

Semler Holding A/S

CSR-rapportering

SEMLER

Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a.

Semler Holding A/S og Semler Gruppen A/S' lovpligtige redegørelse for samfundsansvar

1.0 Indledning

Denne redegørelse udgør en sammenhængende del af 2020 årsrapportens ledelsesberetning for Semler Holding A/S og Semler Gruppen A/S, som dækker perioden 1. januar – 31. december 2020.

2.0 Virksomhedens forretningsmodel

Semler Holding A/S er det overordnede moderselskab for i alt 34 datterselskaber fordelt på fem divisioner pr. 31. december 2020.

Koncernens overordnede forretningsmodel består i import, distribution og detailsalg af bilmærker produceret af Volkswagen Group samt landbrugsmaskiner produceret af John Deere, herunder også reservedels- og tilbehørssalg samt eftermarkedssydelser. Den væsentligste aktivitet er placeret i Danmark, men Semler Gruppen har over de senere år udvidet sin forretningsmodel med import, distribution og detailsalg af biler, reservedele og tilbehør samt eftermarkedssydelser til også at omfatte markederne i Sverige, Estland og Letland.

2.1 Samarbejdet med bil- og maskinproducenter

Semler Gruppen er ikke producent af hverken biler, motorcykler, landbrugsmaskiner eller reservedele, men importerer og sælger produkterne. Virksomheden har dermed ingen direkte indflydelse på produktionen af de forhandlede produkter, men derimod alene indflydelse på hvem der samarbejdes med, og hvilke produkter, som importeres.

Semler Gruppens største samarbejdspartner og producent er Volkswagen Group, der, i kraft af sin position som en af verdens største bilproducenter, har et stort fokus på, hvordan bilerne bliver så brændstoffeffektive som muligt, og investere derfor massivt i bl.a. udvikling af el-biler. Volkswagen Group er medlem af bl.a. CSR Europe, Global Reporting Initiative (GRI) og har tilsluttet sig United Nations Global Compact.

Der kan læses mere om Volkswagen Groups bæredygtige initiativer her: <https://www.volkswagenag.com/en/sustainability/engagement/memberships.html>

2.2 Innovative forretningsmodeller

Den teknologiske udvikling går stærkt, og det, vi betragtede som science fiction i går, kan være hverdag i morgen. I Semler Gruppen ser vi det derfor som en helt

naturlig udvikling, at både ejerforholdene og anvendelsen af en bil kommer til at ændre sig i fremtiden. I 2015 blev en innovationsdivision under navnet Semler Innovation søsat, hvis formål er at agere rugeplads for nye forretningsmodeller for mobilitetsydelser. Semler Innovation er der, hvor vi kigger ind i fremtidens mobilitetsløsninger, som ikke blot skal gøre det lettere for slutbrugeren at bevæge sig fra A til B, men samtidig gøre det på en mere bæredygtig måde.

Semler Innovation har affødt tre virksomheder: Holo, Connected Cars og Dribe, som vi forventer vil være med til at skubbe til udviklingen for mobilitetsydelser. Holo varetager udvikling indenfor selvkørende biler og busser. Connected Cars arbejder med digital sammenkobling af biler og bilflåder, som vil kunne optimere kørselsmønstre, for eksempelvis transportfirmaer. Dribe tilbyder fleksible, kundetilpassede mobilitetsløsninger, afhængig af størrelse og behov.

2.3 Yderligere beskrivelse af divisioner og selskaber

Forretningsmodellerne er beskrevet uddybende i årsrapporten med særskilt beskrivelse for hver division og herunder for hvert selskab.

2.4 De væsentligste risici i Semler Gruppen

Semler Holding A/S og Semler Gruppen A/S har etableret procedurer for regelmæssig registrering og overvågning af de væsentligste risici i koncernen (Entreprise Risk Management-strategi), hvilket sker med udgangspunkt i en risikomodel baseret på COSO-modellen. Procedurene faciliteres af Semler Financial Governance, Risk and Compliance, der i dialog med den daglige ledelse i de respektive selskaber og forretningsområder ajourfører og rapporterer risikomodelen.

De væsentligste markedsrisici og finansielle risici er beskrevet i ledelsesberetningen i årsrapporten.

Den primære kommercielle risiko knytter sig til fastholdelse af importør- og forhandlerkontrakterne for de nuværende mærker og i de lande og regioner, hvor Semler Gruppen i dag er repræsenteret, da aftalerne danner grundlag for den fremtidige indtjening.

Derudover er der kommercielle risici knyttet til realiseringen af varer og produkter, herunder specifikt værdiansættelsen af svært-omsættelige varer.

Udover lagerværdier består selskabets aktiver væsentligst af koncernens ejendomsportefølje, der udover domicil- og administrationslokaler primært udgøres af bygninger til

koncernens egne forhandlere. Selskabets ledelse har ikke identificeret væsentlige risici ift. samfundsansvar.

2.5 Anvendelsen af Ikke-finansielle nøgletal (KPI'ere)

Udover den løbende overvågning af risici under ERM-strategien, anvendes der en række ikke-finansielle nøgletal i de respektive divisioner og selskaber:

- Hos importørselskaberne er der i samarbejde med bilproducenterne defineret en lang række af forskellige nøgletal, der løbende skal overvåge og angive korrigerende handlinger for de mange forskellige aktiviteter og trends i markederne og hos forbrugerne.
- Hos detailselskaberne er der defineret en række nøgletal, der løbende skal følge op på produktivitet, kundetilfredshed og effektivitet.
- På overordnet plan foretages der årlige medarbejdertrivselsundersøgelser (MTU) og arbejdspladsvurderinger (APV) hos alle de danske selskaber, som der sikres løbende opfølgning på.

3.0 Virksomhedens politikker for samfundsansvar

3.1 Klimaindsatsen

Som landets største bilimportør tager vi vores ansvar for både klima og miljø alvorligt. Semler Gruppen beskæftiger mere end 2.400 mennesker, og solgte i 2020 næsten 67.000 nye indregistrerede biler. Miljø og klima er således et vigtigt fokus fra koncernens side, og vi arbejder dedikeret, på grønne tiltag i den daglige drift såvel som i relationen til bilproducenterne.

Semler Gruppen har i 2020 påbegyndt arbejdet med en Koncern klimastrategi, i henhold til den internationale standard "Science Based Target". Der er foretaget dataindsamling for at få fastlagt baseline, som vil danne grundlaget for det fremadrettede klimaarbejde. De endelige mål for Semler Gruppens eget CO₂-aftryk/reduktion er endnu ikke fastlagt.

Fortsat fokus på nul-emissions-biler

Reduktion af eget CO₂-aftryk er vigtigste fokus, og vi opfatter dette som en væsentlig indikator for, hvor effektivt vi driver bæredygtighed både internt såvel som eksternt. Hos Semler Gruppen arbejder vi blandt andet ud fra et erklæret klimapolitisk mål om, at 25% af alle biler, som vi importerer og sælger, skal være nul-emissions-biler i 2025. Det betyder, at vi investerer massivt i infrastruktur, opladningsløsninger, nye

værksteder, værktøj og uddannelse. Investeringerne i disse områder andrager for året 2020 samlede investeringer på mere end 12 mio. kr. i foranstående initiativer.

Semler har også i 2020 revurderet selskabets firmabilpolitik, med fokus på lav-emissions biler, og mulighed for opsætning af hjemmeladere hos medarbejdere.

Den vedtagne finanslov for 2021 har stort fokus på udbredelsen af nul- og lav-emissionsbiler, hvilket understøtter den retning som Semler Gruppen og vores producenter gennem de sidste år har investeret massivt i.

Investeringer i fremtiden

Semler Gruppen ønsker at være en del af fremtidens mobilitet, og det indebærer mobilitetsydelse og transportformer med et miljørigtigt afsæt. Konkret investerer vi i Norden i fremtidens bæredygtige mobilitet via selskabet Holo A/S. Vi kigger på fremtidens kollektive trafik med fokus på brug af big data og teknologi med henblik på at reducere trængselsproblemerne, til gavn for miljøet og passagererne.

Energibesparende foranstaltninger

I koncernen arbejder vi fortsat med energibesparende foranstaltninger med ambitionen om at spare energi og reducere CO₂-udslip fra den daglige drift. Dette betyder en jævnlig gennemgang af samtlige ejendomme med det formål at kortlægge muligheder for reduktion af

energiforbruget. Både i form af varme-pumper, solcelleanlæg samt andre energi-optimerende initiativer, som for eksempel udskiftning af glødepærer til LED-pærer.

Affaldshåndtering og reducere af plastik

Vi arbejder for indeværende og fremadrettet med dedikerede indsats i forhold til affaldshåndtering, energibesparende foranstaltninger samt skrot og genanvendelse. Det indbefatter blandt andet en reduktion af papirforbruget i hele koncernen ved hjælp af digitaliseringsinitiativer, der er relateret til kundeservice og dokumenter. Produktionen af tryksager kræver både energi og papir, der desværre sjældent stammer fra bæredygtigt FSC-certificeret træ. Derfor nedbringer vi antallet af brochurer i print, ved f.eks. at digitalisere vores salgskataloger, således de alle kun er tilgængelige online, dette har givet en besparelse på 180.000 trykte farvekataloger, svarende til næsten 6 millioner A4-farveprint.

Derudover har vi et samarbejde med Stena Jern og Metal omkring genanvendelse af udrangerede køretøjer. Stena har påtaget sig bilimportørernes forpligtelse for forsvarligt autoophug og genbrug af skrotbiler efter gældende regler i DK og EU. Dette er sket gennem en rammeaftale med DBI, som SMC har tilsluttet sig. Stena garanterer at 95% af bilen genanvendes.

Produktion og transport af plastflasker gør flaskevand meget klimautungt. Faktisk, belaster 1 liter flaskevand miljøet lige så meget som 1 km i bil. Derfor arbejder vi målrettet på at erstatte alle plastflasker hos vores forhandlere med vand fra tappehaner og udskifter således pap og plast med porcelæn og glas, der kan genanvendes.

[Læs mere om vores konkrete klimatiltag på hjemmesiden](#)

3.2 Sociale- og medarbejderforhold

Medarbejderne er Semler Gruppens vigtigste ressource, og derfor prioriterer vi det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø højt på tværs af alle vores lokationer. For at sikre en fælles forståelse og efterlevelse heraf er der udarbejdet en fælles medarbejderhåndbog, der indeholder politikker og retningslinjer for en række områder, der har betydning for medarbejderne både i forhold til arbejdsdag og den generelle trivsel.

Desuden tilstræbes det, at der for samtlige medarbejdere er udarbejdet stillingsbeskrivelser, som definerer og redegør for ansvarsområder, stillingsindhold og målsætninger.

Ved væsentlige brud på sociale- og medarbejderforhold har den enkelte medarbejder mulighed for at gå til den nærmeste chef eller HR, alternativt kan Semler Gruppens whistleblowerordning anvendes

for at sikre anonymitet og fortrolighed, jf. i øvrigt afsnit om anti-korruption og bestikkelse.

Det er vores målsætning at understøtte en sund levevis og vores kantineordninger serverer sund og varieret kost. Der er etableret personale- og idrætsforeninger med moderne nyindrettede fitnessfaciliteter, udbud af mange forskellige ture og aktiviteter. Desuden tilbydes alle medarbejdere sundhedsforsikring og pensionsordning.

Vores datterselskab Semler IT har i 2020 indgået et samarbejde med Specialisterne, som hjælper mennesker med særlige behov, til at finde en plads på arbejdsmarkedet, hvor deres særlige evner og talent kan udfoldes.

Arbejdsmiljøorganisation

I Semler Gruppen er der etableret en arbejdsmiljøorganisation i henhold til de gældende regler. Den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation er bragt helt ud i de enkelte funktioner og afdelinger i form af lokale AMO-grupper, med det formål at forebygge arbejdsulykker og nærved-ulykker.

GDPR og Compliance

I takt med den øgede fokusering på GDPR og sikkerhed valgte Semler Gruppen i 2020 at tilføje flere kompetencer til områderne GDPR, Compliance og IT-sikkerhed, som er en vigtig del af vores hverdag. Det for at sikre overholdelse og

overvågning af de krav, der stadig bliver større og mere komplekse.

Vi investerer i kontinuerlig uddannelse og test for koncernens medarbejdere for at disse områder bliver rodfæstet i hele organisationen og vi sikrer den rigtige governance.

Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø i Semler Gruppen sikres gennem virksomhedens AMO-organisation, som arbejder målrettet med årlige temaer, der medvirker til at fastholde og øge trivsel i organisationen. Temaet for 2020 var forandrings-forståelse og parathed.

Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø sikres gennem den lokale AMO-repræsentant samt den obligatoriske arbejdspladsvurdering (APV), som bliver afviklet digitalt af den centrale HR-afdeling. Herudover foretages der en nøje overvågning af sygdomsstatistikker, arbejdsskader og personaleomsætning med henblik på at yde eventuel nødvendig hjælp og bistand til berørte medarbejdere. Fokusområderne i vores detailforretninger og landbrugsdivision er "farlig kemi".

Sundhedsforsikring

For at medvirke til et så kortvarigt sygdoms-/skadesforløb som muligt har Semler Gruppen etableret en sundhedsforsikring for medarbejderne, der dækker en

lang række former for sygdom og skader samt følgevirkninger.

Hjertestartere

I Semler Gruppens detailforretninger og importejendomme er der opsat hjertestartere samt forbindingskasser på strategiske steder på alle lokationer.

Førstehjælpskurser

Alle medarbejdere tilbydes gratis førstehjælpskurser, bl.a. for at sikre at hjælpen altid er nær, såfremt en kollega har behov for hjælp.

Investering i fremtidens arbejdskraft

Semler Gruppen ønsker at bidrage til udvikling og uddannelse i samfundet og sikre talenter til virksomheden. Derfor er der taget følgende initiativer på området:

1. I 2015 startede vi et særligt lærlinge-forløb, der gennem en udvidet mekanikeruddannelse vil skabe fremtidens teknikere. Uddannelsen er udarbejdet i samarbejde med Mercantec i Viborg. I 2020 har vi haft 132 lærlinge i Semler Gruppen.
2. Der ansættes hvert år administrations-, økonomi- og reservedelselever. I 2020 var der 45 elever i Semler Gruppen.
3. Nye ledere og medarbejdere med ledelsespotentiale gennemgår et ledelsesuddannelsesforløb for at gøre dem klar til ledelsesopgaven. I 2020 har 16

medarbejdere gennemført ledelsesuddannelsen i Semler Gruppen. Ligeledes har vi et ledernetværk hvor koncernens ledere kan sparre, reflektere og udveksle ledelsesværktøjer.

4. I 2018 startede Semler Gruppen et Graduate program, hvor fire nyuddannede akademikere er blevet ansat i et 2-årigt forløb for at anskue organisationen med nye øjne. Graduateprogrammet er oprettet med det formål at ansætte andre profiler end man typisk har været vant til, for at udvikle os som organisation. 3 ud af 4 graduates fortsætter deres ansættelse i organisationen efter endt forløb.

Målsætning for kvinder i ledelse

Som et led i regeringens danske model for kvinder i ledelse satte Semler Gruppen i 2013 et konkret mål for det underrepræsenterede køn i øverste ledelsesorgan og udarbejdede en politik for at øge antallet af kvinder i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. De følgende oplysninger gælder for både Semler Gruppen og Semler Holding, da bestyrelsen i begge selskaber består af de samme personer.

Semler Gruppens politik for det underrepræsenterede køn på øvrige ledelseslag lægger vægt på mangfoldighed i bred forstand, og Semler Gruppen ønsker til enhver tid at ansætte den bedst kvalificerede person uanset køn, alder, nationalitet, seksuel orientering eller religiøs overbevisning.

Semler Gruppens målsætning er at tiltrække de bedste kandidater og samtidig være et attraktivt karrierevalg for begge køn. Virksomhedens ambition er ikke alene at få flere kvinder i ledelsen, men også at få flere kvinder på et højt ledelsesniveau. Semler Gruppen ville frem mod 2017 arbejde på at få mindst en kvinde i bestyrelsen og samtidig øge antallet af kvinder i direktion og øverste ledelsesgruppe. Målet blev nået i relation til bestyrelsen, hvor der i 2014 blev indvalgt en kvinde. Bestyrelsen har derfor i 2018 revurderet den oprindelige målsætning fra 2013 og sat en ny målsætning. Målsætningen er herefter mindst en kvinde i bestyrelsen, idet bestyrelsen løbende vil afsøge mulighederne for at øge andelen af kvinder. I 2020 er Semler Gruppen ønske omkring flere kvinder i det øverste ledelseslag blev opnået, med ansættelse af en ny kvindelig CFO. Valget af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Semler Holding, har i 2020 ligeledes tilført endnu et kvindeligt bestyrelsesmedlem.

Også i 2020 har Semler haft fokus på at øge antallet af kvindelige ledere. Semler Gruppen har ved rekruttering af ledere søgt at sikre, at der er kvinder med i samtalefeltet. Branchen har dog ikke tradition for at tiltrække kvinder, så denne målsætning kan være svær at opfylde. Vi har derudover i 2020 med succes fremmet kvinder uden ledelseserfaring til lederstillinger og igangsat lederuddannelsesforløb for dem, så vi også ad den

vej bidrager til sikring af en fremtidig repræsentation af kvindelige ledere.

For nuværende består bestyrelserne i dattervirksomhederne herunder Semler Retail A/S, Skandinavisk Motor Co. A/S og Semler Agro A/S udelukkende af medlemmer af direktionen, økonomidirektøren, Legal, Innovation og Agro. Hvor kvinderne er repræsenteret ved Semler Gruppens CFO, og dermed er der opnået ligelig kønsfordeling jf. Erhvervsstyrelsens vejledning på området. Ligeledes blev der i 2017 valgt en kvindelig medarbejderrepræsentant ind i Semler Retail A/S' bestyrelse.

Velkommen hjem

Semler Gruppen har i 2020 samarbejde med Velkommen Hjem, som er en forening, der hjælper veteraner videre i nye karriereforløb ved at sætte fokus på, hvordan deres militære kompetencer og erfaringer kan bringes i spil i en ny sammenhæng. Semler Gruppen støtter økonomisk og ved at lade en udvalgt gruppe af medarbejdere være mentorer for veteraner.

[Læs mere her velkommenhjem](#)

Knæk Cancer

Volkswagen donerede igen i 2020 fem biler til Knæk Cancer, som man bl.a. kunne vinde i det store indsamlingsshow og vild med Dans, som blev afholdt på TV2.

Kræft rammer desværre rigtig mange danske familier og netop derfor er en kampagne som Knæk Cancer også noget Semler Gruppen finder vigtigt at støtte, så vi både kan få sat fokus på sygdommen, og få indsamlet en masse midler til den videre forskning og oplysning på området.

[Læs mere her Knæk cancer](#)

Cool Car Race

Lamborghini har deltaget i Cool Car Race med en Huracán, de betalte donation gik til CoolUnite som er en børnefond, der støtter udsatte og sygdomsramte børn.

[Læs mere her coolunite](#)

KidsAid

Semler Gruppen har doneret penge til børn med cystisk fibrose igennem KidsAid.

[Læs mere her kidsaid](#)

Familier med kræftramte børn

Audi Danmark har doneret et bidrag til Familier med kræftramte børn i 2020.

Nedlukning af Nordjylland

Semler Retail Aalborg har, som følge af COVID19-nedlukningen af 7 nordjyske kommuner, stillet 50 biler gratis til rådighed for sundhedspersonale som ikke har adgang til bil, og sikre dermed at det sundhedsfaglige personale, i alle døgnets timer, kan møde ind på arbejde.

3.3 Menneskerettigheder

Ledelsen i Semler Gruppen har ikke vedtaget en egentlig politik for menneskerettigheder.

Hos Semler Gruppen har vi forpligtet os på at overholde menneskerettighederne, hvilket vores største leverandør, Volkswagen Group også har. Det anser vi for at være en helt naturlig del af at drive forretning i dag, men vi bliver samtidig holdt op på det, da vi er leverandør til det offentlige.

Som tidligere beskrevet foretages der en årlig medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU), som omfatter samtlige medarbejdere i Semler Gruppens selskaber i Danmark. Undersøgelsen er frivillig og administreres af en uafhængig tredjepart, for at sikre fortrolighed og integritet. Derudover tilbyder koncernens HR-afdeling løbende opfølgning på resultaterne af MTU'en, ligesom de ved sjældne observationer af mistrivsel, f.eks. i form af mobning eller chikane, altid involverer HR, for at sikre dialog og opfølgning med de relevante ansvarlige.

Ved brud på menneskerettigheder, har den enkelte medarbejder mulighed for at gå til den nærmeste chef eller HR, alternativt kan Semler Gruppens whistleblowerordning anvendes, for at sikre anonymitet og fortrolighed, jf. i øvrigt afsnit om anti-korruption og bestikkelse.

3.4 Anti-korruption og bestikkelse

Ledelsen i Semler Gruppen har vedtaget en politik, der er formuleret i en række etiske principper i form af et Code of Conduct, der er vores fælles grundlag for god adfærd i Semler Gruppen, og som altid bliver lagt som bilag til nye ansættelseskontrakter.

I Semler Gruppens Code of Conduct indgår også beskrivelser af accepteret og ikke-accepteret adfærd vedrørende korruption og bestikkelse, herunder at der er en nultolerance ift. besvigelser, ligesom der er angivet konkrete retningslinjer for gaver og donationer.

I Semler Gruppen driver vi vores virksomhed i henhold til en høj etisk standard, der efterlever virksomhedens værdier.

Det betyder, at vi også i 2020 har:

- Drevet forretning med integritet, ærlighed og professionalisme.
- Arbejdet mod bestikkelse i enhver form.
- Efterlevet principperne i FN's konvention mod korruption.

Semler Gruppen har som mål at sikre, at ingen af virksomhedens medarbejdere giver eller modtager uberettigede fordele til eller fra ansatte i private virksom-

heder eller offentlige institutioner, såvel i Danmark som i udlandet.

Semler Gruppens daglige ledelse har i 2020 vurderet, at der ikke er behov for ændringer til det eksisterende Code of Conduct, ligesom der ikke er identificeret eller konstateret forhold vedrørende korruption og bestikkelse, der giver anledning til en ændring i måden at drive virksomheden på.

Opførsel, som er eller kan opfattes som overtrædelse af Semler Gruppens [Code of Conduct](#), skal rapporteres til den nærmeste chef eller HR.

Der er etableret en Whistleblowerordning, hvor den enkelte medarbejder har mulighed for at videregive oplysninger om kriminelle forhold, brud på arbejds-sikkerheden eller miljøregler mv. Whistleblowerordningen faciliteres internt af Corporate Affairs og administreres af en uafhængig tredjepart for at sikre, at indberetninger bliver behandlet anonymt og fortroligt.



holo



Erhvervsbiler



SEMLER
