

Samfundsansvar – Corporate Social Responsibility

Andersen & Martini A/S har principper, politikker og målsætninger inden for uddannelse, mangfoldighed, anciennitet, fravær samt miljø og har i 2016 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 2016 levede Andersen & Martini op til denne politik, og målet for 2017 er uændret 100% deltagelse i tekniske kurser i henhold til importørernes standarder.

Målet har for 2016 været, at hver medarbejder i gennemsnit ikke skal have under 5 kursusdage årligt. Dette mål blev opnået i 2016, med 1.612 uddannelsesdage fordelt på et gennemsnitligt antal medarbejdere på 259 eller et gennemsnit på 6.2 dage pr. medarbejder. Målet er uændret 5 kursusdage pr. medarbejder for 2017.

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 repræsentanter.

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

- Der skal senest i 2019 indvælges minimum 1 kvinde i bestyrelsen i Andersen & Martini A/S.
- Udgangspunktet er taget i den Bestyrelse, der blev valgt på den ordinære Generalforsamling i 2016, og målet skal være opfyldt senest efter valg til Bestyrelsen på den ordinære Generalforsamling i 2019

På den ordinære generalforsamling april 2014 blev der indvalgt 1 kvinde til bestyrelsen, som herefter bestod af 1 kvinde og 4 mænd. Den nævnte kvinde genopstillede ikke ved generalforsamlingen i 2016, men det har ikke været muligt til dato at finde en egnet, kvindelig erstatning herfor, når samtidig henses til ønsket om branchekendskab. Desuagtet fastholdes ovenstående mål for andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer uændret.

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 kvindelige repræsentanter.

- I forbindelse med udvælgelse af kandidater til Chefgruppen skal der ske en aktiv afsøgning af markedet med henblik på at finde de bedst egnede kandidater uanset køn.
- 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”.

I løbet af 2016 og starten af 2017 er organisationen ændret således, at de enkelte afdelingers ledelse referer direkte til direktionen, og den centrale chefgruppe er indskrænket til 2 personer, nemlig CEO og COO, som p.t. begge er mænd.

Der er i løbet af 2015 blevet udnævnt 2 kvindelige medlemmer af chefgruppen i forretningen på Amager, som således består af 2 kvinder og 1 mand. I det omfang der findes egnede kandidater, vil selskabet følge denne stil, idet ændringen i afdelingen på Amager har givet positive resultater. I den centrale administration er der i dag 3 kvindelige ledere.

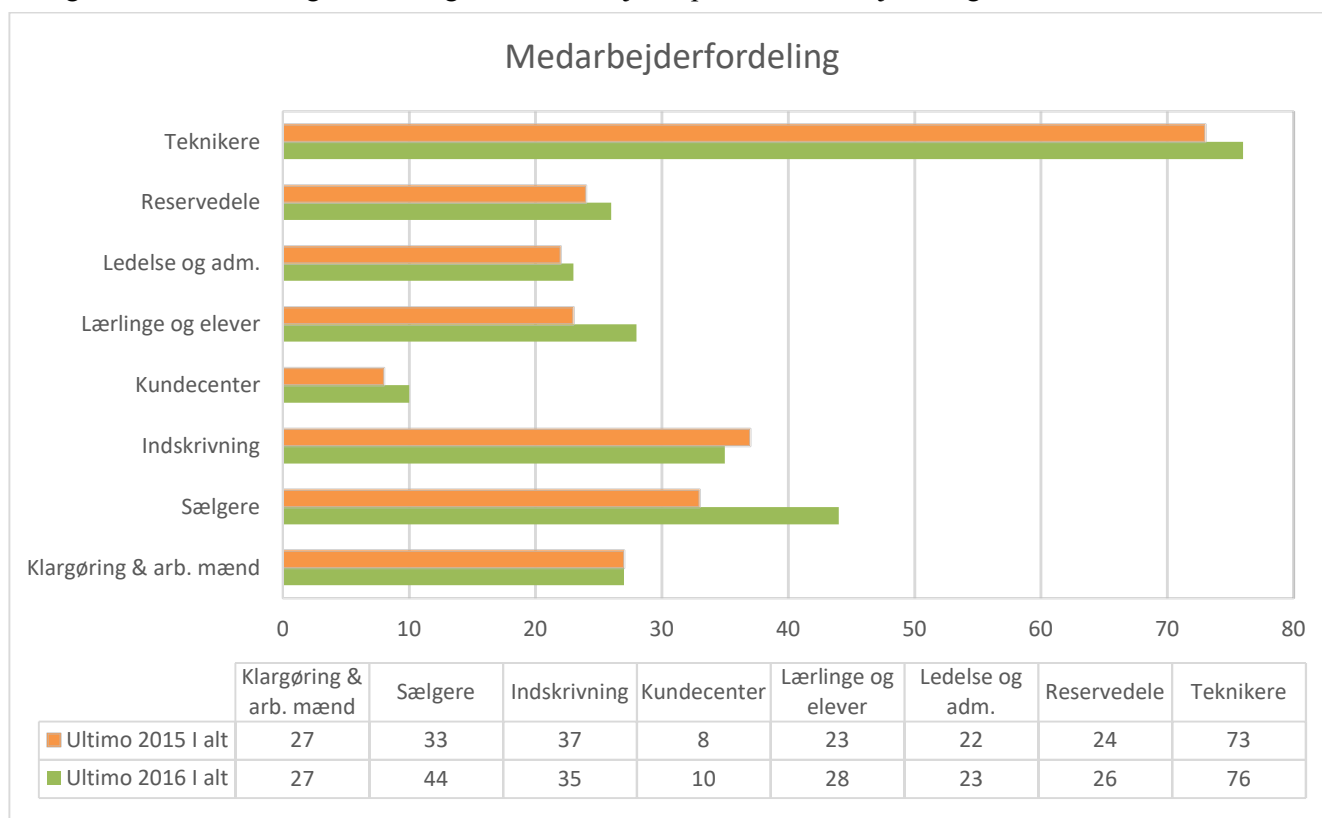
Mangfoldighed, anciennitet og fravær

Bilbranchen er traditionelt en branche for mænd. Ultimo 2016 er 12,3% af de ansatte, kvinder, hvilket er en stigning på 2,2% i forhold til 2015. De kvindelige medarbejdere bestrider for det meste administrative stillinger. Ikke desto mindre har Andersen & Martini A/S et antal kvinder ansat som henholdsvis klagøringsfolk, reservedelsfolk 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 til og med 2015 at ansætte 5 kvindelige sælgere som ved udgangen af 2016 er øget til 9. 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 2016			Ultimo 2015		
	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Klargøring & arb. mænd	2	25	27	3	24	27
Sælgere	9	35	44	5	28	33
Indskrivning	4	31	35	4	33	37
Kundecenter	4	6	10	1	7	8
Lærlinge og elever	1	27	28	0	23	23
Ledelse og adm.	11	12	23	11	11	22
Reservedele	2	24	26	1	23	24
Teknikere	0	76	76	0	73	73
I alt	33	236	269	25	222	247

Af figuren nedenfor fremgår fordelingen af medarbejdere på overordnede jobkategorier

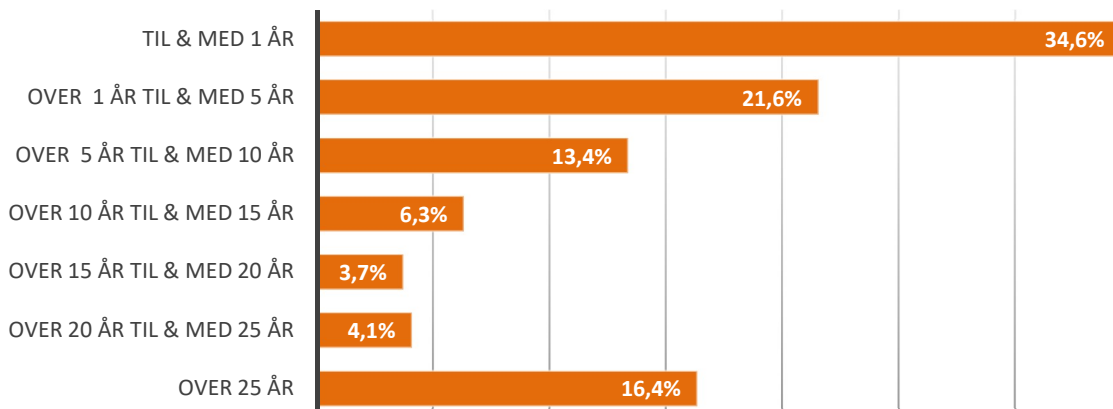


Andersen & Martini A/S tilstræber at fastholde sine medarbejdere i virksomheden med henblik på at sikre kontinuerlig opbygning og fastholdelse af viden.

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 2016 har Andersen & Martini A/S således både blandt det administrative personale 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 30% af medarbejderne har været ansat i mere end 10 år. I den sammenhæng henledes opmærksomheden på, at 10,4% af selskabets medarbejdere er lærlinge, 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 2016 havde Andersen & Martini A/S lidt under 1 lærling for hver 3 teknikere, hvilket var i overensstemmelse med målet. Målet for 2017 er at fastholde denne ratio.

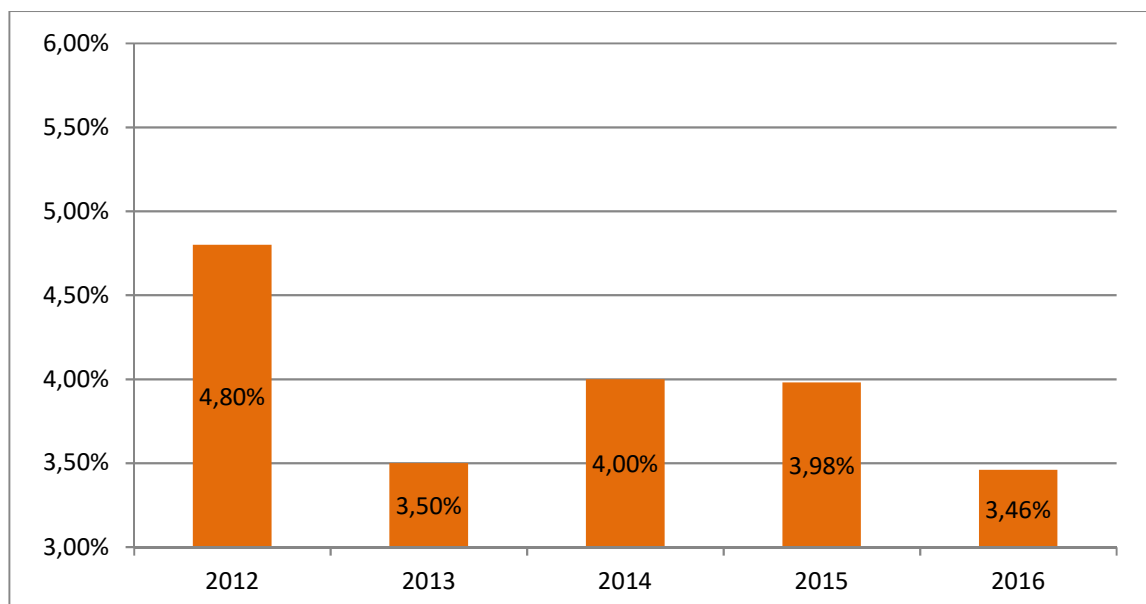
Anciennitet (pct. fordeling)



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 4,8% i 2012 til 3,46 i 2016. Der vil fortsat blive arbejdet på at sænke sygefraværet for virksomheden. Dermed er målet for 2016, som var 3,5%, opnået.

For 2017 er målet ikke at overskride 3,5%.

Table 1 Sygefravær 2012-2016



Rygestop og andre afvænningskurser 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 forventes indført i løbet af 2017.

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 tolereres under ingen omstændigheder.

I 2016 er Andersen & Martini A/S ikke blevet gjort bekendt med tilfælde, hverken i egen virksomhed eller i sine leverandørkæder, der kan karakteriseres som overskridelser af menneskerettigheder.

Andersen & Martini A/S informerer og træner efter behov sine medarbejdere i relation til at undgå sådanne tilfælde og være i stand til at spotte og håndtere tilfælde man måtte støde på blandt de umiddelbare leverandører.

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 var uændret, at der skulle opnås grønne Smiley i de afdelinger, der blev udtaget til kontrol af Arbejdstilsynet. Dette mål blev nået i og med Greve afdelingen i 2014 fik en Grøn Smiley, som eneste undersøgte afdeling. Selskabets skadecenter i Greve blev undersøgt i 2015, og blev af arbejdstilsynet rost som forbilledligt. Afdelingerne i Greve og Gladsaxe blev i starten af 2017 udtaget til kontrol af Arbejdstilsynet og fik ved denne lejlighed igen tildelt grønne smileyer. For 2017 er målet i sagens natur uændret.

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 udstyr og belysning løbende udskiftes med moderne, mindre energiforbrugende udstyr, samt at firmaets medarbejde i adfærd og handling er miljøbevidste.

Målet med fortsat fokus på energibesparelser og nedsættelse af virksomhedens energiforbrug, er i 2016 sket ved konvertering fra gas til fjernvarme i vores Greve domicil, nye LED belysninger med lysstyring i forbindelse med ombygninger af værksteder og udstillinger og lignende tiltag.

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.