte særsomt fokus på dataetik. Vi har ultimo 2021 nedsat en dataetisk arbejdsgruppe, der har fået til opgave at komme med indstillinger til IT-sikkerhedsrådet angående politik for dataetik, dataetiske principper og dataetiske kontroller i tilknytning til politikken.

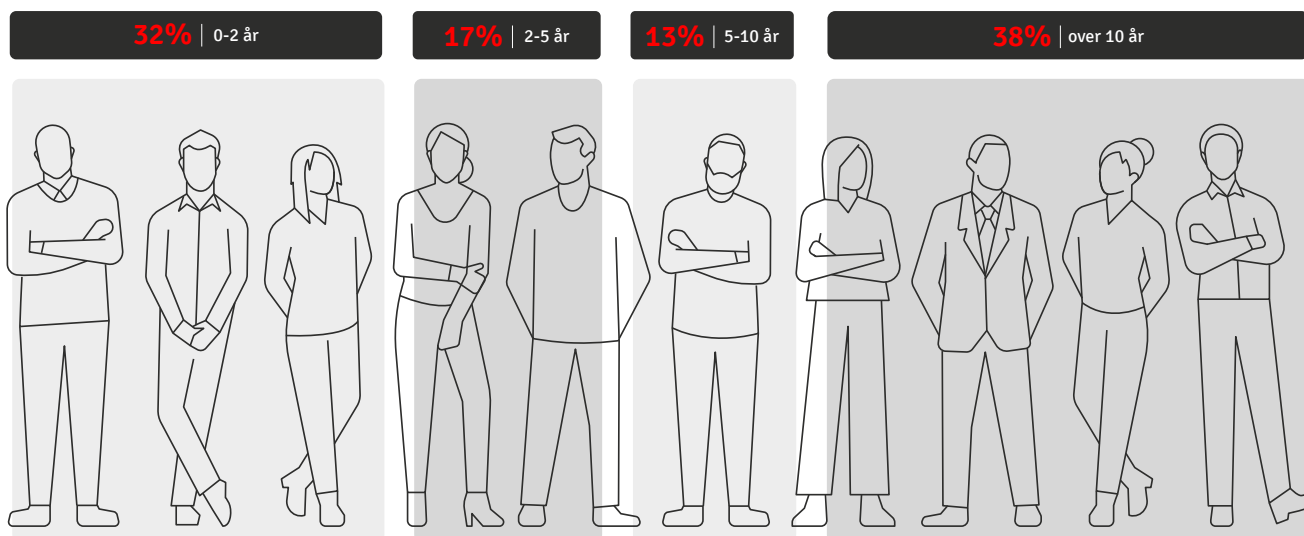
Når politik for dataetik og principper er godkendt, skal arbejdsgruppen komme med indstillinger til IT-sikkerhedsrådet i relation til dataetiske afvejsninger, herunder i forhold til eventuelle konkrete dataetiske dilemmaer, til brug for at IT-sikkerhedsrådet kan behandle og træffe afgørelser herom.

Den dataetiske arbejdsgruppe havde første møde den 5. januar 2022.

Medarbejderne er altafgørende for virksomhedens succes og resultater, og derfor knytter de væsentligste risici sig naturligt til medarbejderforhold. Vi har derfor stort fokus på at imødegå risikoen for ikke at kunne fastholde dygtige medarbejdere, samt risikoen for ikke at kunne rekruttere og udvikle de nødvendige ressourcer og kompetencer. Det gør vi ved at prioritere medarbejderudvikling og -trivsel samt ved at være synlige og tilstedeværende i branchen.

Resultaterne heraf afspejler sig tydeligt i vores medarbejders anciennitet. Vi har i 2021 en fastholdelsesprocent på 86 % og en gennemsnitlig anciennitet i AO Danmark på 9,3 år. Det er vi stolte af, og det viser, hvor stærk AO-kulturen er.

Vores anciennitetsfordeling ser ud som følger:



COVID-19-PANDEMIEN


Året 2021 har atter været påvirket af COVID-19-udbruddet og de deraf følgende restriktioner særligt i første kvartal af 2021, hvor Danmark lukkede ned store dele af året. Vi havde heldigvis gode erfaringer fra 2020 og har løbende i 2021 kunne tage de fornødne forholdsregler til beskyttelse af både kunder, medarbejdere, leverandører og samarbejdspartnere.

Vi har også i 2021 været opmærksomme på, at den nye situation udover den direkte smitterisiko indebærer en øget risiko for alle vores medarbejders psykiske trivsel, uanset om de var hjemsendt eller fysisk til stede på arbejdspladsen.

Det stiller store krav til ledelse, når størstedelen af alle administrative medarbejdere arbejder hjemmefra. Vi har arbejdet med at sikre nærhed trods fysisk afstand gennem digitale møder og arbejdsrum både en-til-en og afdelingsvis. Vi har været opmærksomme på, at medarbejdere reagerer forskelligt på hjemmearbejde og har forsøgt at have en nærværende ledelse. Vi har i ledelsen fulgt tæt op på alle, så ingen har følt sig overladt til sig selv.

Det er vores vurdering, at det også i 2021 i stort omfang er lykkedes for os at fastholde både trivsel og effektivitet på trods af restriktioner. Vi har endnu engang fået bekræftet, hvor stærk organisationens vilje har været til at få det til at fungere i en svær tid, og hvor stærk sammenholdet og sammenhængskraften har været på trods af afstand og hjemmearbejde.

Hjemmearbejde og anvendelse af flere virtuelle værktøjer stiller store krav til IT-infrastrukturen og sikkerheden heri. Vi har i den forbindelse haft fuldt fokus på datasikkerheden.



“AO har under hele perioden med corona fulgt myndighedernes anvisninger, og medarbejdere og kunder har trygt kunne færdes i vores butikker.”

NØGLETAL OG RESULTATER FOR 2021 - SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

Der er arbejdet på mange fronter med sociale forhold og medarbejderforhold i 2021. 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.

RESULTATER FOR 2021:



Sociale forhold

- Vi har i 2021 haft et mål om, at hver medarbejder gennemsnitligt skal have 2,5 uddannelsesdage. Som følge af COVID-19-pandemien er dette mål ikke opnået, idet hovedparten af alle kurser blev aflyst i 2021. Det gennemsnitlige antal uddannelsesdage pr. medarbejder i 2021 er på 0,8 dage, og vi har dermed ikke opnået vores mål for året.
- Vi har i 2021 haft et mål om, at det samlede antal elever i AO Danmark skal udgøre 4 % af det samlede antal medarbejdere i AO Danmark. Vi har med udgangen af 2021 i alt 39 elever svarende til 5,4 % af medarbejderstaben, og målet er dermed opnået.
- Kønsfordelingen i AO Danmark udgør 20 % kvinder og 80 % mænd. Vi har haft et mål om, at andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer i AO Danmark skulle udgøre 11 % i 2021. Målet er opnået med 11 % af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer.
- Målet for fastholdelsesprocenten i 2021 har været minimum 87 % for koncernens medarbejdere. Vi har i 2021 realiseret en fastholdelsesprocent på 86 %. Det er et flot niveau, men et procentpoint lavere end vores mål, der dermed ikke er opnået. Vi vil dog gerne være endnu bedre, og vi vil i 2022 gøre mere i forhold til onboarding-processen i en forventning om, at det vil have en positiv effekt på fastholdelsesprocenten.
- Den samlede andel af AO's medarbejdere med mere end fem års anciennitet udgør 51 % i 2021. Målet om en andel for 2021 på 50 % er dermed opnået.



Arbejds miljø

- Det har været et mål for 2021, at sygefraværet maksimalt udgjorde 3,5 %. Sygefraværet i 2021 er faldet i forhold til 2020 og har udgjort 3,3 %. Vores mål er hermed opnået.
- Antal arbejdsulykker i AO Danmark inkl. eksterne vikarer udgjorde 2,8 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, heraf 48 % med en dags fravær eller mindre og 52 % med mere end en dags fravær. Målet for arbejdsulykker i 2021 har været at reducere antallet af arbejdsulykker, så dette i 2021 ikke var større end 3,25 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere i AO Danmark inkl. vikarer. Vi har med 2,8 arbejdsulykker i 2021 opnået vores mål.
- Vi har haft besøg af Arbejdstilsynet flere gange i 2021. Vi har modtaget et påbud, der straks blev efterlevet. Vi har herefter atter grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Vi har imidlertid ikke opnået vores mål om ingen påbud i 2021.

UDVALGTE NØGLETAL FOR SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD:

Indsatsområder ¹	2019	2020	2021
Antal uddannelsesdage pr. medarbejder	2,9 dage	0,9 dage	0,8 dage
Antal elever i AO Danmark	2,9 %	4,5 %	5,4 %
Kønsdiversitet i AO Danmark	19 %/81 %	19 %/81 %	20 %/80 %
Kønsdiversitet øvrige ledelseslag i % ²	11 %/89 %	10 %/90 %	11 %/89 %
Kønsdiversitet – antal kvinder/mænd i direktionen	2/3	2/3	2/3
Fastholdelsesprocent ³	-	88 %	86 %
Medarbejdere med mere end fem års erfaring	-	55 %	51 %
Andel på seniorordning, skånejobs og deltid	-	7,4 %	5,8 %
Sygefravær	3,9 %	3,7 %	3,3 %
Antal arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere ⁴	2,5 ⁵	3,6 ⁶	2,8 ⁶

1 Nøgletal opgjort for AO Danmark.

2 Kønsfordeling øvrige ledelseslag (direktion, funktionsdirektører, butiksledere og mellemledere i funktionerne).

3 Andel af gennemsnitligt antal ansatte for året, der ikke er fratrådt

4 Antal arbejdsulykker målt i forhold til det samlede antal medarbejdere og opgjort pr. 100 medarbejdere

5 Nøgletal opgjort for AO Danmark ekskl. eksterne vikarer.

6 Nøgletal opgjort for AO Danmark inkl. eksterne vikarer.

Vi er overordnet set tilfredse med de opnåede resultater i 2021 på både uddannelse, fastholdelse og arbejdsmiljø.

FORVENTNINGER TIL ARBEJDET OG MÅL FOR 2022

I 2022 fortsætter vi vores fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling.

Vores medarbejders anciennitet ligger højt, og vi har en flot fastholdelsesprocent, men vi vil gerne være bedre. Vi vil derfor i 2022 arbejde videre med onboarding-processen med en forventning om, at det vil have en positiv effekt på fratrædelser og fastholdelsesprocenten.

Vi håber, at der i 2022 vil kunne sættes fokus på uddannelsesaktiviteter, så vi kan komme tilbage på det samme niveau som før COVID-19-pandemien.

Vi vil ligeledes fortsætte med at ansætte nye elever, så vi sikrer, at vi til enhver tid har de fornødne ressourcer i form af dygtige medarbejdere oplært inden for vores fag.

MÅL FOR 2022:**Sociale forhold**

- Gennemsnitligt antal uddannelsesdage pr. medarbejder er 2,5 dage set over hele året under hensyntagen til den usikkerhed, der er forbundet med COVID-19-restriktioner.
Formål: Udvikle vores medarbejders kompetencer.
- Samlet antal elever i AO Danmark skal udgøre ca. 4,0 % af det samlede antal medarbejdere i AO Danmark.
Formål: Tilføre nye kræfter og kompetencer og sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært indenfor faget.
- Andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer i AO Danmark udgør 11 %.
Formål: Sikre kønsdiversitet på ledelsesniveau.
- Fastholdelsesprocenten udgør minimum 87 % for koncernens medarbejdere.
Formål: Sikre fastholdelse af erfarne medarbejdere og viden i AO.
- Medarbejdere med en anciennitet over fem år bør minimum udgøre 50 % af det samlede medarbejderantal i koncernen.
Formål: Sikre fastholdelse af erfarne medarbejdere og viden i AO.

**Arbejdsmiljø**

- Sygefravær udgør maksimalt 3,5 %.
Formål: Sikre, at medarbejderne trives og er trygge i arbejdssituationen.
- Reduktion af antal arbejdsulykker med 10 % i forhold til 2021 svarende til maksimalt 2,5 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere i AO Danmark inkl. eksterne vikarer.
Formål: Sikre et trygt og sikkert miljø.
- Grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Ingen påbud.
Formål: Sikre, at vi opfylder Arbejdstilsynets regler og retningslinjer.

Johansen
1914 · 1-1 · 1939
me minne-foto



O. Johansen
1914 · 1-1 · 1964



H. J. Hansen
1919 · 1-12 · 1959



Marie Rasmussen
1920 · 1-11 · 1960

“AO’s billedvæg med 25- og 40-års jubilarer fortæller historien bag AO’s succes.”



GOVERNANCE

I AO leder og styrer vi vores virksomhed på en ansvarlig måde, som sikrer ordentlighed og redelighed samt transparens i vores måde at drive forretning på.

Vi er optaget af at sikre, at vi udøver god selskabsledelse og fortæller åbent om forhold, hvor vi måtte anlægge en anden holdning end de anbefalinger, der fremgår af "Anbefalinger for god selskabsledelse".

ANBEFALINGER FOR GOD SELSKABSLEDELSE

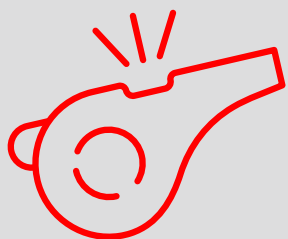
Bestyrelsen har en engageret og aktiv dialog omkring efterlevelse af "Anbefalinger for god selskabsledelse", der efter behov fører til ændringer i bestyrelsens arbejde. Det er vigtigt for bestyrelsen, at anbefalingerne giver anledning til værdi for virksomhedens interessenter.

Bestyrelsen har i december 2021 i henhold til "Anbefalinger for god selskabsledelse", pkt. 3.4.4. og 3.4.5., besluttet at nedsætte såvel et nominerings- som et vederlagsudvalg.

Bestyrelsen har herefter i 2021 valgt at følge 32 ud af 40 anbefalinger. Anbefalinger, hvor bestyrelsen har valgt en anden tilgang end "Anbefalinger for god selskabsledelse", fremgår nedenfor:

Anbefalinger for god selskabsledelse	AO's tilgang
1.3 Overtagelsesforsøg	
1.3.1. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.	Selskabet har en særlig ejerstruktur, hvor stamaktionærerne råder over mere end 70 % af stemmerettighederne. I lyset af selskabets ejerstruktur forbeholder bestyrelsen sig retten til i visse tilfælde at afvise overtagelsestilbud uden forelæggelse for øvrige aktionærer.
2.2 Bestyrelsesmedlemmerne	
2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.	Stamaktionærerne udpeger fire af fem generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Den adm. direktør er en af de af stamaktionærerne udpegede bestyrelsesmedlemmer og har varetaget den daglige ledelse af selskabet siden 1981, er medlem af bestyrelsen og råder over mere end 70 % af stemmerettighederne i selskabet.

Anbefalinger for god selskabsledelse	AO's tilgang
3.2 Bestyrelsens uafhængighed	
3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.	De enkelte bestyrelsesmedlemmer vurderes at besidde de nødvendige kompetencer og erfaring og at kunne handle uafhængigt af særinteresser. Ved den årlige evaluering af bestyrelsen samt ved nominering af kandidater til bestyrelsen foretages en samlet vurdering af de enkelte kandidaters kompetencer og erfaring. Uafhængighed er en del af denne vurdering, men er ikke den afgørende faktor, idet det vurderes, at kompetencer, erfaring og indsigt i virksomheden har en større betydning.
3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.	Stamaktionærerne udpeger fire af fem generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Den adm. direktør er en af de af stamaktionærerne udpegede bestyrelsesmedlemmer. Se også punkt 2.2.3.
3.4 Ledelsesudvalg	
3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Bestyrelsen vælger medlemmerne til ledelsesudvalg på basis af en sammenfattende vurdering af kvalifikationer, herunder også uafhængighed, idet det er bestyrelsens vurdering, at indsigt i virksomheden og opgaverne i ledelsesudvalgene har en større betydning end uafhængighed. Ledelsesudvalgene består udelukkende af medlemmer af virksomhedens bestyrelse. Se også pkt. 3.2.1.
3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand.	Bestyrelsen vælger medlemmerne til revisionsudvalget, herunder formanden, på baggrund af en sammenfattede vurdering af kvalifikationer. Bestyrelsen vurderer, at kvalifikationer har størst betydning ved valget af formanden for revisionsudvalget, og har derfor valgt at se bort fra, at denne også er formand for selskabets bestyrelse.
3.5 Evaluering af bestyrelse og direktion	
3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager eksternt bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4.	For 2021 anvendes sædvanlig procedure for evaluering af bestyrelsen. Denne procedure følger samme struktur som den af komiteen anbefalede.
5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger	
5.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.	Virksomheden følger lovgivningen, hvor der p.t. kun er pligt til at etablere en intern whistleblowerordning. Den etablerede whistleblowerordning er for nuværende kun tilgængelig for virksomhedens medarbejdere. Behovet for en udvidelse til også at omfatte andre interessenter vil løbende blive vurderet.



AO HAR IMPLEMENTERET INTERN WHISTLEBLOWER ORDNING.

WHISTLEBLOWERORDNING

Med vedtagelse af "Lov om beskyttelse af whistleblowere" blev det for alle virksomheder med 50 eller flere ansatte lovpligtigt fra den 17. december 2021 at have en intern whistleblowerordning.

Ordentlighed og redelighed er nøgleordene for al vores virksomhed, og vi har derfor budt den nye whistleblowerordning velkommen.

Vi har valgt at etablere en intern whistleblowerordning, der giver vores medarbejdere, direktion og bestyrelse mulighed for at foretage anmeldelser ved begrundet mistanke om alvorlige forhold eller lovovertrædelser på arbejdspladsen.

Et væsentligt element i AO's kultur har altid været en grundlæggende tillid, åbenhed og god dialog, og vi ser den nye whistleblowerordning som et supplement hertil.

Ordnningen administreres eksternt, og vores HR-direktør er internt overordnet ansvarlig for de indberetninger, som efter en vurdering hos vores eksterne part gives videre til nærmere undersøgelse.

Ordnningen er så ny, at vi endnu ikke har oparbejdet en erfaring hermed. Vi vil dog minimum årligt vurdere, hvorvidt ordningen fungerer efter hensigten, og om vi skal udvide den til også at omfatte eksterne samarbejdspartnere, borgere m.fl.

RISIKOSTYRING

De væsentligste risici for selskabet styres løbende og rapporteres i selskabets årsrapport.

Der ses generelt en større volatilitet i samfund og erhvervsliv, hvor økonomiske udsving synes at ske med stadigt større hastighed. Dette øger behovet for, at selskabet har en god styring af virksomhedens risici og trusler.

Trusselsbilledet for virksomheder har tillige ændret sig de senere år. I takt med øget anvendelse af digitalisering i samfund og erhvervsliv ses også i stærkt stigende grad digitale risici og trusler.

Dette øger behovet for at have defineret og implementeret beredskabsplaner i tilfælde af, at selskabet bliver udsat for hændelser eller angreb, herunder hacking-angreb.

Vi drøfter løbende udviklingen i risici og trusler og forsøger at sikre, at vi er bedst muligt forberedt til at håndtere det aktuelle trusselsbillede.

RELATION TIL INTERESSETER, HERUNDER AKTIONÆRER

AO laver en årlig vurdering af relationer til selskabets interessenter.

I de senere år har der været en betydelig stigning i handel med selskabets aktier, der er noteret på Nasdaq.

Der er lavet konkrete indsatser for at forbedre transparens og informationsværdi omkring selskabets forhold og performance, herunder er det besluttet:

- At der fra og med årsrapporten for 2021 vil ske en kvartalsvis webcast-præsentation af selskabets årsrapport og delårsrapport i forbindelse med offentliggørelsen.
- At der fra og med årsrapporten for 2021 vil ske en yderligere beskrivelse af og rapportering på segmentoplysninger i selskabets årsrapport.

Med det formål at stimulere handlen af selskabets aktier på Nasdaq og for at sikre en så rigtig pris-sætning som muligt, vil bestyrelsen indstille til generalforsamlingen, at der sker et aktiesplit, hvor stykstørrelsen på præferenceaktier ændres fra 10 kr. pr. aktie til 1 kr. pr. aktie.

Det vil endvidere blive indstillet til generalforsamlingen, at der foreslås en navneændring på aktierne, således at de nuværende aktieklasser, der benævnes stamaktier og præferenceaktier, foreslås ændret til A- og B-aktier.

Formålet hermed er at øge likviditeten i AO's aktier og at opnå handel med B-aktier fra investorer i lande, hvor der ikke er tradition for at investere i præferenceaktier.

LEVERANDØRER OG SAMARBEJDSPARTNERE

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 en nultolerance overfor korruption. Det er vores vurdering, at de lande, vi driver forretning i, alle er velregulerede i relation til miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder og korruption og bestikkelse.

Vi er imidlertid opmærksomme på, at vores samhandel med leverandører kan udgøre en potentiel risiko for overtrædelse på disse områder 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.

SAMHANDEL MED LEVERANDØRER

Vi har udarbejdet et etisk regelsæt for leverandører, som drøftes med leverandøren forinden aftaleindgåelse eller i forbindelse med forlængelse af en aftale, og som er en integreret del af handelskontrakten mellem AO og leverandøren. Formålet med regelsættet er en forventningsafstemning mellem AO og vores leverandører.

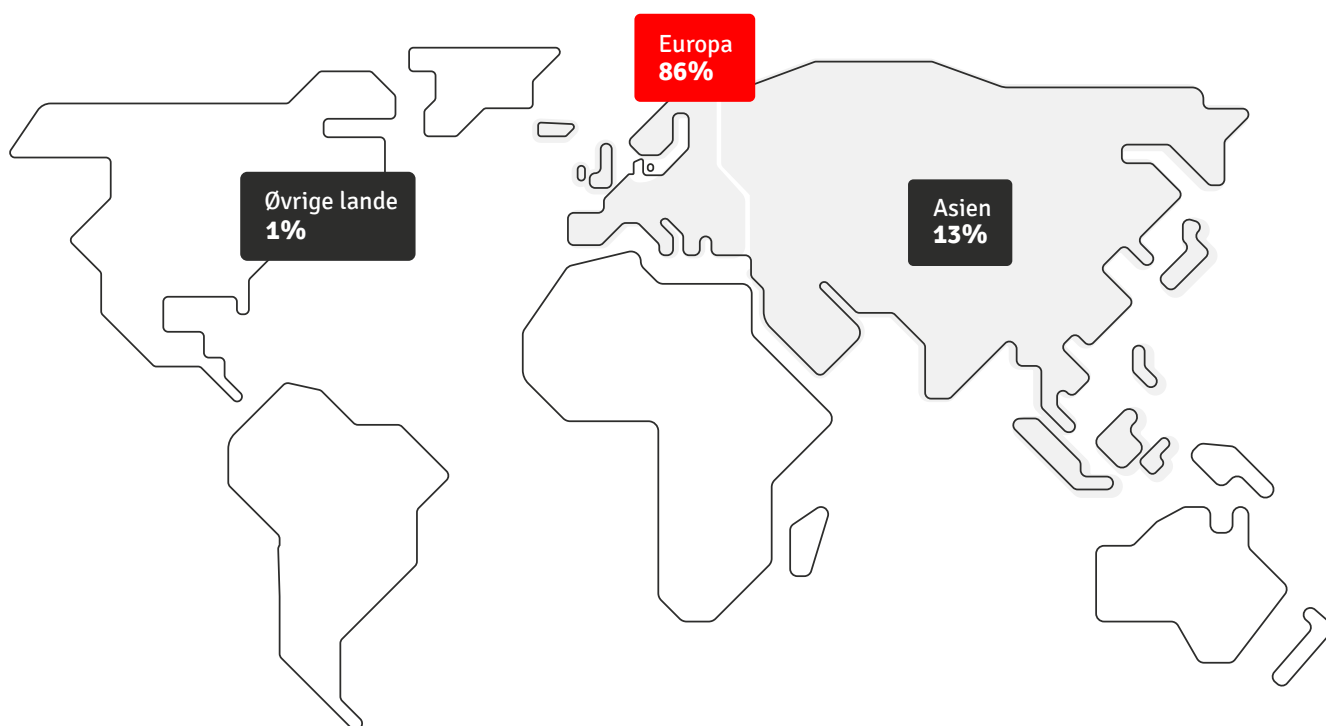
Det etiske regelsæt indeholder bestemmelser omkring leverandørens og dennes underleverandørers efterlevelse af internationalt anerkendte regler for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø samt bestikkelse og korruption.

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

Det etiske regelsæt er godkendt af bestyrelsen og er tilgængeligt på https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat_2022.

Vi overvåger løbende vores indkøbsmønstre og vores varers oprindelse for at vurdere risikoen for overholdelse af det etiske regelsæt. Vi har i 2021 ikke konstateret brud eller manglende overholdelse af det etiske regelsæt.

For 2021 ser vores indkøb fordelt på oprindelsesland ud som følger:



“86 % af vores indkøb kommer fra Europa.”

Vi vurderer på baggrund af den nuværende fordeling af vores indkøb, at risikoen for manglende overholdelse af det etiske regelsæt er relativt begrænset og primært relaterer sig til indkøb i Asien og øvrige lande udenfor Europa svarende til 14 % af det samlede indkøb (2020: 12 %).

Vi vil i 2022 fortsat overvåge og vurdere behovet for yderligere tiltag på området.

ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE

Vi anerkender, at grænserne for korrupsion og bestikkelse kan være flydende selv i et velreguleret land som Danmark. Vi har vurderet, at vi alene har en begrænset risiko for at være medvirkende til korrupsion og bestikkelse som følge af, at vi alene opererer i velregulerede lande, og at vi alene indkøber en mindre andel af vores indkøb fra lande udenfor Europa. Vi har ikke en selvstændig politik på området, da anti-korrupsion er dækket af vores interne regler og etiske retningslinjer.

Vores interne regler sikrer overholdelsen af vores uafhængighed af kunder og leverandører, herunder bl.a. leverandør- og kundearrangementer samt gaver. Vores begrænsede risiko findes primært i

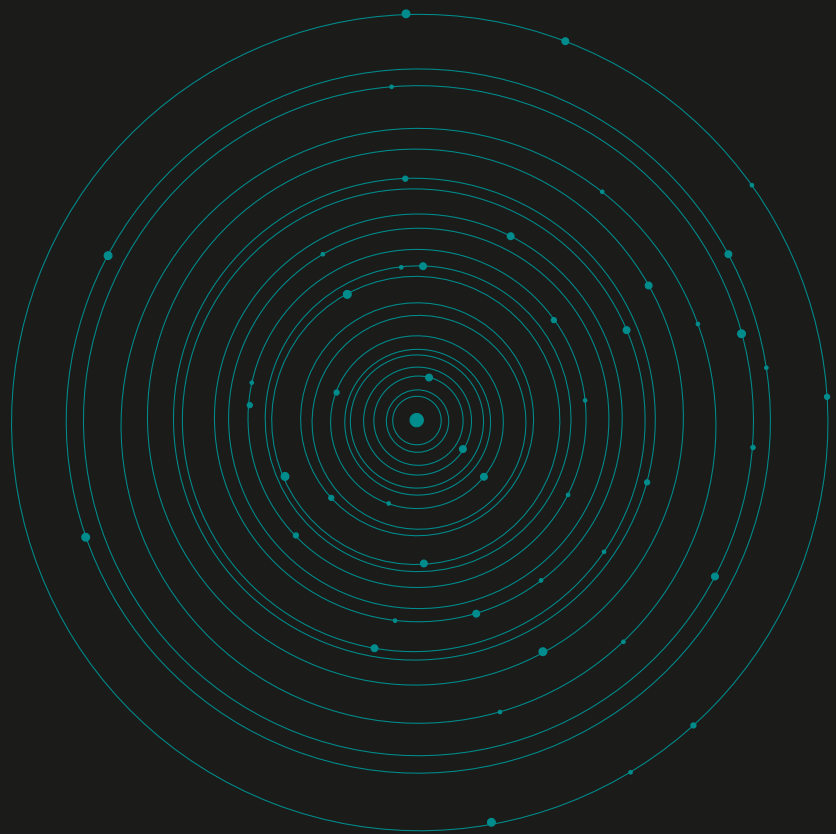
leverandørkæden og er reguleret af vores etiske regelsæt, der er nærmere beskrevet ovenfor.

I forbindelse med vores overvågning af indkøbsmønstre mv. i 2021 har vi ikke konstateret brud eller manglende overholdelse af det etiske regelsæt. Vi har ikke planlagt særskilte aktiviteter i 2022 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.

UDVALGTE NØGLETAL FOR GOVERNANCE:

Indsatsområder	2020	2021
Kønsdiversitet - antal kvinder/mænd i bestyrelsen ¹	0/5	0/5
Bestyrelsens tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	97 %	98 %
Revisionsudvalgets tilstedeværelse på revisionsudvalgsmøder	100 %	100 %
Antal bestemmelser i "Anbefalinger for god selskabsledelse" AO følger	37/47	32/40
Antal bestemmelser i "Anbefalinger for god selskabsledelse", hvor AO har valgt anden tilgang	10/47	8/40
Antal whistlebloweranmeldelser	-	0

¹ Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer – kvinder/mænd.



ESG

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