
INTERDAN

2020

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar (jf. ÅRL §99a) og for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen (jf. ÅRL § 99b)



SAMFUNDSANSVAR - EN DEL AF VORES DNA

Hos Interdan 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.

Interdan ønsker at tage aktivt samfundsansvar gennem ansvarlige investeringer, ejerskab og virksomhedsførelse, der lever op FN's Global Compact retningslinjer for menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø og forretningsetik. Herved bidrager Interdan 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 Interdan Holding A/S Anders Bruun og CEO Interdan Holding A/S Maria Bruun-Lander

INDHOLD

• EN FORRETNING BASERET PÅ KERNEVÆRDIER

- C.A.R.E & Agile
- Komitéer
- 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 i 2020

Målsætning i 2021

• MENNESKERETTIGHEDER

Politik for rettigheder

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

Handling i 2020

Målsætning i 2021

Politik for GDPR og Compliance

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse

Handling i 2020

Målsætning i 2021

• MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING

Politik for miljø og klima

- Risiko- og konsekvensbeskrivelse
- Sikre produkter
- CO₂ og anden emission
- Skrotning og genanvendelse
- Brochureproduktion

Handling i 2020

Målsætning i 2021

• ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE

Politik for antikorruption og bestikkelse

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

Handling i 2020

Målsætning i 2021

• KONCERNDATA

EN FORRETNING BASERET PÅ KERNEVÆRDIER



Interdan 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 fokus på kombinationen af to vitale faktorer: medarbejdere og agilitet. Vi arbejder derfor altid målrettet på at skabe værdi for medarbejderne, virksomheden - og for vores samfund.

C.A.R.E & AGILE

Tilgangen til vores medarbejdere og til vores samlede samfundsansvar findes i nøgleordet **C.A.R.E**, der beskriver Interdan Koncernens kerneværdier og dækker over 4 helt centrale begreber: **C**ommitment, **A**mbition, **R**esponsibility og **E**xcitement. Særligt begrebet *Responsibility* vægter 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.

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 bindeleddet 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.

Og med begrebet **AGILE** beskrives tilgangen til selve den effektive forretningsmodel:

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 et produkt af værdierne C.A.R.E og AGILE og beskriver den adfærd, vi stræber efter:



KOMITÉER

Koncernen nedsatte i 2014 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.

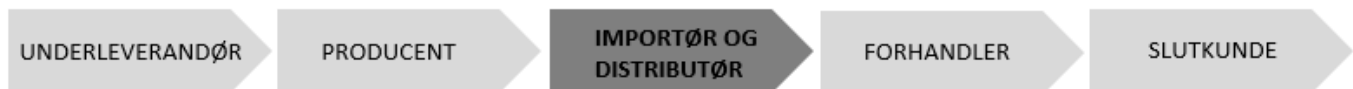
HR-komitéens opdrag er at tilsikre, at Koncernens værdier og politikker overholdes, at sikre ensartede medarbejdervilkår, at følge og stimulere de øverste ledelsesniveauer og at være ansvarlig for overordnede principper for direktørkontrakter, -instrukser og bestyrelsernes forretningsordener. Endvidere 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 det 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 samarbejdspartner Groupe PSA, som producerer Peugeot, Citroën, DS og Opel.

Det er Interdans forretningsmæssige ambition at udgøre den mest 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 Interdan 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 bilorienterede aktiviteter beskæftiger Koncernen sig med yderligere to fokusområder: investering i værdipapirer og ejendomme gennem datterselskabet Interdan Invest A/S og udvikling af digitale strategier blandt andet relateret til mobilitet gennem Interdan NxT 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 Interdan 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: **C**ommitment, **A**mbition, **R**esponsibility og **E**xcitement.

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 mistro 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 tværoorganisatoriske 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 i vores personalehåndbog, som alle medarbejdere har kendskab og adgang til. Personalehåndbogen har til hensigt at tilsikre, at alle vores politikker overholdes af alle vores medarbejdere.

I Interdan 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 Interdans 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.

//Interdan Graduate, Interdan Academy og Leadership Accelleration

I erkendelse af hvor vigtigt det er for Interdans 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 Interdans 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 Interdan Academy, som giver unge mennesker, der allerede er ansat i et af selskaberne, indsigt og træning i vores dokumenterede forretningsmodel.

Leadership Accelleration Programme (LAP), lanceret i 2020, er ligeledes en del af Interdan 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 Interdan, at det skal være attraktivt at fortsætte et aktivt arbejdsliv længst muligt. Derfor tilbyder Interdan en seniorordning tilpasset den enkeltes behov og ønsker. Medarbejdere, der pensioneres fra et selskab i Koncernen, kan optages i Interdans seniorklub, som tilbyder spændende aktiviteter og adgang til personalegoder.

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

MEDARBEJDERTRIVSEL

Hos Interdan 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. Interdan Koncernens sygefravær på 1,9% i 2020 ligger under branchegennemsnittet på 2,5% (2019).

// Personaleomsætning

Personaleomsætningen i de forskellige selskaber er ligeledes en indikator for medarbejdertrivsel. Vi følger også denne udvikling tæt. Interdan Koncernens personaleomsætning på 19% i 2020 ligger under branchegennemsnittet på 22,7% (2019).

Kilde: Dansk Industri 2019 og DA's Jobskiftestatistik 2019

PENSIONS- OG FORSIKRINGSFORHOLD

Fra ansættelsesstart får alle medarbejdere automatisk en attraktiv pensionsordning via PFA. Foruden pensionsordning tilbydes Interdans 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

Interdan 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 medarbejdere er opmærksomme på stresssymptomer hos kollegaer. I så fald iværksættes de fornødne foranstaltninger for at undgå sygdom.

// Førstehjælp og sikkerhed på arbejdspladsen

På alle Interdans adresser 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

// Interdan Personalefond

Interdan Koncernens Personalefond er oprettet i 1983 med en formue skænket af Interdan Holding A/S. De senere år har Interdan Holding 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 Interdan Seniorklub etableret, og Interdan Holding 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 Servicehunde til Handicappede, Scleroseforeningen, Alzheimerforeningen, Danske Hospitalsklovne, Cystisk Fibrose Foreningen og Landsforeningen mod Spiseforstyrrelser og Selvskade.

//Socialle 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 og styrke kulturen og derigennem opretholde det gode arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel.

HANDLING I 2020

Vi vurderer, at vores aktiviteter har bidraget til at opretholde et godt arbejdsmiljø samt attraktive medarbejderforhold i 2020.

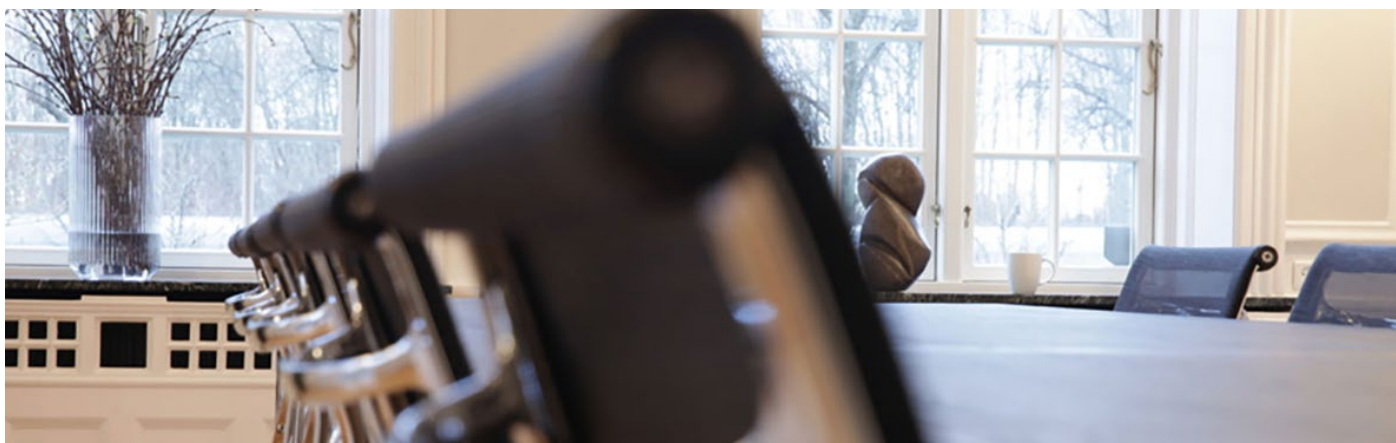
- For at forebygge covid-19 smittespredning via arbejdspladsen har vi haft langt størstedelen af medarbejderne til at arbejde hjemmefra fra marts til juli og igen fra august til årets udgang. Med fokus på medarbejdertrivsel og for at sikre tæt tilknytning til arbejdspladsen i denne periode har de enkelte ledere haft 1-2 daglige opfølgingsmøder med deres teams. Der har tillige været afholdt større events via Teams samt tjek-ind-møder, blandt andet hvor CEO for Interdan Bil har afholdt Teams-møder med alle medarbejderne, som blev inddelt i mindre grupper.
- Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen er i 2020 erstattet af en kulturanalyse med det formål at kortlægge og dokumentere vores Operating Model som grundlag for vores videre strategiudvikling og drift. Kortlægningen udgør også et praktisk værktøj til at introducere nye og eksisterende medarbejdere til vores DNA og den måde, vi arbejder på. Kulturanalysen indeholder også 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 et år med nye arbejdsbetingelser og hjemmearbejde forårsaget af covid-19 er dette et meget tilfredsstillende resultat.
- I 2020 er der ansat 2 kontorelever og 2 graduates. Der er ikke iværksat intern talentudvikling under Interdan Academy, da der har været fokus på graduateforløb samt lancering af et nyt koncept: Leadership Acceleration Programme (LAP).
- Interdan Holding har ligeledes i år doneret 100.000 kr. til Seniorklubben til diverse aktiviteter, ligesom både Personalefonden og Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun og Hustrus Familiefond har uddelt legater.

MÅLSÆTNING I 2021

- I det omfang covid-19 tilsiger det, vil størstedelen af medarbejderne fortsat arbejde hjemmefra, og diverse tiltag vil fortsætte for at sikre medarbejdertrivsel.
- Vi opstarter minimum 2 Graduate-forløb samt 1 LAP-forløb. Der vil være 2 elever ansat.
- DNA-kampagne igangsættes i andet halvår af 2021 med det formål at forstærke og yderligere forankre vores kerneværdier C.A.R.E og forretningsprincipper AGILE i Koncernen. Målet er at styrke kulturen og dermed også det tværgående samarbejde samt medarbejdertrivsel.

- Der vil i begge ejerfonde, Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun og Hustrus Familiefond, igen i 2021 blive uddelt legater, ligesom Interdans Personalefond igen vil yde hjælp og støtte til nuværende og tidligere medarbejdere i Koncernen.

MENNESKERETTIGHEDER



POLITIK FOR RETTIGHEDER

Siden virksomheden blev grundlagt i 1930, 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 Interdan Koncernen hænger menneskerettigheder tæt sammen med Koncernens medarbejderforhold, hvor 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 det. Konsekvenserne ved manglede diversitet kunne være ineffektive teams, nedgang i performance og innovative tiltag, samarbejdsproblemer og mistro.

MANGFOLDIGHED OG IKKE-DISKRIMINATION

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 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

Interdan ønsker at opretholde et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø, og krænkende adfærd, herunder mobning, sexchikane og sexismen, tolereres ikke. Nultolerancepolitikken er i 2020 kommunikeret til medarbejderne samt opdateret i personalehåndbogen. I tilfælde af krænkende adfærd vil HR sammen med øverste ledelse vurdere, hvilke konsekvenser en given situation bør have.

KØNSFORDELING I LEDELSEN

Vi bestræber os på at opnå en ligelig kønsfordeling i direktørgruppen og ledergruppen. Såfremt der er 2 lige kvalificerede kandidater, og den ene kandidat er en kvinde, tilbydes jobbet til den kvindelige kandidat, indtil kønsfordelingen er 60/40 i det enkelte selskab. Dette gælder også ansættelser i ikke-ledende positioner.

Moderselskabets bestyrelse har som beskrevet i sidste års målsætning fået 2 nye medlemmer, herunder 1 kvindeligt medlem. Bestyrelsen består nu af 7 personer repræsenteret ved 2 kvindelige medlemmer.

HANDLING I 2020

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende menneskerettigheder i Interdan i 2020.

- Koncernen prioriterer ansættelse af højtuddannede kvinder for på sigt at kunne rekruttere internt til øvrige ledelsesniveauer. Pr. 31. december 2020 er andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer 23% (18% i 2019), og vi ønsker som minimum at bibeholde dette niveau.
- Antallet af kvindelige medarbejdere er generelt steget fra 35% til 36%, og den kønsmæssige fordeling af de nye medarbejdere ligger i 2020 på 36%/64% kvinder/mænd.
- Moderselskabets bestyrelse er udvidet med 2 personer og består nu af 7 medlemmer, herunder 2 kvindelige medlemmer mod 1 kvindeligt medlem i 2019.
- Nultolerancepolitik overfor krænkende adfærd er blevet implementeret, kommunikeret og opdateret i vores personalehåndbog.

MÅLSÆTNING I 2021

- Vi ønsker, at andelen af kvindelige medarbejdere skal være stigende i 2021 med minimum 1 procentpoint.
- Implementering af Code of Ethics for Interdan Koncernen.
- Implementering af en whistleblowerordning inden 17. december for hele Interdan Koncernen. Ordningen skal efterkomme det vedtagne EU-direktiv, der indebærer, at virksomheder med minimum 50 ansatte skal indføre en whistleblowerordning.

POLITIK FOR GDPR OG COMPLIANCE

Vi er i Interdan 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 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 I 2020

- I løbet af 2020 har vi gennemført foranstaltninger for at minimere eller eliminere de risici, der er identificeret ved vores arbejde med persondata. Vi har optimeret arbejdet med GDPR ved blandt andet at indkøbe et kontrolsystem, som hjælper med at huske de opgaver, der skal 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 Interdan ser vi arbejdet med GDPR som et samfundsansvar, hvorfor vi har gennemført foranstaltninger hos vores forhandlernetværk, så vi ikke blot beskytter persondata, hvor vi er ansvarlige, men også hvor forhandlerne er ansvarlige.

MÅLSÆTNING I 2021

- I 2021 er det vores målsætning fortsat at sikre compliance og opdatere os med 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.
- I vores svenske selskab vil vi implementere det samme kontrolsystem, som i 2020 med succes blev implementeret i vores danske selskaber. Dette vil vi samlet set gøre med det formål at optimere arbejdet med GDPR og minimere eller eliminere de risici og konsekvenser, som behandlingen af persondata kan føre med sig.

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 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 Interdan tager vi ansvar for vores klima og en bæredygtig udvikling og tilstræber et mindre CO₂-aftryk ved blandt andet 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. Hvis pandemien fortsætter langt ind i 2021, 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 mere end halveret i perioden fra 2001 til 2019: fra 51.400 til 22.700. De tilsvarende tal er isoleret set for Danmark og Sverige gået fra henholdsvis 431 til 199 og fra 583 til 221.

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: Europa-Kommissionen / Danmarks statistik / Trafik Analys / *European Automobile Manufacturers Association (ACEA)*.

Note: Bilproducenter medlem af ACEA: BMW Group, DAF, Daimler, Fiat Chrysler Automobiles, Ford, Honda, Hyundai, Iveco, Jaguar Land-Rover, PSA Groupe, Groupe Renault, Toyota, Volkswagen, Volvo.

CO₂- OG ANDEN EMISSION FRA BILER

Interdan følger både PSA's 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 CO₂. Det nuværende mål, som blev implementeret i 2015, dikterer, at nye biler i gennemsnit maksimalt må udlede 130 gram CO₂ pr. kørt kilometer. I 2021 skærpes kravet til udledning af CO₂ yderligere til maksimalt 95 gram CO₂ pr. kilometer. PSA arbejder målrettet og systematisk for at opfylde dette krav, som inden for kort sigt vil medføre væsentlige reduktioner.

Langt de fleste motorer fra Groupe PSA er allerede udstyret med de brændstoføkonomiske Euro 6.2-motorer, som er i overensstemmelse med de skærpede krav og emissionsniveauer. Bilerne emissionsniveau ligger derfor i 2020 på en meget konkurrencedygtig position i forhold til de øvrige europæiske producenter.

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 unødige emissioner.

For at leve op til CAFE (Clean Air For Europe)-kravene fra Europa Kommissionen, har PSA fra primo 2020 indført CO₂-targets for alle sine importører. Denne foranstaltning betyder, at vi hver måned skal ligge under en given CO₂-grænse på vores samlede salg.

Kilde: *European Automobile Manufacturers Association (ACEA), CO₂ – A Comprehensive Approach*

Kilde: *European Environment Agency*

SKROTNING OG GENANVENDELSE

Interdans ansvar for miljøet fortsætter til den dag, bilen er udtjent. Interdan 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 I 2020

- Effektivisering og optimering af miljø- og klimapåvirkningen er et væsentligt fokuspunkt i alle dele af Koncernen. Med indsatsen i 2020 har Interdan fortsat en miljømæssigt forsvarlig linje blandt andet ved et konstant fokus på reduktion af el- og varmekonsumet samt affaldshåndtering.
- Interdan Bil A/S har sammen med øvrige bilimportører indgået nyt samarbejde med Dansk Bil-retur, således der nu garanteres en miljøvenlig skrotning og genanvendelse på 95% (85% 2019).
- Interdan Bil A/S har i 2020 solgt 6.265 el- og plugin-personbiler i Danmark og Sverige, hvilket udgør knapt 12% af det samlede salg. Vi har desuden overholdt målsætningen på den samlede CO₂/km-udledning på det realiserede salgsmix og dermed levet op til EU's målsætning og krav på området.

MÅLSÆTNING I 2021

- Interdan 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 2021 lancerer yderligere 8 nye el- og plugin-hybrid-personbiler, ligesom vi på Peugeot i løbet af 2021 kan præsentere et fuldt elektrificeret varebilsprogram. Generelt kan vi på alle mærker tilbyde et miljøvenligt bilprogram og forventer, at vores el-/hybridsalg vil udgøre ca. 20 % af Koncernens samlede personbilsalg. Dette er en stigning i andel på ca. 70% fra 2020.

ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE



Interdan 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 Interdan er ordentlighed en del af vores DNA, og ordentlighed er ligeledes den holdning og adfærd, som vi forventer, at alle arbejder efter. Vi accepterer ikke korruption og bestikkelse mm., 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 mistro 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 mm.

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

Interdans 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. Endvidere må der 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 Interdan 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 se dette have en positiv indflydelse på selskabernes strategi og målopfyldelse samt skabe gode afkast til aktionærene.

ANTIHVIVDASK

Interdans 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 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 risikoen for svig eller misbrug af aktiver. Ingen medarbejder må bruge sin status eller myndighed til at opnå særlige fordele, hvilket er beskrevet i personalehåndbogen.

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 I 2020

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende korruption og bestikkelse i Koncernen i 2020.

- I samarbejde med Deloitte er en række processer, som i højere grad sikrer efterlevelse af hvidvasklovens krav og ønsket om at undgå alle former for hvidvask og finansiering af terrorisme, blevet optimeret og automatiseret.

MÅLSÆTNING I 2021

- Vi vil fortsætte med at tage afstand fra hvidvask, korruption og bestikkelse og fortsat arbejde med at undgå enhver påvirkning herfra. Anti Corruption Code of Conduct implementeres for Interdan Koncernen.

KONCERNDATA



	Resultat 2020
SOCIALE OG MEDARBEJDERRELATEREDE FORHOLD	
Sygefravær	1,9%
Personaleomsætning	19%
MENNESKERETTIGHEDER	
Kvinder i ledelsen	23%
Kønsfordeling	Kvinder 36% / Mænd 64%
MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING	
El/hybrid andel af samlet salg	12%