

CSR-rapportering 2023

Semler
Holding A/S

Park Allé 355
2605
Brøndby

CVR-nr.
42 33 49 52

SEMLER


01 Indledning

Semler Gruppen har en førende markedsposition i Danmark – og vi ved, at det forpligter. Samfundsansvar er ét af vores fem strategiske pejlemærker og spiller dermed en fremtrædende rolle for Semler Gruppens fortsatte succes. Det gør det på lige fod med engagerede medarbejdere, høj kundetilfredshed og dygtige leverandører, der altid har været grundlaget for vores forretning. Vi tror nemlig på, at samfundsansvarlig forretningsudvikling er en forudsætning for Semler Gruppens fremtidige relevans som aktør i bil- og landbrugsmaskinbranchen.

Det gør vi, fordi mobilitet og landbrugsmaskiner igennem tiderne har haft enorm indflydelse på udviklingen og den måde, vores samfund i dag er indrettet på. En udvikling som vi gennem vores forretningsaktiviteter har været og er med til at påvirke.

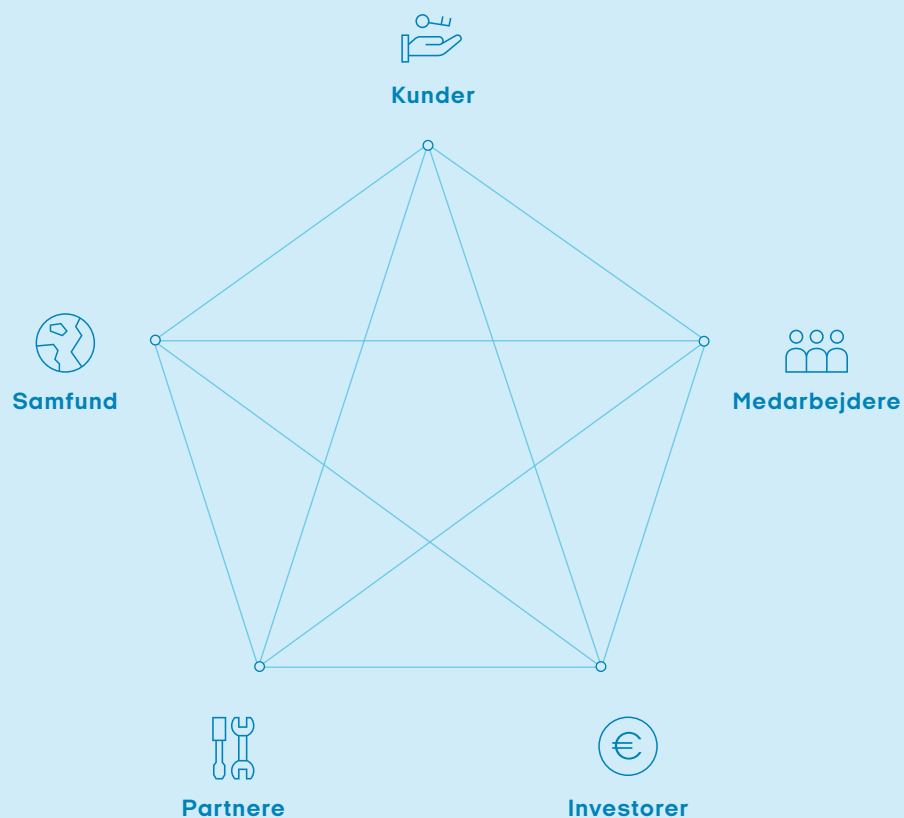
Med den nuværende omstilling til flere elektriske biler, som bilbranchen gennemgår i disse år, og den helt nødvendige reduktion af miljøbelastningen fra vejtransporten samt de skærpede krav, som landbruget står overfor, er det derfor kun naturligt, at vi også bidrager med konkrete løsninger.

I CSR-rapporten fra 2022 præsenterede vi Semler Gruppens klimastrategi, som med

An aerial photograph of a dark-colored car driving on a winding asphalt road that curves through a dense, lush green forest. The car is positioned in the lower center of the frame, moving along the road. The trees are thick and vibrant, creating a textured background for the road.

“Vi ønsker at være med til at drive en udvikling, hvor samfundsansvar står højt på agendaen.”

Semler Diamanten



en række konkrete initiativer skal nedbringe CO₂-udledningen fra egen drift frem mod 2030. Klimastrategien er i 2023 blevet udvidet, så den nu også omfatter udledningen fra vores samlede værdikæde, ligesom vi har fået godkendt vores reduktionsmålsætninger af det uvildige initiativ Science Based Targets (SBTi).

Vi har desuden udviklet en ESG-strategi, der favner de væsentligste af vores samfundsmæssige påvirkninger og samtidig fokuserer på de muligheder, der ligger i at indarbejde ESG som en del af forretningsudviklingen.

Til at lykkes med det er vi helt afhængige af, at vores medarbejdere hver dag yder en dedikeret indsats og løbende udvikles med nye kompetencer. Derfor glæder vi os også over, at den årlige medarbejdertilfreds-hedsundersøgelse atter engang bekræfter, at medarbejderne i overbevisende grad værdsætter de rammer for trivsel og udvikling, som vi i Semler Gruppen tilbyder.

Ordentlig, Dedikeret, Nytænkede og Glimt i øjet. Det er Semler Gruppens værdier og pejlemærkerne for vores adfærd. Men det er også fundamentet for samfundsansvarlige ambitioner.

Alt dette kan du læse mere om i denne redegørelse for samfundsansvar som udgør en sammenhængende del af årsrapportens ledelsesberetning for Semler Holding A/S og Semler Gruppen A/S, der dækker perioden 1. januar – 31. december 2023 jf. årsregnskabslovens §99a og b.

Ordentlig, Dedikeret, Nytænkede & Glimt i øjet

Semler Gruppens værdier og pejlemærkerne for adfærd



02 Forretningsmodelsbeskrivelse

Semler Holding A/S er det overordnede moderselskab for koncernens aktiviteter, som er fordelt på 31 danske datterselskaber, 11 udenlandske datterselskaber samt 5 udenlandske filialer.

Vores kerneforretning er import, distribution, finansiering og detailsalg samt service- og eftermarkedsaktiviteter på bilmodellerne fra Volkswagen AG samt landbrugsmaskiner fra John Deere.

Danmark er vores primære markedsområde, men over de seneste år har vi etableret selskabsaktiviteter i Sverige, Norge, Estland, Letland og Litauen. Også i disse markeder er det mobilitet, der er omdrejningspunktet for vores forretning.

Mobilitetstjenester, elektrificering og digital kundekontakt er centrale elementer i udviklingen af vores forretning. Derfor har vi lagt store investeringer i

datterselskaberne Holo A/S, der tester potentialet i selvkørende biler og droner, Connected Cars A/S, som arbejder med digital sammenkobling af biler, kunder og forhandlere samt Dribe Danmark A/S, som tilbyder fleksible kundetilpassede mobilitetsløsninger på abonnementsvilkår. I samarbejde med Volkswagen AG har vi etableret Volkswagen Semler Finans A/S, der tilbyder leasing- og låneprodukter til både privat og erhverv.

Selskabsbeskrivelser og forretningsmodeller af datterselskaber i Semler Gruppen er beskrevet i årsrapporten.

Fordeling af koncernen Semler Holding A/S's aktiviteter

31

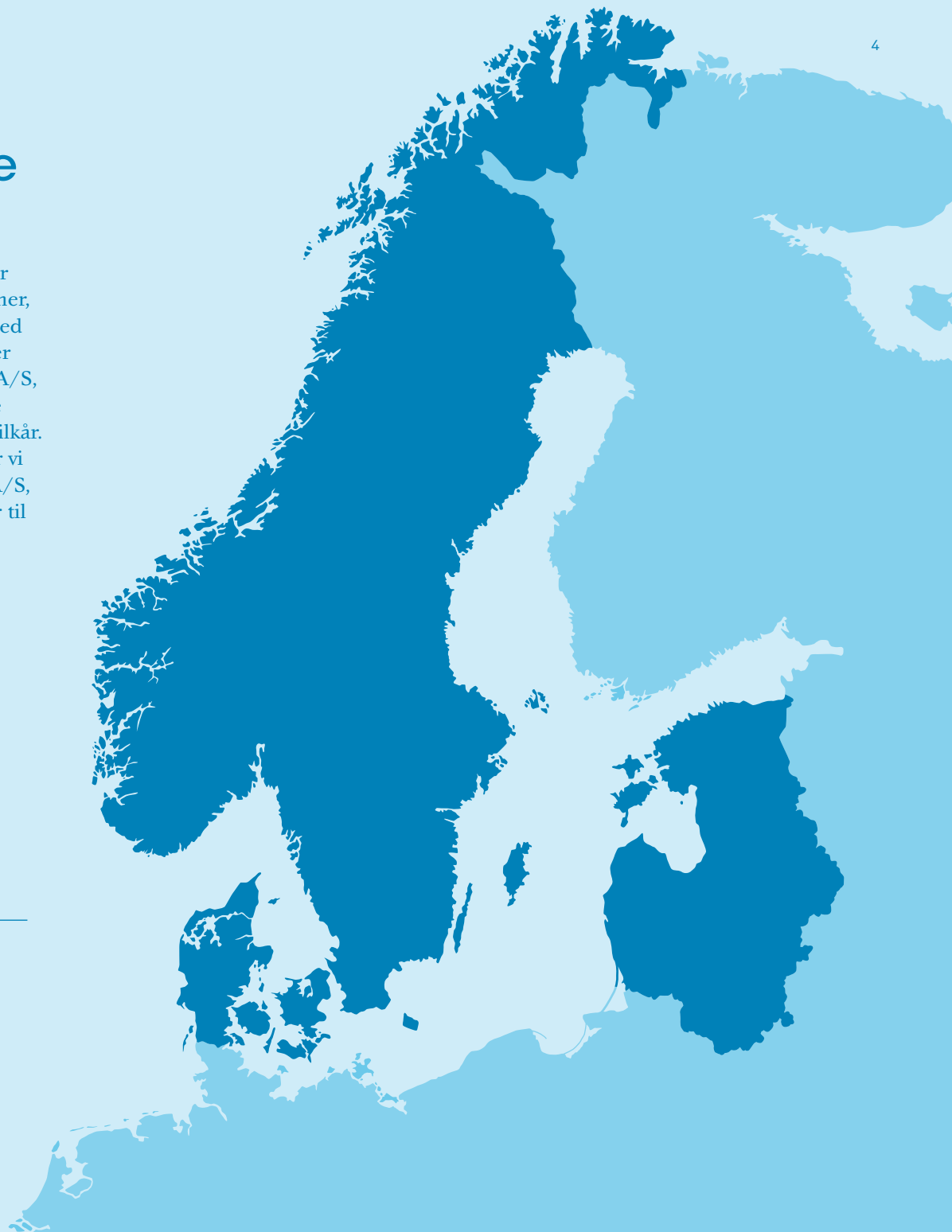
danske
datterselskaber

11

udenlandske
datterselskaber

5

udenlandske
filialer



03 Semler Gruppens ESG-strategi

Med udgangspunkt i Semler Gruppens vision og forretningsstrategien "Semler Race 2025" har vi formuleret en ESG-strategi, der identificerer og prioriterer indsatsområder inden for klima og miljø, social- og medarbejderrelevant påvirkning samt ledelses- og adfærdsmæssige forhold.

At omsætte strategien til handling kræver en vidtrækkende og koordineret indsats. Derfor er der etableret en ESG-organisation, der gennem aktiv inddragelse af Semler Gruppens medarbejdere og interessenter skal sikre at ambitionerne indfries.

Centralt i indsatsen er desuden forberedelserne til at kunne efterleve kravene i CSRD-direktivet og Semler Gruppens ESG-rapportering fra regnskabsåret 2025.

E – Environment

Gennem elektrificering af danskernes bilpark, bæredygtige mobilitetsløsninger og ved optimering af moderne jordbrugs løsninger til landbruget, som Precision AG vil vi væsentligt reducere udledningen af CO₂ fra egen drift, kundernes drift og den samlede værdikæde.

S – Social

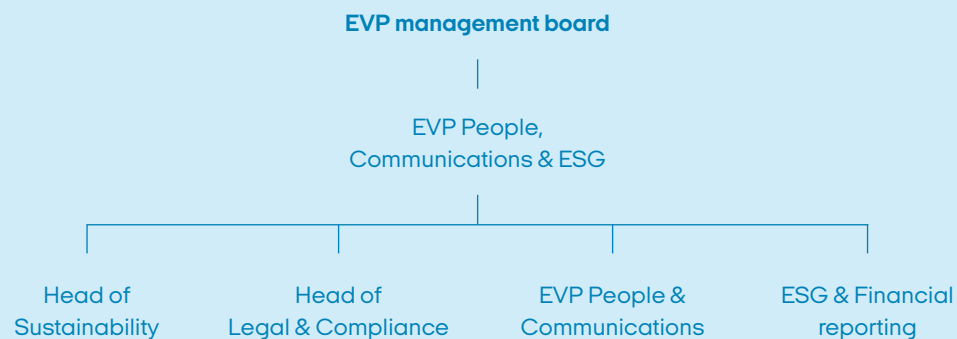
Medarbejderne er Semler Gruppens vigtigste aktiv, som gennem uddannelse og kompetenceudvikling forberedes på morgendagens udfordringer. Mangfoldighed og afspejling af samfundet i personalets sammensætning gør Semler Gruppen til en udviklende og meningsfuld arbejdsplads for alle.

G – Governance

Semler Gruppens værdier: Ordentlig, Dedikeret, Nytænkende og Glimt i øjet definerer vores adfærd og os som virksomhed. I alle relationer gælder det, at vi udviser nul-tolerance over for korrup tion, ulovligheder og brud på datasikkerhed og compliance.



ESG-organisering



“At omsætte strategien til handling kræver en vidtrækkende og koordineret indsats. Derfor er der etableret en ESG-organisation, der gennem aktiv inddragelse af Semler Gruppens medarbejdere og interessenter skal sikre, at ambitionerne indfries.”

Forberedelse til CSRD

Semler Gruppens ledelse har fra starten været involveret og engageret i udarbejdelsen af den væsentlighedsanalyse, som danner basis for ESG-strategien og virksomhedens samfundsansvarlige mål.

Fra årsregnskabet 2025 skal Semler Gruppen aflægge ESG-rapportering i overensstemmelse med EU's Corporate Sustainability Reporting Directive.

I 2023 har vi med afsæt i direktivets bestemmelser, og i samarbejde med PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab (PwC), udarbejdet en dobbelt væsentlighedsanalyse.

Analysen kortlægger de vigtigste samfundsmæssige påvirkninger fra vores forretningsdrift, de deraf afledte risici samt muligheder for mitigerende handlinger. Analysen hjælper os samtidig til at sikre, at ESG-strategien og vores samfundsansvarlige ambitioner er synkroniseret med udviklingen af vores forretningsaktiviteter.



#Project1hour

I juni 2023 havde samtlige medarbejdere mulighed for at deltage i Brøndby i #Project1hour – et initiativ, der afvikles i samarbejde med Volkswagen AG på tværs af en lang række lande i hele verden. I tillæg til generel oplysning om Semler Gruppens ESG-ambitioner, bidrog medarbejderne med konkrete forslag til samfundsansvarlig udvikling i netop deres afdeling.

33%

33% af det årlige strømforbrug på hovedkontoret i Brøndby forventes at blive dækket af solcelleanlæg.

04 Environment [E]

Produktion og distribution samt brugsfasen for biler og landbrugsmaskiner er særdeles energiintensivt, og CO₂ udgør den væsentligste miljøbelastning.

I denne erkendelse forpligtede vores vigtigste samarbejdspartner Volkswagen AG sig allerede i 2018 til principperne i Science Based Targets initiative og fremlagde ambitionen om en væsentlig reduktion af udledningen fra hele værdikæden inden 2030 – samt CO₂-neutralitet i 2050.

I 2022 valgte John Deere også at tilslutte sig Science Based Targets initiative med en tilsvarende forpligtelse til handling.

Med så klare tilkendegivelser fra vores primære leverandører er en struktureret reduktion af CO₂-udledningen et naturligt tyngdepunkt i Semler Gruppens klimambitioner.

Science Based Targets initiative

Volkswagen AG

→ [Læs mere her](#)

John Deere

→ [Læs mere her](#)

CO₂ og Klimaaftryk

I CSR-rapporten for 2022 præsenterede vi Semler Gruppens klimastrategi, hvor vi med udgangspunkt i Greenhouse Gas Protokollens principper har kortlagt CO₂-udledning fra egen drift i scope 1 og 2. Vi kan på denne baggrund fastslå, at de væsentligste udledningskilder er fossilt brændstof til brug i egne bilflåder samt bygningsdrift, herunder især elektricitet og opvarmning.

I 2023 er analysen blevet udbygget med scope 3 og vi har dermed kortlagt udledningen fra hele værdikæden.

Semler Gruppen har ingen indflydelse på udledningen fra produktionen af biler og landbrugsmaskiner, men Volkswagen AG har iværksat en lang række initiativer, som skal nedbringe CO₂-udledningen fra produktionen af biler.

Analysen klarlægger, at størstedelen af scope 3 udgøres af bilerne og landbrugsmaskinernes brugsfase, og at kun en mindre del af den samlede udledning kan henføres til egen drift.

På denne baggrund indleverede vi i starten af året vores regnskab og reduktionsmålsætninger til Science Based Targets initiative. I november 2023 blev regnskabet blåstemplet og målsætningen godkendt,



og vi forpligter os dermed til inden 2030 at reducere udledningen:

- fra scope 1 & 2 med 42% (ift. 2021)
- fra solgte køretøjers brugsfase i scope 3 med 25% (ift. 2021)

Med forpligtelsen lægger vi os tæt op ad vores leverandørers ambitioner, og vi har iværksat en række initiativer på vejen mod ambitionens indfrielse.

42%

Vi forpligter os til inden 2030 at reducere udledningen fra scope 1 & 2 med 42% (ift. 2021).

25%

Vi forpligter os til inden 2030 at reducere udledningen fra biler og landbrugsmaskiners brugsfase med 25% i scope 3 [ift. 2021].

KONKRETE INITIATIVER

Semler Gruppen arbejder hele tiden på at udtænke og igangsætte konkrete initiativer, som kan reducere den samlede klimapåvirkning. 2023 havde omdrejningspunkt om fire større projekter.

Solceller og vedvarende energiforsyning

Elektricitet er omdrejningspunktet i omstillingen fra fossilt brændstof, og med forventningen om en markant stigning i elektricitetsforbruget har Semler Gruppen i 2023 iværksat opstilling af solcelleanlæg på hovedkontoret i Brøndby samt detaillokationerne i Århus/Risskov, Gladsaxe og Hørsholm. Udbygningen fortsætter til yderligere lokationer i 2024. Vi forventer med disse solcelleanlæg at kunne producere op til ca. 15% af vores årlige strømforbrug i Danmark.

I november 2023 underskrev Semler Gruppen en PPA-aftale med Better Energy og bidrager dermed direkte til opførelsen af vedvarende energi i form af en solcellepark ved Fraugde syd for Odense. Parken forventes net-tilsluttet ultimo 2024 og skal levere strøm svarende til ca. 60% af forbruget for Semler Gruppens detaillokationer i Jylland og på Fyn.

Ejendomsdrift

Semler Gruppen investerer løbende i energibesparende foranstaltninger i koncernens ejendomsportefølje. På alle ejendomme er der i 2023 blevet implementeret fjernaflæselige forbrugsmålere

med henblik på optimeret udnyttelse af elektricitet, opvarmning og vand. Systemet skal understøtte en mere effektiv realtidsindsamling af data til brug for energioptimering og beregning af CO₂-udledningen i scope 1 & 2.

Bilflåder og opladning

Som naturligt element i driften af vores forretning administrerer Semler Gruppen flere flåder f.eks. firmabiler til medarbejdere, demonstrations- og udlejningsbiler, diverse funktionskøretøjer mv.

Firmabilspolitikken er sammensat på en måde, så medarbejderne fortrinsvis kører i el- og lavemissionsbiler. Demonstrationsflåden afspejler de nyeste modeller, men er også på forkant med kundernes efterspørgsel og udgøres dermed af en stigende andel af elbiler.

Til at understøtte opladning er der opsat ca. 370 ladestandere på tværs af Semler Gruppens danske lokationer. Som et ekstra incitament tilbyder Semler Gruppen at betale for installationen af en ladeboks i hjemmet til de medarbejdere, som har firmabil.

GoToZero Retail

Vores vigtigste leverandør, Volkswagen AG, investerer massivt i projekter og tiltag, som skal nedbringe miljøbelastningen fra hele værdikæden. I Semler Gruppen deltager vi aktivt i projektet GoToZero Retail, der adresserer CO₂-udledningen fra forhandler- og servicepartnernettet.

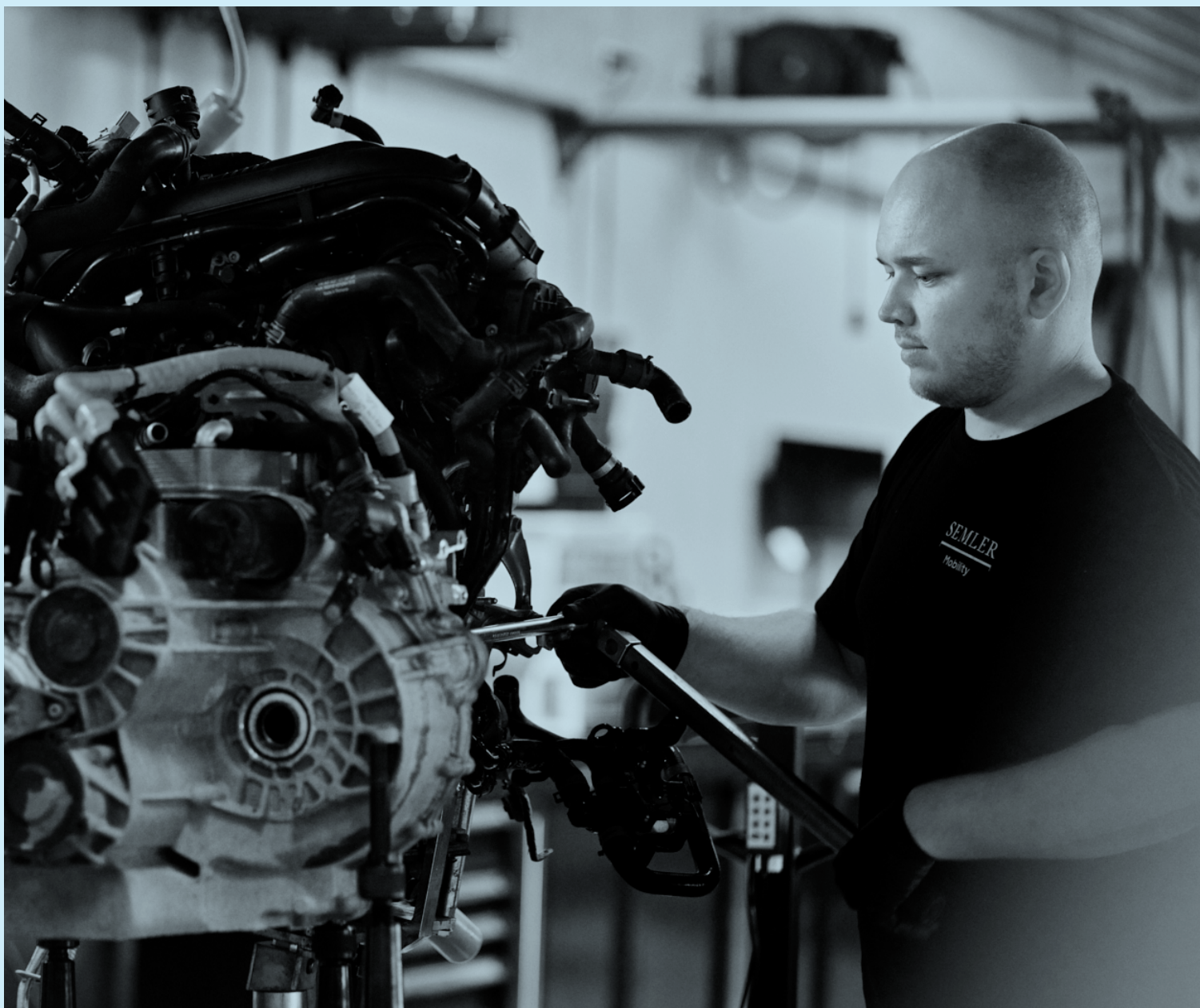


Droner

Semler Mobility Solutions/Holo A/S har gennemført to forsøg, der giver en forsmag på fremtidens mobilitetsløsninger:

- HealthDrone: Projektet har givet indsigt i mulighederne for at transportere blodprøver, medicin og medicinsk udstyr mellem Ærø og Fyn.
- CargoDrone: I samarbejde med Ørsted og DSV har Holo A/S testet mulighederne for at levere kritiske reservedele direkte til offshore vind-turbiner ved Anholt.

For begge projekter gælder, at logistikken afvikles langt hurtigere, omkostningseffektivt og potentielt med en lavere miljøbelastning end normal transport med bil og færge over land og sø.



Siden 2020 har vi faciliteret indsamlingen af forbrugsdata fra de danske forhandlere og servicepartnere. Data anvendes til beregning af CO₂-udledningen, til indsigt i anvendte energiformer og til et samlet overblik over infrastruktur til opladning af elbiler.

I projektets næste fase vil vi sammen med partnernet etablere konkrete handlingsplaner for struktureret reduktion af CO₂-udledning og miljøbelastning.

END-OF-LIFE OG GENANVENDELSE

Semler Gruppen og det autoriserede netværk af forhandlere og servicepartnere af de mærker, vi repræsenterer, samarbejder med virksomheden Stena Recycling, der varetager korrekt og miljømæssigt forsvarlige ophug og genbrug af udtjente biler. Moderne processer sikrer i den forbindelse, at hele 95% af en skrottet bil kan genanvendes.

95%

Moderne processer sikrer, at hele 95% af en skrottet bil kan genanvendes.

05 Social [S]

MEDARBEJDEREN I CENTRUM

I Semler Gruppens strategi er medarbejderne et centralt omdrejningspunkt sammen med kunder, investorer, samfund og partnere. Vi stræber nemlig efter at være den bedste arbejdsgiver med henblik på at fastholde, udvikle og tiltrække de dygtigste ledere og medarbejdere i vores branche.

Tilfredshedsundersøgelse og PULS

I Semler Gruppen har vi kontinuerligt fokus på trivsel hos vores medarbejdere. I 2023 har vi arbejdet med tre korte PULS-målinger og en større medarbejder-tilfredshedsundersøgelse (MTU).

PULS-målingerne fokuserer på udviklingsmuligheder, anerkendelse, feedback, motivation, samarbejde og tilfredshed og giver lederen et godt udgangspunkt for løbende at kende temperaturen i egen afdeling – med databaseret afsæt.

4,3

Vi fastholdt i 2023 en flot overordnet tilfredshedsscore på hele 4,3 ud af 5.

MTU'en er en omfattende og årligt tilbagevendende tilfredshedsundersøgelse, der fokuserer på engagement, arbejdssituation, nærmeste leder, afdelingen samt mål og værdier.

Vi fastholdt i 2023 en flot overordnet tilfredshedsscore i MTU på hele 4,3 ud af 5. Dette sammen med ca. 400 flere besvarelser. Samtidig svarede hele 83% af alle kolleger på undersøgelsen. Det er en stigning fra 79,7% i 2022.

Vurderingen af nærmeste leder ligger fortsat på en score på 4,2 ud af 5. Vi ved, at nærmeste leder har en afgørende betydning for den generelle trivsel. Faktisk er nærmeste leder den vigtigste faktor i forhold til at skabe nærvær og jobglæde – og mistrivsel, hvis ledelsesstilen er helt forkert.

Derfor har vi med intensive lederudviklingsaktiviteter også et stort fokus på fremover at skabe de bedste ledere i Semler Gruppen.

GROW

Vores medarbejderudviklingssamtalekoncept, GROW, fokuserer på den enkelte medarbejders præstation, potentiale, mål og udvikling. Vi vægter både faglig og personlig udvikling højt og har i GROW-processen stort fokus på, at hver enkel medarbejder får sin egen plan for udvikling. I 2024 vil vi arbejde endnu mere med

MTU 2023

2023

83%



2022

79,7%

83% af alle kolleger svarede på tilfredshedsundersøgelsen i 2023. Det er en stigning fra 79,7% i 2022.

fokus på klare mål og tydelig feedback, da vi ved, det er en væsentlig forudsætning for trivsel og dermed præstation.

Arbejdsmiljø og arbejdspladsvurdering (APV)

I Semler Gruppen er der etableret 14 arbejds miljøorganisationer. Disse er bragt helt ud i de enkelte funktioner og afdelinger i form af lokale (ArbejdsMiljøOrganisation) AMO-grupper. Grupperne har til formål at forebygge arbejdsulykker og værne om et godt og trygt arbejdsmiljø.

Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø i Semler Gruppen sikres gennem virksomhedens ledere og HR-Business Partnere, som arbejder målrettet med temaer, der medvirker til at fastholde og øge trivslen i organisationen.

I 2023 er der udført en APV i hele organisationen på både psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Vi har i år haft særligt fokus på håndtering af krænkende adfærd og udført workshops med fokus på håndtering og forebyggelse.

Formålet med denne træning er at øge bevidstheden om og give hjælp til at håndtere og reducere eventuelle forekomster af krænkende handlinger i Semler Gruppen.

Ved at tale om krænkende handlinger kan vi udfordre og ændre den adfærd, der fører til krænkende handlinger og dermed bidrage til en produktiv atmosfære, hvor medarbejdere og ledere føler sig trygge.

Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø sikres gennem øget opmærksomhed og faste sikkerhedsrunderinger gennemført af de lokale AMO-repræsentanter samt den årlige APV. Herudover foretages overvågning af sygdom, arbejdsskader og personaleomsætning med henblik på at yde eventuel nødvendig hjælp og bistand til berørte medarbejdere – enten via HR, ledere eller AMO-repræsentanter. Fokusområderne i vores detailforretninger og i landbrugsmaskindivisionen har i 2023 været personlige værnemidler og håndtering af kemikalier.

UDDANNELSE & KOMPETENCE-UDVIKLING

Investering i uddannelse

Uddannelse og træning er i Semler Gruppen et vigtigt fokusområde. Vores branche står midt i et historisk teknologiskifte og forandringsproces.

Vi har i Semler to primære afdelinger for uddannelse: Semler Academy og uddannelsescenteret i Semler Agro.

I Semler Mobility Retail og Semler Gruppens forhandlernetværk varetages uddannelse gennem vores centrale uddannelsescenter af Semler Academy. Her investerer vi kontinuerligt i uddannelse af lærlinge, elever, teknikere, pladesmede, servicerrådgivere og salgsrådgivere.

Semler Academy udbyder årligt ca. 72.000

uddannelses timer, hvilket svarer til, at op til ca. 3.200 medarbejdere kan gennemgå uddannelse på vores interne uddannelser.

Online uddannelse og e-læring er ligeledes et fokusområde i Semler Academy. Med løbende investering i vores uddannelsesplatform har vi i 2023 fået integreret flere relevante træningsmoduler inden for blandt andet DE&I (Diversity, Equity & Inclusion). En løbende drift og udvikling af vores eget filmstudie til optagelse af online træningsvideoer, webinarer og e-læringsmoduler har i 2023 desuden udmøntet sig i mere end 80 uddannelsesfilm.

72.000

Semler Academy udbyder årligt ca. 72.000 uddannelses timer.

3.200

Ca. 3.200 medarbejdere og forhandlerpartnere kan gennemgå uddannelse på vores interne uddannelser.





Semler lærlinge-kampagne

“Højt til loftet,
helt i øjenhøjde.”

I Semler Agro varetages uddannelse og træning af egen uddannelsesafdeling. Også inden for landbrugsmaskiner er teknologien i en rivende udvikling, og der præsenteres løbende nye tiltag og teknologiske fremskridt. Det stiller krav til vores teknikere både på deres tekniske formåen og deres viden, hvilket kræver målrettethed og fokus fra uddannelsesafdelingen.

I 2023 har Semler Agro gennemført mere end 50 kurser af 2-5 dages varighed på John Deere University lokationer i Tyskland, Polen og Holland, samt et stort antal online kurser via John Deere University.

Der er desuden afholdt 20 forskellige kurser i Danmark med deltagelse af 290 medarbejdere. Målsætningen har været at løfte det samlede niveau samt at skabe sammenhold og styrke relationer på tværs af Semler Agros afdelinger i Danmark.

Lærlinge-kampagne

På tværs af sociale medier som Meta, TikTok og YouTube har vi sat fokus på mulighederne som mekanikerlærling, og vi har taget aktiv del i samfundsdebatten om faglærte.

→ [Læs mere her](#)

207

207 lærlinge og elever på tværs af organisationen i Danmark.

Fremitidens medarbejdere

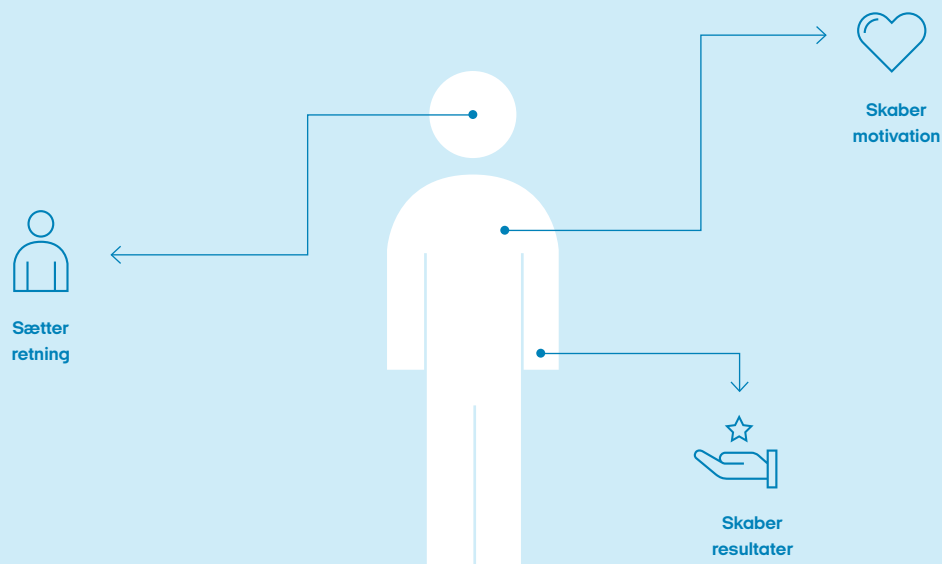
Semler Gruppen ønsker at bidrage til udvikling og uddannelse i samfundet og sikre talenter til virksomheden. Vi har i 2023 haft ekstra fokus på at tiltrække lærlinge og sikre den nye generation af medarbejdere på værkstederne.

Semler Gruppen ansætter hvert år lærlinge blandt andet med speciale som landbrugsmaskinmekaniker, automekaniker eller karrosseritekniker. I 2023 var der på tværs af organisationen 207 elever og lærlinge.

I 2015 startede vi et særligt lærlingeforløb, der gennem en udvidet automekanikeruddannelse vil skabe fremtidens teknikere. Uddannelsen er udarbejdet i samarbejde med Mercantec i Viborg. I 2023 var der 96 automekanikerlærlinge i Semler Gruppen.

Der ansættes hvert år administrations-, økonomi- og handelselever (fordelt på reserve-dele, service og salg). I 2023 var der i alt 78 elever i Semler Gruppen og heraf 19, der efter endt uddannelse er blevet ansat.

Semler ledelsesmodel – hoved, hjerte, hånd



“Modellen bygger oven på Semler Gruppens værdier og fokuserer på, at lederen både skal kunne sætte retning ved at oversætte koncernens strategi til eget område, skal kunne motivere og engagere medarbejderne og slutteligt herigennem skabe resultater.”



Semler Gruppens handelselever kommer igennem et målrettet uddannelsesforløb, som er udarbejdet i samarbejde med Business College Syd (Mommærk). I 2023 var der 41 handelselever tilknyttet dette forløb.

Lederudvikling

I Semler Gruppen mener vi, at dygtige ledere er forudsætningen for medarbejdertrivsel og i 2023 fortsatte vi vores interne lederudviklingsforløb LPS – Leadership Pit Stop. Uddannelsen sætter fokus på lederens mange roller, feedback, empowerment og en psykologisk tryk kultur. Gennem simulerede ledelsessituationer får lederne afprøvet sig selv og trænet ledelseskompeterer.

I 2023 har mere end 130 mellemledere gennemført ledelsesuddannelsen i Semler Gruppen.

I 2023 har vi ligeledes arbejdet med en ny ledelsesmodel for Semler Gruppen. En model med fokus på den hele leder.

Modellen bygger oven på Semler Gruppens værdier og fokuserer på, at lederen både skal kunne sætte retning ved at oversætte koncernens strategi til eget område, skal kunne motivere og engagere medarbejderne og slutteligt herigennem skabe resultater. Vi kalder modellen for hoved, hjerte, hånd-modellen – som symbol på den hele leder. En leder, der ikke kun kan fokusere på en af delene, men skal kunne alle tre dele. Modellen bliver i 2024 integreret i koncernens GROW-samtaler, så alle ledere måles på de tre områder, og udviklingsaktiviteter kan understøtte Semler Gruppens ønskede ledelsesstil.

SOCIAL ANSVARLIGHED

Det underrepræsenterede køn

Som følge af regeringens målsætning for kvinder i ledelse har vi i Semler Gruppen udarbejdet konkrete mål for det underrepræsenterede køn i øverste ledelsesorgan og udarbejdet en politik for at øge antallet af kvinder i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

De følgende oplysninger dækker både Semler Gruppen og Semler Holding, da bestyrelsen i begge selskaber består af de samme personer.

Semler Gruppen er en ejerledet virksomhed og medlemmer til det øverste ledelsesorgan bestyrelsen i Semler Holding A/S, med undtagelse af formanden,

vælges mellem de nuværende aktionærer. Udvalgelsesprocessen skal, udover naturligvis at tage både kønsmæssige og kompetencemæssige hensyn, som en 100% privatejet virksomhed, også tage hensyn til de enkelte ejeres ejerandele samt fordelingen heraf mellem de enkelte ejerfamilier. Det giver i sagens natur et ganske andet rekrutteringsgrundlag for at søge bredt end i andre virksomheder. Disse hensyn synes en bredt dækkende vejledning ikke at have haft for øje.

Bestyrelsen i Semler Holding A/S, som består af i alt otte generalforsamlingsvalgte personer og fire medarbejdervalgte, har sat en målsætning om 25% generalforsamlingsvalgte kvinder i 2027 i bestyrelsen samt at øge antallet af kvinder på højt ledelsesniveau.

Selskabets bestyrelse har i dag en kvindelig repræsentant, både blandt de generalforsamlingsvalgte og blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Det vil sige, at 12,5% af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er kvinder og 87,5% er mænd, mens 25% af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er kvinder og 75% er mænd.

Semler Gruppens politik for det underrepræsenterede køn lægger vægt på diversitet i bred forstand, og i Semler ønsker vi til enhver tid at ansætte den bedst kvalificerede person uanset køn.

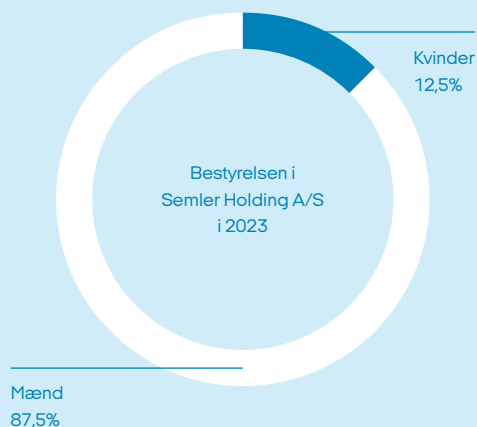
Målsætningen er at tiltrække de bedste kandidater og samtidig være et attraktivt karrierevalg for begge køn. Virksomhedens ambition er ikke alene at få flere

Kønsmæssig sammensætning af ledelsen

- **Øverste ledelsesorgan**
 - Samlet antal medlemmer: 8
 - Underrepræsenteret køn: 12,5%
 - Måltal: 25%
 - Årstal for opfyldelse af måltal: 2027
- **Øvrige ledelsesniveauer Niveau 1 (Direktionen)**
 - Samlet antal medlemmer: 2
 - Underrepræsenteret køn: 50%
 - Årstal for opfyldelse af måltal: 2021
- **Øvrige ledelsesniveauer Niveau 2 (Referencer til direktionen m. ledelsesansvar)**
 - Samlet antal medlemmer: 15
 - Underrepræsenteret køn: 20%
 - Måltal: 25%
 - Årstal for opfyldelse af måltal: 2027

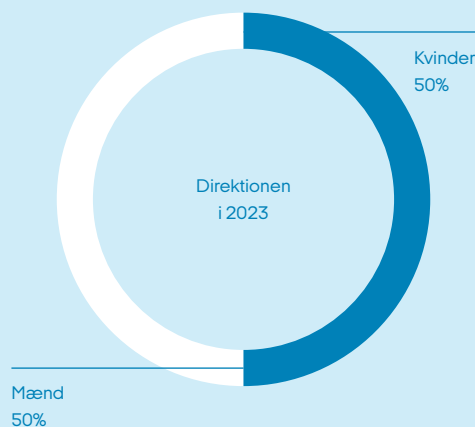
Øverste ledelsesniveau

Bestyrelsen i Semler Holding A/S



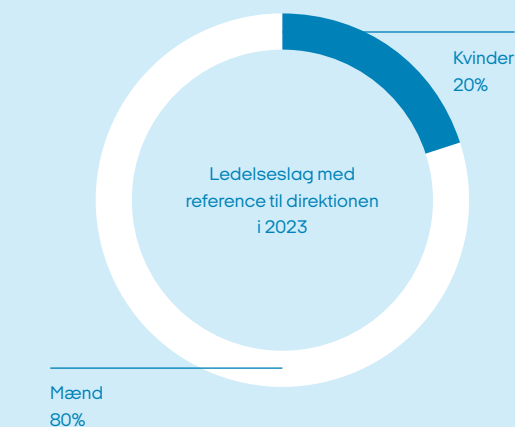
Øvrige ledelsesniveauer 1

Direktionen

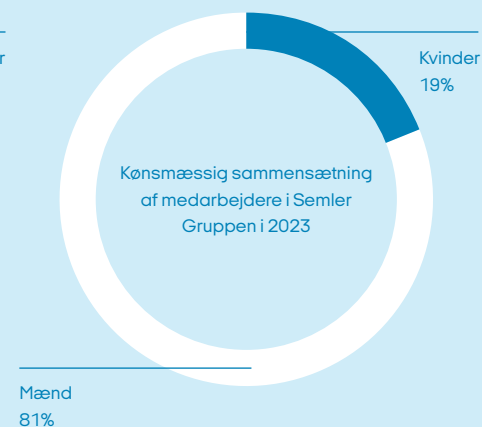


Øvrige ledelsesniveauer 2

Ledelseslag med reference til direktionen



Kønsmæssig sammensætning af medarbejdere i Semler Gruppen





kvinder i ledelsen, men også at få flere kvinder på et højt ledelsesniveau.

Direktionen (øvrige ledelsesniveau 1) udgøres af to personer, som siden 2021 har bestået af en mand og en kvinde og har derved en ligelig fordeling af køn – 50% mænd og 50% kvinder.

Semler Gruppens ledelseslag under direktionen (EVP-gruppen) tæller seks medlemmer, heraf er 33,3% kvinder, mens 66,7% er mænd.

Ud af alle direktionens referencer på ledelsesniveau (øvrige ledelsesniveau 2) er 20% kvinder og 80% mænd. Dette afspejler desuden den generelle leder- og medarbejdersammensætning i koncernen.

Øvrige ledelsesniveauer 1+2 består således af 17 medlemmer, hvori 23,5% er kvinder (det underrepræsenterede køn).

Der er i Semler Gruppen sat et måltal for det underrepræsenterede køn i øvrige ledelsesniveauer 1+2 på 25% i 2027.

Diversitet og inklusion

I 2023 har vi i Semler Gruppen nedsat en diversitetsarbejdsgruppe med repræsentanter fra forskellige afdelinger i koncernen. Vi arbejder med diversitet, mangfoldighed og inklusion samt udarbejder oplæg til livsfasepolitikker, rekruttering/employer branding og en konkret DE&I-strategi. Desuden arbejdes specifikt med at øge andelen af kvindelige ledere.



Små job med mening

Semler Mobility Retail A/S i Aalborg har i 2023 modtaget Erhverv Nordanmarks Erhvervspris for deltagelsen i initiativet "Små job med mening". Initiativet har til formål at hjælpe mennesker med fysiske eller psykiske udfordringer ind på arbejdsmarkedet igen. Semler Mobility Retail A/S i Aalborg har igennem flere år tilbudt initiativets "småjobbere" ansættelse. I 2023 blev det for en af deltagerne til en fuldtidsansættelse – og en ny start på livet.

→ [Læs mere her](#)



Da branchen ikke har tradition for at tiltrække kvinder, er denne målsætning svær at opfylde uden en dedikeret indsats på området.

I 2023 har vi gennemført en diversitets- og inklusionsundersøgelse, som skal være udgangspunkt for indsatser på området i 2024.

Herudover har vi udarbejdet en rekrutteringspolitik med fokus på at give lige muligheder til alle, der matcher kravene i en given stilling.

I 2024 vil vi arbejde videre på, hvordan vi sikrer diversitet således, at vi ikke alle ligner hinanden, men bl.a. har forskellig alder, nationalitet og uddannelses- og erfaringsmæssig baggrund. Vi stræber derfor efter altid at værdsætte medarbejdernes forskelligheder.

Et andet område, vi arbejder på, er at få en mere datadrevet tilgang til arbejdet med diversitet i koncernen. Som ansvarlig arbejdsgiver har vi et ansvar for at sikre, at alle har lige muligheder og lige vilkår uanset køn, race, seksualitet, religion eller handicap.

Ordblindeindsats

I 2023 har vi haft fokus på ordblindhed. Vi har meldt os ind i Ordblindeforeningen og udvalgt hjælpemidler til samtlige medarbejdere og deres familier, som vil blive tilbudt fra 2024. Det har vi, fordi det skal være let tilgængeligt for den enkelte

og fordi ordblindhed ofte arves. Med indsatsen hjælper vi derfor ikke kun vores medarbejdere, men også vores medarbejderes familier. I 2024 vil vi arbejde endnu mere med området og sikre viden om ordblindhed hos alle vores medarbejdere.

Donationer og velgørenhed

Vi har en lang tradition for at støtte almen-nyttige og godtgørende initiativer. I 2023 deltog vi atter engang i landsindsamlingen Knæk Cancer. Vi er hovedsponsor på BørneTouren, der skaber cykelglæde i børnehøjde. Vi støtter KidsAid, som hjælper syge børn og deres familier og Børneulykkesfonden, der arbejder aktivt for, at børn kan færdes og udvikle sig under sikre rammer. I Velkommen Hjem initiativet hjælper vi danske veteraner videre i deres erhvervskarriere.



Ordblindeforeningen

→ [Læs mere her](#)



06 Governance [G]

KULTUR & ADFÆRD

Semler Gruppens adfærdskodeks og værdier

Med udgangspunkt i værdierne: Dedikeret, Ordentlig, Nytænkende og Glimt i øjet har Semler Gruppens ledelse udarbejdet et adfærdskodeks, der indeholder en række etiske principper for god arbejdskultur og adfærd samt klare retningslinjer for compliance i relation til:

- IT- og datasikkerhed
- Korruption, snyd og bestikkelse
- Myndighedsbetjening
- Gaver, donationer og modydelse
- Produktsikkerhed

Kodekset er en rettesnor for både medarbejdere og ledere i håndteringen af dagligdags opgaver og ekstraordinære situationer.

Overholdelse af menneskerettigheder

I Semler Gruppen lægger vi stor vægt på en åben og ærlig kultur, hvor alle skal kunne stille spørgsmål og ytre sine holdninger. Vi udviser nul-tolerance over for enhver form for diskrimination, mobning, misbrug og chikane.

Alle medarbejdere gives både i den årlige MTU og GROW mulighed for at evaluere efterlevelsen af Semler Gruppens værdier.

Konstaterede uregelmæssigheder eller mistanke om ureglementerede forhold kan indrapporteres anonymt via Semler Gruppens whistleblowerordning. Medarbejdere kan tilgå ordningen via intranettet, mens alle, herunder også eksterne interessenter, kan anvende ordningen via Semler Gruppens hjemmeside.

Semler Gruppens juridiske afdeling – Semler Legal – er ansvarlig for whistleblowerordningen. Forhold, der indberettes til whistleblowerordningen, behandles enten af Semler Legal eller HR.

Vi har forpligtet os til at overholde menneskerettighederne, hvilket vores største leverandør, Volkswagen AG også har. Vi anser det som en helt naturlig del af at drive forretning i dag, at vi tager afstand fra enhver form for børnearbejde, moderne slaveri eller menneskehandel – både internt og hos vores leverandører og samarbejdspartnere.

Der er i 2023 ikke anmeldt forhold omkring menneskerettigheder via Semler Gruppens whistleblowerordning.

Semler Adfærdskodeks

→ [Læs mere her](#)

Med udgangspunkt i værdierne: Dedikeret, Ordentlig, Nytænkende og Glimt i øjet har Semler Gruppens ledelse udarbejdet et adfærdskodeks, der indeholder en række etiske principper for god arbejdskultur og adfærd.”

Semler Gruppens adfærdskodeks og værdier



COMPLIANCE OG INTEGRITET

Compliance board

Semler Gruppen har implementeret en compliance-struktur, der har til formål at forebygge overtrædelser via undervisning, rådgivning, udarbejdelse af processer og retningslinjer samt etablering af tilstrækkelige kontrolforanstaltninger, der sikrer, at eventuelle overtrædelser opdages og håndteres. Der er på denne baggrund etableret compliance-funktioner i Finans, Legal, Privacy & Security og HR.

Herudover har Semler Gruppen etableret et Compliance Board, der løbende modtager afrapportering fra alle compliance-funktionerne, og som fastlægger Semler Gruppens overordnede compliance-strategi og dermed sætter de overordnede rammer for alle compliance-funktioner.

Compliance Boardet afholder fast fire årlige møder. Herudover afholdes ekstraordinære møder, hvis der er akutte emner, der skal behandles. De fire årlige møder planlægges ud fra et fast årshjul, og det sikres dermed, at alle relevante områder afdækkes og behandles i løbet af året. Compliance Boardet rapporterer løbende til forskellige ledelsesgrupper i Semler Gruppen og en gang årligt til bestyrelsen i Semler Holding.

Enterprise Risk Management (ERM)

Semler Gruppen har etableret procedurer for regelmæssig registrering og overvåg-

ning af de væsentligste risici i koncernen (Enterprise Risk Management Strategi), hvilket sker med udgangspunkt i en risikomodell baseret på COSO-modellen.

Procedurerne faciliteres af Semler Financial Governance, Risk and Compliance, der i dialog med den daglige ledelse i de respektive selskaber og forretningsområder ajourfører og rapporterer risikomodellen.

De væsentligste markeds- og finansielle risici er beskrevet i ledelsesberetningen i årsrapporten.

Samfundsansvarlige risici er kortlagt i den dobbelt væsentlighedsanalyse, som vi i samarbejde med revisionshuset PwC har udarbejdet i 2023 (Se afsnittet ESG-strategi side 3). I 2024 vil vi sammenlægge

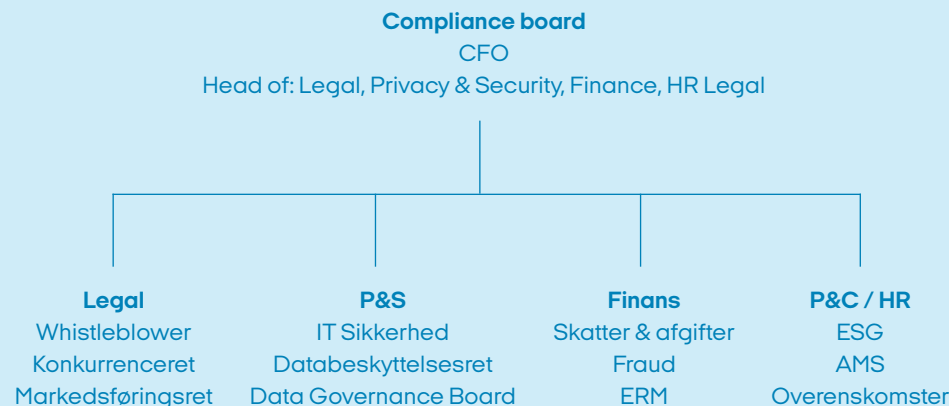
scenarierne fra ERM med væsentlighedsanalysen og dermed opstille et samlet risikobillede for Semler Gruppen.

Anvendelsen af ikke-finansielle nøgletal

Både i Semler Gruppens import- og detailselskaber anvendes en række ikke-finansielle nøgletal. Gennem løbende opfølgning hjælper disse nøgletal til at identificere udviklingsområder og definere korrigerende handlinger inden for produktivitet og effektivitet.

Kundetilfredsheden er blandt de væsentligste ikke-finansielle parametre, der måles både på salg/udlevering af biler samt på værkstedsbesøg. Tilfredshedsmålingen er grundlag for en række konkrete forbedringstiltag.

Compliance board



Grand Prix

Som konkret tiltag i ambitionerne om et højt awareness-niveau blandt samtlige medarbejdere, udviklede vi Semler Grand Prix: en online træning i bl.a. GDPR, aktiv informationssikkerhed og anti-phishing. Træningen blev udviklet med afsæt i almindelige hverdags-situationer, adfærdspsykologi og gamification.



Medarbejdertilfredshed, trivsel og mulighederne for personlig udvikling udgør et andet væsentligt ikke-finansielt KPI.

TAX-Governance i Semler Koncernen

Som væsentlig aktør i bilbranchen bærer vi et stort ansvar for, at registreringsafgifter, moms og skat til hver en tid opgøres i overensstemmelse med den gældende lovgivning og indberettes korrekt og rettidigt til myndighederne.

Vi har udarbejdet interne procedurer og forretningsgange, som sikrer, at vi i alle koncernens selskaber behandler og efterlever skattehåndtering forsvarligt og korrekt.

Semler Gruppen er skattepligtig i Danmark, Sverige, Norge og de Baltiske lande. Semler Gruppen håndterer skatteopgørelser centralt i Danmark og er nationalt sambeskattet for selskaber hjemmehørende i Danmark.

Vi deltager i SKATs program for TAX-Governance og har derfor en løbende dialog med SKAT i alle relevante spørgsmål. Semler Gruppen driver ikke aktiviteter eller selskaber, som er hjemmehørende i skattelylande.

DATABESKYTTELSE & CYBERSIKKERHED

Vi arbejder målrettet med at sikre kontinuerlig databeskyttelsesretlig compliance i takt med, at vores forretningsgange bliver mere og mere datadrevne og kundekontakten i stigende grad digitaliseres.

I praksis gøres dette ved at vedligeholde et godt overblik over alle forretningsaktiviteter, implementere governance og sikre løbende awareness, der sikrer rettidig involvering af de rigtige kompetencer, så det høje complianceniveau kan fastholdes.

Alle faste compliancemæssige aktiviteter er indarbejdet i årshjul, der gennem systemunderstøttelse smidiggør og optimerer ressourcebrug for at udføre de stødt stigende krav fra henholdsvis myndigheder og samarbejdspartnere.

Større compliancemæssige projekter som f.eks. sikkerhedscertificeringer lægges i roadmaps, så der afsættes tid, ressourcer og kompetencer i god tid, inden et projekt påbegyndes. Således sikres det, at Semler Gruppen klargøres til iagttagelse af kommende lovgivning som f.eks. NIS II direktivet og nye cybertrusler. Semler Gruppen arbejder derfor med diverse sikkerhedsrammeverk så som ISO/IEC 27001+, CIS18, TISAX, NIST mv., så der tages udgangspunkt i anerkendte best practice standarder.





Erhvervsbiler

