

# CSR-rapportering 2024

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 – det ved vi forpligter.

Derfor har samfundsansvar gennem flere år været ét af vores fem strategiske pejlemærker i Semler Diamanten. Dette ansvar spiller også en fremtrædende rolle i Semler Gruppens succes. Det gør det på lige fod med engagerede medarbejdere, høj kundetilfredshed, glade investorer og dygtige leverandører, der altid har været grundlaget for vores forretning.

Vi har et kontinuerligt fokus på at drive en udvikling, hvor bæredygtighed og diversitet står højt på agendaen i en branche, der traditionelt set er blevet opfattet som miljøbelastende og har haft en skæv kønsfordeling.

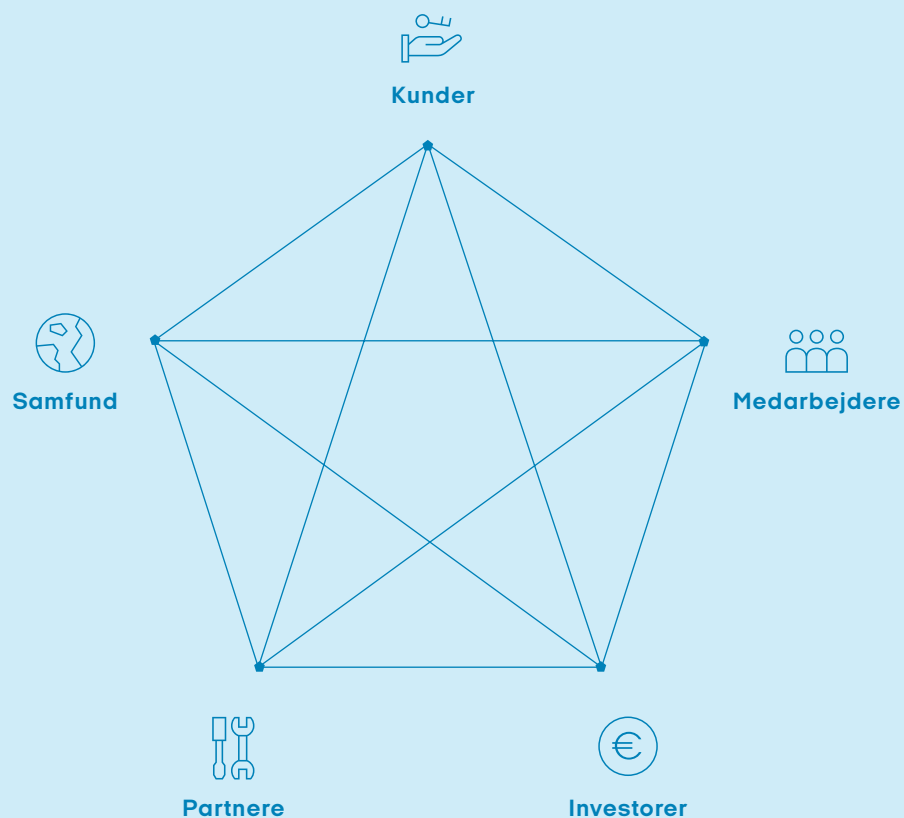
Fokus på bæredygtighed er ikke bare noget, vi siger, vi har. Vi tror nemlig på, at samfundsansvarlig forretningsudvikling er en forudsætning for Semler Gruppens fremtidige relevans som aktør i bil- og landbrugsbranchen.

Mobilitet og landbrugsmaskiner har igennem tiden haft stor 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.



“Vores markedsposition forpligter – Derfor er samfundsansvar en vigtig del af vores strategi og integreret i vores beslutninger.”

## Semler Diamanten



Med omstillingen til flere elektriske biler, og den helt nødvendige reduktion af miljøbelastningen fra bilbranchen samt de skærpede krav, som landbruget står overfor, er det kun naturligt, at vi også bidrager med konkrete løsninger.

I 2022 præsenterede vi Semler Gruppens klimastrategi, som med en række konkrete initiativer skal nedbringe CO<sub>2</sub>-udledningen fra egen drift frem mod 2030. Klimastrategien er siden 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 i 2024 opdateret vores ESG-strategi og integreret Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) som en central ramme. Dette sikrer, at bæredygtighedsprincipper ikke blot prioriteres, men integreres i alle aspekter af vores drift. Den styrkede strategi forbedrer vores evne til at opnå målbare fremskridt, øger transparensen og gør bæredygtige praksisser til en naturlig del af både vores beslutningsprocesser og langsigtede strategiske planlægning.

For at lykkes med det hele er vi dybt 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 medarbejertilfredshedsundersøgelse igen i år bekræfter, at medarbejderne i overbevi-

sende grad værdsætter de rammer for trivsel og udvikling, som vi i Semler Gruppen tilbyder.

Forandrede krav, både fra samfundet og fra vores kunder, understreger dog samtidig behovet for, at vi også tiltrækker nye talenter og profiler. Vi er overbeviste om, at en sammensætning af medarbejderne, der afspejler samfundets mangfoldighed, giver os de bedste forudsætninger for arbejdsglæde og for at indfri vores mål. I 2024 har vi arbejdet med en række diversitets- og livsfaseinitiativer, der yderligere skal understøtte denne udvikling.

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

Alt dette kan du læse mere om i denne redegørelse, 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 2024 jf. årsregnskabsloven §99a.

## 02 Forretningsmodelsbeskrivelse

Historien om Semler Gruppen starter tilbage i 1917, da Skandinavisk Motor Co. blev stiftet. Siden er vores aktiviteter vokset markant, og i dag er Semler Holding A/S det overordnede moderselskab for koncernens aktiviteter, som er fordelt på 26 danske datterselskaber, 11 udenlandske datterselskaber samt 6 udenlandske filialer.

Kerneforretningen er centreret omkring import, distribution, finansiering og detailsalg samt service- og eftermarkedstaktiviteter på bilmodellerne fra Volkswagen, Audi, Skoda, Cupra, Seat samt en række Premium mærker såsom Porsche, Lamborghini, Aston Martin, Bentley, McLaren og Ducati motorcykler. Kerneforretningen dækker også landbrugs- og entreprenørmaskiner, hvor mærkerne John Deere og Hitachi er de primære.

Danmark er det primære geografiske markedsområde, men gennem de seneste år har Semler Gruppen etableret sig i Sverige, Norge og Baltikum. I disse markeder er det fortsat mobilitet, der er omdrejningspunktet for forretningen.

I samarbejde med Volkswagen AG er der etableret Volkswagen Semler Finans Danmark A/S, der tilbyder leasing- og låneprodukter til både privat og erhverv. Selskabsbeskrivelser og forretningsmodeller af datterselskaber i Semler Gruppen er beskrevet i årsrapporten.

### Semler Holding A/S's aktiviteter

# 26

danske  
datterselskaber

# 11

udenlandske  
datterselskaber

# 6

udenlandske  
filialer



## 03 Semler Gruppens ESG-strategi

I 2024 har vi videreudviklet vores ESG-strategi og bygget på det solide fundament, vi etablerede i 2023. Den oprindelige strategi identificerede og prioriterede nøgleområder inden for klima og miljø, sociale og medarbejderrelaterede forhold samt governance og adfærdsstandarder. Alt dette er i tråd med vores kerneværdier og vores ambition om at tage ansvar i samfundet.

Med årets opdatering har vi integreret Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) som central ramme i vores ESG-strategi. Dette sikrer, at bæredygtighedsprincipper ikke blot prioriteres, men integreres i alle aspekter af vores drift. Den styrkede strategi forbedrer vores evne til at opnå målbare fremskridt, øger transparensen og gør bæredygtige praksisser til en naturlig del af både vores beslutningsprocesser og langsigtede strategiske planlægning.

Ved at integrere CSRD i endnu højere grad bekræfter vi vores engagement i at skabe meningsfuld effekt inden for de miljømæssige, sociale og governance-relaterede dimensioner.

### Miljø

Gennem udvikling af mobilitetskoncepter, elektrificering, teknologi,

moderne jordbrugs løsninger og strategiske partnerskaber arbejder vi målrettet på at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen betydeligt i både vores drift og hele værdikæden. Denne helhedsorienterede tilgang understøtter vores ambition om at bidrage til en lavemissionsøkonomi og en mere bæredygtig fremtid.

### Sociale Forhold

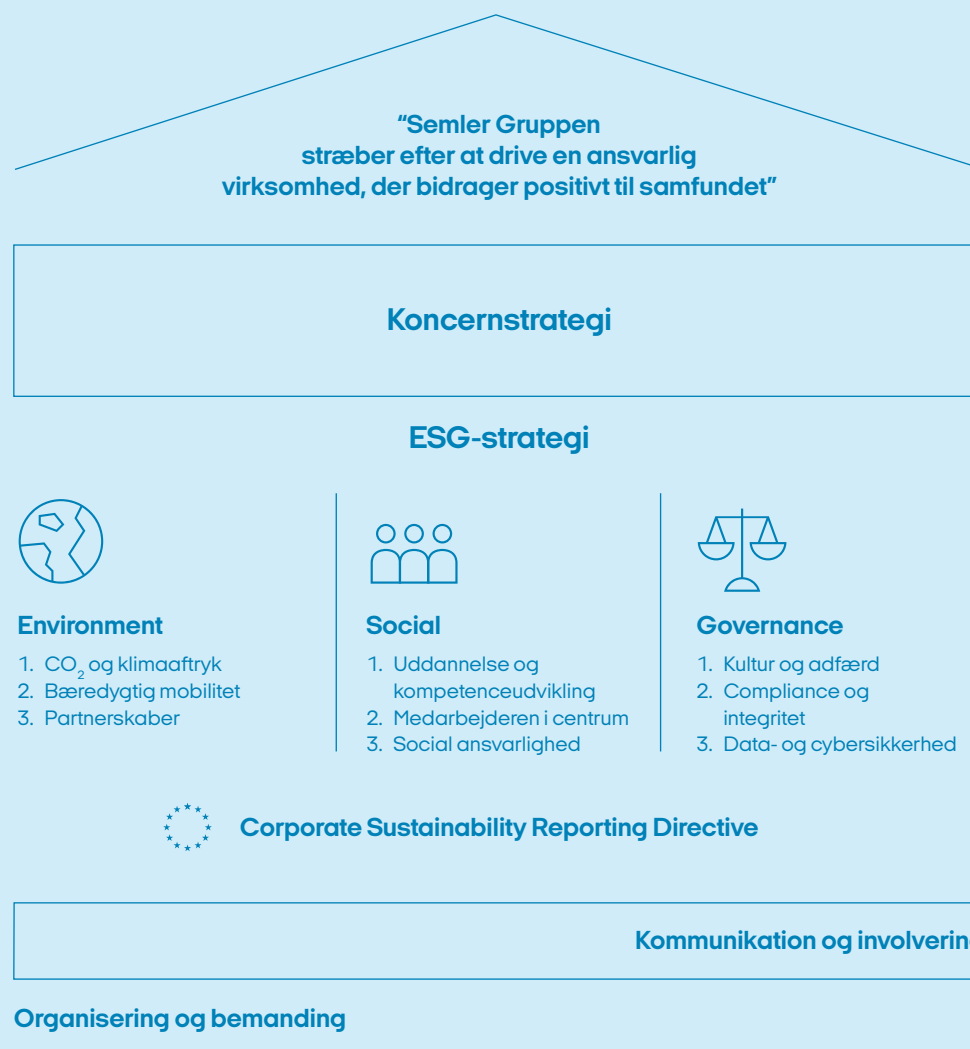
Vores medarbejdere er vores vigtigste aktiv. Vi arbejder dedikeret for at styrke deres kompetencer gennem uddannelse og kompetenceudvikling, så de er rustet til at håndtere fremtidens udfordringer. Ved at fremme mangfoldighed og skabe en arbejdsstyrke, der afspejler samfundet, sikrer vi, at vi er en dynamisk, inkluderende og meningsfuld arbejdsplads for alle.

### Governance

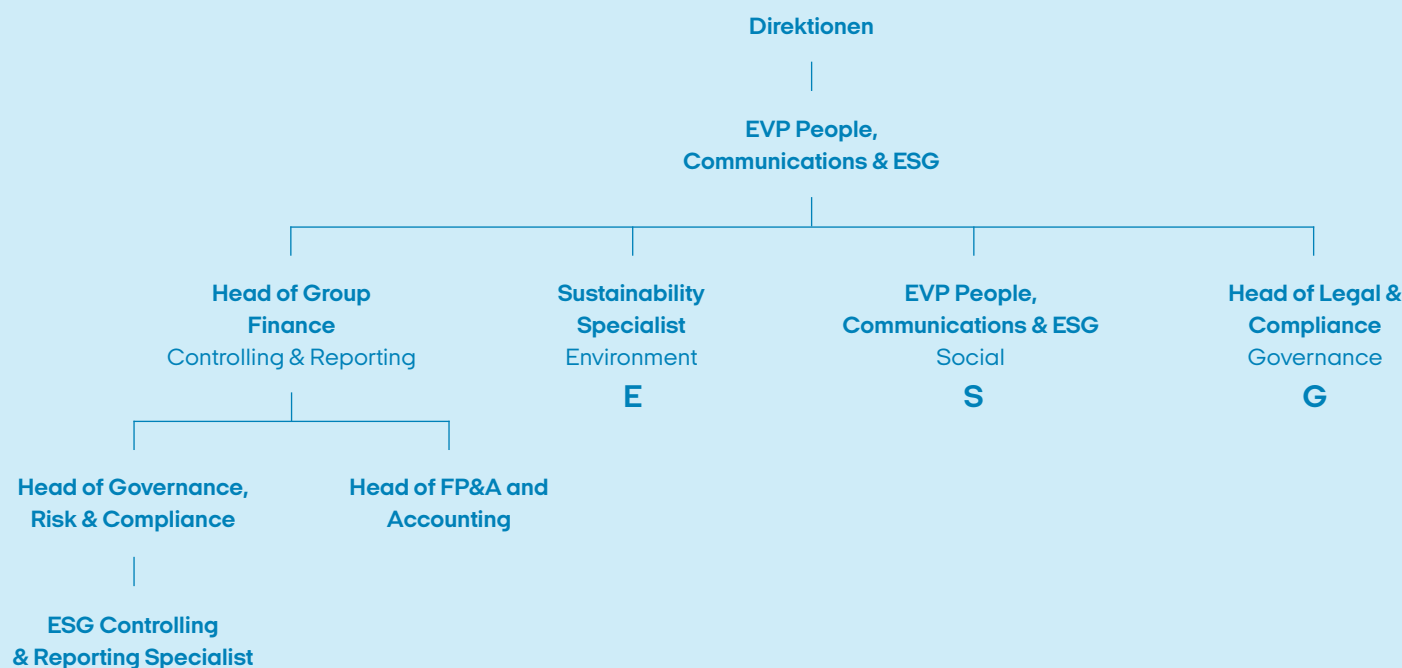
Vores kerneværdier – Ordentlig, Dedikeret, Nytænkende og Glimt i øjet – definerer, hvem vi er, og hvordan vi opererer. Vi opretholder en nul-tolerance politik over for korruption, ulovlige aktiviteter og brud på datasikkerhed og compliance. Det sikrer, at etisk adfærd altid er fundamentet i vores handlinger og relationer.

Fra starten har Semler Gruppens ledelse spillet en central rolle i vores ESG-strategi, hvor de har været tæt involveret i udarbejdelsen af den dobbelte væsent-

### ESG-huset



## ESG-organisation



lighedsanalyse, som danner fundamentet for vores samfundsansvarlige mål. I 2024 har ledelsen styrket deres indsats yderligere ved at drive forberedelserne til CSRD-rapportering – en tværgående indsats, der omfatter mange dele af organisationen. Deres aktive rolle sikrer, at vi lever op til regulatoriske krav og samtidig fremmer vores bredere bæredygtighedsambitioner.

For at opnå vores ESG-mål kræves både omfattende og koordinerede indsatser. Derfor etablerede vi i 2023 en dedikeret ESG-organisation, som i 2024 fortsætter med at vokse og blive styrket. Organisationen samarbejder aktivt med både medarbejdere og partnere for at omsætte vores ambitioner til konkrete resultater og sikre målbare fremskridt på tværs af alle bæredygtighedens dimensioner.

Fra årsregnskabet 2025 skal Semler Gruppen aflægge bæredygtighedsrapportering i overensstemmelse med EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

I 2023 modtog vi indledende rådgivning til at udarbejde en dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA), der kortlagde de vigtigste samfundsmæssige påvirkninger fra vores forretningsaktiviteter. Analysen identifi-

# 500

På nuværende tidspunkt har vi identificeret 500 målepunkter i vores forberedelse til 2025 CSRD rapportering

cerede væsentlige risici og muligheder samt pegede på konkrete handlinger til at afbøde negative konsekvenser.

I 2024 opdaterede vi den dobbelte væsentlighedsanalyse for at sikre, at den reflekterer de nyeste krav under CSRD. Processen omfattede en bredere dataindsamling og anvendelse af avancerede værktøjer til præcist at identificere væsentlige risici og muligheder. Samtidig styrkede vi vores systemer til dataindsamling, overvågning og validering, hvilket er med til at sikre at vores målinger lever op til de nødvendige standarder. Medarbejdere fra forskellige afdelinger har spillet en central rolle i at indsamle og validere data, hvilket bidrager til høj datakvalitet og overholdelse af CSRD-kravene.

Indsatsen har lagt et solidt fundament for præcis og troværdig rapportering, som opfylder de kommende krav og understøtter vores fortsatte arbejde med bæredygtighed.

## 04 Environment [E]

Produktion og distribution samt brugsfasen for biler og landbrugsmaskiner er fortsat særdeles energiintensiv, og CO<sub>2</sub>-udledning udgør den væsentligste miljøbelastning.

Vores vigtigste samarbejdspartner Volkswagen AG forpligtede sig allerede i 2018 til principperne i Science Based Targets initiative (SBTi) med ambitionen om at reducere udledningen væsentligt på tværs af hele værdikæden inden 2030 og opnå CO<sub>2</sub>-neutralitet i 2050.

I 2022 valgte John Deere også at tilslutte sig SBTi med en tilsvarende forpligtelse til handling.

Med så klare tilkendegivelser fra vores vigtigste partnere er en struktureret reduktion af CO<sub>2</sub>-udledningen fortsat et strategisk nøgleområde i Semler Gruppens klimaambitioner.

---

### Science Based Targets initiative

#### Volkswagen AG

→ [Læs mere her](#)

#### John Deere

→ [Læs mere her](#)

### CO<sub>2</sub> og Klimaaftryk

Semler Gruppen har forpligtet sig til de ambitiøse reduktionsmål, som blev godkendt af Science Based Targets initiative (SBTi) i november 2023. Målene omfatter en reduktion af CO<sub>2</sub>-udledningen:

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

Størstedelen af Scope 3-udledningerne stammer fra brugsfasen af solgte biler og landbrugsmaskiner, mens en mindre del kan henføres til vores egen drift. Selvom Semler Gruppen ikke har direkte indflydelse på udledningen fra produktionen af biler og landbrugsmaskiner, har vores vigtigste partner, Volkswagen AG, igangsat en række initiativer for at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen fra fremstillingen af deres produkter.

Målene er et centralt fokusområde i vores klimastrategi og er tæt forbundet med ambitionerne hos vores vigtigste partnere. Vi har iværksat en række initiativer, som skal understøtte arbejdet mod at nå disse reduktioner og bidrage til en mere bæredygtig fremtid.

### KONKRETE INITIATIVER

Semler Gruppen arbejder løbende på at udvikle og implementere konkrete initiativer, der kan reducere vores samlede klimapåvirkning. I 2024 har vi intensiveret vores indsats med flere nøgleprojekter, der bidrager til, at vi nærmer os en mere bæredygtig og klimavenlig drift.

#### Solceller og vedvarende energiforsyning

Elektricitet er omdrejningspunktet i omstillingen fra fossilt brændstof. For at imødekomme det stigende elforbrug har Semler Gruppen intensiveret indsatsen for at udvide sin kapacitet inden for solenergi.

---

# 42%

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



---

# 815 kW

Samlet set har vi nu installeret 2.000 solcellepaneler med en samlet effekt på 815 kW.

I 2023 installerede vi solcelleanlæg på vores hovedkontor i Brøndby samt detaillokationerne i Århus/Risskov, Gladsaxe og Hørsholm. Denne indsats blev i 2024 udvidet med nye anlæg på ejendommene i Risskov, Aalborg, Gladsaxe, Køge og Odense. Samlet set har vi nu installeret 2.000 solcellepaneler med en samlet effekt på 815 kW, som årligt forventes at producere 780.000 kWh grøn strøm. Denne mængde strøm svarer til at kunne drive cirka 130 elbiler i et år, hvis hver bil kører 40.000 km årligt.

Udbygningen markerer et vigtigt skridt i vores ambition om at reducere afhængigheden af fossilt brændstof og styrke vores egen produktion af bæredygtig energi.

#### **Power Purchase Agreement (PPA) og Solcellepark ved Fraugde**

I 2023 indgik Semler Gruppen en Power Purchase Agreement (PPA) for at aftage grøn strøm fra en ny solcellepark i Fraugde, Fyn. Solcelleparken blev nettilsluttet i oktober 2024 og er nu i drift.

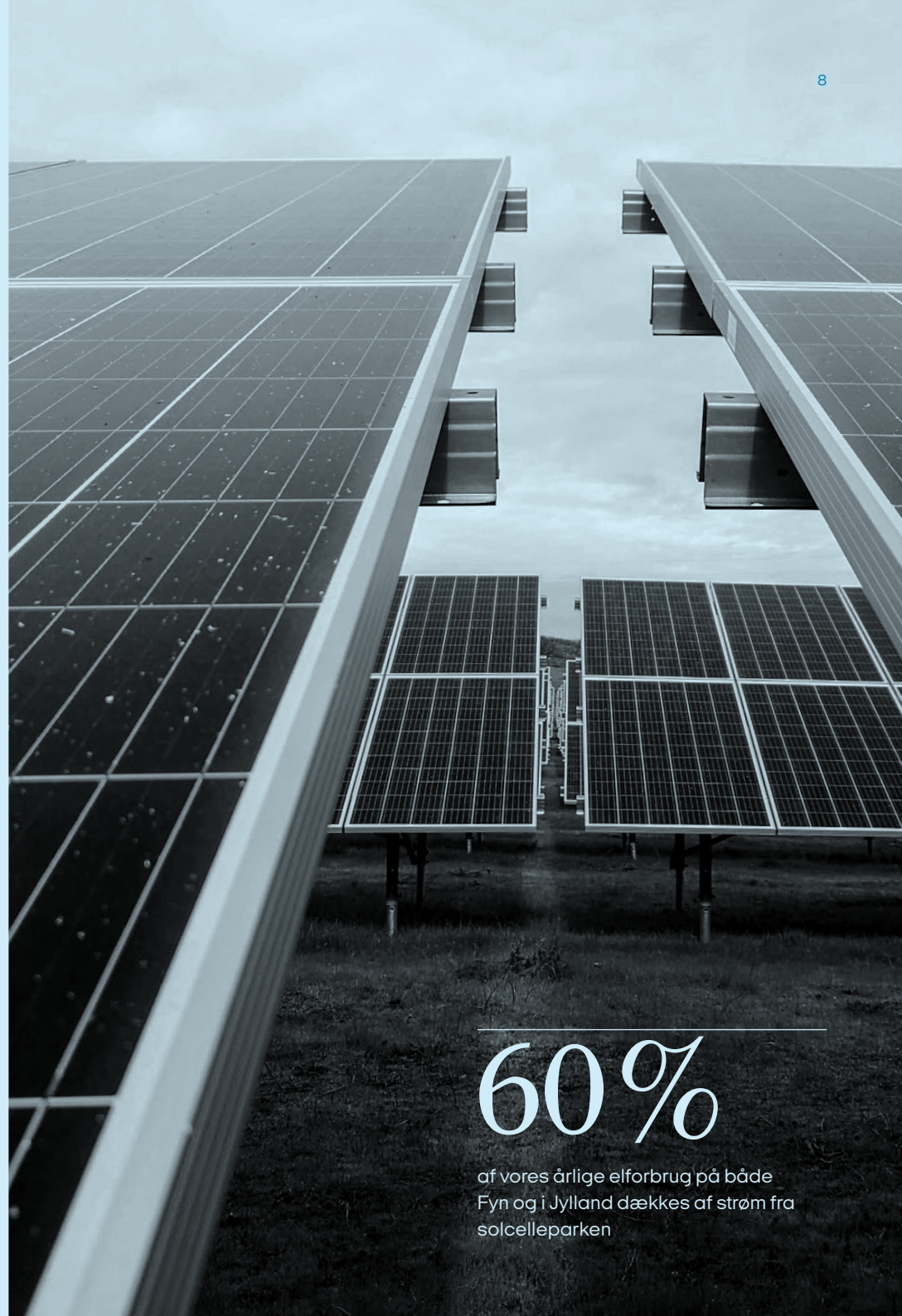
Semler Gruppen forventer årligt at aftage 2 GWh grøn strøm fra solcelleparken.

Den 74 hektar store solcellepark rummer mere end 136.000 solcellemoduler og forventes at producere 81 GWh grøn strøm årligt – svarende til det årlige elforbrug for næsten 51.000 danske husstande. Med denne produktion bidrager solcelleparken ikke kun til Semler Gruppens energiforbrug, men understøtter også ambitionerne hos andre virksomheder.

Med elkøbsaftalen sikrer Semler Gruppen, at omkring 60% af vores årlige elforbrug på både Fyn og i Jylland dækkes af strøm fra solcelleparken. Dette er en konkret handling i retning af at fremme grøn energi og støtte overgangen til en mere bæredygtig energiforsyning.

#### **Ejendomsdrift**

Semler Gruppen fortsætter med at implementere bæredygtige løsninger og energibesparende initiativer på tværs af vores ejendomsportefølje.



---

# 60%

af vores årlige elforbrug på både Fyn og i Jylland dækkes af strøm fra solcelleparken



I 2024 har vi intensiveret vores indsats for at reducere energiforbrug og optimere driften gennem følgende tiltag:

- *Overgang fra gas til fjernvarme:* Flere ejendomme er omlagt til fjernvarme, hvilket markant reducerer afhængigheden af fossile brændstoffer og bidrager til en grønnere energiforsyning.
- *Hybridanlæg for opvarmning:* Udvalgte ejendomme er blevet opgraderet med hybridløsninger, der kombinerer varmepumper og gas for at forbedre

energieffektiviteten og mindske miljøpåvirkningen.

- *Forbedret energiovervågning:* Energistyringssystemet er udvidet med over 100 nye målepunkter, hvilket giver omfattende live-data fra alle større ejendomme. En ny app-løsning muliggør desuden dataindsamling fra mindre lokationer, hvilket sikrer en mere præcis og omkostningseffektiv monitorering.

Forbedringerne giver os mulighed for bedre at overvåge og styre energifor-

bruget, med tæt på 800 målepunkter, der nu leverer realtidsindsigt.

Derudover arbejder vi løbende med at optimere energiforbruget gennem central styring, avancerede overvågningssystemer og alarmer for unormalt forbrug. Ældre komponenter, som ineffektive pumper og motorer, bliver gradvist udskiftet med moderne og mere energieffektive løsninger.

Ved at gennemføre disse initiativer styrker vi ikke blot driften af vores ejendomme, men bidrager også aktivt til at realisere Semler Gruppens klimastrategi og reducere den samlede miljøpåvirkning.

### Bilflåder og opladning

I 2024 fortsatte Semler Gruppen med at prioritere bæredygtige løsninger i administrationen af vores bilflåde, som omfatter firmabiler, demonstrationsbiler og funktionskøretøjer. Vores firmabilpolitik fremmer aktivt brugen af el- og lavemissionsbiler og understøtter dermed vores klimastrategi og ambitioner om at reducere CO<sub>2</sub>-udledninger.

Demonstrationsflåden afspejler de nyeste modeller og imødekommer den stigende efterspørgsel efter elbiler, hvilket har resulteret i en betydelig andel elbiler.

For at støtte overgangen til elbiler er der cirka 383 ladestandere til rådighed på tværs af vores danske lokationer.

# 383

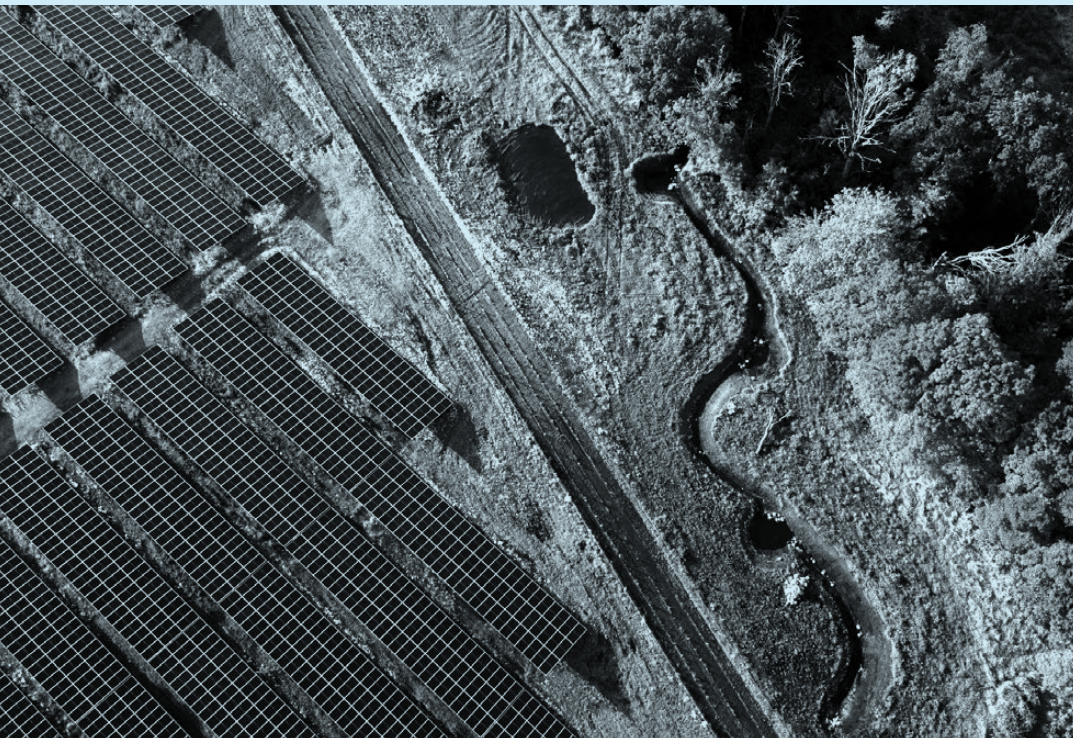
Ladestandere til rådighed på tværs af Semler Gruppens danske lokationer.

Som et ekstra incitament tilbyder vi fortsat medarbejdere med firmabil gratis installation af ladeboks i hjemmet, hvilket gør bæredygtige transportmuligheder både lettere og mere attraktive.

### Audi Hørsholm opnår sølvcertificering med Volkswagens goTOzero RETAIL-program

I februar 2024 opnåede Audi Hørsholm, en del af Semler Mobility, sølvcertificering i Volkswagens goTOzero RETAIL. Denne certificering anerkender Audi Hørsholms engagement i bæredygtighed og deres arbejde med at reducere miljøpåvirkninger i detail- og servicebranchen.

GoTOzero RETAIL-certificeringen er en del af Volkswagen AGs bæredygtighedsstrategi, der sigter mod at reducere miljøpåvirkningen fra hele forhandler-netværket. Certificeringen hjælper deltagende forhandlere med at måle deres



nuværende miljøaftryk og implementere forbedringer, der bidrager til CO<sub>2</sub>-reduktion, energieffektivitet og ressourceoptimering.

Som en del af certificeringen har Audi Hørsholm fokuseret på bæredygtighed gennem tiltag inden for vedvarende energi, ressourceoptimering og medarbejderuddannelse. Solceller og varmepumper bidrager til energieffektivitet og grøn omstilling, mens optimeret affaldshåndtering reducerer spild og fremmer genanvendelse. Medarbejderne modtager træning i bilernes emissioner og bæredygtige serviceforanstaltninger, hvilket styrker deres evne til at vejlede kunderne om miljøvenlige valg. Samtidig bliver miljøfokus en integreret del af salgs- og eftersalgsoplevelsen, hvilket gør bæredygtighed mere synligt og tilgængeligt for kunderne.

Certificeringsprocessen inkluderer detaljeret dataindsamling, on-site verifikation og kræver re-certificering hvert tredje år. Med sølvcertificeringen bidrager Audi Hørsholm aktivt til Volkswagen AGs ambition om en grønnere fremtid, samtidig med at de tilbyder kunderne en mere bæredygtig oplevelse.

**END-OF-LIFE OG CIRCULÆR ØKONOMI**  
Semler Gruppen og det autoriserede netværk af forhandlere og servicepartnere samarbejder med Stena Recycling for at sikre korrekt og miljømæssigt forsvarlig ophugning og genbrug af udtjente biler.



Moderne processer gør det muligt at genanvende op til 95% af en skrottet bil, hvilket bidrager til en mere bæredygtig håndtering af biler ved slutningen af deres livscyklus.

I 2024 har Semler Gruppen styrket sin indsats inden for cirkulær økonomi ved at indgå i partnerskabet RACE (Recycling of Automotive Plastic in a Circular Economy). Sammen med Stena Recycling, sædeproducenten Adient, Teknologisk Institut og andre aktører arbejder vi på at øge genanvendelsen af plast fra udtjente biler og kasserede plastdele fra reparationer på vores værksteder.

Projektet har til formål at udvikle et cirkulært materialekredsløb for den stigende mængde plast i biler. Gennem samarbejde på tværs af værdikæden skal nye metoder og teknologier sikre, at plasten kan genanvendes og ideelt set genbruges i produktionen af nye bilkomponenter.

Dette partnerskab understøtter vores ambition om at fremme bæredygtige løsninger og styrke genanvendelse i bilindustrien.



### Sølvcertificering

I februar 2024 opnåede Audi Hørsholm, en del af Semler Mobility, sølvcertificering i Volkswagens goTOzero RETAIL.



## 05 Social [S]

### MEDARBEJDEREN I CENTRUM

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

#### Kontinuerligt fokus på trivsel

I Semler Gruppen har vi kontinuerligt fokus på trivsel hos vores medarbejdere, og vi har i løbet af året arbejdet med tre kortere PULS-målinger og en større medarbejdertilfredshedsundersøgelse (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.

# 4,2

Vi havde i 2024 en flot overordnet tilfredshedsscore på 4,2 ud af 5.

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

Vi havde i 2024 en flot overordnet tilfredshedsscore i MTU på 4,2 ud af 5. Det er en positiv svarprocent på 86%. Samtidig svarede tæt på 80% af alle kolleger på undersøgelsen.

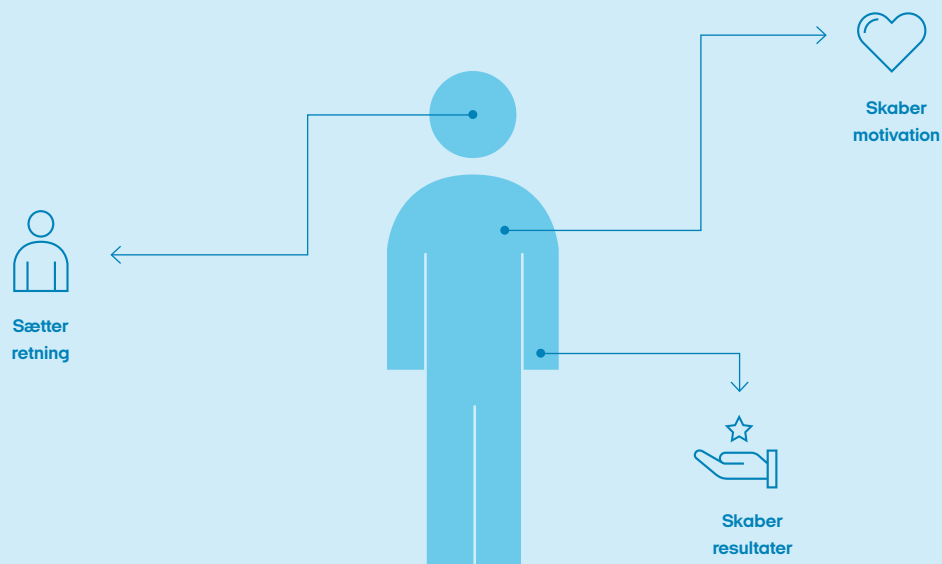
#### Lederudvikling – Hoved, Hjerte, Hånd

Vurderingen af nærmeste leder ligger i vores MTU fortsat samlet 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 en af de allervigtigste drivere i forhold til at skabe nærvær og jobglæde. Derfor har vi med intensive lederudviklingsaktiviteter også et stort fokus på fremover at skabe de bedste ledere i Semler Gruppen.

I 2024 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 ledelseskompetencer. I 2024 har vi tilsammen haft over 430 deltagere på vores forskellige lederuddannelser i Semler Gruppen.



## Semler ledelsesmodel – Hoved, Hjerte, Hånd



“Vi klæder vores ledere på til at lede med både hoved, hjerte og hånd. Det betyder, at de sætter retning ved at omsætte strategien til eget område, at de motiverer og engagerer medarbejderne samt skaber resultater herigennem. Det kalder vi Den Hele Leder.”

Derudover har vi hele året arbejdet intenst med Semlers egen ledelsesmodel, som vi udarbejdede i 2023. Modellen har fokus på “Den Hele Leder” og bygger oven på Semler Gruppens værdier. Vi arbejder med, at lederen både skal kunne sætte retning ved at oversætte koncernens strategi til eget område, motivere og engagere medarbejderne og slutteligt herigennem skabe resultater. Illustreret med Hoved, Hjerte og Hånd.

Modellen er i 2024 desuden blevet integreret i koncernens GROW-samtaler, så alle ledere måles på de tre områder, og udviklingsaktiviteter dermed kan understøtte Semler Gruppens ønskede ledelsesstil.

Omkring 350 ledere i Semler er i 2024 blevet inviteret til workshops, hvor de har arbejdet med Ledelsesmodellen.

### Medarbejdernes udvikling – GROW

Vores medarbejderudviklingssamtale-koncept, 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 har vi haft fokus på, at lederne skal sætte klare mål og give tydelig feedback, da vi ved, det er en væsentlig forudsætning for trivsel og præstation. Vi har analyseret data fra vores medar-

# 430

Deltagere på vores forskellige lederuddannelser i Semler Gruppen i 2024

bejdertilfredshedsundersøgelse og kan se en klar sammenhæng mellem øget trivsel og tilfredshed, når der er klare mål og tydelig feedback fra nærmeste leder. Derfor har vi også spurgt alle ledere, om de ønsker yderligere træning i målsætning og har planlagt workshops heri.

### Arbejds miljø og arbejdspladsvurdering [APV]

I Semler Gruppen arbejder mere end 130 medarbejdere og ledere med vores arbejdsmiljø. Arbejdet er bragt helt ud i de enkelte funktioner og afdelinger i form af lokale AMO-grupper (ArbejdsMiljøOrganisation). 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 2024 er den årlige APV udført i hele organisationen på både psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Vi har efter målingen haft fokus på håndtering af krænkende adfærd og udført workshops med fokus på håndtering og forebyggelse.

Formålet med træningen er at øge bevidstheden om og give hjælp til at håndtere og reducere eventuelle forekomster af krænkende handlinger i Semler Gruppen. Vi tror på, at vi ved at tale om krænkende handlinger kan 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 vurderes i gennemsnit højt og ligger i 2024 på 4,1 på en femskala.

Det fysiske arbejdsmiljø sikres gennem øget opmærksomhed og faste sikkerhedsrundringer 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.

#### UDDANNELSE & KOMPETENCEUDVIKLING

##### 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 Equipment.

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

Semler Academy udbød i 2024 ca. 89.000 uddannelsestimer, hvilket svarer til, at ca. 4.300 medarbejdere kunne gennemgå uddannelse på vores interne uddannelser.

Online uddannelse og e-læring er ligeledes et fokusområde i Semler Academy, hvor der løbende bliver investeret i vores uddannelsesplatform. En løbende drift og udvikling af vores eget filmstudie til optagelse af online træningsvideoer, webinarer og e-læringsmoduler har i 2024 desuden udmøntet sig i mere end 134 uddannelsesfilm.

I Semler Gruppen varetages uddannelse og træning af egen uddannelsesafdeling. Også indenfor 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 målrettedhed og fokus fra uddannelsesafdelingen.



I 2024 er uddannelsesafdelingen i Semler Agro blevet udvidet med en certificeret John Deere-underviser, som skal varetage al John Deere-undervisning fremover. Samlet set har ansatte i Semler Agro været igennem mere end 100 forskellige kurser, herunder John Deere-specifikke kurser, men også kurser i produktmærkerne Kramer og Väderstadt. Kursustyperne dækker

# 89.000

Semler Academy udbød i 2024 ca. 89.000 uddannelsestimer.

over onlinekurser, virtuelle kurser samt onsite kurser i både Danmark, Tyskland og Polen. Dette resulterer i mere end 4.000 uddannelsestimer i 2024.

I 2024 har vi haft ekstra fokus på uddannelse i AI. En teknologi, der hurtigt ændrer måden, vi arbejder på. I Semler Gruppen ønsker vi at være på forkant med udviklingen, så vi kan spare tid og styrke kvaliteten af vores arbejde både internt og ud mod vores kunder. Træningsforløbet har givet alle en grundlæggende forståelse for AI, den egenudviklede SemlerGPT og de risici og udfordringer, der følger med brugen. Vi har tilbudt onlinetræning til samtlige medarbejdere i brugen af AI og har indtil videre haft 800 igennem forløbet.



Ambitionerne er høje, og vi fortsætter træningen i AI i 2025.

Vores dedikation betyder også, at vi frem mod 2030 vil investere op mod 52 mio. kr. årligt til træning og uddannelse gennem vores nye strategi Future Drive 2030.

#### Fremtidens medarbejdere

I Semler Gruppen ønsker vi at bidrage til udvikling og uddannelse i samfundet for kontinuerligt at sikre talenter til virksomheden. Vi har derfor altid fokus på at tiltrække elever og lærlinge og sikre den nye generation af medarbejdere på værkstederne.

Vi ansætter hvert år lærlinge blandt andet med speciale som enten landbrugs-

maskinmekaniker, automekaniker eller karrosseritekniker.

I 2024 var der på tværs af organisationen 210 lærlinge – heraf 170 i Semler Mobility Retail og 40 i Semler Agro.

Der ansættes hvert år administrations-, økonomi- og handelselever (fordelt på reservedele, service og salg). I 2024 var der i alt 70 elever i Semler Gruppen. 21 af vores elever og lærlinge blev i 2024 fastansat i Semler Gruppen.

I 2024 blev en af Semlers ansatte og tidligere elev, Cille Kristine Beyer, desuden nomineret til og vandt årets Fagtalent i kategorien Innovation – Cille er salgskordinator i Semler Direct Fleet. Herudover blev mekaniklærling Emma Oxholm Pedersen tildelt Metalindustriens Lærlingeudvalgs Jubilæumslegat.

I Semler Agro har vi haft udstationeret en af vores lærlinge, Asger Houe Fønns, i Australien i tre måneder, som en del af hans uddannelse.

# 280

Elever og lærlinge i Semler Gruppen



#### Udmærkelser



#### Årets Fagtalent i kategorien Innovation

Cille Kristine Beyer, Cille er til dagligt salgskordinator i Semler Direct Fleet.



#### Metalindustriens Lærlingeudvalgs Jubilæumslegat.

Tildelt mekaniklærling Emma Oxholm Pedersen.

## 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 samt 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. Udvælgelsesprocessen 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 et ganske andet rekrutteringsgrundlag end det er muligt i andre virksomheder.

Bestyrelsen i Semler Holding A/S, som består af otte generalforsamlingsvalgte og fire medarbejdervalgte personer, har sat en målsætning om 25% generalforsamlingsvalgte kvinder i bestyrelsen i 2027 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 Gruppen 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

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

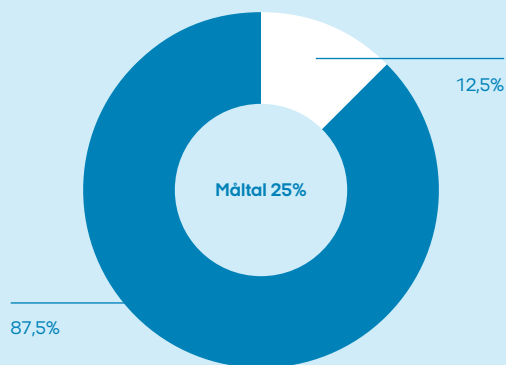
Direktionen (øvrige ledelsesniveau 1) udgøres af to personer, som siden 2021 har bestået af en mand og en kvinde og har derved en ligelig fordeling af køn – 50% mænd og 50% kvinder.

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

Ud af alle direktionens referencer på ledelsesniveau (øvrige ledelsesniveau 2) er 17,6% kvinder og 82,4% mænd. Dette er tæt på at afspejle den generelle leder- og medarbejdersammensætning i koncernen.

### Øverste ledelsesniveau

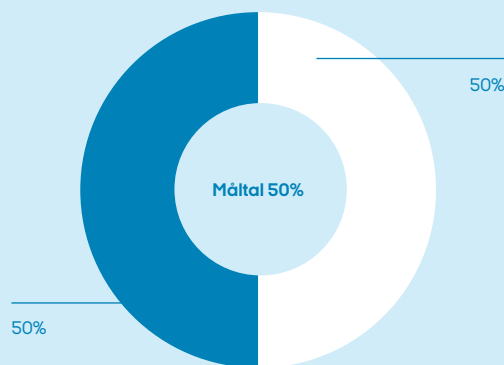
Bestyrelsen i Semler Holding A/S



Samlet antal medlemmer 8  
Årstal for opfyldelse af måltal 2027

### Øvrige ledelsesniveauer 1

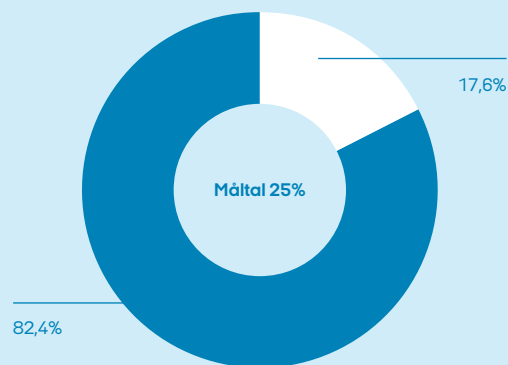
Direktionen



Samlet antal medlemmer 2  
Årstal for opfyldelse af måltal 2021

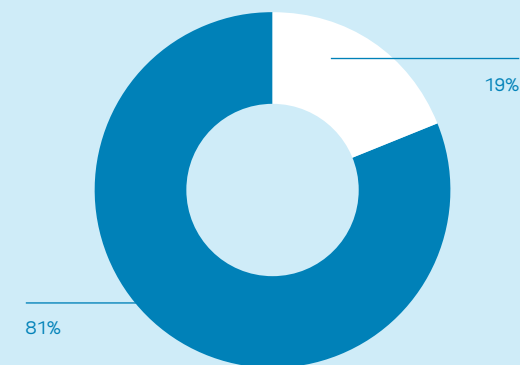
### Øvrige ledelsesniveauer 2

Ledelseslag med reference til direktionen



Samlet antal medlemmer 17  
Årstal for opfyldelse af måltal 2027

### Kønsmæssig sammensætning af medarbejdere i Semler Gruppen



Gennemsnitligt antal medarbejdere  
2024: 3.234



---

“I Semler har vi fokus på diversitet – ikke kun køn, men også via respekt for medarbejderes forskellige livsfaser. Det kommer til udtryk i barsels- og seniorordninger.”

Øvrige ledelsesniveauer 1+2 består således af 19 medlemmer, hvoraf 21% er kvinder. 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 nedsatte vi i Semler Gruppen en diversitetsarbejdsgruppe med repræsentanter fra forskellige afdelinger i koncernen. Vi har de seneste år arbejdet med forskellige målinger i forhold til diversitet, og på baggrund heraf har vi identificeret flere områder, hvor vi har set et behov for en indsats.



Vi har i 2024 arbejdet videre på, hvordan vi sikrer diversitet således, at vi ikke alle ligner hinanden, men bl.a. har forskellig alder, nationalitet samt uddannelses- og erfaringsmæssig baggrund. Vi stræber derfor altid efter at værdsætte medarbejdernes forskelligheder. Der er på denne baggrund arbejdet med en ny rekrutteringsstrategi og -politik, som har fokus på øget diversitet og værdien i forskellighed. I en branche med historisk skæv kønsfordeling, kræver det en dedikeret indsats at opfylde vores ambitioner.

I 2024 har vi derudover arbejdet med forskellige livsfaser og lederens rolle heri. Det gælder bl.a. barsel og senior. På seniorområdet har vi nedsat et udvalg, der arbejder med en politik for området.

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, derfor er området bl.a. også inkluderet i vores årlige MTU.

I Semler Gruppen har vi i 2024 tilsluttet os Diversitetsløftet i Dansk Industri. Her har vi sagt ja til at arbejde med egne måltal for det underrepræsenterede køn eller andre måltal for diversitet i ledelse og bestyrelse, som er realistiske for os. Derudover vil vi udarbejde en handlingsplan for vores egen indsats og arbejde aktivt for at fremme diversitet, inklusion og ligestilling med udgangspunkt i et eller flere af de 16 principper i DI's Diversitetsløfte.

#### Ordblindeindsats

Vi har som en del af vores diversitetsarbejde arbejdet med indsatser omkring ordblindhed. Vi meldte os ind i Ordblindeforeningen forrige år, og vi har i 2024 tilbudt hjælpemidler til samtlige medarbejdere og deres familier. 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 medarbejders familier. I 2024 har 180 medarbejdere benyttet sig af programmet, og et ambassadørkorps i Semler hjælper alle kollegaer, der ønsker hjælp eller viden om programmet. I 2024 vandt vi Ordblindeprisen – uddelt



#### Diversitetsløftet

→ [Læs mere her](#)



#### Ordblindeforeningen

→ [Læs mere her](#)



af Ordblindeforeningen for vores ovenstående indsats. Herudover var vi på samme baggrund også indstillet og nomineret til HR-prisen (uddelt af Dansk HR).

#### Donationer og velgørenhed

Vi har en lang tradition for at støtte almennyttige og godgørende initiativer. I 2024 har vi støttet landsindsamlingen Knæk Cancer. Vi er hovedsponsor på BørneTouren, der skaber cykelglæde i børnehøjde. Vi støtter herudover KidsAid, som hjælper syge børn og deres familier, Støt Brysterne, Familier med kræftramte børn samt Muskelsvindfonden. Derudover

støtter vi Junkfood, der hjælper med mad til hjemløse.

I Velkommen Hjem initiativet hjælper vi danske veteraner videre i deres erhvervskarriere, og i 2024 har vi desuden støttet arbejdet i Løkkefonden.

## 06 Governance [G]

Med udgangspunkt i værdierne: Dederet, 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.

I Semler Gruppen lægger vi stor vægt på en åben og ærlig kultur, hvor alle skal kunne stille spørgsmål og ytre sin holdning. 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 uregelmæssigheder kan indrapporteres anonymt via Semler Gruppens whistleblowerordning. Medarbejdere kan tilgå ordningen via intra-

nettet 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, Finans eller HR.

Vi har forpligtet os på 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 2024 ikke anmeldt forhold omkring overtrædelse af menneskerettigheder via Semler Gruppens whistleblowerordning.

### 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,

---

“Vores værdier er vores fundament, og sammen med vores adfærdskodeks pejler de retningen for kultur, adfærd og samarbejde.”





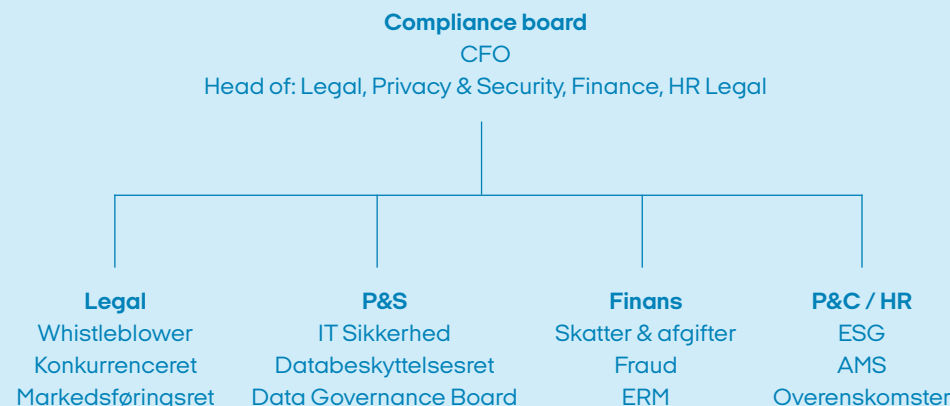
at eventuelle overtrædelser opdages og håndteres. Der er på denne baggrund etableret compliance-funktioner i Finans, Legal, Privacy & Security og HR.

Herudover har Semler Gruppen etableret et Compliance Board, der løbende modtager afrapportering fra alle compliance-funktionerne, og som fastlægger Semler Gruppens overordnede compliancestrategi 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

## Compliance board



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 overvågning af de væsentligste risici i koncernen (Enterprise Risk Management Strategi), hvilket sker med udgangspunkt i en risikomodell baseret på COSO-modellen. Procedurene foretages 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 og arbejdet videre med i 2024 (Se afsnittet ESG-strategi side 5).

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

Både i Semler Gruppens import- og retailselskaber 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



offentliggøres på alle forhandlere- og servicepartners hjemmeside, og resultaterne er grundlag for en række konkrete forbedringstiltag.

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, Grønland, Sverige, Norge og de Baltiske lande. Semler Gruppen håndterer skatteopgørelser centralt i Danmark og er nationalt sambeskattet for selskaber hjemhørende 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 hjemhørende 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 og implementere governance og løbende awareness, der sikrer rettidig involvering af de rigtige kompetencer, så det høje complianceniiveau 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 med diverse sikkerhedsrammeverk så som ISO/IEC 27001+, CIS18, TISAX, NIST mv., så der tages udgangspunkt i anerkendte best practice standarder.



#### 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.





