

Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a

Semler Holding A/S' lovpligtige redegørelse for samfundsansvar

1 Indledning

Denne redegørelse er en del af 2018 årsrapportens ledelsesberetning for Semler Holding A/S, som dækker perioden 1. januar – 31. december 2018.

2 Virksomhedens forretningsmodel

Semler Holding A/S er det overordnede moderselskab for i alt 35 datterselskaber fordelt på fem divisioner pr. 31. december 2018.

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

Udover den "traditionelle" forretningsmodel har Semler Gruppen i 2015 etableret Semler Invest, der var det første af i alt nu seks selskaber inden for Semler Innovation.

2.1 Samarbejdet med bil- og maskinproducenter

Semler Gruppen er ikke producent af hverken biler, motorcykler eller landbrugsmaskiner, men importerer og sælger produkter. Vi har ingen direkte indflydelse på produktionen af vores produkter, men derimod hvem vi samarbejder med, og hvilke produkter, vi vælger at importere.

Vores største samarbejdspartner og producent er Volkswagen Group, der, i kraft af sin position som en af verdens største bilproducenter, har stort fokus på, hvordan bilerne bliver så brændstoføkonomiske som muligt, samt udviklingen af el-biler. Volkswagen Group er medlem 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 rigtig stærkt, og det, vi betragtede som science fiction i går, er hverdag i morgen. I vores egen kontekst ser der 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 søsatte vi en innovationsdivision under navnet Semler Innovation, hvis formål er at agere rugeplads for

nye forretningsmodeller for mobilitetsydelser. Semler Innovation er der, hvor vi eksperimenterer og 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 foreløbig affødt tre virksomheder: Autonomous Mobility, Connected Cars og Dribe, som vi forventer vil være med til at skubbe til udviklingen for mobilitetsydelser.

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 har etableret procedurer for regelmæssig registrering og mitigerende af de væsentligste risici i koncernen (ERM-strategi), hvilket sker med udgangspunkt i en risikomodel baseret på COSO-modellen. Procedurerne faciliteres af Semler Finans, der i dialog med den daglige ledelse i de respektive selskaber og forretningsområder ajourfører og rapporterer risikomodellen.

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 lagerværdien består selskabets aktiver væsentligst af koncernens ejendomsportefølje, der udover domicil- og administrationslokaler primært udgøres af bygninger til koncernens egne forhandlere. Grundet porteføljens værdi foretages der løbende vurderinger af impairment herpå.

Selskabets ledelse har ikke identificeret væsentlige risici ift. samfundsansvar.

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

Udover den løbende overvågning af risici via en ERM-strategi, 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 mitigere de mange forskellige aktiviteter og trends i markederne og hos forbrugerne.
- Hos retailselskaberne er der defineret en række nøgletal, der løbende skal følge op på produktivitet og effektivitet.
- Mere generelt foretages der årlige medarbejdertrivselsundersøgelser (MTU) og arbejdspladsvurderinger (APV) hos alle de danske selskaber, som der sikres løbende opfølgning på.

3 Virksomhedens politikker for samfundsansvar

3.1 Miljø + Klima

Ledelsen i Semler Gruppen har ikke vedtaget en egentlig miljø- og klimapolitik.

Da Semler Gruppen beskæftiger over 2.000 mennesker og i 2018 har solgt over 65.000 nye indregistrerede biler, hvorfor vi har et tilsvarende stort energiforbrug, mængder af affald og skrot, har vi dog fokus på vores rolle og ansvar for både miljø og klima. Ledelsen har derfor over en årrække initieret en række konkrete indsatser ift. affaldshåndtering, energibesparende foranstaltninger samt skrot og genanvendelse, som fortsat alle er gældende i 2018.

Affaldshåndtering

Semler Gruppen lever op til de gældende regler for håndtering af farligt affald, bortskaffelse af brugt IT-udstyr mv. Herudover sorteres alt papir dagligt fra dagrenovation til genbrug, og bl.a. Audis kundemagasin 'Audi Magazine' er produceret af FSC-mærket papir, hvilket betyder, at der udelukkende anvendes papir fra ansvarlige kilder.

Semler Gruppen har indgået aftale om sortering og afhentning af det overskydende madaffald, så det kan anvendes i biogasproduktion.

Energibesparende foranstaltninger

Semler Gruppen udskifter løbende installationer til moderne og energirigtige løsninger for at spare energi og reducere CO₂-udslip fra den daglige drift. Samtlige ejendomme gennemgås jævnligt med henblik på at kortlægge muligheder for reduktion af energiforbruget.

Udskiftning af ældre belysning i de fleste af vores showroom med mere energibesparende belysning (primært LED). Disse udskiftninger fortsættes på alle ejendomme i et bredere perspektiv.

I 2017 blev de første af flere varmepumper installeret på én af vores større lokationer.

I det nyeste af vores byggerier, Audi Hørsholm, er der etableret solcelleanlæg på taget.

I 2013 blev Semler IT certificeret af CESA for at opnå en årlig besparelse på 248,4 tons CO₂ og 553.321 kWh strøm på IT infrastrukturområdet. Besparelsen er opnået ved hjælp af en højere virtualiseringsgrad – det vil sige, at flere servere er lagt sammen på færre fysiske maskiner. Vi vurderer løbende, hvordan vi kan optimere vores server-setup og opdaterer løbende vores it-udstyr, således at vi anvender moderne og energieffektivt hardware.

Læs mere her [CESA Energi og CO₂ certificering](#)

Skrotning og genanvendelse

Når en bil tages af markedet, tager vores leverandører en stor del af de gamle bildele retur og restaurerer delene industrielt. De restaurerede dele sælges over hele verden, med fuld garanti fra producenten, under betegnelsen "Originale Ombytningsdele".

Leverandørerne omsmelter og genbruger endvidere gamle katalysatorer, for på den måde at udvinde værdifulde metaller som platin og rhodium til fremstilling af nye katalysatorer.

Skandinavisk Motor Co. A/S har lavet en samlet aftale med firmaet Stena Jern og Metal om genanvendelse af udrangerede køretøjer. Stena modtager og behandler jern- og metalskrot med henblik på oparbejdning til nye produkter. Stena sikrer, at minimum 80 % af køretøjets oprindelige vægt genanvendes eller nyttiggøres på bedst mulige måde.

Læs mere om emnerne genbrug og miljøbeskyttelse i forbindelse med genanvendelse af vores produkter [her](#).

3.2 Sociale- og medarbejderforhold

Ledelsen i Semler Gruppen har ikke vedtaget en egentlig politik for sociale- og medarbejderforhold.

Det til trods er medarbejderne hos Semler Gruppen vores 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 ift. deres arbejdsdag og deres generelle trivsel.

Endvidere 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.

Vores kantineordning serverer sund og varieret kost, der er etableret personale- og idrætsforeninger med udbud af mange forskellige ture og aktiviteter, og der har flere gange været cykelture for medarbejdere til vores leverandørers hovedkontorer i både Wolfsburg og Prag. Desuden tilbydes alle medarbejdere sundhedsforsikring og pensionsordning.

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.

Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø i Semler Gruppen sikres gennem virksomhedens AMO-organisation, som arbejder målrettet med årlige temaer, der skal være med til at fastholde og øge trivslen i organisationen. Temaet for 2018 var forandringsparathed.

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 og personaleomsætning med henblik på at yde eventuel nødvendig hjælp og bistand til berørte medarbejdere.

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 følgerikninger.

Sund kantineordning

For næsten alle medarbejdere i Semler-koncernen er der et tilbud om at være del af en kantineordning med fokus på sund og varieret kost.

Hjertestartere

På Semler Gruppens hovedkontor i Brøndby, der huser ca. 400 medarbejdere, er der opsat hjertestartere samt forbindingskasser på strategiske steder i bygningerne.

Events og arrangementer

Firmacycling

I 2013 cyklede knap 300 medarbejdere 450 km fra vores hovedsæde i Brøndby til Volkswagens hovedkontor i Wolfsburg i Tyskland. Succesen blev gentaget i 2017, hvor medarbejdere fra Semler Gruppen cyklede 650 km, som i løbet af fire dage bragte dem fra Brøndby til ŠKODA fabrikken i Prag.

Begge events har handlet om teambuilding, hvor alle ansatte og lokationer var involverede. Forløbene indebar blandt andet uddannelsesaftener med fokus på både det faglige og det sociale, som havde til formål at binde medarbejderne mere sammen og styrke samarbejdet på tværs af afdelinger og lokationer.

Der er pt. ikke sat en dato for et tilsvarende event, men der eksisterer stadig fælles cykeltræning en gang om ugen i sommerhalvåret.

Investering i fremtidens arbejdskraft

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

1. I tæt samarbejde med kommuner, uddannelsesinstitutioner og Løkkefonden, tager vi løbende praktikanter ind i virksomheden. Nogle for at de kan gøre deres uddannelse færdig, og nogle for at give dem mulighed for at komme tættere på arbejdsmarkedet.
2. I 2015 startede vi et særligt lærlingeforløb, der gennem en udvidet mekanikeruddannelse vil skabe fremtidens teknikere. Uddannelsen er lavet i samarbejde med Mercantec i Viborg. I 2018 har vi haft 127 lærlinge i Semler Gruppen.

3. Der ansættes hvert år administrations-, økonomi- og reservedelselever. I 2018 startede 45 elever hos Semler Gruppen.
4. Der bliver løbende startet traineeforløb for serviceradgivere og sælgere, der skal tiltrække kandidater fra andre brancher, som skal være med til at fastholde et højt serviceniveau. I 2018 startede 9 i et traineeforløb i Semler Gruppen.
5. Nye ledere og medarbejdere med ledelsespotentiale gennemgår et ledelsesuddannelsesforløb for at gøre dem klar til ledelsesopgaven. I 2018 har 20 medarbejdere gennemført ledelsesuddannelsen i Semler Gruppen.
6. I 2018 har Semler Gruppen startet et graduateprogram, 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.

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.

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 ledelse, 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 2018 har der ikke været behov for nye bestyrelsesmedlemmer, så derfor er status uændret.

Også i 2018 har Semler haft fokus på at øge antallet af kvindelige ledere. I Semler Gruppen har vi 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 2018 med succes forfremmet kvinder uden ledelseserfaring til lederstillinger og igangsat lederuddannelsesforløb for dem, så vi også ad den vej bidrager til sikring af en fremtidig pipeline 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 og Innovation. Der er ingen kvinder i denne gruppe. Dog blev der i 2017 valgt en kvindelig medarbejderrepræsentant ind i Semler Retail A/S' bestyrelse. Semler Retail A/S,

Skandinavisk Motor Co. A/S og Semler Agro A/S redegør i deres årsrapporter for efterlevelse af ÅRL §99b's krav om opstilling af måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

Velkommen hjem

Semler Gruppen har indgået et samarbejde med Velkommen Hjem i 2018. Velkommen Hjem er en forening, som hjælper veteraner videre i nye karriereforløb ved at sætte fokus på, hvordan deres militære kompetencer og erfaringer kan bringes i spil i en ny kontekst. Semler Gruppen støtter ved at lade en udvalgt gruppe af medarbejdere være mentorer for veteraner.

Danmarks Indsamling

Audi har doneret til Danmarks Indsamlingen 2018. Gennem 12 konkrete projekter støtter "Danmarks Indsamling" bekæmpelse af sult blandt børn i nogle af verdens fattigste lande.

Læs mere her [Danmarks Indsamling](#)

Knæk Cancer

Volkswagen donerede i 2018 seks biler til Knæk Cancer, som man bl.a. kunne vinde i det store indsamlingsshow, som blev afholdt på TV2.

Kræft er en grusom sygdom, der desværre rammer rigtig mange danske familier. Derfor er en kampagne som Knæk Cancer også noget vi alle kan blive enige om, er vigtig 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](#)

Race for Riget

Porsche Danmark og Semler Premium stillede hver sin bil til rådighed – en Porsche GT3 og en Lamborghini Urus – ved "Race for Riget" i forbindelse med Copenhagen Historic Grand Prix 2018. Overskuddet gik ubeskåret til Børne/Unge programmet på Rigshospitalet.

Læs mere her [Race for Riget](#)

Team Giv Håb

Cykelløb, der køres i Danmark. Volkswagen Erhvervsbiler støtter med biler til de 10 hold, der kører Danmark rundt i løbet af en uge i sommerferien. Løbet indsamler penge til børn og unge med sorg.

Læs mere her [Team Giv Håb](#)

PostNord Danmark Rundt

ŠKODA har sponsoreret PostNord Danmark Rundt 2019 ved at stille X antal biler til rådighed i løbet af de fem dage cykelløbet bevæger sig på tværs af Danmark.

Ishockey VM

ŠKODA har sponsoreret VM i ishockey med 50 biler, da arrangementet løb af stablen i 2018.

Ree Park

Safaripark i Ebeltoft, der gør meget for avl og bevarelse af truede dyrearter. Af de 85 arter i parken indgår de 25 i særlige avlsprogrammer. Parken gør også meget "lokalt" i Afrika for bl.a. næsehornet. Volkswagen Erhvervsbiler sponsorerer med to biler.

Læs mere her [Ree Park](#)

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 2018.

Julemærkefonden

Audi Danmark har doneret et bidrag til Julemærkefonden i 2018.

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 tilfælde af observationer af mistriksel f.eks. i form af mobning eller chikane altid involveres 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 2018 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 endvidere en intern revisionsafdeling, der blandt andet skal sikre, at ingen af virksomhedens medarbejdere giver eller modtager uberettigede fordele til eller fra ansatte i private virksomheder eller offentlige institutioner, såvel i Danmark som i udlandet.

Semler Gruppens daglige ledelse har i 2018 vurderet, at der ikke er behov for ændringer til det eksisterende Code of Conduct eller organisationen af Intern Revision, 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.

Dertil kommer, at der etableret en Whistleblowerordning, hvor den enkelte medarbejder har mulighed for at videregive oplysninger om kriminelle forhold, brud på arbejdssikkerheden eller miljøregler mv. Whistleblowerordningen faciliteres internt af Intern Revision og administreres af en uafhængig tredjepart for at sikre, at indberetninger bliver behandlet anonymt og fortroligt.