



K.W. BRUUN & CO

2021

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar (jf. ÅRL §99a)

## SAMFUNDSANSVAR - EN DEL AF VORES DNA

*Hos K.W. Bruun er ordentlighed og ansvarlighed en naturlig og integreret del af vores forretning. Det er en del af DNA'et.*

*Koncernens samfundsansvar tager afsæt i den stærke forankring i vores historiske arv kombineret med en førende forretningsmæssig status. En tilgang, der på naturlig vis forener det sociale ansvar i og uden for koncernen.*

*K.W. Bruun ønsker at tage aktivt samfundsansvar gennem ansvarlige investeringer, ejerskab og virksomhedsførelse, der lever op til FN's Global Compact retningslinjer for menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø og forretningsetik. Herved bidrager K.W. Bruun til flere af FN's 17 verdensmål, herunder gode jobs og økonomisk vækst, bæredygtige byer og lokalsamfund, god uddannelse, mindre ulighed, ligestilling mellem kønnene, ansvarligt forbrug og partnerskaber for fremtiden.*



*Bestyrelsesformand K.W. Bruun & Co A/S Anders Bruun og næstformand K.W. Bruun & Co A/S Maria Bruun-Lander*

# INDHOLD

- **EN FORRETNING BASERET PÅ KERNEVÆRDIER**

- C.A.R.E & Agile
- Komiteer
- En LEAN forretningsmodel

- **SOCIALE OG MEDARBEJDERRELATEREDE FORHOLD**

## **Politik for medarbejderforhold og arbejdsmiljø**

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse
- Karriere og muligheder i koncernen
- Medarbejdertrivsel
- Pensions- og forsikringsforhold
- En sund og sikker arbejdsplads
- Personalefond og øvrige sociale indsatser

Handling og resultater i 2021

Målsætning i 2022

- **MENNESKERETTIGHEDER**

## **Politik for rettigheder**

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse
- Mangfoldighed og ikkediskrimination
- Rekruttering
- Krænkende adfærd
- Kønsfordeling i ledelsen

Handling i 2021

Målsætning i 2022

## **Politik for GDPR og Compliance**

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse

Handling og resultater i 2021

Målsætning i 2022

## **Politik for dataetik**

Handling og resultater i 2021

Målsætning i 2022

- **MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING**

**Politik for miljø og klima**

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse
- Sikre produkter
- CO<sub>2</sub> og anden emission
- Skrotning og genanvendelse
- Brochureproduktion

Handling og resultater i 2021

Målsætning i 2022

- **ANTI KORRUPTION OG BESTIKKELSE**

**Politik for antikorrupition og bestikkelse**

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse
- Compliance og forretningsetik
- Ansvarlige investeringer
- Antihvidvask
- Bekæmpelse af korrupition og bestikkelse under ansættelsen
- Politik for gaver

Handling og resultater i 2021

Målsætning i 2022

- **KONCERN DATA**

## EN FORRETNING BASERET PÅ KERNEVÆRDIER

*K.W. Bruun koncernens primære forretningsområde er import og distribution af nye biler og reservedele i Danmark og Sverige. Herudover beskæftiger vi os med en omfattende række ansvarlige investeringsaktiviteter både nationalt og internationalt. Den familiefondsejede koncern, der har rødder mere end 100 år tilbage, er baseret på en holistisk forretningsmodel med stærke værdier - ordentlighed, købmandskab og dygtige og dedikerede medarbejdere er kernen af K.W. Bruun. Koncernens samfundsansvar tager afsæt i den stærke forankring i vores historiske arv kombineret med en førende, forretningsmæssig status. En tilgang, der på naturlig vis forener det sociale ansvar i og uden for koncernen.*

### C.A.R.E

Tilgangen til vores medarbejdere og til vores samlede samfundsansvar findes i nøgleordet **C.A.R.E**, der beskriver K.W. Bruun koncernens kerneværdier og dækker over 4 helt centrale begreber: **C**ommitment, **A**mbition, **R**esponsibility og **E**xcitement. Særligt begrebet *Responsibility* vejer tungt for familien bag koncernen, hvor der igennem generationer har været et grundlæggende fokus på ordentlighed. Og det prioriteres i alle facetter af vores forretning. Agile beskriver koncernens effektive forretningsmodel.

### COMMITMENT

Kun de mest fleksible og tilpasningsdygtige virksomheder vil få succes, men vi slipper aldrig det langsigtede mål af syne. Nytænkning og evnen til fortsat udvikling sikrer den langsigtede berettigelse af vores virksomhed og dens arbejdspladser. Det gode købmandskab, ærlighed og konstant udfordring af os selv og vores branche er vores commitment.

### AMBITION

Vi udvikler branchens bedste medarbejdere. Kun derigennem kan vi nå vores mål. Vi er ambitiøse, stiller krav og mener, at alle skal bidrage positivt til at udvikle sig selv og vores gode arbejdsplads til glæde for alle. Det er vores ambition, at vi konstant bliver bedre – som mennesker og som virksomhed.

### RESPONSIBILITY

Vi prioriterer vores ansvar over for virksomheden, men vi vil hellere gå på kompromis med afkast end med vores værdier. Det vi siger, er det vi gør, og vi tror på, at vi kommer længst med at opføre os ordentligt. Respekt og høj grad af integritet er bindeledet i vores arbejde og organisation, og det vil hjælpe os med at træffe de rigtige beslutninger i enhver henseende. Det er vores fælles ansvar.

### EXCITEMENT

Vi elsker det, vi laver. Begejstring i hverdagen er essentiel i hele koncernen. Er medarbejderne ikke begejstrede, vil vi gerne udfordres på dette, ligesom vi gerne vil udfordre medarbejderne på, hvordan de hver især bidrager til at få begejstring ind i arbejdsdagen. Et positivt sind, en dedikeret indsats og evnen til konstant at udfordre måden, vi arbejder på, er en af nøglerne til succes.

### AGILE

#### ADD VALUE

Udgangspunktet for alt, hvad vi gør, er, at det skal skabe værdi for virksomheden på kort sigt. Værdi defineres som indtjening. Det kræver, at al vores energi fokuseres på aktiviteter, som skaber indtjening. Aktiviteter, opgaver, processer mv., som ikke genererer kortsigtet eller langsigtet indtjening, elimineres.

#### GET LEAN

Vi skal udgøre den mest effektive distributionskanal for bilfabrikkerne. Det betyder, at vi skal være mere omkostningseffektive end vores konkurrenter i branchen. Derved opnår vi lavere omkostninger og arbejdskapital og dermed en lavere miljø- og klimabelastning.

#### INVOLVE PEOPLE

Alle medarbejdere skal have mulighed for at påvirke værdiskabelsen i virksomheden. Det kræver klare mål og en decentralisering af ansvar og kompetence.

## LIVE SPEED

Vi skal udvikle vores evne til at tage hurtigere beslutninger og reducere vores time-to-market. Det kræver en enkel organisation med simple processer, som nedsætter transaktionshastigheden. Ledelsen skal definere klare mål og decentralisere beslutningskompetence. Medarbejderne skal have en forståelse af, at evnen til at handle hurtigt kan give virksomheden en konkurrencefordel i markedet.

## ENCOURAGE INNOVATION

Vi skal være en arbejdsplads, som opmuntrer ledelse og medarbejdere til hele tiden at søge og finde nye veje til mere effektiv værdiskabelse og nye forretningsområder.

Koncernens DNA er kernen af C.A.R.E og Agile og beskriver den adfærd, vi stræber efter: ordentlighed og købmandskab

| AGILE<br>Forretningsmodel | DNA<br>Kernen af Agile & C.A.R.E | C.A.R.E<br>Kerneverdier |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Add Value                 | Købmandskab og Ordentlighed      | Commitment              |
| Get Lean                  |                                  | Ambition                |
| Involve People            |                                  | Responsibility          |
| Live Speed                |                                  | Excitement              |
| Encourage Innovation      |                                  |                         |

## KOMITÉER

Koncernen har etableret to komitéer: HR-komité og Audit komité. Komitéerne rådgiver og sparrer med ledelsen og forædler ledelsens indstillinger til bestyrelsen, så bestyrelsen har det mest velkvalificerede grundlag for sine beslutninger.

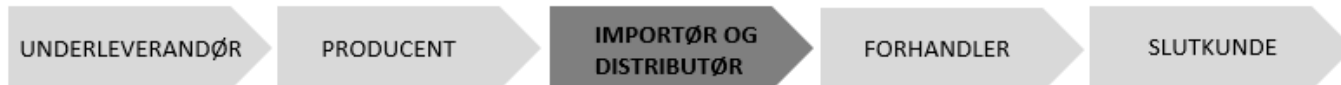
HR-komitéens opdrag er at tilsikre, at koncernens værdier og politikker overholdes, at sikre ensartede medarbejdervilkår, at følge og stimulere de øverste ledelsesniveauer og at være ansvarlig for overordnede principper for direktørkontrakter, -instrukser og bestyrelsernes forretningsordener. Endvidere skal HR-komitéen rådgive den øverste ledelse på HR-området, følge og stimulere ledelsesudvikling og talent management og være ansvarlig for overordnede vederlagsprincipper for alle selskaber og organisationslag.

Audit komitéens opdrag er at tilsikre, at kvaliteten i koncernens finansielle rapportering, finansielle processer, økonomiske styring, kontrolmiljø, risikostyring og samarbejde med revisionen er af en sådan standard, at kvaliteten til enhver tid lever op til lovgivningen i alle henseender og koncernens værdier og politikker i øvrigt.

## EN LEAN FORRETNINGSMODEL MED FOKUS PÅ MENNESKER OG EFFEKTIVITET

I bildivisionen er vores primære samarbejdspartnere Stellantis, som producerer Peugeot, Citroën, DS og Opel samt Mitsubishi Motors Europe.

Det er K.W. Bruuns forretningsmæssige ambition at udgøre den mest sunde og effektive distributionskanal for bilfabrikkerne, og vi har derfor konstant fokus på omkostningseffektivitet og på at opretholde en enkel organisation med simple processer og kompetente medarbejdere, som kan reducere time-to-market og sikre en hurtig eksekvering med en høj transaktionshastighed.



Virksomhedens placering i værdikæden gør, at produktet på forhånd er defineret af producenten. Gennem årene har K.W. Bruun haft samarbejde med flere producenter, og ud over kritisk stillingtagen til selve det fysiske produkt er koncernen opmærksom på, hvilket etisk og samfundsmæssigt ansvar den enkelte samarbejdspartner udviser.

Foruden disse bilimportaktiviteter er koncernen samtidig en moderne logistikoperatør, der fra vores logistikcentre i Greve og Stockholm varetager distribution af reservedele og tilbehør til koncernens netværk på ca. 400 værksteder og forhandlere. Koncernen beskæftiger sig med yderligere fokusområder: udvikling af digitale strategier og ydelser blandt andet relateret til mobilitet gennem K.W. Bruun NxT A/S, investering i værdipapirer og ejendomme gennem K.W. Bruun Invest A/S samt et oplevelsesunivers bygget op omkring klassiske biler gennem Classic Car House A/S.

## SOCIALE OG MEDARBEJDERRELATEREDE FORHOLD

### POLITIK FOR MEDARBEJDERFORHOLD OG ARBEJDSMILJØ

*Hver dag er vi med til at videreskrive historien om en af Nordens største og ældste aktører inden for bilimport. Kun igennem tæt samarbejde, engagerede kolleger og stærke samarbejdspartnere lykkes vi med at få hjulene til at køre og sikre fremtiden. Hos K.W. Bruun lægger vi stor vægt på at skabe et godt arbejdsmiljø ved blandt andet at fokusere på trivsel, samarbejde og udviklingsmuligheder. På tværs af hele koncernen er den sociale ansvarlighed derfor en integreret del af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.*

*Heraf udspringer også netop nøgleordet for tilgangen til vores medarbejdere: C.A.R.E, der som en rød tråd baseret på fire helt centrale begreber, rækker ind i forretningsmodellen og vores samlede samfundsansvar: Commitment, Ambition, Responsibility og Excitement.*

### RISIKO- OG KONSEKVENSBESKRIVELSE

Med udgangspunkt i vores agile forretningsmodel og det DNA, vi udlever, har vi identificeret potentielle risici, som vi med nedenstående indsatser tilstræber at minimere eller eliminere. Vi vurderer, at det blandt andet kan medføre mistrovsel og dårligt samarbejde, hvis vores medarbejdere mister deres engagement, eller hvis de føler, at de ikke får indfriet deres ambitioner. Konsekvensen heraf kan være øget sygefravær og deraf øget arbejdspress på øvrige medarbejdere, ligesom en konsekvens kan blive højere personaleomsætning.

### KARRIERE OG MULIGHEDER I KONCERNEN

For at sikre at alle nyansatte kommer optimalt og godt fra start, er der fra første arbejdsdag planlagt et introduktionsforløb for medarbejderen. Forløbet omfatter blandt andet tværorganisatoriske onboarding-dage, der har til formål at introducere medarbejderen til koncernens forretningsmodel, selskaber, afdelinger, værdisæt m.m. Derudover får medarbejderen knyttet en "buddy" til sig, og denne er ansvarlig for at integrere medarbejderen i det sociale liv på arbejdspladsen.

Koncernens politikker og retningslinjer er tilgængelige på koncernens intranet "ShareMore", som alle medarbejdere har kendskab og adgang til, og som har til hensigt at tilsikre, at alle vores politikker overholdes af alle vores medarbejdere.

I K.W. Bruun koncernen har vi konstant fokus på at skabe de bedste forudsætninger for en forandringsparat virksomhedskultur. Hos os er der kort vej fra tanke til handling og fra analyse til eksekvering. Medarbejderne har således gode muligheder for at videreudvikle både personlige og faglige kompetencer blandt andet via on-the-job-træning, jobrotation samt K.W. Bruuns egen kompetenceuddannelse.

## //Elevpladser

Vi ønsker at støtte alle unge mennesker uanset akademisk niveau. Hvert år har vi derfor minimum 1-2 elever inden for handel og kontor.

## //K.W. Bruun Graduate, K.W. Bruun Academy og Leadership Acceleration

I erkendelse af hvor vigtigt det er for K.W. Bruuns succes at oplære vores egne talenter, har vi lanceret et Graduate Program, som fokuserer på at skabe fremtidens "tunge" talenter. Målet med programmet er at ansætte nyuddannede talenter udefra, som opnår indgående kendskab til K.W. Bruuns forretningsmodel og dynamikker.

Ligeledes skal talenterne tilegne sig en dyb og tværgående forståelse for vores sammenhænge og processer, så de vil være i stand til at træffe gode ledelsesmæssige beslutninger og dermed kan kvalificere sig til ledelses- og specialistposter i koncernen. Samme mål har koncernen med K.W. Bruun Academy, som giver unge mennesker, der allerede er ansat i et af selskaberne, indsigt og træning i vores dokumenterede forretningsmodel.

Leadership Acceleration Programme (LAP), lanceret i 2020, er ligeledes en del af K.W. Bruun Academy og er målrettet ledere med højt fagligt niveau og et stærkt kommercielt mindset. Programmet har til formål at forberede deltagerne til at kunne overtage vitale ledelsespositioner i virksomheden. Programmet er et 2-årigt forløb og skal sikre, at deltagerne i løbet af perioden bliver i stand til at arbejde efter virksomhedens forretningsmodel og agere i den kultur og efter de værdier, som virksomheden er baseret på.

## //Tæt og tryk dialog i ansættelsen

For at sikre medarbejdernes løbende trivsel og udvikling afholdes der en fast årlig samtale, hvor nærmeste leder følger op på samarbejde, arbejdsopgaver, præstationer, mål og ønsker til f.eks. videreuddannelse. For at sikre en fælles forståelse af mødets indhold og nå til enighed om målsætninger for det kommende år udmunder den obligatoriske samtale i et referat, som underskrives af begge parter.

## //Når arbejdslivet ændrer sig

Til fordel for både medarbejderne og koncernen ønsker K.W. Bruun, at det skal være attraktivt at fortsætte et aktivt arbejdsliv længst muligt. Derfor tilbyder K.W. Bruun en seniorordning tilpasset den enkeltes behov og ønsker. Medarbejdere, der pensioneres fra et selskab i koncernen, kan optages i K.W. Bruuns seniorklub, som tilbyder spændende aktiviteter og adgang til personalegoder.

I de situationer, hvor det er nødvendigt at opsiges en eller flere medarbejdere, sker dette på en ordentlig og respektfuld måde, og de berørte medarbejdere hjælpes så vidt muligt videre i deres karriere inden for de opsatte retningslinjer.

## MEDARBEJDERTRIVSEL

Hos K.W. Bruun prioriteres medarbejdertrivsel højt. Vores medarbejdere skal være glade for at gå på arbejde. De skal føle sig motiverede, engagerede og anerkendte. Hvert år gennemføres derfor en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, der har til hensigt at afdække medarbejdertilfredsheden samt evt. mistrivsel. For at sikre medarbejdernes fortrolighed udføres medarbejdertilfredshedsundersøgelsen af en uvildig tredjepart.

## // Sygefravær

Vi følger nøje sygefraværet, da det sammen med medarbejdertilfredshedsundersøgelsen er en vigtig indikator for medarbejdertrivslen både fysisk og psykisk. K.W. Bruun koncernens sygefravær på 2,1% i 2021 er en lille stigning ift. 2020, hvor det samlede sygefravær var 1,9%. Dette skyldes bl.a. en stigning i sygefraværet i K.W. Bruun Logistik samt at sygefraværet i K.W. Bruun Automotive vægter højere i koncernberegningen, fordi de er flere ansatte end i 2020. Sygefraværet ligger fortsat under branchegennemsnittet på 2,3 % (2021) i Danmark.

## //Personaleomsætning

Personaleomsætningen i de forskellige selskaber er ligeledes en indikator for medarbejdertrivsel. Vi følger også denne udvikling tæt. K.W. Bruun koncernens personaleomsætning ligger i 2021 på 26% hvilket er en stigning på 7 pct. point ift. 2020. Dette er blandt andet et udtryk for et ophedet jobmarked og ligger på linje med branchegennemsnittet (2020) jf. DA's Jobskiftestatistik 2020.

## PENSIONS- OG FORSIKRINGSFORHOLD

Fra ansættelsesstart får alle medarbejdere automatisk en attraktiv pensionsordning via PFA. Foruden pensionsordning tilbydes K.W. Bruuns medarbejdere en ulykkesforsikring og en helbredssikring, som omfatter tab af erhvervsevne,

kritisk sygdom, psykologhjælp og en forebyggende helbredsordning. Helbredssikringen kan endvidere udvides til også at omfatte medarbejderens børn.

## **EN SUND OG SIKKER ARBEJDSPLADS**

K.W. Bruun koncernen tilbyder flere muligheder, der kan hjælpe medarbejderne til en sund levevis og en øget livskvalitet. Vi er en røgfri arbejdsplads, og der tillades ingen form for rusmidler i arbejdstiden. Ligeledes tilbyder koncernen en række sundhedsfremmende initiativer og en varieret, sund kost i kantinen.

### **//Arbejdsmiljøorganisation**

Der er oprettet en arbejdsmiljøorganisation i koncernen med en arbejdsmiljøgruppe for hvert enkelt af de selskaber, som har minimum 10 ansatte. Arbejdsmiljøgruppernes rolle er at bidrage til at sikre medarbejdernes fysiske og psykiske trivsel og sikkerhed blandt andet via gennemførelse af den obligatoriske og lovpligtige Arbejdspladsvurdering og andre løbende trivselsmålinger. Arbejdsmiljøgrupperne skal samtidigt fungere som fortrolig støtte for medarbejderne og som bindeled til koncernen og HR-afdelingen.

### **//Stressberedskab**

Selskabets arbejdsmiljøgruppe fungerer også som beredskabsudvalg, der skal tilsikre, at medarbejderne er opmærksomme på stresssymptomer hos kollegaer. I så fald iværksættes de fornødne foranstaltninger for at undgå sygdom.

### **//Førstehjælp og sikkerhed på arbejdspladsen**

På alle K.W. Bruuns lokationer er der placeret hjertestarter, førstehjælpskasse og blodtryksmåler. Ligeledes fik hver medarbejder i 2018 udleveret en blodtryksmåler til privat brug. I de af koncernens selskaber, hvor medarbejderne beskæftiger sig direkte med håndtering af reservedele og biler, foreligger der konkrete sikkerhedsinstrukser og processer for arbejdsgangene, og de enkelte medarbejdere har gennemført de relevante og påkrævede sikkerhedskurser.

## **PERSONALEFOND OG ØVRIGE SOCIALE INDSATSER**

### **//K.W. Bruun Personalefond**

K.W. Bruun koncernens personalefond er oprettet i 1983 med en formue skænket af K.W. Bruun & Co A/S. De senere år har K.W. Bruun & Co A/S indskudt yderligere kapital til personalefondens grundkapital. Det løbende afkast herfra anvendes til uddeling af legater. Fondens hovedformål er at yde hjælp og støtte til nuværende og tidligere medarbejdere i koncernens virksomheder og i nogle tilfælde også til medarbejdernes nære familie.

### **//Øvrige donationer**

I 2018 blev K.W. Bruun Seniorklub etableret, og K.W. Bruun & Co A/S donerede i den forbindelse 100.000 kr. til opstart af foreningen.

Koncernen donerer desuden til en række almennyttige formål gennem legater fra Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun & Hustrus Familiefond, herunder blandt andet til Servicehundene til Handicappede, Scleroseforeningen, Alzheimerforeningen, Læger uden Grænser, Natteravnene, Danske Hospitalsklovne, Cystisk Fibrose Foreningen og Landsforeningen mod Spiseforstyrrelser og Selvskade.

### **//Sociale relationer og aktiviteter styrker fællesskabet**

Som et led i arbejdet med værdisættet C.A.R.E. har koncernen etableret en komité, der har til formål at arrangere tværgående aktiviteter, som skal bidrage til at styrke de sociale relationer, fremme fællesskabet, styrke kulturen og derigennem opretholde det gode arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel.

## **HANDLING OG RESULTATER I 2021**

Vi vurderer, at vores aktiviteter har bidraget til at opretholde et godt arbejdsmiljø samt attraktive medarbejderforhold i 2021.

For at forebygge covid-19-smittespredning via arbejdspladsen har vi haft langt størstedelen af medarbejderne til at arbejde hjemmefra fra september 2020 til august 2021 og igen fra medio december 2021. Med fokus på medarbejdertrivsel og for at sikre tæt tilknytning til arbejdspladsen i denne periode har de enkelte ledere haft 1-2 daglige opfølgningsmøder med deres teams. Der har tillige været afholdt større events via Teams samt tjek-ind-

møder, blandt andet hvor CEO for K.W. Bruun Import har afholdt Teams-møder med alle medarbejderne, som blev inddelt i mindre grupper.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen er i 2021 erstattet af en arbejdspladsvurdering, der indeholder elementer fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, og disse viser i lighed med tidligere år, at vi har nogle meget engagerede medarbejdere, der føler sig værdsat i hverdagen. I endnu et år med nye arbejdsbetingelser og hjemmearbejde forårsaget af covid-19 er dette et meget tilfredsstillende resultat.

I 2021 er der ansat 1 kontorelev og 3 graduates. Der er ikke iværksat intern talentudvikling under K.W. Bruun Academy, da der har været fokus på graduate-forløb.

Personalefonden og Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun og Hustrus Familiefond har igen i 2021 uddelt legater til udvalgte organisationer.

## **MÅLSÆTNING I 2022**

Vi opstarter 3 graduate-forløb samt 1 LAP-forløb. Der vil være 2 elever ansat.

Der afholdes en DNA-kampagne med det formål at forstærke og yderligere forankre vores kerneværdier C.A.R.E og forretningsprincipper Agile i koncernen. Målet er tillige at styrke kulturen og dermed også det tværgående samarbejde samt medarbejdertrivslen. Kampagnen skulle være iværksat andet halvår 2021, men grundet hjemmearbejde udskydes denne kampagne til andet halvår af 2022.

Der vil i begge ejerfonde Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun og Hustrus Familiefond igen i 2022 blive uddelt legater, ligesom K.W. Bruuns Personalefond igen vil yde hjælp og støtte til nuværende og tidligere medarbejdere i koncernen.

## **MENNESKERETTIGHEDER**

### **POLITIK FOR RETTIGHEDER**

*Siden virksomheden blev grundlagt for mere end 100 år siden, har tilfredse medarbejdere været en af de vigtigste forudsætninger for vores succes. Vi sætter mennesker i centrum af vores forretning, og det er vores ønske at være en interessant arbejdsplads for nuværende medarbejdere og at tiltrække nye medarbejdere. Vi stræber efter at skabe et arbejdsklima, hvor medarbejderne trives samtidig med, at de får mulighed for at udvikle sig og performe på et højt niveau og dermed bidrage til en kompetent og effektiv løsning af koncernens opgaver.*

### **RISIKO- OG KONSEKVENSBESKRIVELSE**

I K.W. Bruun koncernen hænger menneskerettigheder tæt sammen med koncernens medarbejderforhold, og vi arbejder målrettet på at skabe værdi – både for medarbejderne, koncernen og samfundet. Fordi vi opererer i en mandsdomineret verden, vurderer vi, at ulige kønsfordeling er en risiko, lige som manglede mangfoldighed i rekrutteringsforløbet kan blive en risiko. Konsekvenserne ved manglede diversitet kunne være ineffektive teams, nedgang i performance og innovative tiltag, samarbejdsproblemer og mistrivsel.

### **MANGFOLDIGHED OG IKKEDISKRIMINATION**

Vi ønsker at tiltrække dygtige medarbejdere til alle stillinger uanset køn, handicap, alder og kulturel baggrund. Alle stillinger i koncernen bliver besat med den bedste kandidat ud fra en helhedsbetragtning af faglige og personlige kvalifikationer.

### **REKRUTTERING**

Af hensyn til det store, menneskelige og økonomiske ansvar, der er forbundet med at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, skal der anvendes tilstrækkelige ressourcer ved enhver ansættelse og intern jobrotation. Der foretages en personvurdering med grundighed og etik, så ansøgeren og vi kan træffe det rigtige valg. Vi lægger også vægt på at sammenligne kandidaterne på en fair måde igennem hele rekrutteringsprocessen. Processen skal sikre, at ansøgerne får en positiv oplevelse og fortsat ser os som en attraktiv arbejdsplads. Via en dokumenteret proces sikrer vi, at alle behandles respektfuldt og ordentligt. F.eks. får alle ansøgere altid svar på deres ansøgning, uagtet om det er tilbud om ansættelse eller et afslag.

## // Stillingsbeskrivelse og ansvarsområde

Det tilstræbes, at der for samtlige medarbejdere er udarbejdet stillingsbeskrivelser, der beskriver stillingens indhold, ansvarsområder, hovedopgaver, beføjelser og andet, der anses for relevant.

## KRÆNKENDE ADFÆRD

K.W. Bruun ønsker at opretholde et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø, og krænkende adfærd, herunder mobning, sexchikane og sexisme, tolereres ikke. Nultolerancepolitikken er i 2020 kommunikeret til medarbejderne samt opdateret i personalepolitikken på koncern intranettet. I tilfælde af krænkende adfærd vil HR sammen med den øverste ledelse vurdere, hvilke konsekvenser en given situation bør have.

## KØNSFORDELING I LEDELSEN

K.W. Bruun & Co tilstræber at være en mangfoldig arbejdsplads, herunder at opnå en ligelig kønsfordeling, hvor forskellighed i teams og ledelsesgrupper anses som en styrke, som både fremmer kultur og tolerance og samtidigt bidrager positivt til nytænkning, effektivitet, kvalitet og et bedre beslutningsgrundlag.

## // K.W. Bruun & Co koncernbestyrelse – øverste ledelsesorgan

I lighed med 2020 består K.W. Bruun & Co's koncernbestyrelse af 7 bestyrelsesmedlemmer, hvoraf 2 er kvinder. K.W. Bruun & Co opfylder hermed kriterierne for ligelig kønsfordeling i øverste ledelsesorgan i henhold til Erhvervsstyrelsens lovkrav om måltal og politikker.

Koncernbestyrelsen har vurderet, at den nuværende sammensætning, for så vidt angår alder, kønsfordeling, uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund, er tilfredsstillende.

## // Øvrige ledelsesniveauer samt alle medarbejdere

På tværs af hele K.W. Bruun koncernen tilstræbes en 60/40 repræsentation af kønnene på alle ledelsesniveauer og i den samlede gruppe af medarbejdere. I den øvrige ledelse ses der samlet for koncernen en tilfredsstillende fremgang i 2021 med en stigning i antal kvindelige ledere til 24% mod 23% i 2020. Koncernen fortsætter med at prioritere kvindelige kandidater, såfremt der er 2 lige kvalificerede kandidater, og den ene er en kvinde, indtil kønsfordelingen er 60/40 i det enkelte selskab. Dette gælder også ansættelser i ikkeledende positioner. Derudover prioriteres ansættelse af højtuddannede kvinder for på sigt at kunne rekruttere internt til øvrige ledelsesniveauer.

Kønsfordelingen generelt i koncernen udgør henholdsvis 35% kvinder og 65% mænd i 2021

## HANDLING OG RESULTATER I 2021

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende menneskerettigheder i K.W. Bruun i 2021.

Koncernen prioriterer ansættelse af højtuddannede kvinder for på sigt at kunne rekruttere internt til øvrige ledelsesniveauer. Pr. 31. december 2021 er andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer 24% (23% i 2020).

Antallet af kvindelige medarbejdere er generelt faldet fra 36% til 35%. Der er ikke en særlig årsag til denne ændring i andel af de kvindelige medarbejdere. Der har været en lille overvægt af mandlige kandidater i ansøgerfeltet, og vi har i hvert tilfælde ansat den mest egnede kandidat uanset køn.

Nultolerancepolitik overfor krænkende adfærd er blevet implementeret, kommunikeret og opdateret i vores personalehåndbog på koncernens intranet.

## MÅLSÆTNING I 2022

Vi ønsker, at andelen af kvindelige medarbejdere i 2022 skal være stigende med minimum 1 procentpoint.

Det var koncernens målsætning at implementere Code of Ethics og Anti Corruption Code of Conduct i 2021. Der vil i stedet for blive udarbejdet en samlet Business Ethics i 2022.

Koncernen ønsker at indføre en whistleblowerordning hurtigst muligt. Grundet usikkerhed om, hvilke data koncernen må behandle i ordningen, blev denne ordning ikke implementeret inden december 2021. Dette forventes afklaret i 2022, og således tilstræber vi også, at ordningen kan blive indført i 2022. Da ingen af koncernens selskaber har mere end 249 ansatte, er det først et lovkrav, at koncernen indfører whistleblowerordning den 17. december 2023.

## **POLITIK FOR GDPR OG COMPLIANCE**

*Vi er i K.W. Bruun dataansvarlig for både kunde- og medarbejderdata, og det er i den forbindelse vores ansvar at beskytte disse data for at værne om menneskerettighedskonventionens ret til privatliv. For at sikre beskyttelse af de data, vi behandler, har vi implementeret en række politikker, forretningsgange og procedurer, lige som vi løbende har stort fokus på at tilpasse processer til nye retningslinjer og praksis på området. I dag er databeskyttelse en naturlig del af vores forretningsgange i koncernen.*

### **RISIKO- OG KONSEKVENSBESKRIVELSE**

Vi er bevidst om vores behandling af persondata, vores ansvar og om de risici, som behandlingen af persondata medfører, samt om de konsekvenser, der kan indtræffe. Vi har derfor haft et stort fokus på at gennemføre foranstaltninger for at minimere eller eliminere disse risici. De identificerede risici omfatter blandt andet hackerangreb, menneskelige fejl m.fl. Disse risici kan have konsekvenser for de personer, som vi behandler data om. Konsekvenserne er brud på registreredes rettigheder og frihedsrettigheder og omfatter blandt andet misbrug af personernes data til f.eks. markedsføring eller til identitetstyveri.

### **HANDLING OG RESULTATER I 2021**

I løbet af 2021 har vi fortsat arbejdet med at gennemføre foranstaltninger for at minimere eller eliminere de risici, der er identificeret ved vores arbejde med persondata. Vi har fortsat arbejdet med at udbygge retningslinjerne, som skal understøtte, at aktiviteter udføres i overensstemmelse med lovgivningen og vores interne retningslinjer i øvrigt.

Vi har iværksat en række foranstaltninger for at sikre en bredere viden om GDPR hos medarbejderne i koncernen, herunder træning, løbende informationsudsendelser i takt med udviklingen på området samt tæt samarbejde mellem GDPR & Compliance-ansvarlig og relevante parter i forretningen.

I K.W. Bruun ser vi arbejdet med GDPR som et samfundsansvar, hvorfor vi har gennemført foranstaltninger hos vores forhandlernetværk, så vi beskytter persondata ikke blot, hvor vi er ansvarlige, men også hvor forhandlerne er ansvarlige.

### **MÅLSÆTNING I 2022**

I 2022 er det fortsat målsætningen at sikre compliance og opdatere os med den nyeste fortolkning og praksis på området. Dette vil vi gøre blandt andet ved at afholde træning for at sikre, at de medarbejdere, der arbejder med persondata, er opdateret om nyeste viden.

Vi vil udbygge brugen af vores GDPR-kontrolsystem i takt med at aktiviteterne i forretningen ekspanderer og nye aktiviteter opstartes, herunder overtagelsen af importen af en række nye mærker: Fiat, Alfa Romeo og Jeep, i Danmark, samt etableringen af Classic Car House.

Det var koncernens målsætning at implementere samme GDPR-kontrolsystem i vores svenske selskab i 2021. For fortsat at optimere arbejdet med GDPR og minimere eller eliminere de risici og konsekvenser, som behandlingen af persondata kan føre med sig, vil systemet blive indført i Sverige i 2022.

## **DATAETIK**

### **POLITIK FOR DATAETIK**

*Det er en del af vores DNA at agere ordentligt og ansvarligt, og det er vigtigt for os, at vores kunder, medarbejdere og andre interessenter har tillid til vores håndtering af persondata og herunder, at vi overholder gældende lovgivning, følger udviklingen og udviser god dataetik.*

I K.W. Bruun har vi i takt med digitaliseringen og den hastige teknologiske udvikling fokus på optimering af vores digitale forretningsmodeller, således vi effektivt kan levere en tidssvarende professionel og målrettet oplevelse og service. Ved igangsættelsen af nye aktiviteter eller udvikling af nye digitale løsninger sker der altid overvejelser af de persondata, der vil indgå, den behandling data vil indgå i, hvem der vil have adgang til data m.m. Derudover har vi fokus på at sikre, at det kun er de til formålet nødvendige data, der indsamles, og at vores digitale løsninger træffes på et grundlag, der også tager afsæt i menneskene bag vores data. Fra et dataetisk perspektiv lægger vi vægt på en

datahåndtering, der har fokus på værdierne: tillid, datakvalitet og gennemsækelighed. Den samlede politik for dataetik kan findes på koncernens hjemmeside: [Kwbbruun.com/da/politik-for-dataetik](https://www.kwbbruun.com/da/politik-for-dataetik)

## HANDLING OG RESULTATER I 2021

Koncernen har i 2021 implementeret en Politik for Dataetik, som er blevet kommunikeret og opdateret i vores personalehåndbog på koncernens intranet.

## MÅLSÆTNING I 2022

I 2022 vil der være fokus på at øge medarbejdernes kendskab til vores dataetiske værdier. De vil indgå i forbindelse med den løbende GDPR-træning og i kommunikation på vores intranet for at sikre den ønskede bevidsthed om de dataetiske værdier bredt i organisationen.

## MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING

### POLITIK FOR MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING

*Hver dag tænker vi på miljøet. Vi tager ansvar for miljøet i alt, hvad vi gør, lige fra affaldssorteringen, en begrænset brug af printere og produktion af tryksager og til, hvordan vi økonomiserer varme- og udluftningssystemerne i vores bygninger. Ikke mindst er vi bevidste om den effekt, vores kerneprodukter har på miljøet.*

### RISIKO- OG KONSEKVENSBESKRIVELSE

I K.W. Bruun tager vi ansvar for vores klima og en bæredygtig udvikling og tilstræber et mindre CO<sub>2</sub>-aftryk blandt andet ved øget fokus på salg af hybrid- og nulemissionsbiler. Vi vurderer, at der er både interne og eksterne risikofaktorer, der kan have indflydelse på indfrielse af dette mål. Internt er det en potentiel risiko, hvis vi i vores indkøbs- og distributionsprocesser ikke sikrer tilstrækkeligt fokus på miljø- og klimavenlige biler. Eksternt retter vi øjnene mod covid-19-pandemien samt de begrænsninger i bilproduktionen, vi har mødt i 2021 primært på grund af komponentmangel. Hvis pandemien fortsætter langt ind i 2022, kan den resultere i en eventuel nedsat hybrid-/elbilsproduktion, underleverandørers leverings- og distributionsproblemer med f.eks. batterier samt udsættelse af hybrid-/elbilslanceringer med den konsekvens, at vi skaber en større klimapåvirkning end forventet.

### SIKRE PRODUKTER

Ved at importere og distribuere nye biler og originale reservedele bidrager vi til et mere bæredygtigt samfund i Danmark og Sverige blandt andet ved, at:

- der skabes øget trafiksikkerhed med en mere sikker bilflåde
- der skabes en mindre miljø- og klimapåvirkning fra bilflåden i takt med, at vores samarbejdspartnere udvikler mere miljø- og klimavenlige biler og reservedele

Trods en stor stigning i trafikmængden på vejene, og trods det, at 95% af alle trafikuheld skyldes fejl fra førerens side, er antallet af trafikdræbte i EU heldigvis faldet med 36% fra 25.568 i 2010 til 18.800 i 2020. I Danmark er tallet faldet fra 255 i 2010 til 163 i 2020, og i Sverige er antal trafikdræbte faldet fra 297 i 2010 til 204 i 2020.

På det sikkerhedsmæssige område har de europæiske bilproducenter fortsat stort fokus på at øge trafiksikkerheden. Organisationen ACEA, som er en af de største aktører i den Europæiske transportsektor, har sammen med andre aktører i branchen underskrevet en hensigtserklæring om at arbejde frem mod helt at eliminere fatale trafikulykker i år 2050.

**Kilde:** [europarl.europa.eu](https://european-council.europa.eu/media/eu-press-room/1234567890/attachment/1234567890/related/1234567890/1234567890.pdf) / Danmarks Statistik / transportstyrelsen.se / *European Automobile Manufacturers Association (ACEA)*.

**Note:** Bilproducenter medlem af ACEA: BMW Group, DAF, Daimler, Ferrari, Ford, Honda Hyundai, Iveco Group, Jaguar, Land-Rover, Groupe Renault, Stellantis, Toyota, Volkswagen, Volvo.

### CO<sub>2</sub>- OG ANDEN EMISSION FRA BILER

K.W. Bruun følger både Stellantis' og den generelle europæiske bilindustri udvikling tæt. Her er der på baggrund af EU's skærpede lovkrav et stærkt commitment til at reducere udledningen af drivhusgasser. Som en del af lovkravet foreskriver EU derfor et udledningsmål for CO<sub>2</sub>. Det tidligere mål blev implementeret i 2015 og dikterede, at nye biler i gennemsnit maksimalt måtte udlede 130 gram CO<sub>2</sub> pr. kørt kilometer. I 2021 blev kravet til udledning af CO<sub>2</sub> skærpet yderligere til maksimalt 95 gram CO<sub>2</sub> pr. kilometer i EU. Stellantis og Mitsubishi Motors Europe arbejder målrettet for at imødekomme også de fremtidige skærper af udledningskravene.

Ud over at vi som koncern kan stå inde for de produkter, vi distribuerer, sørger vi også via vores forhandlernetværk for at vejlede vores slutbrugere, så de køber biler, der matcher deres kørselsbehov. Derved opnår brugerne den mest optimale brug af produkterne og det laveste brændstofforbrug, og samtidig skånes miljøet for unødigt emission.

For at leve op til CAFE (Clean Air For Europe)-kravene fra Europa Kommissionen, har Stellantis fra primo 2020 indført CO<sub>2</sub>-targets for alle sine importører. Denne foranstaltning betyder, at vi hver måned skal ligge under en given CO<sub>2</sub>-grænse på vores samlede salg.

## **SKROTNING OG GENANVENDELSE**

K.W. Bruuns ansvar for miljøet fortsætter til den dag, bilen er udtjent. Da K.W. Bruun er medlem af det landsdækkende ophuggernetværk Dansk Bil-retur, garanteres bilejeren en gratis, miljøvenlig skrotning og en genanvendelse på 95%.

## **BROCHUREPRODUKTION**

Som et led i vores bestræbelser på at belaste miljøet mindst muligt, har vi over de seneste år reduceret vores produktion af salgsbrochurer til vores forhandlere markant. Vi vil fortsat have stort fokus på reduktion af tryksager og fysiske kampagnematerialer i øvrigt.

## **HANDLING OG RESULTATER I 2021**

Effektivisering og optimering af miljø- og klimapåvirkningen er et væsentligt fokuspunkt i alle dele af koncernen. Med indsatsen i 2021 har K.W. Bruun fortsat en miljømæssigt forsvarlig linje blandt andet ved et konstant fokus på reduktion af el- og varmemeforbruget samt affaldshåndtering.

K.W. Bruun har sammen med øvrige bilimportører indgået nyt samarbejde med Dansk Bil-retur, således at der nu garanteres en miljøvenlig skrotning og genanvendelse på 95% (85% 2019).

K.W. Bruun har i 2021 øget andelen af el- og plugin-biler i Danmark og Sverige i det samlede salg, og hvor andelen i 2020 udgjorde knap 10%, er andelen nu mere end fordoblet til 21% i 2021. Vi har desuden overholdt målsætningen på den samlede CO<sub>2</sub>/km-udledning på det realiserede salgsmix og dermed levet op til EU's målsætning og krav på området.

## **MÅLSÆTNING I 2022**

K.W. Bruun Koncernen ønsker at bidrage til en lavere miljø- og klimabelastning og har fokus på at introducere miljøvenlige biler og reservedele inden for de rammer, som produkterne fra koncernens leverandører tillader.

På koncernniveau betyder det, at vi i 2022 vil lancere flere nye el- og plugin-hybrid-biler. Generelt kan vi på alle mærker tilbyde et miljøvenligt bilprogram og forventer, at vores el-/hybridsalg vil stige yderligere i det kommende år, så salget vil udgøre en endnu større andel af koncernens samlede person- og varebilssalg.

## **ANTI KORRUPTION OG BESTIKKELSE**

*K.W. Bruun er en professionel, ærlig og troværdig koncern, arbejdsgiver og forretningspartner. Vi tager derfor stærkt afstand fra enhver form for korruption og bestikkelse og stræber efter at forebygge og undgå enhver påvirkning af ikkeforretningsmæssige hensyn og interesser.*

## **RISIKO- OG KONSEKVENSBESKRIVELSE**

I K.W. Bruun er ordentlighed den holdning og adfærd, som vi forventer, at alle arbejder efter. Vi accepterer ikke korruption og bestikkelse m.m., idet det kan have alvorlig konsekvens for samfundet, koncernen og for vores medarbejdere. Dårlig omtale og renommé kan skabe en sårbar virksomhedskultur, have indflydelse på employer-branding samt skabe mistrov og nedgang i medarbejdertilfredshed. Vi vurderer det som en risiko, hvis vi i vores arbejdsprocesser og kontroller ikke ordentligt sikrer, at ledere og medarbejdere overholder lovgivning til imødegåelse af korruption, bestikkelse, hvidvask m.m.

## **COMPLIANCE OG FORRETNINGSETIK**

Alle medarbejdere i koncernen skal overholde landets love og bestemmelser og forventes at være fortrolige med love og forskrifter, der vedrører deres specifikke arbejdsområde. I særdeleshed forventes medarbejdere at afstå fra enhver form for konkurrencebegrænsende forretningspraksis, herunder kartelordninger, misbrug af ledende stilling og misbrug af økonomisk afhængighed. Medarbejderne skal afvise enhver form for korruption, hvilket betyder, at de skal afvise at betale og acceptere bestikkelse samt at yde uberettigede fordele til andre. Koncernen har indført

foranstaltninger til bekæmpelse af hvidvaskning af penge i finansielle anliggender.

## **ANSVARLIGE INVESTERINGER**

K.W. Bruuns investeringsaktiviteter i værdipapirer foretages gennem et antal eksterne forvaltere. Forvalterne arbejder under den instruks, at alle direkte investeringer skal leve op til FN's Global Compact omfattende miljøbeskyttelse, menneskerettigheder, arbejdsstandarder og forretningsetik, eller FN's Principper for Ansvarlige Investeringer. Der må ikke investeres direkte i selskaber, der primært producerer eller sælger våben, tobak, gambling eller pornografi.

Vi ser positivt på udviklingen og fokus omkring Social Responsible Investments (SRI), som omhandler miljømæssige, sociale forhold og god selskabsledelse (ESG). Der er udfærdiget etiske retningslinjer for vores værdipapirinvesteringer, som de udvalgte forvaltere skal overholde, og som løbende monitoreres. Dette resulterer i en udvælgelsesproces, hvor aktiver screenes som ansvarlige og bæredygtige investeringer, inden de indgår i porteføljen. I K.W. Bruun er vi overbevist om, at selskaber, som forstår vigtigheden af at inddrage og fokusere på miljømæssig bæredygtighed, sociale forhold og god selskabsledelse i selskabets forretningsmæssige udvikling, vil opleve, at dette får en positiv indflydelse på selskabernes strategi og målopfyldelse samt skaber gode afkast til aktionærerne.

## **ANTIHVIVASK**

K.W. Bruuns datterselskab Interdan Leasing A/S er underlagt hvidvasklovens regler som følge af sit udbud af finansielle leasingaftaler. Interdan Leasing A/S har i samarbejde med Deloitte optimeret og opdateret alle interne hvidvaskrelaterede dokumenter og processer, herunder automatiseret en række processer med et eksternt værktøj, som i højere grad sikrer efterlevelse af hvidvasklovens krav og af ønsket om at undgå alle former for hvidvask og finansiering af terrorisme.

## **BEKÆMPELSE AF KORRUPTION OG BESTIKKELSE UNDER ANSÆTTELSEN**

Alle medarbejdere er ansvarlige for at varetage virksomhedernes aktiver og ressourcer respektfuldt, ansvarligt og udelukkende i forbindelse med deres faglige virke. Virksomhedsaktiverne må udelukkende anvendes i overensstemmelse med koncernens regler og procedurer, og der skal træffes de nødvendige foranstaltninger for at forhindre skade, tyveri eller uautoriseret brug af en tredjepart. Ved at følge de gældende procedurer inden for medarbejdernes respektive ansvarsområder sikrer den enkelte medarbejder koncernen mod risiko for svig eller misbrug af aktiver. Ingen medarbejder må bruge sin status eller myndighed til at opnå særlige fordele, hvilket er beskrevet i personalehåndbogen på koncernens intranet. Der er desuden udarbejdet en politik for imødegåelse af besvigelser, som udstikker virksomhedens retningslinjer for at modvirke besvigelser og håndtere eventuelle identificerede tilfælde heraf.

## **POLITIK FOR GAVER**

Gaver til samarbejdspartnere må ikke overstige en værdi af 500 kr. Ligeledes må medarbejdere ikke tage imod leverandørgaver, hvis værdien af disse gaver overstiger 500 kr. Gaver af større værdi afleveres til selskabets CEO til brug ved en fælles begivenhed. Tilbud om deltagelse i arrangementer må kun modtages, hvis arrangementet har et klart, fagligt formål og er godkendt af nærmeste chef.

## **HANDLING OG RESULTATER I 2021**

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende korruption og bestikkelse i koncernen i 2021.

Der er i 2021 udarbejdet en Intern Kontrol Politik samt Politik til imødegåelse af besvigelser. Politikkerne er gennemgået og godkendt i Audit komitéen samt tilgængelig på koncernens intranet.

## **MÅLSÆTNING I 2022**

Vi vil fortsætte med at tage afstand fra hvidvask, korruption og bestikkelse og fortsat arbejde med at undgå enhver påvirkning herfra. Det var koncernens målsætning at implementere Code of Ethics og Anti Corruption Code of Conduct 2021. Der vil i stedet for blive udarbejdet en samlet Business Ethics i 2022.

Koncernen ønsker at indføre en whistleblowerordning hurtigst muligt. Grundet usikkerhed om, hvilke data koncernen må behandle i ordningen, blev denne ordning ikke implementeret inden december 2021. Dette forventes afklaret i

2022, og således tilstræber vi også, at ordningen kan blive indført i 2022. Da ingen af koncernens selskaber har mere end 249 ansatte, er det først et lovkrav, at koncernen indfører whistleblowerordning den 17. december 2023.

## KONCERNDATA

|                                                 | 2020    | 2021    |
|-------------------------------------------------|---------|---------|
| <b>SOCIALE OG MEDARBEJDERRELATEREDE FORHOLD</b> |         |         |
| Sygefravær                                      | 1,9%    | 2,1%    |
| Personaleomsætning                              | 19%     | 26%     |
| <b>MENNESKERETTIGHEDER</b>                      |         |         |
| Kvinder i ledelsen                              | 23%     | 24%     |
| Kønsfordeling generelt M/K                      | 64%/36% | 65%/35% |
| <b>MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING</b>                 |         |         |
| El/ hybrid andel af samlet salg                 | 10%     | 21%     |

## Regnskabspraksis i forhold til koncernens ikke-finansielle nøgletal

### Sygefravær

KPI'en er baseret på data fra det interne HR-system, hvori alle medarbejdere registrer sygefravær.

### Personaleomsætning

KPI'en er baseret på data fra det interne HR-system, hvor alle tilgange og afgang af medarbejdere registreres.

### Kønsfordeling

KPI'en er baseret på data fra det interne HR-system, hvor alle medarbejdere er registreret inklusiv køn.

### El/Hybrid andel

KPI'en er i relation til Danmark baseret på data fra bilstatistik.dk, der trækker data fra Køretøjsregistret hvor alle danske køretøjer registreres. Den svenske data indhentes fra Vroom, der vedligeholder indregistreringsdata for det svenske marked.