

Semler Holding A/S

CSR-rapportering

SEMLER

Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a og b.

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

1.0 INDLEDNING

Denne redegørelse udgør en sammenhængende del af 2022 årsrapportens ledelsesberetning for Semler Holding A/S og Semler Gruppen A/S, som dækker perioden 1. januar – 31. december 2022.

1.1 Vi tager vores samfundsansvar alvorligt

I Semler gruppens strategiplan ”Semler Race 2025”, har vi defineret samfundsansvar som en hjørnesteen i forretningsstrategien, som sammen med dygtige medarbejdere og høj kundetilfredshed, er forudsætningen for vækst og fremtidig, forretningsmæssig relevans.

Semler Gruppen har siden 2009 redegjort for samfundsansvar og miljørelevante aktiviteter i den årlige CSR-rapport, og præsenterede i sidste års rapport bl.a. den klimastrategi, som skal føre til en væsentlig reduktion af CO₂-udledningen i Semler Gruppen.

I 2022 indledte vi arbejdet med formuleringen af en ESG-strategi. Med udgangs-

punkt i en dobbelt væsentlighedsanalyse samt involvering og deltagelse fra Semler Gruppens ledelse, får strategien til formål at:

- Identificere og prioritere indsatsområder inden for klima/miljø, social/samfundsmæssig påvirkning og ledelsesmæssige forhold.
- Forberede Semler Gruppen på de skærpede ikke-finansielle rapporteringskrav, der træder i kraft med EU's CSRD-direktiv i regnskabsåret 2025.

Til at understøtte den fremadrettede indsats, er der i 2022 etableret en decideret ESG-organisation i Semler Gruppen, som med direkte forbindelse til virksomhedens ledelse skal indfri strategiens mål og ambitioner.

2.0 VIRKSOMHEDENS FORRETNINGSMODEL

Semler Holding A/S er det overordnede moderselskab for i alt 38 datterselskaber fordelt på fem divisioner pr. 31. december 2022.

Koncernens overordnede forretningsmodel består i import, distribution og detailsalg af bilmærker produceret af Volkswagen AG samt landbrugsmaskiner produceret af John Deere, herunder også reservedels- og tilbehørsalg samt eftermarkedsydelser. 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 eftermarkedsydelser til også at omfatte markederne i Sverige, Estland, Letland og Litauen.

2.1 Samarbejdet med bil- og maskinproducenter

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

2.2 Innovative forretningsmodeller

Den teknologiske udvikling går stærkt, og vi betragter det som en helt naturlig udvikling, at både ejerforholdene og anvendelsen af en bil kommer til at ændre sig i fremtiden. I Semler Gruppens innovationsdivision, Semler Mobility Solutions, arbejdes der i selskaberne Holo A/S, Connected Cars A/S og CFCO A/S med udvikling af teknologi, der understøtter fremtidens mobilitetsydelser.

Holo varetager udvikling indenfor selvkørende biler, busser og droner. Connected Cars arbejder med digital sammenkobling af biler og bilflåder, som vil kunne optimere kørselsmønstre, for eksempel store flådeoperatører. Under det officielle navn :Dribe, tilbyder CFCO fleksible, kundetil-

passede mobilitetsløsninger på abonnementsvilkår til både erhverv og privat.

Forretningsmodellerne for selskaberne i Semler Gruppen, er uddybende beskrevet i årsrapporten.

3.0 KLIMAINDSATSEN

3.1 Volkswagen AG

Volkswagen AG er Semler Gruppens vigtigste samarbejdspartner og blandt verdens førende producenter af person- og erhvervsbiler.

I 2018 tilsluttede Volkswagen AG sig Paris aftalen med et løfte om CO₂-neutralitet i 2050. Et væsentligt element i denne ambition er omstillingen af produktionen fra brændstofbiler til biler som udelukkende eller fortrinsvis kører på elektricitet. Ambitionen omfatter hele bilens livscyklus, fra udvinding af råstoffer, over produktion til genanvendelse af den udtjente bil. Yderligere information om Volkswagen AG's bæredygtighedsagenda kan findes her: [Bæredygtighedsagenda](#)

3.2 Semler Gruppens CO₂-regnskab og klimastrategi

Semler Gruppens kerneforretningsområde: import samt salg og service af biler og landbrugsmaskiner er ressourcekrævende og en væsentlig kilde til udledning af CO₂. Som en naturlig forlængelse af

Volkswagen AGs klimaambitioner, er Semler Gruppens klimastrategi derfor også fokuseret på en struktureret reduktion af CO₂-aftrykket.

Med udgangspunkt i Greenhouse Gas protokollens principper, har vi siden 2019 systematisk indsamlet forbrugsdata til brug for beregning af CO₂-udslip i Scope 1 og 2. Vi kan på denne baggrund fastslå, at de væsentligste udslipkilder er:

- Afbrænding af fossilt brændstof i de bilflåder som Semler Gruppen administrerer
- Bygningsdrift, herunder især elektricitet og opvarmning

Understøttet af konsulentvirksomheden Schneider Electric, har Semler Gruppen i 2021 forpligtet sig til principperne i Science Based Targets samt en struktureret reduktion af CO₂-udslippet. Målet er 35% CO₂-reduktion i 2025 samt 59% reduktion i 2030 (sammenlignet med 2019).

I 2022 har vi indledt arbejdet med at analysere og kortlægge Scope 3, som omfatter det indirekte CO₂-udslip fra værdikæden.

Det forventes at Scope 3, og især udledningen i brugsfasen fra de biler som Semler Gruppen sælger, vil udgøre langt størstedelen af det samlede CO₂-aftryk. Resultatet af analysen foreligger i første kvartal af 2023.

3.3 Konkrete initiativer

Stigende fokus på lav- og nul emissionsbiler
El- og plug-in hybridbiler tegnede sig 2022 for 39% af Semler Gruppens salg af nye personbiler i Danmark.

Markedets interesse samt den øgede efterspørgsel stiller store krav til netværket af autoriserede værksteder, som nu og i fremtiden skal servicere en hastigt stigende bestand af elektriske biler. Semler Gruppen investerer i uddannelse af teknisk personale, i nyt og specialiseret værktøj samt i endnu flere værksteder, der besidder de særlige kompetencer, der er nødvendige for at arbejde med biler baseret på højvoltageknologi.

For internt at understøtte den elektriske omstilling, har Semler Gruppen investeret i opsætning af hele 260 ladepunkter på tværs af alle danske lokationer, herunder f.eks. 54 ladepunkter ved hovedkontoret i Brøndby. Den samlede investering på dette område, i ladestandere, infrastruktur, uddannelse og værktøj udgør 20 mio. i 2022.

Firmabilpolitikken for Semler Gruppens medarbejdere er desuden sammensat, så medarbejderne fortrinsvis skal vælge lavemissionsbiler og som et ekstra incitament, tilbyder Semler Gruppen at betale for installation af en ladeboks på firmabilbrugernes private adresse.

Energibesparelser i ejendomsdrift

Semler Gruppen investerer løbende i energibesparende foranstaltninger i koncernens ejendomsportefølje.

På alle ejendomme implementeres fjernaf-læselige forbrugsmålere med henblik på optimeret udnyttelse af elektricitet, energien til opvarmning samt forbrugsvand.

De stigende energipriser førte i efteråret 2022 til en konkret beslutning om at sænke indendørstemperaturen og dermed reducere energiforbruget på tværs af alle ejendomme.

Genanvendelse og affaldshåndtering

Semler Gruppen har i mange år arbejdet sammen med virksomheden Stena Recycling, der er Nordens største genvindingsvirksomhed. Stena Recycling varetager bilimportørernes forpligtelse for forsvarligt autoophug og genbrug af skrotbiler efter gældende regler i DK og EU, og garanterer i den proces, at 95% af bilen genanvendes.

4.0 SOCIALE- OG SAMFUNDSMÆSSIGE FORHOLD

Medarbejderne er Semler Gruppens vigtigste ressource, og derfor prioriterer vi både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø højt på tværs af alle vores lokationer. For at sikre fastholdelse, en fælles forståelse og efterlevelse heraf, er der udarbejdet en fælles medarbejderhånd-

bog, der indeholder politikker og retningslinjer for en række områder, der har betydning for medarbejderne både i forhold til arbejdsdagen og den generelle trivsel.

Ved væsentlige brud på sociale- og medarbejderforhold har den enkelte medarbejder mulighed for at gå til den nærmeste leder eller HR-ansvarlige, alternativt kan Semler Gruppens whistleblowerordning anvendes for at sikre anonymitet og fortrolighed, jf. i øvrigt afsnit om Semler Gruppens Adfærdskodeks.

I 2022 har vi introduceret Semler GROW, som er et nyt digitalt ledelses- og udviklingsværktøj, som systematisk arbejder med udvikling, fastholdelse og arbejdsglæde på tværs af alle Semler Gruppens selskaber og forretningsområder. Værktøjet giver bl.a. en intelligent mulighed for at kompetencer kan udnyttes i andre af koncernens selskaber. Derudover arbejder vi med månedlige PULS-målinger, for løbende at kunne følge op på medarbejdernes trivsel, og om vi lykkes med de strategiske elementer vi har sat som mål.

For 2023 vil vi fortsat arbejde med og videreudvikle Semler GROW og PULS-målinger til gavn for medarbejdere og virksomheden.

4.1 Arbejdsmiljøorganisationen

I Semler Gruppen er der etableret 10 arbejdsmiljøorganisationer. Disse er bragt

helt ud i de enkeltefunktioner og afdelinger i form af lokale AMO-grupper, med det formål at forebygge arbejdsulykker og nærved-ulykker, samt værne om vores gode arbejdsmiljø.

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 trivslen i organisationen. Temaet for 2022 var forandringsforståelse og parathed.

Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø sikres gennem de lokale AMO-repræsentanter samt den årlige 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 personlige værnemidler og "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 initiativer for at begrænse fravær og følgevirkninger i forbindelse med sygdom og skader.

Hjertestartere

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

4.2 Investering i fremtidens arbejdskraft

Vi står midt i branchens historisk største teknologiskifte og investerer massivt i uddannelse af lærlinge, elever, teknikere, pladesmede, servicerrådgivere og salgsrådgivere. Vi har gennem Semler Gruppen centrale uddannelsescenter "Semler Academy" varetaget uddannelsesansvaret for de ca. 5.000 medarbejdere, der er ansat i Semler Gruppens forhandler-netværk.

Semler Academy udbyder årligt ca. 72.000 uddannelsestimer, hvilket svarer til at 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 VR-hardware har vi i 2022 fået integreret VR-træning i relevante træningsmoduler.

En løbende drift og udvikling af vores eget filmstudie til optagelse af online træningsvideoer, webinarer og e-læringsmoduler, har i 2022 udmøntet sig i mere end 150 uddannelsesfilm.

Semler Gruppen ønsker at bidrage til udvikling og uddannelse i samfundet og

sikre talenter til virksomheden. Derfor er der taget følgende initiativer på området:

- Semler Gruppen ansætter hvert år lærlinge, herunder med speciale i enten landbrugsmaskinmekaniker, automekaniker og karrosseritekniker. I 2022 var der på tværs af organisationen 183 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 2022 var der 118 automekanikere-lærlinge.
- Der ansættes hvert år administrations-, økonomi- og handelselever (fordelt på reservedele, service og salg). I 2022 var der 77 elever i Semler Gruppen og 15 er blevet ansat efter endt uddannelse. Semler Gruppens handelselever kommer igennem et målrettet uddannelsesforløb, som er udarbejdet i samarbejde med Business College Syd (Mommarmark). I 2022 var der 39 handelselever tilknyttet dette forløb.
- Udvalgte ledere og ledergrupper har gennemgået et ledelsesuddannelsesforløb for at gøre dem klar til ledelsesopgaven. I 2022 har 100 mellemledere gennemført ledelsesuddannelsen i Semler Gruppen. Ligeledes har 28 medarbejdere deltaget i ledernetværk hvor koncernens ledere kan sparre, reflektere og udveksle ledelsesværktøjer.

4.3 Målsætning for kvinder i ledelse

Som et led i regeringens danske model for kvinder i ledelse satte Semler Gruppen 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 lægger vægt på diversitet i bred forstand, og Semler Gruppen ønsker 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. Bestyrelsen, som består af i alt 8 personer, har sat en målsætning omkring minimum en generalforsamlingsvalgt kvinde i bestyrelsen, samt øge antallet af kvinder på højt ledelsesniveau. Selskabets bestyrelse har i dag en kvindelig repræsentant, både blandt de generalforsamlingsvalgte og en kvindelig repræsentant blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Direktionen er en 2-personers direktion som siden 2021 består af en fra begge køn. Målsætningen omkring minimum en kvinde i bestyrelsen, samt øge antallet af kvinder på højt ledelsesniveau fastholdes.

Semler Gruppens ledelseslag under direktionen (EVP-gruppen) blev i 2022 udvidet med yderligere én kvinde. Der er nu to ud af seks kvinder i EVP-gruppen. Ud af direktionens referencer på ledelsesniveau er der tre kvinder ud af 14 ledere i alt.

Også i 2022 har Semler haft fokus på at øge antallet af kvindelige ledere. Branchen har dog ikke tradition for at tiltrække kvinder, så denne målsætning kan være svær at opfylde. I arbejdet med Semler Gruppens ESG-strategi er det i 2022 besluttet, at der skal udarbejdes en DE&I-strategi.

4.4 Donationer og velgørenhed

Velkommen hjem

Semler Gruppen samarbejder med foreningen Velkommen Hjem, der hjælper danske 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 foreningen økonomisk og ved at lade en udvalgt gruppe af medarbejdere være mentorer for veteraner.

Læs mere om [Velkommen Hjem](#)

Knæk Cancer

Volkswagen Danmark donerede biler til det landsdækkende Knæk Cancer indsamlingsshow som blev afviklet af TV2 i efteråret 2022.

Læs mere om [Knæk Cancer](#)

KidsAid

Gennem Audi og Porsche Danmark donerer Semler Gruppen penge og en bil til organisationen KidsAid, der hjælper syge børn og deres familier.

Læs mere om [KidsAid](#)

Copenhagen Pride

Ved Copenhagen Pride 2022 stillede Volkswagen Danmark biler til rådighed for afvikling af det store og omfattende arrangement.

Læs mere om [Copenhagenpride](#)

DCU Børnetour

Formålet med BørneTour er at give børn og unge, som ikke er medlem af en cykelklub, en god oplevelse med cykelsporten og inspirere dem til at ville mere. Skoda Danmark er hovedsponsor og donerer penge samt en bil til afvikling af touren.

Læs mere om [Boernetour](#)

Race for Riget & Børnecancerfonden

Porsche Danmark leverer biler til hotlaps på lukkede baner og hvor indtjeningen går ubeskåret til Rigshospitalets BørneUngeprogram samt til Børnecancerfonden.

Læs mere om [Race for Riget](#)

Læs mere om [Børnecancerfonden](#)

Cool Car Race

Bentley Danmark har deltaget i Cool Car Race, hvor oplevelsesture i eksklusive biler udløser donationer til Cool Unite, som støtter udsatte og sygdomsramte børn.

Læs mere om [Cool Unite](#)

Sammen for Ukraine

I 2022 har Semler Gruppen doneret 500.000 kr. til det store DR/TV2 indsamlingsshow for krigens ofre i Ukraine.

5.0 LEDELSESMÆSSIGE FORHOLD

5.1 Semler Gruppens Adfærdskodeks

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
- Korrupsion, snyd og bestikkelse
- Myndighedsbetjening
- Gaver, donationer og modbydelser
- Produktsikkerhed

For alle områder indeholder kodekset beskrivelser af accepteret og ikke-accepteret adfærd samt for hvilke forhold der gælder nultolerance.

Læs Adfærdskodekset [her](#)

Whistleblowerordning

Medarbejdere som måtte opleve brud på Adfærdskodekset, har mistanke om hændelser der strider mod Semler Gruppens værdier, brud på arbejdssikkerheden eller miljøregler kan videregive oplysninger på Whistleblowerordningen.

Det er Semler Gruppens Legal afdeling, der faciliterer Whistleblowerordningen, men den administreres af en uafhængig tredjepart for at sikre, at indberetninger bliver behandlet anonymt og fortroligt.

Der er ikke i 2022 identificeret eller konstateret brud på Adfærdskodekset i et omfang, der giver anledning til en ændring i måden at drive virksomheden på, men det vil fortsat være et væsentligt og prioriteret fokusområde for Semler Gruppen.

5.2 Enterprise Risk Management

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.

Risici i forhold til samfundsansvar omtales under punkt 3, selskabets ledelse har ikke identificeret væsentlige risici ift. samfundsansvar.

5.3 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. Som noget nyt er der i november 2022 yderligere indført månedlige PULS-målinger, der skal sikre en kontinuerlig opfølgning med medarbejdernes trivsel. I procesforløbet heri er indarbejdet kontinuerligt opfølgning på action- og highscore samt defineret nøgletal som gennemsnitscore, besvarelsesprocent, køn, lokation og ansættelsesår.

5.4 TAX-Governance i Semler Koncernen

Semler Gruppen betragter betaling af korrekt opgjort skat, moms og registreringsafgifter som en naturlig del af det at drive virksomhed, da skattebetalinger udgør en del af det samlede samfundsansvar.

Vi har udarbejdet interne procedurer og forretningsgange, som sikrer, at vi i alle koncernens selskaber håndterer 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 hjemhørende i Danmark.

Vi deltager i SKATs program omkring TAX-Governance og har løbende dialog herom. Vi driver ikke aktiviteter eller selskaber, som er hjemhørende i skatteflylande.

5.5 GDPR & Compliance

I takt med det øgede fokus på GDPR og sikkerhed har Semler Gruppen løbende tilført flere kompetencer til områderne GDPR, Compliance og IT-sikkerhed, som er en vigtig del af vores hverdag.

Det sker for at sikre overholdelse og overvågning af de krav, der stadig bliver større og mere komplekse. Udover kompetencer er der taget tiltag for at tilvejebringe den nødvendige governance, så compliance bliver inddraget rettidigt ved ændringer i Semler Koncernens organisation såvel som forretningsaktiviteter.

Vi investerer i kontinuerlig uddannelse og test for koncernens medarbejdere for at disse områder bliver rodfæstet i hele organisationen og så vi sikrer den tilstrækkelige governance. Træning, uddannelse og kontinuerligt vedligehold heraf indgår derfor fra preboarding til onboarding med løbende tiltag, så forståelsen blandt koncernens medarbejdere løftes på en struktureret og regelmæssig basis.

Alle awareness aktiviteter og træning relateret til sikkerhed og databeskyttelse indgår derfor i et it-understøttet årshjul.

5.6 Menneskerettigheder

De fælles spilleregler, der gør, at vi kan tænke, tale og leve frit sammen uden forskelsbehandling, uanset køn, politisk eller religiøs overbevisning, er værdier, som Semler Gruppen understøtter i vores forventninger til måden, vi behandler hinanden på.

Vi stræber efter at være den bedste arbejdsgiver med henblik på at fastholde og tiltrække de dygtigste ledere, medarbejdere og talenter i vores branche. Semler Gruppen arbejder og udvikler systemer og værktøjer til at understøtte denne vision.

I Semler Gruppens Code-of Conduct beskrives vores forventninger til medarbejdere i forhold til at drive en ansvarlig virksomhed, som inkluderer en nul-tolerance overfor diskrimination, mobning, misbrug og chikane. Vi har etableret et obligatorisk digitalt kursus for alle medarbejdere i Semler koncernen, ligesom der er oprettet en Whistleblowerordning, hvor medarbejdere, samarbejdspartnere, leverandører m.fl. anonymt kan anmelde eventuelle overtrædelser af vores regler.

Det er Semler Gruppens vurdering, at det målrettede arbejde omkring vores værdier og afholdelse af obligatoriske kurser øger vores medarbejders kendskab til menneskerettigheder og efterlevelse heraf.

Der er i 2022 ikke anmeldt forhold

omkring menneskerettigheder via Semler Gruppens Whistleblower-ordning.

I forhold til vores væsentligste leverandører stiller vi via skriftlige leverandøraftaler krav til, at der leveres produkter og ydelser til Semler Gruppen, som efterlever professionel forretningspraksis, herunder bl.a. gældende lovgivning, bæredygtighed og menneskerettigheder, som det er beskrevet i "Semler Gruppens Code of Conduct for leverandører, se mere her: [Code of Conduct](#).

Arbejdet med skriftlige leverandøraftaler og Code of Conduct for leverandører, har medført et fravalg af de leverandører som ikke har kunne opfylde vores krav. Fremadrettet vil vi udvide vores brug af skriftlige leverandøraftaler, til også at omfatte mindre leverandører.



Erhervsbiler



TOTALLEVERANSÖR TIL AUTORISEREN

SEMLER