

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 2016 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2016.

AO har et ønske om at leve op til gældende lovgivning og internationale konventioner i de lande og lokalområder, hvor selskabet opererer. AO opererer primært i Danmark og foretager størstedelen af indkøbet inden for EU.

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.

Vi har i vores arbejde med samfundsansvar valgt at fokusere på **miljø** samt **sociale forhold og medarbejderforhold** som de væsentligste områder.

Valget er foretaget på baggrund af en analyse af CSR-relaterede risici og den samfundsmæssige påvirkning, virksomheden har i de lokalområder, som vi opererer i. Det er vores vurdering, at de lande, vi opererer i, alle er velregulerede i relation til miljø, sociale forhold og medarbejderforhold, menneskerettigheder samt antikorruption. Vi har på denne baggrund konkluderet, at vi først og fremmest kan gøre en positiv forskel såvel internt som eksternt ved at arbejde med miljøområdet.

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

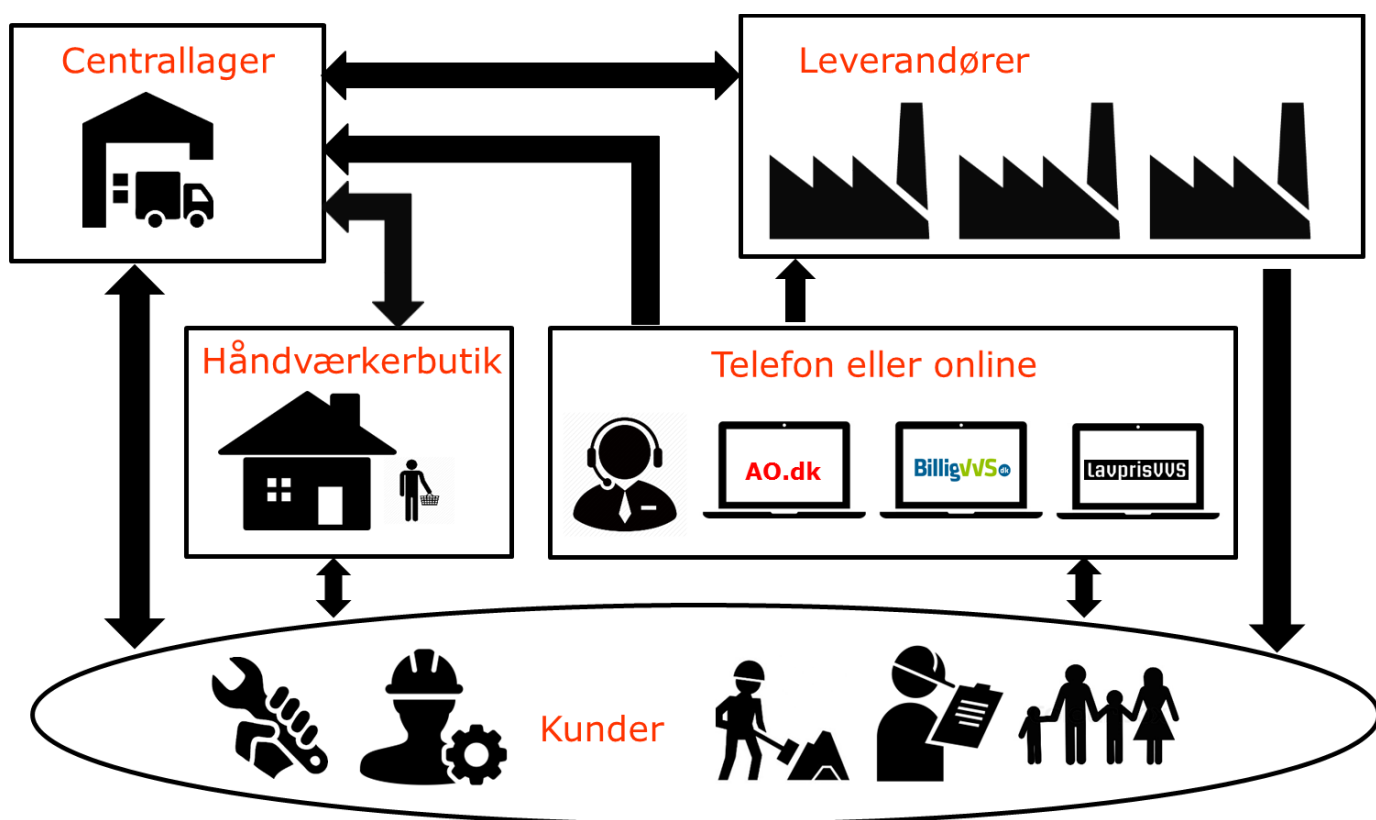
AO er en videnbaseret IT- og logistikvirksomhed, som handler med et bredt teknisk varesortiment inden for Varme, Ventilation og Sanitetsteknik (VVS), El-teknik (EL), Vand og Afløb (VA) samt Værktøj.

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

AO henvender sig til det professionelle marked, gør det selv-markedet og det private marked. Gennem et effektivt lager- og distributionssystem er AO i stand til at varetage hurtige leverancer til professionelle håndværkere, private samt kommuner, værker og offentlige institutioner.

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

AO's forretningsmodel er illustreret nedenfor:



AO 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

Politik

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

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

- transport – omkostninger og leverancer til kunder via håndværkerbutikkerne
- affald – reduktion og genanvendelse
- energiforbrug – el og varme

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

AO's administration og centrallager i Albertslund samt logistikcenteret i Horsens er miljøcertificeret i henhold til DS/EN ISO 14001. Dette er ligeledes gældende for udlejnings- og servicefunktionen, lagerfaciliteter på adressen Herstedvang 6, Albertslund samt for alle AO butikker.

AO's miljømål for 2016 var fastsat til:

- Vareleverancer til kunder via håndværkerbutikker (formål at reducere transportomkostninger i forbindelse hermed) øges med 6% årligt.
- Udviklingen i transportomkostninger følger eller er mindre end udviklingen i omsætningen.
- Samlet energiforbrug i AO's administration og centrallager (el og varme) reduceres med 6% årligt.
- AO genanvender mere end 70% af den samlede affaldsmængde.

AO foretager årligt i juni måned en gennemgang og vurdering af selskabets miljømæssige tiltag og handlinger for det foregående år, ligesom der fastsættes nye målsætninger for det kommende år.

Denne gennemgang udmønter sig i en miljøredegørelse. Miljøredegørelsen for 2015 kan ses på <http://ao.dk/globalassets/1-om-ao/fakta-om-ao/miljoredegorelse-ao-2015-lhu.pdf>.

Herudover tilskynder AO såvel leverandører som kunder til at mindske deres miljø- og klimapåvirkninger. For leverandører sker dette forud for indgåelse eller fornyelse af en samhandelsaftale med leverandører gennem en miljømæssig vurdering af leverandøren baseret på et simpelt spørgeskema. Ved indgåelse af samhandelsaftalen forpligter leverandørerne sig endvidere til at efterleve 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.

For kunder tilskynder AO i sine håndværkerbutikker bl.a. disse til at anvende "WUPPI"-ordningen for genanvendelse af PVC-produkter.

AO har ikke formaliserede processer for "due diligence" på miljøområdet, men vurderer ved alle nye større investeringer, ændring i arbejdsprocesser, nye lokationer, transportmetoder/-mønster eller lignende potentielle miljømæssige konsekvenser heraf og inddrager dette som en integreret del af beslutningsgrundlaget.

AO har identificeret de væsentligste risici inden for miljø og klima 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.

Miljømæssige nøgletal og resultater for 2016

I den årlige miljøredegørelse foretages opfølgning på selskabets mål og handlinger på miljøområdet.

Alle AO's butikker er i foråret 2016 certificeret efter ISO 14001, da AO er en del af målgruppen for det nye energisyn, der pålægges virksomheder med over 250 ansatte.

Dette har skabt et stærkere fokus på virksomhedens samlede energiforbrug, og der er i andet halvår 2016 indgået aftale med EnergiData om at etablere styring af energiforbrug på de enkelte AO-lokationer i Danmark, således at der kan etableres et datagrundlag for at følge det lokale forbrug på el, varme og vand.

Der er tillige i 2016 indgået en landsdækkende aftale om affaldsafhentning, der foruden centrallageret i Albertslund og logistikcenteret i Horsens omfatter alle håndværkerbutikker. Dette gør det muligt at etablere et datagrundlag, der kan synliggøre de samlede affaldsmængder, herunder genanvendelse, og dermed muliggøre en mere detaljeret og lokal opfølgning.

AO har i andet halvår afprøvet et afhentningssystem i Køge, hvorefter kunderne kan bestille varer og afhente dem døgnet rundt. Såfremt konceptet medfører færre leverancer direkte til kunderne og flere eller større leverancer til håndværkerbutikkerne, er det forventningen, at konceptet kan medvirke til en reduktion af de samlede transportomkostninger. Konceptet vil blive evalueret i 2017 med henblik på eventuel udrulning til alle AO's håndværkerbutikker.

I 2016 opnåede selskabets følgende resultater:

Transport

- Der har i 2016 været fortsat fokus på at udnytte AO's håndværkerbutikker som omdrejningspunkt for kundernes afhentningsordrer, således at transportkapaciteten udnyttes mere effektivt, og transport direkte til kunderne reduceres.
Antallet af afhentningsordrer er i 2016 steget med 14 % sammenholdt med 2015. Dette skal tillige ses i forhold til en omsætningsfremgang på 9 %. Målet for 2016 er herved opnået.
- De samlede transportomkostninger er i 2016 steget med 13 %, mens stigningen i omsætningen udgør 9 %. Årsagen hertil er blandt andet en større andel af online-ordrer kombineret med et marginalt fald i indkøbsordrestørrelserne (basket size). Målet for 2016 er derfor ikke nået.

Affald

- Også i 2016 har der været fokus på affaldssortering med henblik på at kunne genanvende mest muligt af den samlede affaldsmængde. Der er således bl.a. etableret en systematisk sortering af engangspaller, så disse enten genbruges eller sælges. De samlede affaldsmængder i Albertslund og Horsens er faldet med 18 %. Heraf er der i 2016 genanvendt samlet 84 % (2015: 86 %) i Horsens og Albertslund. Selskabets mål om at genanvende mere end 70 % af den samlede affaldsmængde er således også i 2016 opnået.

Energiforbrug

- Energiforbruget på Rørvang har i 2016 været påvirket af, at der gennem størstedelen af 2. halvår har pågået en større ombygning i forbindelse med installation af et miniload-anlæg. Det har betydet, at store dele af lageret har været omdannet til byggeplads med deraf følgende ekstra energiforbrug. Det samlede varme- og elforbrug er i 2016 faldet med 4 % i forhold til 2015, og målet om en reduktion på 6 % er dermed ikke opnået. I betragtning af ombygningen på lageret, vurderes resultatet imidlertid som tilfredsstillende.

Vi er overordnet tilfredse med de opnåede resultater i 2016. Vi vil i 2017 have fokus på at få udbredt måling af affaldssortering og energiforbrug til også at omfatte AO's 49 håndværkerbutikker.

Forventninger til arbejdet i 2017

I 2017 fortsætter vores fokus på transport, affald og energiforbrug med henblik på at minimere vores miljø- og klimapåvirkning. Vi forventer, at aftalen med EnergiData omkring måling og registrering af lokalt energiforbrug vil skabe et forøget fokus på forbruget hos medarbejderne samt medvirke til udarbejdelse af detaljerede handlingsplaner for nedbringelse af forbruget samlet og lokalt.

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.

Miljømålene for 2017 er:

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.

Affald:

- Genanvendelse af mere end 70 % af den samlede affaldsmængde på såvel centrallager, logistikcenter som i håndværksbutikker.
- Etablering af datagrundlag for affaldsmængder og genanvendelse for de enkelte håndværkerbutikker til brug for benchmark på tværs af alle 49 håndværkerbutikker.

Energiforbrug:

- Samlet energiforbrug i AO's administration og centrallager (el og varme) reduceres med 6 % i forhold til 2016.
- Synliggørelse af energiforbruget ved etablering af datagrundlag for el- og varmemeforbrug for de enkelte håndværkerbutikker til brug for benchmark på tværs af alle 49 håndværkerbutikker.
- Synliggørelse af energiforbrug på delområder på centrallager og administration, således at energiforbrugets sammenhæng mellem omsætning og energiforbrug kan klarlægges og anvendes til iværksættelse af energibesparende tiltag.

Sociale forhold og medarbejderforhold

Politik

AO 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 kompetencer såvel menneskeligt som fagligt, der har betydning.

Selskabet har 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 fastsat måltal for det øverste ledelsesorgan samt udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer i Danmark. Se den lovpligtige redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på <https://ao.dk/globalassets/1-om-ao/investor-relations/regnskaber/2016/ao-regnskab-2016---konsmaessig-sammensaetning-af-ledelsen.pdf>. Vi har et ønske om, at virksomhedens kønsmæssige sammensætning på sigt skal afspejle sig på virksomhedens ledelsesniveauer, såvel på bestyrelsesniveau som på øvrige ledelsesniveauer, da dette efter vores overbevisning styrker selskabets forretning og resultater på såvel kort som lang sigt.

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. Vi vurderer på baggrund heraf, at der ikke er behov for en samlet politik for området.

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 medarbejdersamtaler, 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 plan 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 sin pension og indholdet af de sidste år på arbejdspladsen, så jobbet tilpasses den enkeltes muligheder og ønsker.

Der gennemføres jævnligt APV-vurderinger, hvor såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø er i fokus. På baggrund af disse udarbejdes en overordnet samlet plan for virksomheden og en mere detaljeret plan for de enkelte afdelinger.

I arbejdsmiljøudvalget er der ligeledes 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 de nødvendige ressourcer og kompetencer som de største risici.

Dette søger AO at imødekomme gennem stor 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 årligt 10-15 elever for at sikre, at vi til enhver tid har dygtige medarbejdere oplært inden for faget.

AO's mål og nøgletal for de væsentligste sociale forhold og medarbejderforhold for 2016 var fastsat til:

Uddannelse og kønsmæssig fordeling:

- Gennemsnitligt antal kursusdage pr. medarbejder: 2,2 dage. Vi har et ønske om at fastholde et højt niveau for individuel kompetenceudvikling. Vi lægger vægt på, at medarbejdernes kompetencer udvikles, således at deres potentiale udfoldes, og deres værdi på arbejdsmarkedet styrkes.
- Kønsmæssig fordeling på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, udgør 10 % kvinder og 90 % mænd. Vi har et ønske om, at virksomhedens kønsmæssige sammensætning på sigt skal afspejle sig på alle ledelsesniveauer, da det er vores opfattelse, at dette styrker virksomhedens aktiviteter og resultater.

Arbejdsmiljø:

- Antal arbejdsskader pr. 100 medarbejder: 4,0 arbejdsskader, heraf minimum 50 % med under en dags fravær. Vi har stor fokus på at etablere et sundt og sikkert arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse af ulykker og skader.
- Sygefravær: 3%. Vi ønsker et godt arbejdsmiljø med stor trivsel og lavt sygefravær.
- Grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer og dermed 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.

Selskabet har 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 måltal for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer. Se særskilt redegørelse herom på <https://ao.dk/globalassets/1-om-ao/investor-relations/regnskaber/2016/ao-regnskab-2016---konsmaessig-sammensaetning-af-ledelsen.pdf>.

Ovenstående politikker og handlinger er en integreret del af vores daglige ledelse/kultur og udvikles i takt med AO's strategier.

Nøgletal og resultater for 2016 for sociale forhold og medarbejderforhold

Der er arbejdet på mange fronter med sociale forhold og medarbejderforhold i 2016. Mange tiltag 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 2016:

Uddannelse og kønsmæssig sammensætning:

- Gennemsnitligt antal kursusdage pr. medarbejder (ekskl. BilligVVS): 2,3 dage (2015: 2,2 dage). Antallet af kursusdage er således steget 5 % i forhold til 2015. Målet er herved opnået.
- Kønsmæssig fordeling i virksomheden på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, udgør 9% kvinder og 91% mænd mod en samlet fordeling i AO på 18 % kvinder og 82 % mænd (2015: øvrige ledelsesniveauer 9 % kvinder og 91 % mænd mod en samlet fordeling i AO på 19 % kvinder og 81 % mænd). Målet er ikke opnået. Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2016 udgjorde imidlertid 14 %, og vi har en forhåbning om, at det i de kommende år vil have en indirekte indflydelse på andelen af kvinder på de øvre ledelsesniveauer.

Arbejdsmiljø:

- Antal arbejdsskader pr. 100 medarbejder: 3,0 arbejdsskader, heraf 47 % med under en dags fravær (2015: 4,7 arbejdsskader pr. 100 medarbejder, herunder 50 % med under en dags fravær). Arbejdsskader er i 2016 reduceret med 35 %, hvilket er meget positivt under hensyntagen til, at der har været en del byggeri i gang på centrallageret i Albertslund, ligesom der har været flere varer end sædvanligt som følge af overflytning af lageret fra logistikcenteret i Horsens. Begge dele har givet anledning til rod, øget færdsel og udfordringer i forhold til adskillelse af gående og kørende trafik. På trods heraf er det i 2016 lykkedes at opnå målet for reduktion af arbejdsskader.
- Sygefravær: 3,1% (2015: 2,8%). Sygefravær i 2016 er negativt påvirket af enkelte langtidssyge medarbejdere. Målet for 2016 er derfor ikke opnået.
- Vi har grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Der har i 2016 været et enkelt påbud fra Arbejdstilsynet, som straks blev efterkommet. Målet om ingen påbud er derved ikke opnået.

Vi er tilfredse med, at de iværksatte tiltag og handlinger i 2016 har resulteret i, at de opstillede mål for gennemsnitligt antal kursusdage og antal arbejdsskader samt sygefravær for 2016 er opnået.

Den kønsmæssige sammensætning på øvrige ledelsesniveauer er i al uvæsentlighed uændret i forhold til 2015. Vi vil derfor foretage en gennemgang af de planlagte handlinger og aktiviteter for 2017 med henblik på at vurdere, hvorvidt der skal iværksettes yderligere tiltag for på sigt at opnå, at virksomhedens kønsmæssige sammensætning på sigt afspejler sig på alle ledelsesniveauer.

Vi vil i 2017 følge tæt op på arbejdsmiljøet i særligt de enkelte håndværkerbutikker og sikre, at Arbejdstilsynets regler og retningslinjer overholdes fuldt ud.

Forventninger til arbejdet i 2017

I 2017 fortsætter vores fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling. Der har blandt andet ultimo 2016 været gennemført en ArbejdsPladsVurdering (APV) for administrationen i Albertslund, som forventes at udmønte sig i en konkret handlingsplan for 2017. Derudover gennemføres naturligvis APV løbende for de enkelte håndværkerbutikker, centrallager og logistikcenter.

Målene for 2017 er:

Uddannelse og kønsmæssig sammensætning:

- Gennemsnitligt antal kursusdage pr. medarbejder: 2,2 dage. Der vil i 2017 fortsat være fokus på individuel kompetenceudvikling, således at AO fastholder det høje niveau også efter fusionen med Billig VVS ApS.
- Kønsmæssig fordeling i virksomheden uændret, men med en stigning i antallet af kvinder på øvrige ledelsesniveauer, ekskl. bestyrelse, til 11 % kvinder og 89 % mænd.

Arbejdsmiljø:

- Antal arbejdsskader reduceres med 10 % til 2,7 arbejdsskader pr. 100 medarbejder.

- Sygefravær fastholdes på 3 %. Der vil i 2017 blive iværksat tiltag til reduktion af sygefraværet blandt andet gennem hurtig opfølgning på medarbejdere med fravær.
- Grønne smileys fra Arbejdstilsynet på alle lokationer. Ingen 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 selskabet opererer.

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, mål, risici 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 selskabet opererer.

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 2016 eller planlagt aktiviteter i 2017 på området, men vi vurderer løbende behovet herfor.

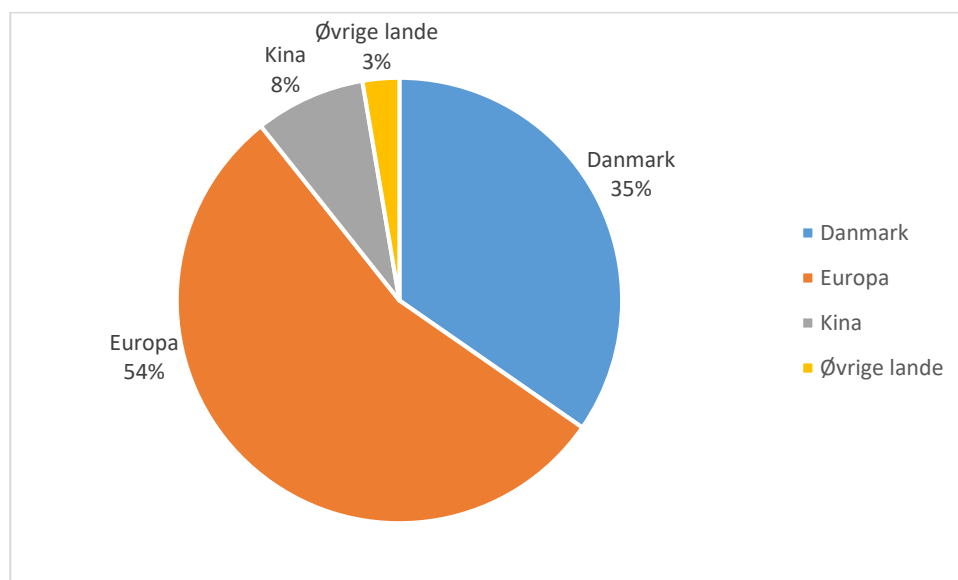
Vi er opmærksomme på, at vores samhandel med leverandører kan udgøre en potentiel risiko i relation til korrupsion og bestikkelse primært ved direkte og indirekte indkøb fra lande, hvor den lokale lovgivning ikke er klar på området, eller hvor denne ikke er anerkendt, respekteret og håndhævet. Vi har 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 2016 ser AO's indkøb af varer fordelt på oprindelsesland ud som følger:



Vi vurderer, at vores risiko er relativt begrænset og primært relaterer sig til indkøb i Kina og andre lande udenfor Europa, svarende til ca. 10 % 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 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 og arbejde med CSR gennem deres aktiviteter, men vi stiller endnu ikke krav om afrapportering til os.

Vi vil i 2017 fortsat overvåge og vurdere behovet for yderligere tiltag på området.