

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

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2014 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2014.

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

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

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

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

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

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

Arbejdsmiljø

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

- udvikling af medarbejdernes kompetencer, således at deres potentiale udnyttes, og deres værdi på arbejdsmarkedet styrkes. Der er i året etableret måling omkring antal kursusdage, som i 2014 udgjorde 1.087 dage.
- etablering af et sundt og sikkert arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse af ulykker og skader. Antal indberettede arbejdsskader i 2014 var 19 mod 14 i 2013. Forøgelsen i antal ulykker kan henføres til flere småskader. Der er i året investeret i et fuldautomatisk pallelager, som i 2015 vil minimere risikoen for ulykker
- sikre et arbejdsmiljø, hvorved medarbejdernes fravær minimeres, og kompetencer bevares i mange år. Der vil i 2015 blive etableret måltal for fravær
- AO's politikker og praksis i forbindelse med rekruttering, aflønning, forfremmelse, arbejdsforhold, korruption og kompetenceudvikling skal sikre, at diskrimination undgås, og at beslutninger træffes på basis af objektive kriterier.

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

Klimapåvirkning

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

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

Af konkrete handlinger på miljøområdet skal nævnes:

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

Selskabets miljøledelsessystem gennemgås årligt, og nye målsætninger fastsættes.

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

- **Relative transportomkostninger reduceres med 6 % årligt.**
Den relative transportomkostning er i 2014 status quo i forhold til regnskabsåret 2013. En systemmæssig konsolidering af AO's ordrer medførte et fald i antallet af leveringsdrop med ca. 5 %, hvor overgangen til en ny volumenafregning medførte en mindre stigning, og sammen med ekstraordinære linehaul-transporter i forbindelse med etableringen af AO's nye højlager forbliver transportomkostninger på ca. samme niveau som sidste år. AO anser dog, at den reelle miljøbelastning i praksis er reduceret minimalt i 2014 pga. faldet i antallet af leveringsdrop. Målet om at sænke de relative transportomkostninger med 6 % i 2014 er ikke opnået.
- **Vareleverancer til kunder via håndværkerbutikker øges med 6 % årligt.**
Der har i 2014 været en pæn stigning i antallet af lagervareleverancer via vore håndværkerbutikker. Fra 111.179 ordrer i 2013 til 144.518 ordrer i 2014, hvilket giver en forøgelse på 30 %. Målet er således opnået.
- **Samlet energiforbrug, herunder el, varme og brændstof på Rørvang, reduceres med 6 % årligt.**
Det blev i 2013 besluttet, at AO ville investere i et nyt palle-højlager samt i en gennemgribende renovering af centrallageret. Lageret på Rørvang 3 har derfor været under ombygning det meste af 2014. Dette er en medvirkende årsag til, at de samlede energiomkostninger er steget med 9,6 % i 2014. Centrallageret har nu fået energiskærm, der er opsat en ny energibesparende varmforsyning, og der er blevet monteret energibesparende LED-belysning. Den forventede energimæssige besparelse ventes først at få endelig effekt i 2015. Målet om at reducere energiforbruget med 6 % er derfor ikke opnået for 2014.

- ***Selskabet skal genanvende mere end 70 % af den samlede affaldsmængde.***

AO har fortsat fuld fokus på affaldssorteringen, og i 2014 blev det besluttet, at AO på dette område lige skal være en tand mere ambitiøse, og derfor blev målet for affaldssortering hævet til 70 %. I henhold til affaldsopgørelserne for 2014 genanvendte selskabet henholdsvis 76,8 % af den samlede affaldsmængde på centrallageret i Albertslund og 78,9 % på logistikcenteret i Horsens. Målet for genanvendelse på mere end 70 % er således opnået med et tilfredsstillende resultat.

Indførelsen af plastkasser i 2012 til pakning og transport af opfyldningsvarer til AO-butikker betød i 2013 en emballagebesparelse på mere end 30 % set i forhold til tidligere år. AO fastholder fremadrettet sit fokus på besparelser på emballageområdet, og i 2014 har AO påbegyndt en udbudsrunde på AO's samlede emballagekøb, hvilket giver forventninger om en yderligere besparelse på AO's emballageforbrug i 2015 på op imod 10 %.

Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Selskabet har pr. 1. april 2013, i overensstemmelse med lov nr. 1383 af 23. december 2012 om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom, opstillet som måltal, at de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2017 udgøres af minimum 20 % kvinder. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer blev alle genvalgt på den ordinære generalforsamling i 2014. På tidspunktet for årsregnskabets aflæggelse er måltallet derfor ikke nået.

Selskabet har ligeledes udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer i Danmark. Målet er at opnå en andel af kvindelige ledere på minimum 10 % senest i 2017. Den nuværende fordeling af kønnene på selskabets øvrige ledelsesniveauer er 6 % kvinder og 94 % mænd (2013: 7 % kvinder og 93 % mænd). Der har i året ikke været nogen nævneværdig udskiftning i det øverste ledelsesniveau.

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