

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Brødrene A & O Johansen A/S (i det følgende AO) er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2017 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2017.

AO er en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed. Vores kunder ligger primært i Danmark, og vi foretager størstedelen af vores indkøb i EU. Vores samfundsmæssige aftryk er derfor begrænset.

AO har et ønske om 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 vores virksomhed i de lande, hvor vi har aktiviteter.

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

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

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

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

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

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

Forretningsmodel for AO

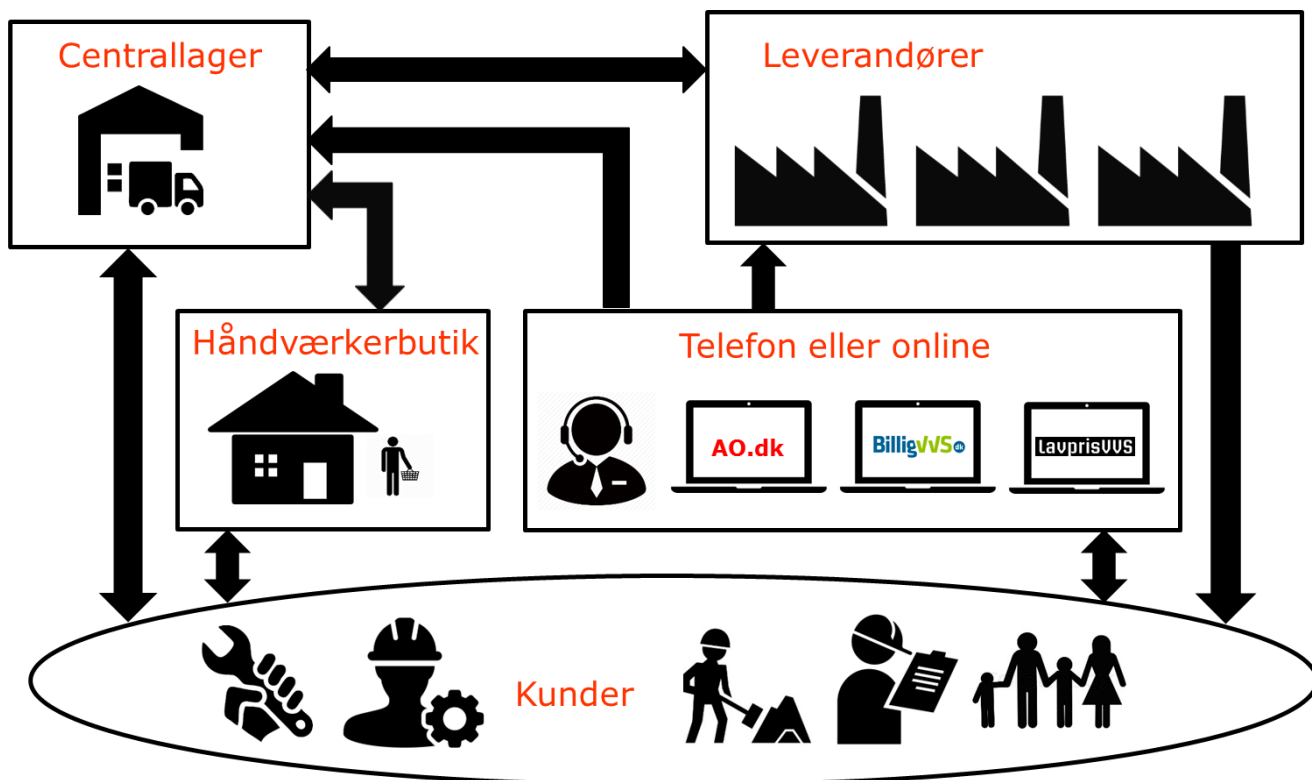
AO er en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed, som handler med et bredt teknisk varesortiment inden for Varme, Ventilation og Sanitetsteknik (VVS), El-teknik (EL), Vand og Afløb (VA) samt Værktøj.

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

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

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

AO's forretningsmodel er illustreret nedenfor:



Vi har herudover udviklet en række IT-koncepter og e-handelsløsninger til at styrke kundernes konkurrenceevne og effektivisere deres forretningsgange via AO.dk og apps til iPhone/iPad og Android.

Miljø og klima

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

Politik

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

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

- affald – reduktion og genanvendelse
- energiforbrug – el og varme
- transport – større partier og færre transportere (omkostninger og leverancer til kunder via håndværkerbutikkerne)

som de væsentligste.

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

Miljømæssige tiltag og handlinger, herunder risici

Vi er miljøcertificeret i henhold til DS/EN ISO 14001 i hele Danmark og er igen i 2017 blevet auditeret af DNV, der har fornyet vores miljøcertificering.

Vores miljøredegørelse for 2016 kan ses på <https://ao.dk/globalassets/1-om-ao/fakta-om-ao/miljoredegorelse-ao-2016-endelig-version.pdf/>.

I 2017 har vi løbende haft fokus på at styrke mængden af leverancer til håndværkerbutikkerne med det formål at samle leverancerne i større partier til håndværkerbutikkerne og dermed reducere miljøpåvirkningen og potentielt fragtomkostningerne fremfor at levere direkte til kunderne.

Test af afhentningssystem i Køge er i 2017 udvidet til også at gælde Frederiksværk. Her kan kunderne bestille varer og hente dem døgnet rundt. Projektet justeres løbende for at finde den rigtige form. Det forventes, at der i 2018 tages stilling til, hvorvidt konceptet skal videreføres og eventuelt implementeres i andre håndværkerbutikker.

Vi indgik i slutningen af 2016 en ny affaldsaftale. Denne er i 2017 implementeret for alle håndværkerbutikker samt logistikcenteret i Horsens. I første halvdel af 2018 forventes centrallageret i Albertslund som den sidste lokation ligeledes implementeret i denne aftale.

Den nye aftale muliggør differentiering af affaldstyper på alle AO's lokationer samt optimering af antal tømninger på baggrund af monitorering af fyldningsgrad. Lokationer med små affaldsmængder af specifikke affaldstyper får ikke disse afhentet, men bortskaffer i stedet affaldet ved at sende det til centrallageret, når der returneres returvarer. Herfra bortskaffes affaldet sammen med det øvrige affald fra centrallageret.

Vi har i 2017 arbejdet på at få etableret fjernaflæst måling af energiforbrug på alle AO-lokationer. Med udgangen af året udestår alene ganske få håndværkerbutikker, som endnu ikke har installeret varme- og/eller elmålere, der kan fjernaflæses. På disse lokationer er der i stedet for sket manuel aflæsning. Vi forventer med implementeringen af fjernaflæsning at få et mere detaljeret overblik, der vil kunne anvendes til opfølgning på lokalt forbrug.

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

I håndværkerbutikkerne rådgiver vi kunderne om valg af miljørigtige produkter og tilskynder dem bl.a. til at anvende "WUPPI"-ordningen for genanvendelse af PVC-produkter. Vi vil gennem energioptimering i vores butikker både gå foran i bestræbelserne på at spare på energien og samtidig gøre vores kunder opmærksomme på nye muligheder for energibesparelser.

Vi har ikke formaliserede processer for "due diligence" på miljøområdet, men vurderer potentielle miljømæssige konsekvenser ved alle nye større investeringer, ændring i arbejdsprocesser, nye lokationer, nye transportmetoder eller nyt transportmønster m.m. og inddrager dette som en integreret del af beslutningsgrundlaget.

Vi har i AO identificeret de væsentligste risici i relation til vores forretningsaktiviteter på miljøområdet som værende energiforbrug i form af el og varme, affald og genanvendelse 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 2017

Vi har i 2017 med udgangspunkt i AO's miljøpolitik arbejdet videre med miljøindsatsen med henblik på at opnå AO's miljø- og klimamål for 2017.

Vi har i 2017 opnået følgende resultater:

Affald:

- Med den nye affaldsaftale har der også i 2017 været fokus på at genanvende mere end 70 % af den samlede affaldsmængde på AOs' centrallager og logistikcenter. Der er genanvendt 86 % af de samlede affaldsmængder (2016: 84 % på centrallager i Albertslund og logistikcenteret i Horsens). Målet for 2017 for genanvendelse er herved opnået.
- Det har været et mål i 2017 at få etableret et detaljeret datagrundlag for affaldsmængder og genanvendelse i de enkelte håndværkerbutikker til brug for benchmark og lokal opfølgning. Håndværkerbutikkerne er koblet på den samlede affaldsaftale hen over første halvdel af 2017, og vi har gennem optimering af fyldningsgraden allerede ved udgangen af 2017 sparet næsten 300 tømninger årligt. Affaldsaftalen vil for 2018 muliggøre en endnu bedre og mere detaljeret opfølgning på forbruget, men der vil først med udgangen af 2018 være etableret historiske data for et helt år på alle lokationer.

Energiforbrug:

- Målet har været at reducere det samlede energiforbrug for AO's administration og centrallager (el og varme) med 6 % i forhold til 2016. Det samlede energiforbrug i AO's administration og centrallager er steget med 3 %, og målet for en reduktion på 6 % er derfor ikke nået i 2017. Årsagen hertil er primært ibrugtagning af højlageret i første halvår 2017.
- Det har været et mål i 2017 at få etableret et datagrundlag for måling af el og varme på såvel de enkelte håndværkerbutikker som på delområder på centrallageret og administrationen. Der er i 2017 foretaget en stor indsats for at få etableret fjernaflæsning af varme og el på alle lokationer, herunder delområder på centrallager og administration samt håndværkerbutikkerne. Med udgangen af 2017 udestår alene enkelte håndværkerbutikker. Dette vil for 2018 muliggøre en mere detaljeret og lokal opfølgning på forbruget, men der vil først med udgangen af 2018 være etableret historiske data for et helt år på alle lokationer.

Transport:

- Vi har i 2017 haft fokus på at udnytte håndværkerbutikkerne som omdrejningspunkt for kundernes afhentningsordrer, således at transportkapaciteten udnyttes mere effektivt, og transport direkte til kunderne reduceres. Målet har været, at udviklingen i afhentningsordrer følger eller er større end udviklingen i omsætningen. Antallet af afhentningsordrer er i 2017 steget med 11 % sammenholdt med 2016. Dette skal ses i forhold til en omsætningsfremgang på 14 %. Målet for 2017 er herved opnået.

- De samlede transportomkostninger er i 2017 steget med 24 % sammenholdt med 2016. Dette skal ses i forhold til en omsætningsfremgang på 14 %. Målet har været, at udviklingen i transportomkostninger følger eller er mindre end udviklingen i omsætningen. Målet for 2017 er herved ikke opnået. Dette skyldes hovedsagelig øgede fragtrater som følge af trængselstillæg. Stigningen i omkostninger afspejler derfor ikke fuldt ud en tilsvarende stigning i antal kørsler.

Vi er overordnet set tilfredse med de opnåede resultater i 2017, men vil i 2018 have fokus på særligt måling af energiforbrug samt antallet af kørsler.

Forventninger til arbejdet i 2018

I 2018 fortsætter vores fokus på transport, affald og energiforbrug med henblik på at minimere vores miljø- og klimapåvirkning. Vi vil have fokus på at udnytte de detaljerede og lokale registreringer af affald og energiforbrug (varme og el).

Vi har en klar forventning om, at lokal opfølgning på vores ressourceforbrug og senere benchmark på tværs af håndværkerbutikker vil skabe et øget fokus på AO's ressourceforbrug hos den enkelte medarbejder og derigennem medvirke til en reduktion af forbruget lokalt og samlet set.

Det er endvidere vores forventning, at den landsdækkende aftale omkring affaldsafhentning vil give et samlet overblik over AO's affaldsmængder, -sortering og genanvendelse, der kan medvirke til at målrette den lokale indsats.

Miljø- og klimamålene for 2018 er fastsat til:

Affald:

- Genanvendelse af mere end 70 % af den samlede affaldsmængde på centrallageret i Albertslund og logistikcenteret i Horsens.
- Genanvende mere end 40 % af affaldsmængderne i AO's håndværkerbutikker.
- Optimering af fyldningsgraden i affaldscontainere i håndværkerbutikkerne og dermed reducere antallet af tømninger med end 10 %.

Energiforbrug:

- Det samlede energiforbrug (el og varme) reduceres med 15 % i perioden 2018 til 2020. Vi forventer, at energibesparelsen vil være størst i det første år og på minimum 5 % eller mere.

Transport:

- Udviklingen i vareleverancer til kunder via håndværkerbutikker følger eller er større end udviklingen i omsætningen.
- Udviklingen i transportomkostninger følger eller er mindre end udviklingen i omsætningen.

Sociale forhold og medarbejderforhold

Politik

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

Medarbejderne er vores største aktiv og grundlaget for vores succes og resultater. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne trives og kontinuerligt udvikler personlige og faglige kompetencer.

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

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

AO 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.

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

Den lovpligtige redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i henhold til årsregnskabslovens 99 b kan findes på <https://ao.dk/globalassets/1-om-ao/investor-relations/regnskaber/2017/ao-regnskab-2017---konsmaessig-sammensaetning-af-ledelsen.pdf>, ligesom AO's politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer kan findes på <https://ao.dk/om-ao/investor-relations/selskabsprofil/maaltal-og-politikker-for-den-koensmaessige-sammensaetning-af-ledelse>.

Sociale og medarbejdermæssige tiltag og handlinger, herunder risici

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

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

Der blev i 2016 gennemført en arbejdspladsvurdering (APV) for back-office-funktionerne i Albertslund, hvor såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø var i fokus. På baggrund af denne er der i 2017 arbejdet med resultaterne og udarbejdet handlingsplaner på udvalgte områder.

I arbejdsmiljøudvalget er der stor fokus på medarbejdernes sikkerhed. 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.

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

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

Vi ansætter herudover hvert år nye elever for at sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært inden for faget. Vi har i 2017 ansat 22 nye elever (2016: 12 elever).

Nøgletal og resultater for 2017 for sociale forhold og medarbejderforhold

Der er arbejdet på mange fronter med sociale forhold og medarbejderforhold i 2017. Mange tiltag og aktiviteter har ikke kunne måles eller vejes, men har alle medvirket til at sikre gode arbejdsforhold og trivsel for den enkelte på arbejdspladsen.

Af de tiltag, som har kunne måles, er der opnået følgende resultater i 2017:

Uddannelse og kønsmæssig sammensætning:

- Vi har i 2017 haft et mål om, at hver medarbejder gennemsnitligt skal have 2,2 kursusdage. Vi har ikke opnået dette mål. Det gennemsnitlige antal kursusdage pr. medarbejder for 2017 udgør 2,04 dage. Vi forventer i 2018 at øge det gennemsnitlige antal kursusdage pr. medarbejder.
- Den kønsmæssige fordeling i AO på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, udgør i 2017 9 % kvinder og 91 % mænd (2016: 9 % kvinder og 91 % mænd) mod en samlet fordeling i AO på 19 % kvinder og 81 % mænd (2016: 18 % kvinder og 82 % mænd). Vores mål for 2017 var at opnå en fordeling på 11 % kvinder og 89 % mænd på øvrige ledelsesniveauer samt en uændret kønsmæssig fordeling i AO. Vi har øget andelen af kvinder i AO, mens andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer er uforandret. For at styrke selskabet i transformationsprocessen fra traditionel grossist til moderne digital virksomhed med fokus på AO-kulturen, IT og e-handel blev direktionen i 2017 udvidet med tre personer til i alt fem medlemmer. Direktionen består nu af to kvinder svarende til 40 % (2016: 0 kvinder = 0 %) og tre mænd svarende til 60 % (2016: 2 mænd = 100 %).

Vi har i 2017 foretaget en vurdering af, hvorvidt de iværksatte handlinger og aktiviteter er tilstrækkelige til at opnå vores mål for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer. Det er fortsat vores vurdering, at de iværksatte tiltag vil have en positiv effekt på længere sigt.

Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2017 udgjorde således 12 % (2016: 14 %), hvilket er lavere end 2016, men fortsat højere end den nuværende andel af kvindelige ledere i AO. Vi forventer derfor, at dette i de kommende år vil få en positiv indflydelse på andelen af kvinder på de øvre ledelsesniveauer.

Arbejdsmiljø:

- Antal arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere udgjorde i 2017: 2,5 arbejdsulykker, heraf 38 % med en dags fravær eller mindre (2016: 3,0 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, herunder 47 % med en dags fravær eller mindre). Målet for 2017 var at reducere antallet af arbejdsulykker med mindst 10 % til højst 2,7 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere. Målet for 2017 er nået.
- Målet for 2017 var et sygefravær på maksimalt 3 %. Sygefraværet har i 2017 udgjort 3,4 %. Sygefravær i 2017 er negativt påvirket af enkelte langtidssyge medarbejdere. Målet for 2017 er derfor ikke opnået. Der vil i 2018 blive iværksat yderligere tiltag til reduktion af sygefraværet.
- Vi har grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Målet har været ikke at få nogen påbud fra Arbejdstilsynet. Dette er opnået for 2017 gennem en dedikeret indsats fra alle.

Vi er tilfredse med, at de iværksatte tiltag og handlinger i 2017 har resulteret i en reduktion af antallet af arbejdsulykker. Vi vil i 2018 have fokus på kursusdage og sygefravær.

Forventninger til arbejdet i 2018

I 2018 fortsætter vi vores fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling.

Vi forventer i 2018 at implementere en stresspolitik, der følges op af et e-learning-modul for at højne informationsniveauet om stress for alle medarbejdere samt kurser for ledere i forebyggelse af stress, identifikation af symptomer samt håndtering af stressramte medarbejdere.

Målene er for 2018 fastsat til:

Uddannelse og kønsmæssig sammensætning:

- Gennemsnitligt antal kursusdage pr. medarbejder: 2,2 dage. Der vil i 2018 fortsat være fokus på individuel kompetenceudvikling, således at AO fastholder det høje niveau for uddannelsesaktiviteter.
- Elever udgør minimum 3 % af AO's medarbejderstab.
- Kønsmæssig fordeling i virksomheden vil være uændret, men med en stigning i antallet af kvinder på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, til 11 % kvinder og 89 % mænd. Vi har valgt at fastholde målet for 2017 for sidstnævnte, idet dette mål efter vores vurdering var ambitiøst sat og fortsat vil sikre, at vi er på samme niveau som de brancher, vi traditionelt sammenligner os med.

Arbejdsmiljø:

- Sygefravær fastholdes på maksimalt 3 %. Der vil i 2018 blive iværksat yderligere tiltag til reduktion af sygefraværet blandt andet gennem hurtig og tættere opfølgning på medarbejdere med fravær.
- Antal arbejdsulykker reduceres med 10 % til højst 2,3 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere.
- Grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Ingen påbud. Arbejdsmiljø ligger os på sinde i AO. Det er derfor vigtigt for os, at vi opfylder Arbejdstilsynets regler og retningslinjer og ikke modtager nogen påbud.

Respekt for menneskerettigheder

Politik

AO har et ønske om at leve op til gældende lovgivning og internationale konventioner på menneskerettighedsområdet i de lande og lokalområder, hvor vi har aktiviteter.

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

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

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

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

Antikorruption og bestikkelse

Politik

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

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

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

Der er ikke opsat mål, gennemført aktiviteter i 2017 eller planlagt aktiviteter i 2018 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.

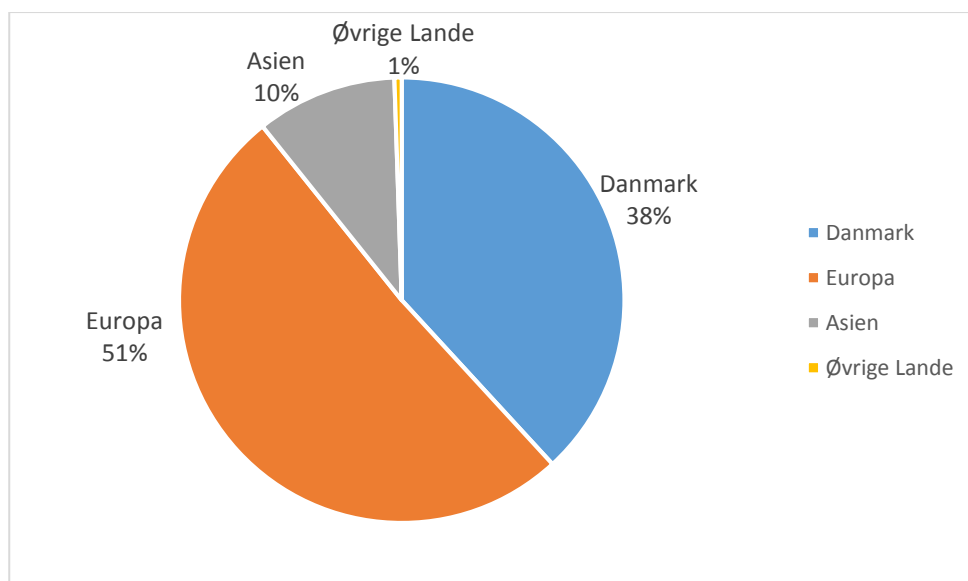
Vi er opmærksomme på, at vores samhandel med leverandører kan udgøre en potentiel risiko i relation til korruption og bestikkelse primært ved direkte og indirekte indkøb fra lande, hvor den lokale lovgivning ikke er klar på området, eller hvor denne ikke er anerkendt, respekteret og håndhævet. Vi har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

CSR og samarbejdspartnere

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

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

For 2017 ser AO's indkøb af varer fordelt på oprindelsesland ud som følger:



Vi vurderer, at vores risiko overordnet set er relativt begrænset og primært relaterer sig til indkøb i Asien og andre lande udenfor Europa, svarende til ca. 11 % af AO's indkøb hos leverandører.

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

I det etiske regelsæt er indeholdt bestemmelser omkring leverandørens og dennes underleverandørers efterlevelse af internationalt anerkendte regler for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø samt bestikkelse og korrupsion.

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

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

Vi vil i 2018 fortsat overvåge og vurdere behovet for yderligere tiltag på området.