

# CSR

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR  
**SAMFUNDSANSVAR**  
JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99a



**20  
20**

**CSR 2020**

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

**03 LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR****04 AO'S FORRETNINGSMODEL****05 AO'S VALG OG PRIORITERING AF INDSATSOMRÅDER****06 MILJØ OG KLIMA**

06 Politik

06 Miljø- og klimamæssige tiltag og handlinger

07 Affald og genanvendelse

07 Energiforbrug

08 Transport

09 Due diligence og risici

09 Miljø- og klimamæssige nøgletal og resultater for 2020

13 Forventninger til arbejdet og mål for 2021

**15 SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD**

15 Politik

16 Sociale og medarbejdermæssige tiltag og handlinger, herunder risici

19 Nøgletal og resultater for 2020 for sociale forhold og medarbejderforhold

23 Forventninger til arbejdet og mål for 2021

**24 LEVERANDØRER OG SAMARBEJDSPARTNERE**

24 Samhandel med leverandører

25 Antikorruption og bestikkelse

## LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

**“AO ER EN ANSVARLIG VIRKSOMHED”**

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S (i det følgende AO) er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2020 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2020.

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

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

AO er en ansvarlig virksomhed. Ansvarlighed er en integreret del af vores kultur 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 respekterer de ti principper i FN's Global Compact om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption i alle dele af vores forretning

Vi har i 2020 arbejdet med også at få vores politikker, handlinger og mål for samfundsansvar forankret i FN's verdensmål.

## AO'S FORRETNINGSMODEL

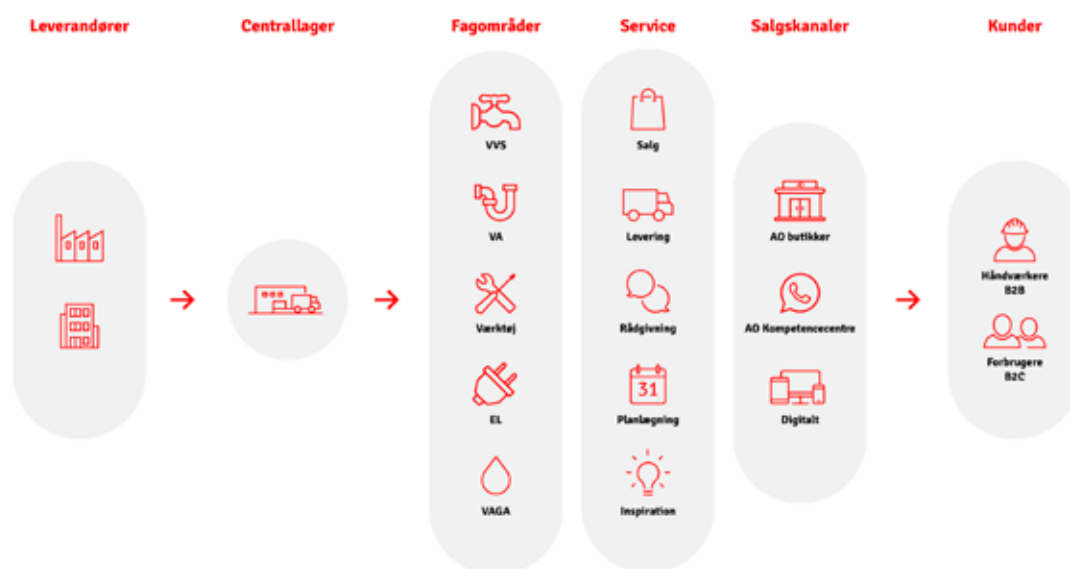
AO handler med et bredt teknisk varesortiment inden for Varme, Ventilation og Sanitetsteknik (VVS), El-teknik (EL), Vand og Afløb (VA) samt Værktøj.

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 fysisk i vores butikker og online.

Vores forretningsmodel er illustreret nedenfor:



Vi har 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 i Danmark og 5 butikker i Sverige.

Senest har vi udviklet AO365, – et koncept, hvor kunden kan handle hele døgnet i AO's håndværkerbutikker, der er ubemandede uden for normal åbningstid. Med udgangen af 2020 er der mulighed for at handle fysisk døgnet rundt i 25 % af vores butikker i Danmark. Med udgangen af 2021 vil dette være muligt i alle vores butikker i Danmark.

COVID-19-udbruddet har delvis nedlukket Danmark gennem størstedelen af 2020. Pandemien, og den følgende usikkerhed i befolkningen, har præget Dansk erhvervsliv væsentligt. Fra første nedlukning i Danmark etablerede vi straks procedurer og beskyttelsesforanstaltninger, der sikrede, at vi kunne holde

vores håndværkerbutikker åbne på en måde, så vores medarbejdere og kunder kunne følge sig trykke i handelssituationen i vores butikker.

Vi har i 2020 på trods af restriktionerne haft et højt aktivitetsniveau med en omsætningsvækst på 14 %, der bl.a. har resulteret i en stigning i den digitale andel af omsætningen, som nu udgør 45 % mod 40 % i 2019, og et kraftigt stigende antal fysiske kundeekspeditioner, der i 4. kvartal udgjorde mere end 7.000 dagligt.

## 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.

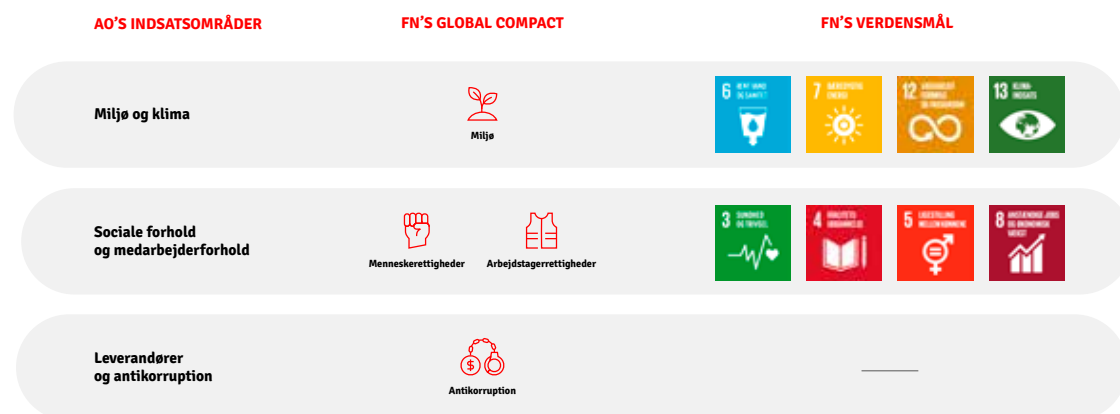
Det er vores vurdering, at de lande, vi driver forretning i, alle er velregulerede i relation til miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder samt antikorrupcion.

Vi har i 2020 arbejdet med også at få vores politikker og mål for samfundsansvar forankret i FN's verdensmål. Arbejdet med verdensmålene har givet os en større forståelse af vores interne interessenters forventninger og ambitioner samt de muligheder, vi har som virksomhed for at bidrage til verdensmålenes opfyldelse.

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** samt **Sociale forhold og medarbejderforhold** som de væsentligste.

Vi tror på, at vi har en stærk platform for at kunne bidrage positivt til CSR-agendaen 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. Og 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.

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



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

## MILJØ OG KLIMA

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 Horsens er vores direkte miljø- og klimaftryk begrænset. Vi har imidlertid også et indirekte miljø- og klimamæssigt aftryk som følge af transporten til vores kunder og transport fra og produktionen hos vores leverandører.

Vi ønsker at være medvirkende til at reducere såvel den direkte som den indirekte påvirkning og har derfor valgt at arbejde aktivt med vores samlede miljø- og klimamæssige aftryk.

Vi vil i 2021 og fremadrettet i endnu højere grad samarbejde med vores kunder, leverandører og samarbejdspartnere om at få fokus på bæredygtighed og grønne løsninger. Vi har en tiltro til, at vi kan gøre en forskel på den lange bane ved at blive ved med at ”give bolden op”, når vi har muligheden.

Vi er miljøcertificeret i henhold til DS/EN ISO 14001:2015 i Danmark og Sverige og forventer at blive re-certificeret igen i første halvår af 2021.

### POLITIK

Som virksomhed ønsker vi at beskytte miljøet. Vi har en miljøpolitik, der har fokus på fortsat forbedring af vores miljøindsats, og vi stræber efter at være på forkant med udviklingen inden for de områder, som vi har prioriteret som vores fokusområder.

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).

Vi vil herudover hjælpe vores kunder til at tage ”grønne valg”, når de køber hos os og opfordre vores leverandører til at arbejde med miljø og klima.

### MILJØ- OG KLIMAMÆSSIGE TILTAG OG HANDLINGER

Med aktiviteter inden for Varme, Ventilation og Sanitetsteknik (VVS), El-teknik (EL), Vand og Afløb (VA) samt Værktøj har vi et solidt fundament for at kunne vejlede vores kunder og give gode råd om bæredygtige produkter i relation til varme-, el- og vandforbrug.

Vi afholder løbende møder for vores kunder, hvor vi har leverandører på besøg, der præsenterer deres produkter og hvor vores kunder får mulighed for at stille spørgsmål vedr. produkterne. Aktiviteten har imidlertid i 2020 været beskeden som følge af COVID-19-foranstaltninger.

Miljø- og energiarbejdets stærkere forankring i vores ledelsessystem sammen med en forbedret kommunikation omkring miljø- og energiområdet i 2020 har resulteret i en større synlighed i organisationen og en større opmærksomhed hos den enkelte medarbejder i AO.

Kommunikationen til hele organisationen omkring vores miljø og klimainsats er i 2020 styrket gennem



nyhedsbreve til alle medarbejdere, ophængning af plakater med miljømål samt ved at have miljø og energi som emne på møder i organisationen.

Vi har fortsat arbejdet med at tilskynde vores leverandører til at mindske deres miljø- og klimapåvirkninger. Forud for indgåelse eller fornyelse af en samhandelsaftale foretager vi en overordnet miljømæssig vurdering af leverandøren baseret på et simpelt 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\\_2021](https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat_2021).

## **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 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.

Vi arbejder kontinuerligt med at optimere vores emballageforbrug og sikre, at dette er hensigtsmæssigt også ud fra en miljømæssig betragtning. Vi forsøger løbende at anvende tyndere papkasser til levering og vores strækfilm er det tyndeste, som det er muligt at anvende.

Som fyld har vi tidligere anvendt bobleplast. Det har vi i 2020 valgt at udskifte med genbrugspapir. Det har været vigtigt for os at finde et alternativ, som er nemt for vores kunder at komme af med og som ikke gør stor skade, hvis det skulle havne i naturen eller i havet. Derudover har det været afgørende for os, at det ligesom plast kan sikre og beskytte vores produkter bedst muligt. Det har udover de miljømæssige aspekter faktisk også vist sig hurtigere og mere behageligt for vores medarbejdere at anvende fremfor plast.

Alene i 2020 har vi sparet 3 tons bobleplast i emballage.

Vi anvender nu papirfyld på alle arbejdsstationer og forventer, at størstedelen af den resterende plast emballage udfases helt her i begyndelsen af 2021.

## **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. Dette har resulteret i en stigende lokal bevidsthed om eget energiforbrug.

Vi har ligeledes fjernaflæsning på mere end 80 % af vores lokationer for vand. Dette 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 vandspild i 2020.

Alle vores webshops er CO<sub>2</sub>-neutrale. Det betyder, at CO<sub>2</sub>-udledningen fra både hosting og brugen af vores B2C- og B2B-webshops er neutraliseret gennem målbare CO<sub>2</sub>-reduktioner. Reduktionerne sker bl.a.

ved opstilling af nye, vedvarende energikilder (eks. vindmøller) og ved deltagelse i kontrollerede, CO<sub>2</sub>-reducerende projekter, der løbende verificeres af FN-akkrediterede kontrollører.

Vi har udfaset alle dieseltrucks på vores lagerlokationer og erstattet disse med el-trucks.

Vi har i 2020 fortsat vores udskiftning af ikke tidssvarende belysning med moderne og energibesparende LED-belysning på flere af vores lokationer.

## TRANSPORT

I 2020 har vi med AO365 gjort det endnu nemmere for vores kunder at handle hos os. AO365-butikkerne har åbent døgnet rundt, og vores kunder kan derfor selv bestemme, hvornår det passer dem at handle.

Vi forventer, at fremtidens biler og varevogne kører på grøn strøm. Vi har derfor udvidet vores sortiment i 2020 med et stort udvalg af ladestandere til el-biler, da vi forventer, at dette bliver et stort forretningsområde for vores kunder. Vi har i 2020 etableret de første ladestandere til el-biler ved vores butik i Albertslund, så vores kunder kan tanke, mens de handler. Vi vil i 2021 installere el-ladestandere ved 8 andre af vores butikker rundt omkring i Danmark. Det er en mindre ting, men en af vores måder at give både vores kunder og miljøet en hånd med på.

Vi har 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 CO<sub>2</sub> årligt. Der findes i dag ikke el-lastbiler, som kan håndtere så store læs, som vi får afhentet. Vi forventer i stedet for, at lastbilerne i højere grad vil komme til at køre på grønt brændstof.

Vi er i løbende dialog med vores fragtmænd for at sikre, at de har fokus på, at deres vognpark belaster miljøet mindst muligt og at de i størst muligt omfang anvender miljøvenligt brændstof.



**“DET LIGGER I VORES DNA, AT VI GERNE VIL VÆRE PÅ FORKANT MED GRØNNE OG INTELLIGENTE LØSNINGER”**



Arbejdet med at reducere unødvendige kørte kilometer i firmaets tjeneste ved i større omfang at overgå til virtuelle møder fremfor fysiske møder er fortsat i 2020.

COVID-19 har imidlertid overhalet indsatsen indenom, idet overgangen til virtuelle møde- og arbejdsrum siden 12. marts 2020 har været en nødvendighed for at kunne drive vores forretning i lyset af COVID-19-restriktionerne. Det har betydet, at det administrative personale siden nedlukningen i 2020 virtuelt har arbejdet og holdt møder sammen, men fysisk hver for sig. Det har også gjort sig gældende for alle kunde- og leverandørmøder siden 12. marts 2020.

Vi er overbeviste om, at de arbejdsmetoder og virtuelle arbejdsværktøjer, som er anvendt under COVID-19-restriktionerne, vil udgøre en større integreret del af vores fremtidige måde at arbejde med hinanden på. Det må dog aldrig fuldt ud erstatte det fysiske møde med vores kunder og samarbejdspartnere, der er omdrejningspunktet for vores forretning.

### **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.

### **MILJØ- OG KLIMAMÆSSIGE NØGLETAL OG RESULTATER FOR 2020**

Vi har med udgangspunkt i AO’s miljøpolitik arbejdet videre med miljøindsatsen med henblik på at opnå AO’s miljø- og klimamål for 2020.



## AFFALD

### VI HAR I 2020 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

Vores mål for året har været at genanvende mere end 85% af den samlede affaldsmængde på centrallageret i Albertslund og i Horsens. I 2020 har vi genanvendt 86 % og har dermed nået vores mål for 2020.

I håndværkerbutikkerne har vores mål været at genanvende mere end 40 % af de samlede affaldsmængder i håndværkerbutikkerne. I 2020 har vi opfyldt målet med en genanvendelsesprocent på 47 %.

Målet for 2020 har været en optimering af fyldningsgraden i affaldscontainere i håndværkerbutikkerne målt ved en reduktion på minimum 10 % i antallet af tømninger. Det har vi ikke nået, idet antallet af tømninger i 2020 har været på niveau med 2019. Set i lyset af en omsætningsvækst på 14 % er vi tilfredse med, at antallet af tømninger ikke er steget i 2020.

Engangspaller har tidligere været smidt ud som brændbart affald. Det har vi sat fokus på, og det har været et mål i 2020 at øge genbrug og salg af engangspaller med 10 %, så mindst mulige brugbare paller bortskaffes som affald.

Det har vi opnået fuldt ud, idet salget af engangspaller er mere end fordoblet.



## ENERGIFORBRUG

### VI HAR I 2020 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

---

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

Vi har i 2018 og 2019 realiseret en reduktion i begge år på ca. 5 %. Det er imidlertid ikke lykkedes i 2020 at fortsætte reduktionen i samme omfang. Vi har således alene realiseret en reduktion på 3 % i 2020, og vi når dermed ikke vores mål for perioden 2018-2020 om at reducere det samlede energiforbrug med i alt 15 %. En af årsagerne til den lidt lavere reduktion i 2020 er øget åbningstid på centrallageret for at servicere væksten i 2020.

---

Det har været et mål at få gennemført fem større energispareprojekter i 2020. Det er opnået i form af primært udskiftning af lyskilder til LED på en række lokationer.

---



## TRANSPORT

### VI HAR I 2020 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

Vi har også i 2020 haft fokus på at udnytte håndværkerbutikkerne som omdrejningspunkt for kundernes afhentningsordrer for at kunne udnytte transportkapaciteten mest effektivt, så 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 2020 steget med 22 % sammenholdt med 2020. Dette skal ses i forhold til en omsætningsfremgang på 14 %.

Målet for 2020 er herved opnået.

Vores mål for 2020 har været, at udviklingen i antal drops (fysiske leverancer) fra AO's centrallager er mindre end udviklingen i omsætningen. Målet har afspejlet et ønske om at reducere antallet af transporter, så kunderne i højere grad samler deres indkøb i større ordrer og fysisk transport reduceres.

Udviklingen i antal drops har i 2020 har været stærkt påvirket af fusionen med Greenline A/S samt integrationen af LampeGuru ApS i koncernens lager-systemer. Antal drops er således steget med 54 % i forhold til 2019, der imidlertid ikke indeholder Greenline A/S og LampeGuru ApS' drops. Det har ikke været muligt at udskille de to selskabers drops i 2020, og vi kan derfor ikke vurdere, hvorvidt målet er opfyldt.

Vi har i 2020 arbejdet videre med at reducere kørte kilometer i firmaets tjeneste ved at tilbyde Teams- og Skype-løsninger og have en politik for samkørsel. COVID-19-restriktionerne har betydet, at overgangen til virtuelle møde- og arbejdsrum fra nedlukningen den 12. marts 2020 har været en nødvendighed for at kunne drive vores forretning. Interne og eksterne møder er afholdt virtuelt siden nedlukningen i marts 2020. Det har naturligvis betydet en reduktion i kørte kilometer i firmaets tjeneste, og da omsætningen i 2020 samtidig er steget, har vi opfyldt vores mål om, at udviklingen i samlede kørte kilometer i firmabiler skulle være mindre end udviklingen i omsætningen.



## Oversigt over nøgletal for miljø og klima

INDSATSOMRÅDER	2018	2019	2020
Genanvendelse på central- og logistik center <sup>1</sup>	87 %	90 %	86 %
Genanvendelse i håndværkerbutikkerne i Danmark <sup>1</sup>	38 %	36 %	47 %
Reduktion af samlet energiforbrug i Danmark <sup>2</sup>	-5 %	-5 %	-3 %
Antal afhentningsordrer <sup>3</sup>	8 %	22 %	22 %
Udvikling i koncernens omsætning	4 %	6 %	14 %

Se noter side 25

Vi er overordnet set tilfredse med de opnåede resultater i 2020 på både affalds- og transportområdet, mens vi i 2021 vil have særligt fokus på initiativer, der på længere sigt kan reducere vores energiforbrug.

### FORVENTNINGER TIL ARBEJDET OG MÅL FOR 2021

I 2021 fortsætter vores fokus på affald og genanvendelse, energiforbrug (varme og el) og transport med henblik på at minimere vores miljø- og klimapåvirkning.

Vi vil have fokus på affaldssortering og fyldningsgrader i hele vores forretning og vi vil søge at dele lokal viden om best practice mere bredt.

Vi vil styrke vores fokus på energiforbruget ved at bibringe beslutningstagerne i relation til renoveringer og nybygning oplysninger om lokalt energiforbrug og benchmark. Det, forventer vi i endnu højere grad, vil give mulighed for at sætte ind, hvor vi kan få den største effekt af vores investering.

Det er planlagt at udskifte de gamle lyskilder til LED i de resterende håndværkerbutikker i Danmark. Vi vil ligeledes undersøge mulighederne for at overgå til delvis anvendelse af grøn strøm.

## “VI HAR EN STÆRK PLATFORM FOR AT KUNNE BIDRAGE POSITIVT TIL CSR-AGENDAEN VIA SAMARBEJDET MED VORES KUNDER OG LEVERANDØRER”

Endelig vil vi i 2021 i forbindelse med vores genforhandling af flere af vores transportaftaler have fokus på at sikre, at vores fragtmænd anvender så miljørigtige løsninger som muligt.

Vi forventer i 2021 at implementere lokal rapportering indeholdende både finansielle og ikke finansielle resultater, herunder nøgletal for affald, energiforbrug og transport. Det, tror vi, vil sikre fokus på de lokale resultater også på miljø- og klimområdet.

Vi tror på, at vi har en stærk platform for at kunne bidrage positivt til CSR-agendaen i samarbejde med vores kunder og leverandører. Vi vil i 2021 og fremadrettet i endnu højere grad samarbejde med vores kunder og leverandører om at få fokus på bæredygtighed og grønne løsninger i hele kæden, så vi sammen kan gøre en forskel.

Vi vil arbejde med at afdække mulighederne for at udvide mærkningen af vores produkter til også at omfatte en miljømærkning, så det bliver nemmere for vores kunder at tage miljørigtige valg.

**MILJØ- OG KLIMAMÅLENE FOR 2021 ER FASTSAT TIL:****AFFALD:**

Genanvendelse af mere end 90 % af den samlede affaldsmængde på AO's centrallager i Albertslund og i Horsens. Formål: Reducere ressourcespild.

Genanvendelse af mere end 50 % af de samlede affaldsmængder i håndværkerbutikkerne i Danmark og mere end 80 % af de samlede affaldsmængder i håndværkerbutikkerne i Sverige. Formål: Reducere ressourcespild.

Gennemsnitlig fyldningsgrad på mere end 30 kg/m<sup>3</sup> på pap og 55 kg/m<sup>3</sup> på forbrændingseget affald i håndværkerbutikkerne i Danmark. Formål: Reducere antallet af tømninger og dermed vores affaldsleverandørs transport (mindske CO<sub>2</sub>-aftryk).

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. Formål: Minimere vores ressourceforbrug mest muligt.

**ENERGIFORBRUG:**

Reduktion af det fjernaflæste el-forbrug i håndværkerbutikkerne i Danmark med 10 % over en periode på 2 år. Formål: Reducere vores ressourceforbrug (mindske CO<sub>2</sub>-aftryk).

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 CO<sub>2</sub>-aftryk).

**TRANSPORT:**

Andelen af vareleverancer til kunder via håndværkerbutikker i Danmark og Sverige udgør minimum 25 % af leveringsordrerne fra AO's centrallager. Formål: Sende flest muligt bestilte varer direkte til vores butikker med vores sædvanlige daglige opfyldning fremfor at sende varerne direkte til kunden (mindske indirekte CO<sub>2</sub>-aftryk).

Ved genforhandling/nye kontakter med fragtmænd, at stille krav, om at

- de skal have fokus på, at deres vognpark belaster miljøet mindst muligt, og at de i størst muligt omfang anvender miljøvenligt brændstof.
- vi skal modtage løbende rapportering af miljødata for vores leverancer.

Formål: Følge vores indirekte CO<sub>2</sub>-aftryk.

Reducere kørt 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). Formål: Følge vores brændstofforbrug (mindske CO<sub>2</sub>-aftryk).

**ANDRE OMRÅDER:**

Afdække mulighederne for at udvide vores vareoplysninger med en miljømærkning. Formål: Vejlede vores kunder om miljørigtige produkter og gøre det nemmere for dem at tage miljørigtige valg.

Integrere ikke-finansielle nøgletal på miljøområdet i den finansielle rapportering lokalt. Formål: Øge bevidsthed lokalt om egen miljøpåvirkning og sikre fokus på både finansielle og ikke-finansielle nøgletal.

Påbegynde analyse af vores direkte og indirekte CO<sub>2</sub>-aftryk, herunder afdække vores muligheder for at påvirke dette og udarbejde plan for implementering heraf i vores arbejde med miljø og energi. Formål: Arbejde aktivt med vores CO<sub>2</sub>-aftryk.

Samarbejde med kunder og leverandører om at få fokus på bæredygtighed og grønne løsninger. Formål: Sikre fælles forståelse for bæredygtighed og grønne løsninger.

## 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 derfor 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. 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.

### POLITIK

AO ønsker at være en socialt ansvarlig virksomhed, der har fokus på kompetent og respektfuld ledelse i et trykt, 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 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 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 af samme årsag en nultolerance overfor krænkende handlinger i form af mobning, seksuel chikane m.m. 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.



**“MARLENE ER BUTIKSLEDER PÅ VESTERBRO OG JONATHAN ER ELEV”**

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 8. december 2020 godkendt en politik for mangfoldighed i selskabets ledelse.

Politikken kan ses på [https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/politik\\_mangfoldig\\_ledelse\\_2021](https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/politik_mangfoldig_ledelse_2021).

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/2020/koensmaessig\\_sammensaetning\\_2020\\_rapport.pdf](https://ao.dk/globalassets/download/regnskabsdata/2020/koensmaessig_sammensaetning_2020_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\\_2021](https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/maaltal-og-politikker-for-den-koensmaessige-sammensaetning-af-ledelse_2021)

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 arbejdsmiljøorganisationen og at de nuværende politikker og praksis på medarbejderområdet understøtter overholdelsen af lokalt og internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Det er vores vurdering, at vores væsentligste risiko for krænkelse af menneskerettigheder er i leverandørkæden. Vi har derfor udarbejdet et etisk regelsæt, som vi stiller krav om, at vores leverandører skal leve op til.

Vi har i 2020 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 2020 eller planlagt aktiviteter i 2021 i relation til menneskerettigheder, men vi vurderer løbende behovet herfor.

### **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.

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





**“MEDARBEJDERNE ER  
VORES STØRSTE AKTIV”**

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.

Vi har i 2020 styrket kommunikationen på tværs af forretningen. De enkelte funktioner udsender jævnligt digitale nyhedsbreve til hele organisationen, hvor der informeres om nyheder og fokusområder i den pågældende funktion. Derudover afholder vi korte virtuelle præsentationer af særlige emner eksempelvis finansielle resultater, datasikkerhed, nye digitale værktøjer m.m. Begge dele bringer organisationen tættere sammen og øger vores forståelse af den samlede forretning, og hvor den enkelte medarbejder og funktion tilfører værdi for helheden.

I arbejdsmiljøorganisationen 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.

Antallet af arbejdsulykker er steget i år som følge af stor vækst i ordrelinjer og flere medarbejdere. Der er heldigvis for langt størstedelens vedkommende tale om ikke- alvorlige skader. Vi er meget opmærksomme på udviklingen og har iværksat konkrete initiativer for at nedbringe antallet i 2021.

Vi afholder løbende interne førstehjælpskurser, hvor Falck kommer forbi og underviser de af vores medarbejdere, der ønsker at deltage. Det seneste kursus er afholdt i begyndelsen af 2020 med ca. 15 deltagere. Det giver en tryghed i organisationen, at der er flere, som kan anvende en hjertestarter eller yde førstehjælp til en kollega, kunde eller samarbejdspartner, hvis dette skulle blive nødvendigt.

Centrallageret har via mindre ombygninger skabt bedre ergonomiske forhold og der har i 2020

været arbejdet med projekter i relation til støv, støj og oprydning, hvilket har skabt mulighed for mere grundig rengøring.

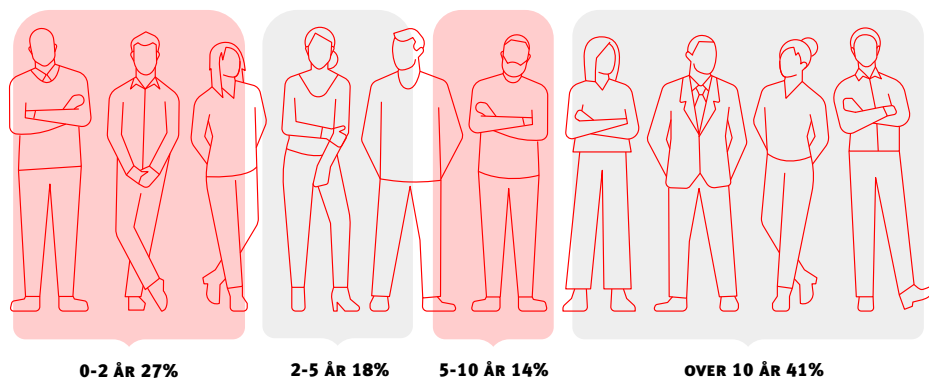
På ledelsesplan er der i arbejdsmiljøorganisationen i 2020 arbejdet med i større grad at integrere arbejdsmiljødelen i driftsledelsen. En ekstern arbejdsmiljøkonsulent er blevet ansat i en tidsbestemt stilling med henblik på at styrke koblingen mellem miljø og arbejdsmiljø.

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 synlig og tilstedeværende i branchen.

Resultaterne heraf afspejler sig tydeligt i vores medarbejders anciennitet. Vi har i 2020 en fastholdelsesprocent på 88% og en gennemsnitlig anciennitet i AO Danmark på 9,4 år. Det er vi stolte af og det viser, hvor stærk AO-kulturen er.

Vi ansætter herudover 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.

Vores anciennitetsfordeling med udgangen af 2020:



**“DEN GENNEMSNI TLIGE ANCIENNITET ER 9,4 ÅR”**

### COVID-19-PANDEMIEN

Året 2020 har været påvirket af COVID-19-udbruddet og de deraf følgende restriktioner, der delvist har nedlukket Danmark gennem størstedelen af året. Det har præget både vores forretning og i særdeleshed vores medarbejdere, der har været underlagt strenge forholdsregler og har måttet arbejde under usædvanlige omstændigheder.

Det har udfordret vores evne til at lede, ligesom det har udfordret vores medarbejders evne til at omstille sig til nye arbejdsformer under ændrede vilkår. Vi har været opmærksomme på, at den nye situation udover den direkte smitterisiko indebar en øget risiko for alle vores medarbejders psykiske trivsel, uanset om de var hjemsendt eller fysisk på arbejde.

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 er opmærksomme på, at medarbejdere reagerer forskelligt på længerevarende hjemme-

arbejde i isolationslignende rammer, og forsøger gennem nærværende ledelse at have både fagligt og menneskeligt relaterede drøftelser. Vi har i ledelsen fulgt tæt op på alle, så ingen har følt sig overladt til sig selv.

Det er vores vurdering, at det i stort omfang er lykkedes for os at fastholde både trivsel og effektivitet på trods af restriktioner, hjemmearbejde, nye arbejdsformer og manglende mulighed for sociale sammenkomster i store dele af 2020.

Det har samtidig vist os, hvor stærk organisationens vilje har været til at få det til at fungere også i en svær tid og med nye værktøjer og arbejdsmetoder, og hvor stærk sammenhængskraften har været på trods af afstand og hjemmearbejde. Det har på nogle områder medvirket til mentalt at mindske afstanden mellem vores lokationer.

Det er vores vurdering, at vi kommer styrket ind i 2021 som ledelse, medarbejdere og organisation.

Ved den første nedlukning fra 12. marts 2020 etablerede vi straks procedurer, der sikrede, at vi kunne drive vores forretning på en forsvarlig og sikker måde.

I marts 2020 hjemsendtes alle administrative medarbejdere, som kunne arbejde hjemmefra. Vi stillede fysiske og digitale værktøjer til rådighed herfor. Alle møder med eksterne parter blev aflyst. Interne møder overgik til møder på digitale platforme.

For de medarbejdere, som forblev fysisk på arbejdspladsen, blev der indført regler omkring afstand, afspritning, mundbind og begrænsninger i bevægelsesfriheden mellem lokationer m.m. Vi indførte zoner i vores butikker og på centrallageret, afskærmning og ekstra grundig rengøring, så både kunder og medarbejdere kunne føle sig trygge i handels- og arbejdssituationen.

I forbindelse med at restriktionerne blev fjernet, og vores medarbejdere mødte fysisk ind på deres arbejdspladser, fastholdt vi i al væsentlighed de indførte forholdsregler om afstand, afspritning, fortsat zoneinddeling og begrænsninger i bevægelse mellem lokationer og opretholdt regler om forbud mod møder med eksterne parter.

Vi fortsatte ligeledes med at arbejde sammen i de digitale rum og holde virtuelle møder. Det betød, at alle, da efteråret og senere vinterens restriktioner ramte os, var forberedte og vi kunne omgående sende administrative medarbejdere hjem og arbejde.

Vi har som virksomhed været skånet og har kun haft et mindre antal medarbejdere, som har været smittet med COVID-19.

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.

Her har det været en stor fordel, at vi som en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed i høj grad er digitaliseret og vant til at håndtere digital interaktion og kommunikation med vores kunder, leverandører og internt mellem medarbejdere.

#### **NØGLETAL OG RESULTATER FOR 2020 FOR SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD**

Der er arbejdet på mange fronter med sociale forhold og medarbejderforhold i 2020. 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 KØNSDIVERSITET

### VI HAR I 2020 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

Vi har i 2020 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 2020. Det gennemsnitlige antal uddannelsesdage pr. medarbejder i 2020 er på 0,9 dage.

Vi har i 2020 haft et mål om, at antallet af nye elever bør udgøre 3 % af medarbejderstaben i AO Danmark. Vi har i 2020 ansat 17 nye elever svarende til 2,7 % af medarbejderstaben med udgangen af året, og målet er dermed ikke opnået. Det samlede antal elever i AO Danmark har i 2020 været 4,5 % mod (2,9 % i 2019).

Den kønsmæssige fordeling i AO Danmark på ledelsesniveau (ekskl. bestyrelse) udgør i 2020 10 % kvinder og 90 % mænd sammenholdt med en samlet kønsfordeling i AO Danmark på 19 % kvinder og 81 % mænd.

Vores mål for 2020 var en fordeling på 11 % kvinder og 89 % mænd på ledelsesniveau (ekskl. bestyrelse). Fordelingen er marginalt under målet, som dermed ikke er opfyldt.

Direktionen består uændret af to kvinder og tre mænd, svarende til henholdsvis 40 % og 60 %.

Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2020 udgjorde 15 %. Tallet er markant højere end 2019, hvor den udgjorde 10 %.

**AO 365**  
NÅR DET PASSER DIG!

## ARBEJDSMILJØ

### VI HAR I 2020 OPNÅET FØLGENDE RESULTATER:

---

Målet for sygefravær i 2020 har været maksimalt 3,5 %. Sygefraværet har i 2020 udgjort 3,7 % og er reduceret i forhold til 2019, men målet for 2020 er desværre ikke helt indfriet. Reduktionen i sygefraværet skyldes en tættere opfølgning på fravær, idet længerevarende sygdomsforløb ligger på et uændret niveau. Omfanget af sygefravær som følge af COVID-19 har været meget begrænset og har ikke haft nogen nævneværdig effekt på sygefraværet.

---

Antal arbejdsulykker i AO Danmark inkl. eksterne vikarer udgjorde 3,6 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, heraf 56 % med en dags fravær eller mindre og 44 % med mere end 1 dags fravær. Målet for 2020 har været at reducere antallet af arbejdsulykker med 10 % til ca. 2,25 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere. Målet for 2020 er ikke opnået og der vil i 2021 være fortsat fokus på at nedbringe antallet af ulykker.

---

Vi har grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Målet, som har været ikke at få nogen påbud fra Arbejdstilsynet i 2020, er dermed opfyldt.

---



## Oversigt over nøgletal for sociale forhold og medarbejderforhold

INDSATSOMRÅDER	2018	2019	2020
Antal uddannelsesdage pr. medarbejder <sup>1</sup>	2,4 dage	2,9 dage	0,9 dage
Antal nyansatte elever i % af ansatte <sup>2</sup>	2,0 %	2,4 %	2,7 %
Antal elever i hele AO Danmark <sup>3</sup>	3,8 %	2,6 %	4,1 %
Kønsdiversitet - antal kvinder/mænd i bestyrelsen <sup>4</sup>	0/5	0/5	0/5
Kønsdiversitet – antal kvinder/mænd i direktionen	2/3	2/3	2/3
Kønsdiversitet øvrige ledelseslag i % <sup>5</sup>	11 %/89 %	11 %/89 %	10 %/90 %
Sygefravær <sup>6</sup>	4,3 %	3,9 %	3,7 %
Antal arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere <sup>7</sup>	3,6	2,5	3,6 <sup>8</sup>

Se noter side 25

Vi er under hensyntagen til de svære vilkår i 2020 under Covid-19-pandemien overordnet set tilfredse med de opnåede resultater i 2020 på både uddannelse, kønsdiversitet og arbejdsmiljø, men vi vil i 2021 fokusere på at få reduceret antallet af arbejdsulykker.

## “HVERT ÅR ANSÆTTER AO ET NYT HOLD ELEVER”



## FORVENTNINGER TIL ARBEJDET OG MÅL FOR 2021

I 2021 fortsætter vi vores fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling. Vi har planlagt at gennemføre en trivselsundersøgelse, der skal give et indblik i den generelle trivsel og tage udgangspunkt i en forhåbentlig mere normal hverdag i 2021.

Vores medarbejderes anciennitet ligger højt, og det vil vi fortsat arbejde for, at den bliver ved med. Vi monitorerer derfor løbende til- og afgang af vores medarbejdere, så vi hurtigt kan iværksætte initiativer, såfremt der viser sig at blive behov herfor.

Der vil i 2021 fortsat være fokus på uddannelsesaktiviteter, så AO fastholder det høje niveau for individuel kompetenceudvikling. Vi forventer imidlertid, at omfanget af uddannelsesaktiviteter fortsat vil være negativt påvirket af COVID-19 ind i 2021.

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

## MÅLENE FOR SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD ER FOR 2021 FASTSAT TIL:

### 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 medarbejderes 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 5 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 medarbejderne trives og er trygge i arbejdssituationen.

Reduktion af antal arbejdsulykker med 10 % i 2020 svarende til 3,25 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.

## LEVERANDØRER OG SAMARBEJDSPARTNERE

AO lever op til gældende lovgivning og internationale konventioner for god forretningsskik, herunder antikorrupcion og bestikkelse i de lande og lokalområder, hvor vi har aktiviteter. Det er vores vurdering, at de lande, vi driver forretning i, alle er velregulerede i relation miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder og korrupcion 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 forlængelse af aftale, og som er en integreret del af samhandelskontrakten mellem AO og leverandøren. Regelsættet er tiltænkt anvendt som en forventningsafstemning mellem AO og vores leverandører.

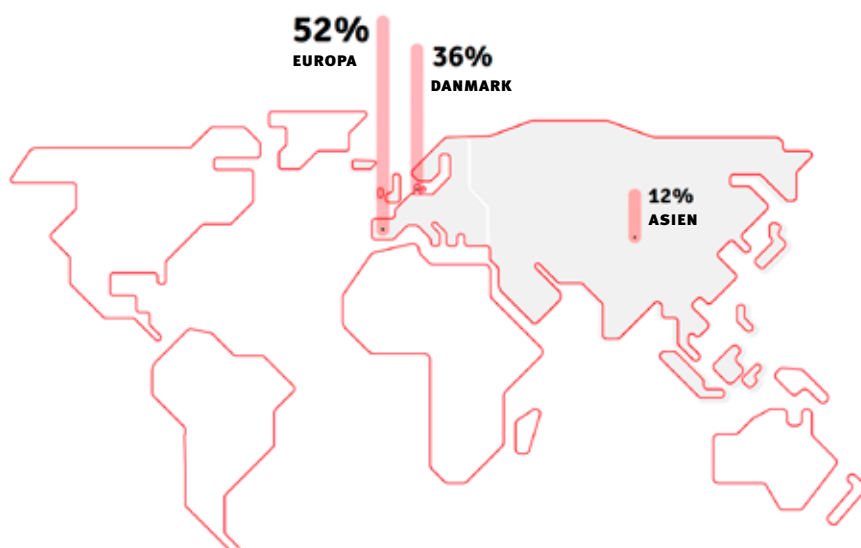
Det etiske regelsæt indeholder bestemmelser omkring leverandørens og dennes underleverandørers efterlevelse af internationalt anerkendte regler for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø samt bestikkelse og korrupcion.

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.

Det etiske regelsæt er godkendt af bestyrelsen og er tilgængeligt på [https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat\\_2021](https://ao.dk/om-ao/fakta-om-ao/csr/etisk-regelsat_2021).

Vi overvåger løbende vores indkøbsmønstre og varernes oprindelse for at vurdere risikoen for overholdelse af det etiske regelsæt. Vi har i 2020 ikke konstateret brud eller manglende overholdelse af det etiske regelsæt.

For 2020 ser vores indkøb fordelt på oprindelsesland ud som følger:



**“88 % AF VORES INDKØB KOMMER FRA DANMARK ELLER EUROPA”**



Vi vurderer på baggrund af den nuværende fordeling, at vores risiko for manglende overholdelse af det etiske regelsæt er relativt begrænset og primært relaterer sig til indkøb i Asien og lande udenfor Europa svarende til 12 % af det samlede indkøb (2019: 16 %).

Vi vil i 2021 fortsat overvåge og vurdere behovet for yderligere tiltag på området.

### **ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE**

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

Vi har på denne baggrund valgt ikke at have en selvstændig skriftlig politik for antikorrupsion og bestikkelse og vurderer ikke, at vi har større risici i relation hertil. Der er udover bestemmelserne i det etiske regelsæt for leverandører ikke opsat mål, gennemført konkrete aktiviteter i 2020 eller planlagt særskilte aktiviteter i 2021 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.

### **Noter til side 13: Oversigt over nøgletal for miljø og klima**

- 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 indeværende år sat i forhold til AO Danmark's samlede forbrug af varme og el i det foregående år.
- 3 Udvikling i antal onlineordrer, der afhentes i vores håndværkerbutikker i indeværende år målt i forhold til antal i foregående år

### **Noter til side 22: Oversigt over nøgletal for sociale forhold og medarbejderforhold**

- 1 Antal uddannelsesdage målt i forhold til samlet antal medarbejdere i AO.
- 2 Antal nye elever ansat i AO Danmark målt i forhold til samlede antal medarbejdere i AO Danmark.
- 3 Samlet antal elever ansat i AO Danmark målt i forhold til samlede antal medarbejdere i AO Danmark.
- 4 Omfatter kun den generalforsamlingsvalgte del af bestyrelsen.
- 5 Kønsfordeling øvrige ledelseslag (direktion, funktionsdirektører, butiksledere og mellemledere i funktionerne).
- 6 Sygefravær i AO Danmark er målt i forhold til det samlede antal medarbejdere i AO Danmark.
- 7 Antal arbejdsulykker er målt i forhold til samlet antal medarbejdere i AO Danmark.
- 8 Opgjort inkl. eksterne vikarer.

# 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

