

## Samfundsansvar – Corporate Social Responsibility

Andersen & Martini A/S har principper, politikker og målsætninger inden for uddannelse, mangfoldighed, anciennitet, fravær samt miljø og har i 2013 opnået følgende resultater i forhold til de følgende mål.

### *Uddannelse*

Andersen & Martini A/S søger at sikre udvikling af alle medarbejderes kompetencer. Andersen & Martini A/S har således egen uddannelsesfunktion for medarbejderne og benytter bilfabrikkernes uddannelser for fagspecifikt personale. Andersen & Martini A/S har den politik, at kravene fra importørerne til teknisk uddannelse skal prioriteres, og alt relevant personale skal deltage i denne undervisning. Dette gælder også personale, der ikke direkte er omfattet af importørernes krav til uddannelse.

For 2013 levede Andersen & Martini op til denne politik, og målet for 2014 er uændret 100% deltagelse i tekniske kurser i henhold til importørernes standarder.

Målet har for 2013 været, at hver medarbejder i gennemsnit ikke skal have under 5 kursusdage årligt. . Dette mål blev opnået i 2013, med 1.742 uddannelsesdage fordelt på et gennemsnitligt antal medarbejdere på 243 eller et gennemsnit på 7,2 dage pr. medarbejder. Målet er uændret 5 kursusdage pr. medarbejder for 2014.

### **Det underrepræsenterede køn**

Andersen & Martini A/S ønsker at sikre en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan (Bestyrelsen). Dette skal ske via implementering af denne politik, som fokuserer på rekruttering af kvindelige repræsentant(er).

- I forbindelse med udvælgelse af kandidater til Bestyrelsen skal der ske en aktiv afsøgning af markedet med henblik på at finde egnede kvindelige kandidater.
- Blandt de potentielle kandidater til Bestyrelsen (short list) bør det tilstræbes, at der som minimum er 1 kvindelig repræsentant, hvis faglige kvalifikationer og kompetencer alene kvalificerer hende til at sidde i Bestyrelsen.
- I tilfælde af at dette ikke har været muligt, redegøres for i Bestyrelsen hvilke kvindelige kandidater, der har været overvejet, og på hvilke kriterier de er fravalgt i forhold til ”short listen”.

Der er opstillet følgende mål og tidsplan for opfyldelse af målet:

#### **Mål:**

- Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i Andersen & Martini A/S skal forøges fra 0% i 2013 til 25% i 2015
- Udgangspunktet er taget i den Bestyrelse, der blev valgt på den ordinære Generalforsamlingen i 2013, og målet skal være opfyldt senest efter valg til Bestyrelsen på den ordinære Generalforsamling i 2015

Andersen & Martini A/S ønsker endvidere at sikre en ligelig kønsfordeling i det ledelsesniveau, der har direkte reference til Direktionen, herefter kaldet Chefgruppen. Dette skal ske via implementering af denne politik, som fokuserer på rekruttering af en kvindelig repræsentant(er).

- I forbindelse med udvælgelse af kandidater til Chefgruppen skal der ske en aktiv afsøgning af markedet med henblik på at finde egnede kvindelige kandidater.

- Blandt de potentielle kandidater til eventuelle ledige funktioner i Chefgruppen (short list) bør det tilstræbes, at der som minimum er 1 kvindelig repræsentant, hvis faglige kvalifikationer og kompetencer alene kvalificerer hende til at sidde i Chefgruppen.
- I tilfælde af at dette ikke har været muligt redegøres af Direktionen overfor Bestyrelsen, hvilke kvindelige kandidater, der har været overvejet og på hvilke kriterier de er fravalgt i forhold til ”short listen”.

Politikken er endnu så ny, at det ikke har været muligt at lave en opfølgning på denne.

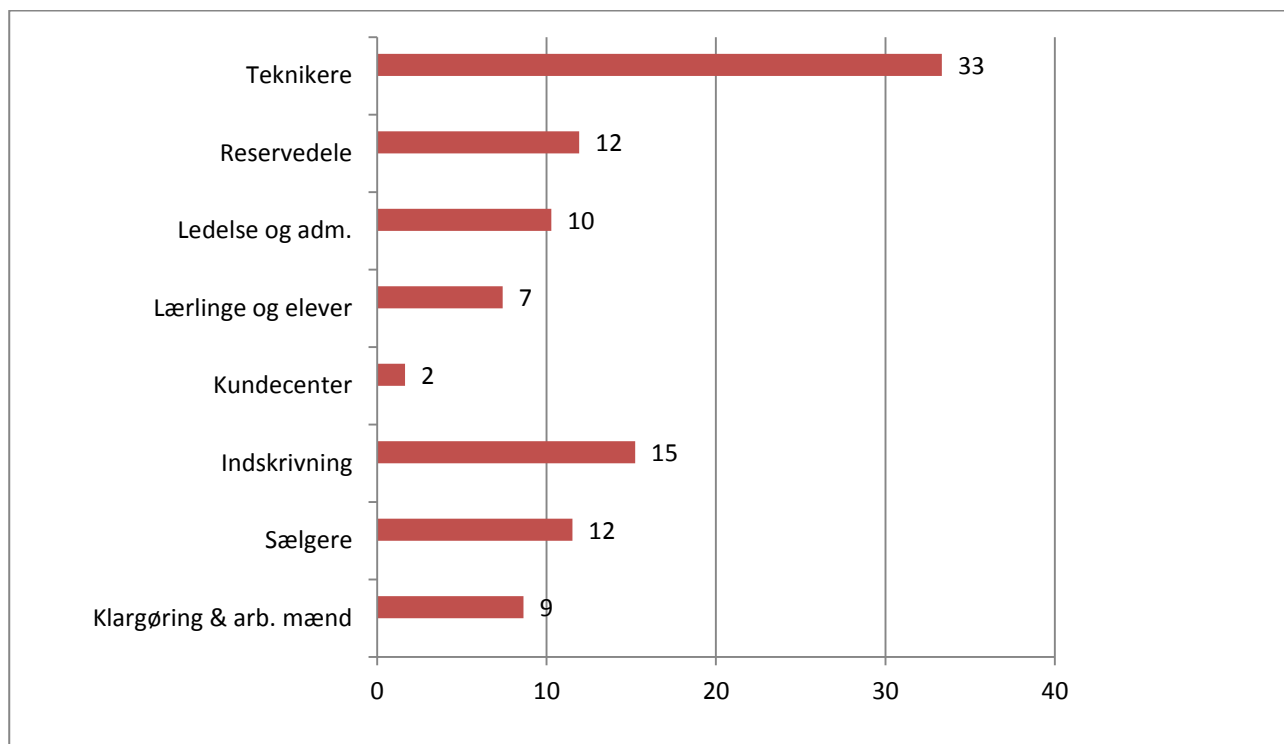
### **Mangfoldighed, anciennitet og fravær**

Bilbranchen er traditionelt en branche for mænd. Ultimo 2013 er ca. 10% af de ansatte, kvinder, hvilket er et fald i forhold til 2012. De kvindelige medarbejdere bestrider for det meste administrative stillinger. Ikke desto mindre har Andersen & Martini A/S et antal kvinder ansat som henholdsvis mekanikere, klargøringsfolk og kundemodtagere, og selskabet så gerne dette tal forøget baseret på særdeles gode erfaringer med kvindelige medarbejdere på disse poster. Det er desværre et fåtal af kvinder, der søger disse poster. Til gengæld er det lykkedes Andersen & Martini A/S at ansætte to kvindelige sælgere, og resultatet heraf er så positivt, at selskabet vil søge at øge antallet af kvindelige sælgere.

Andersen & Martini A/S søger ikke specifikt i sine stillingsopslag efter medarbejdere af bestemt køn, race, religion eller politisk opfattelse. Det er Andersen & Martinis princip, at det alene er medarbejderens integritet, flair for kundeservice, uddannelse, erfaring og kompetencer, der er udslagsgivende for en eventuel ansættelse. Andersen & Martini A/S har derfor heller ikke specifikke mål for eksempelvis antallet af kvinder, der er ansat i virksomheden, når bortses fra bestyrelsen, som nævnt ovenfor.

Antal medarbejdere	Ultimo 2013			Ultimo 2012		
	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Klargøring & arb. mænd	1	20	21	1	10	11
Sælgere	2	26	28	0	24	24
Indskrivning	7	30	37	8	43	51
Kundecenter	1	3	4	2	3	5
Lærlinge og elever	1	17	18	3	20	23
Ledelse og adm.	10	15	25	11	10	21
Reserve dele	2	27	29	2	23	25
Teknikere	1	80	81	1	80	81
I alt	25	218	243	32	235	267

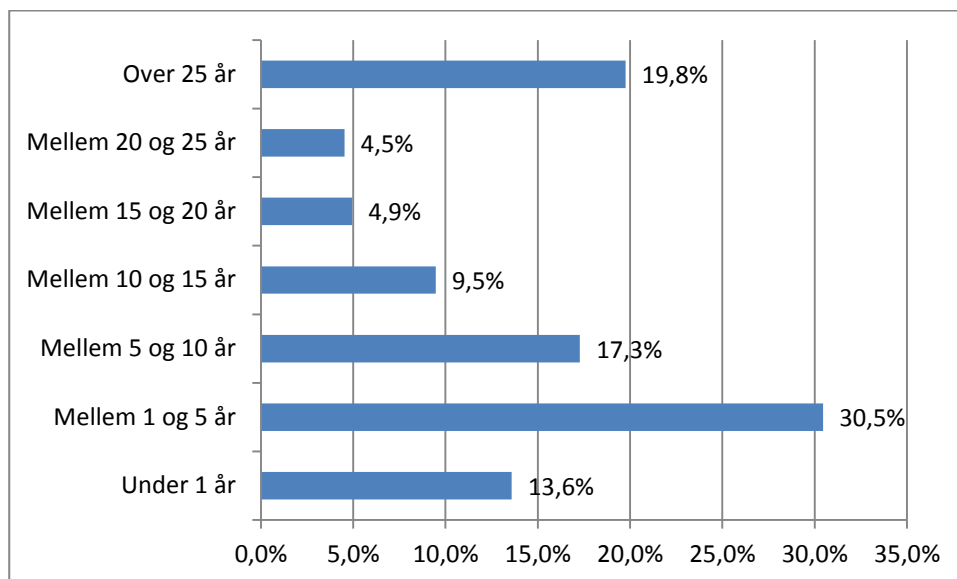
Af figuren nedenfor fremgår fordelingen af medarbejdere på overordnede jobkategorier



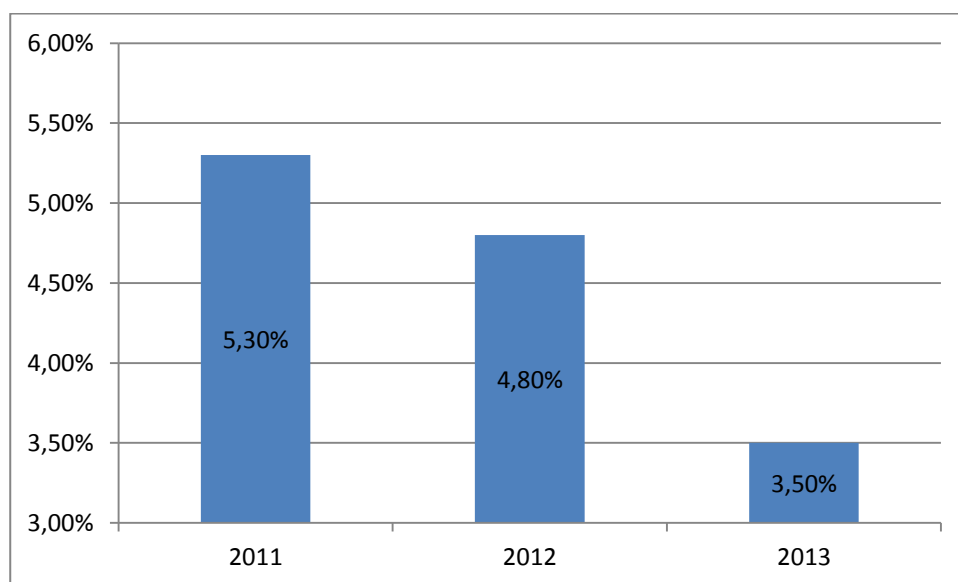
Andersen & Martini A/S tilstræber at fastholde sine medarbejdere i virksomheden med henblik på at sikre kontinuerlig opbygning og fastholdelse af viden.

Andersen & Martini A/S har valgt at kommunikere til alle medarbejdere, at virksomheden altid er villig til at indgå i en drøftelse omkring ændring af arbejdsvilkår (nedsat tid, overflytning til anden måske mindre belastende arbejdsfunktion og lign.), hvis medarbejderen med et sådant initiativ kan fastholdes i virksomheden som en kompetent medarbejder. I 2013 har Andersen & Martini A/S således både blandt det administrative område og blandt det tekniske personale medarbejdere på nedsat tid. Ordninger som er aftalt mellem virksomhed og medarbejdere til begge parter tilfredshed. Det er Andersen & Martinis holdning at videreføre dette princip til gavn for såvel medarbejder, samfund som virksomheden. Af nedenstående figur fremgår anciennitetsfordelingen.

Det fremgår, at knap 40% af medarbejderne har været ansat i mere end 10 år. I den sammenhæng henledes opmærksomheden på, at ca. 10% af selskabets medarbejdere er lærlinge (uændret andel fra 2011), som gennemgår et uddannelsesforløb af ca. 4 års varighed hos Andersen & Martini A/S. Baggrunden for, at selskabet uddanner så forholdsvis mange lærlinge, ligger dels i, at det er vigtigt for selskabet og branchen til stadighed at sikre nye kompetencer til afløsning af dem, der går på pension eller til andre brancher, dels at dette ses som en samfundspligt. I 2014 havde Andersen & Martinis ca. 1 lærling for hver 4 teknikere, hvilket var i overensstemmelse med målet. Målet for 2014 er at fastholde denne ratio.



Selskabet måler løbende sygefraværet i virksomheden – ikke blot på afdelingsniveau, men tillige på individuelt niveau. Er der medarbejdere, der har et unormalt fraværsbillede, indledes samtaler for at afsøge, om virksomheden kan hjælpe den pågældende medarbejder til en øget sundhed. Som det fremgår af figuren nedenfor, er sygefraværet faldet fra 5,3% i 2011 til 4,8% i 2012. Ligeledes er sygefraværet faldet fra 2012 til 2013 og har nu nået 3,5%. Målet for 2013 var et sygefravær på under 4%, hvorfor 3,5% er tilfredsstillende. Der vil fortsat blive arbejdet på at sænke sygefraværet for virksomheden. For 2014 er målet at sænke sygefraværet til under 3,5%.



Rygestop og andre afvænningskurser og – forløb tilbydes medarbejdere. Alle medarbejdere er omfattet af en virksomhedsbetalt sundhedssikring. I januar 2011 har selskabet indført rygeforbud uden for de officielle pauser, og i den anledning blev der igen afholdt rygestopkurser. Et egentligt totalt rygeforbud i arbejdstiden er under overvejelse, men selskabet arbejder på at komme rygningen til livs ad frivillighedens vej.

### *Menneskerettigheder*

Det er Andersen & Martinis holdning, at enhver form for menneskerettigheder skal opfyldes og, at såfremt det kommer til selskabets kendskab, at samarbejdspartnere ikke overholder menneskerettigheder, vil selskabet afdække forholdet og om nødvendigt afbryde det pågældende samarbejde.

Inden for selskabets egne rammer er enhver krænkelse af menneskerettigheder bandlyst og afskedigelsesgrund, og eksempelvis mobning tolerere under ingen omstændigheder.

### *Miljøforhold og klimamæssige påvirkninger*

I 2009 fik alle afdelinger tildelt Arbejdstilsynets Grønne Smiley og Autobranchens miljøcertificering Grøn Auto, og der følges løbende op på at gældende retningslinjer overholdes, således, at fornyet besøg fra Arbejdstilsynet ikke giver anledning til fjernelse af disse smileyer. Arbejdspladsvurderinger gennemføres med passende intervaller (2-3 år). I 2012 er der givet 1 grøn og 1 gul Smiley (forholdet er efterfølgende afklaret) til de 2 afdelinger, der har haft besøg af Arbejdstilsynet. Målet for 2014 er uændret, at der skal opnås grønne Smiley i alle afdelinger, der udtages til kontrol af Arbejdstilsynet.

Andersen & Martini A/S er miljøbevidst og har siden 2011 arbejdet på at reducere miljøpåvirkningerne fra virksomhedens drift. Det sker ved løbende konkrete miljøgennemgang af de pågældende afdelinger, hvor ældre energiforbrugende udstyr og belysning løbende udskiftes med moderne, mindre forbrugende udstyr, ligesom der løbende monteres tidsure på kompressorer, udsugning m.v. Endvidere udskiftes løbende ældre lyskontakter med moderne rumfølere, så unødigt belysning af tomme lokaler undgås.

Andersen & Martini A/S opbevarer, håndterer og bortskaffer alle kemikalier efter miljømæssige forskrifter. Der foretages energigennemgange, og der er udpeget en miljøledelse. Således gennemgås de respektive afdelinger for uhensigtsmæssigt energiforbrug og unødvendigt energitunge processer eller udstyr udskiftes løbende med mindre energikrævende udstyr.

Andersen & Martini A/S ønsker igennem virksomhedens aktive miljø- og sikkerhedspolitik at øge medarbejdernes miljøbevidsthed. Der stilles krav til vore leverandører, og der fokuseres på virksomhedens ressourceforbrug. Der er udarbejdet en arbejdsmiljøhandlingsplan, og virksomhedens arbejdsmiljøforhold er kortlagt.

Uanset Andersen & Martini A/S er en virksomhed, der handler med biler, og et passende antal demonstrations- og udlejningsbiler af varieret type er nødvendig for virksomhedens drift, er det virksomhedens erklærede mål, at de fleste medarbejdere – med respekt for den nødvendige alsidighed i bilflåden – kører i de mest økonomiske biler. På samme måde består virksomhedens udlejningsflåde hovedsageligt af biler af den mest brændstoføkonomiske type.

På miljøområdet er der ikke opstillet mål. Der sker dog løbende opfølgning på poster så som el og varmeforbrug, samt indkøb og anvendelse af kemikalier i virksomheden.