

Redegørelse for samfundsansvar – Corporate Social Responsibility jf. Årsregnskabsloven §99a

Andersen & Martini A/S er det overordnede moderselskab for i alt 2 datterselskaber pr. 31. december 2018.

Forretningsmodel.

Andersen & Martini's forretningsmodel er at levere og servicere nye og brugte biler til private samt virksomheder i Storkøbenhavn. Virksomheden er fokuseret på at opfylde kundernes transportbehov med den bedst mulige service og kvalitet og deraf følgende meget høje kundetilfredshed.

Andersen & Martini har en naturlig vægt på salget af bilmærkerne Opel, Kia og Peugeot, idet selskabet er autoriseret forhandler for disse bilmærker. Andersen & Martini har ligeledes en stor andel af brugtvognsmarkedet som dækker såvel de nævnte bilmærker, men også alle øvrige bilmærker.

På eftermarkedet tilbydes salg og service på såvel værkstedsarbejde som på reservedele til en bred palette af bilmærker på konkurrencedygtige vilkår, men med vægten på Opel, Kia og Peugeot.

Salget af nye og brugte biler samt eftermarkedsydelse tilbydes gennem vores afdelinger i Taastrup, Glostrup, Amager, Ballerup, Gladsaxe, Søborg og Greve.

I tilknytning til de omtalte aktiviteter har Andersen & Martini på hovedkontoret på Agenavej i Greve centraliseret kompliceret værkstedsarbejde med pladearbejde samt autolakering med henblik på at udnytte stordriftsfordele. I Greve udføres tillige værkstedsarbejde på Tesla. Det centrale brugtvognscenter, hvorfra der sælges og leases alle bilmærker i alle prisklasser, er ligeledes henlagt til vores domicil i Greve.

Andersen & Martini har fokus på øget digitalisering med henblik på at styrke salg og service og sikre effektivitetsforbedringer. Markedsføringen er udbygget med løbende tilbud om nye tilbud af produkter og indkaldelse til service m.v. Det er eksempelvis ligeledes muligt for kunderne at være i løbende dialog med os. Således kan kunden on-line bestille service på værksted, ligesom det 24/7 er muligt at få direkte kontakt til en medarbejder i virksomheden.

Leverandør relationer

Andersen & Martini A/S er ikke producent af hverken biler eller reservedele, men aftager fra fabrikkerne for de 3 hovedmærker, Opel, Peugeot, og Kia, hvilke fabrikker er fokuserede på at fremstille så moderne og brændstoføkonomiske biler som muligt. Alle de 3 mærker er stærke på el og hybridteknologi.

Risici

Den væsentligste kommercielle risiko er fastholdelsen af importør- og forhandler kontrakterne samt realiseringen af varer og produkter, herunder værdiansættelsen af svært omsættelige varer.

Øvrige risici er beskrevet i årsrapporten.

På samme måde som Andersen & Martini har identificeret de finansielle risici for virksomheden, har man kortlagt hvilke øvrige risici i relation til samfundsansvar, man har. Det vigtigste forhold er tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere, hvorfor virksomheden arbejder målrettet med uddannelse, anciennitet, fravær og mangfoldighed. I forhold til miljø og klima, er det ultimativt vigtigt at gældende regler for affaldsbortskaffelse, relevante miljøgodkendelser og et generelt ønske om fokus på energiforbrug og besparelser efterleves. Selve produktets miljøbelastning kan Andersen & Martini ikke alene påvirke, da det er produkter produceret af globale bilproducenter, men virksomheden sætter en ære i at kunne rådgive og sælge moderne biler med en så god

miljøprofil som muligt, herunder elbiler. Menneskerettigheder er løbende i fokus, så det sikres at medarbejdernes rettigheder og pligter overholdes. Der er således ikke tale om menneskerettigheder i relation til leverandørerne, hvor Andersen & Martinis muligheder for påvirkning er meget begrænset, men alene om sikring af gældende lovgivning for virksomhedens ansatte. Endelig har Andersen & Martini som aktør i et gennemreguleret dansk samfund ikke identificeret nogen risici i relation til anti-korruption, hvorfor man har valgt ikke at have en formel politik på området. Dog hvis ledelsen skulle blive bekendt med forhold, der ikke holder sig inden for lovens rammer, så vil den uformelle og flade ledelsesstruktur sikre hurtig reaktion herpå.

Anvendelse af KPI'er

Der er mange muligheder for at tilvejebringe information om selskabets performance i forhold til kundetilfredshed, der benyttes digitale værktøjer både hos os og i samarbejde med importørerne, der på daglig basis og individuel sag (både salg af biler og eftermarksydelse) følger op på en række KPI'er, dette har vi stor nytte af.

Andersen & Martini A/S har principper, politikker og målsætninger inden for uddannelse, mangfoldighed, anciennitet, fravær samt miljø og har i 2018 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 2018 levede Andersen & Martini op til denne politik, og målet for 2019 er uændret 100% deltagelse i tekniske kurser i henhold til importørernes standarder.

Målet har for 2018 været, at hver medarbejder i gennemsnit ikke skal have under 5 kursusdage årligt. Dette mål blev opnået i 2018, med 1.818 uddannelsesdage fordelt på et gennemsnitligt antal medarbejdere på 269 eller et gennemsnit på 6.7 dage pr. medarbejder. Målet er uændret 5 kursusdage pr. medarbejder for 2019.

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 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 2017 til 25% i 2020
- Udgangspunktet er taget i den Bestyrelse, der blev valgt på den ordinære Generalforsamlingen i 2016, og målet skal være opfyldt senest efter valg til Bestyrelsen på den ordinære Generalforsamling i 2020

På den ordinære generalforsamling april 2014 blev der indvalgt 1 kvinde til bestyrelsen, som herefter bestod af 1 kvinde og 4 mænd eller en andel af det underrepræsenterede køn på 20%. Desværre er nævnte kvinde igen udtrådt, og det har indtil videre ikke været muligt at finde en erstatning i forhold til de kvalifikationer, der var opstillet.

Ovenstående mål for andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer fastholdes 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 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".

I løbet af 2016 blev organisationen ændret således, at de enkelte afdelingers ledelse referer direkte til direktionen, og den centrale chefgruppe blev i 2017 indskrænket til 2 personer, nemlig CEO og COO som 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 en kvindelig leder.

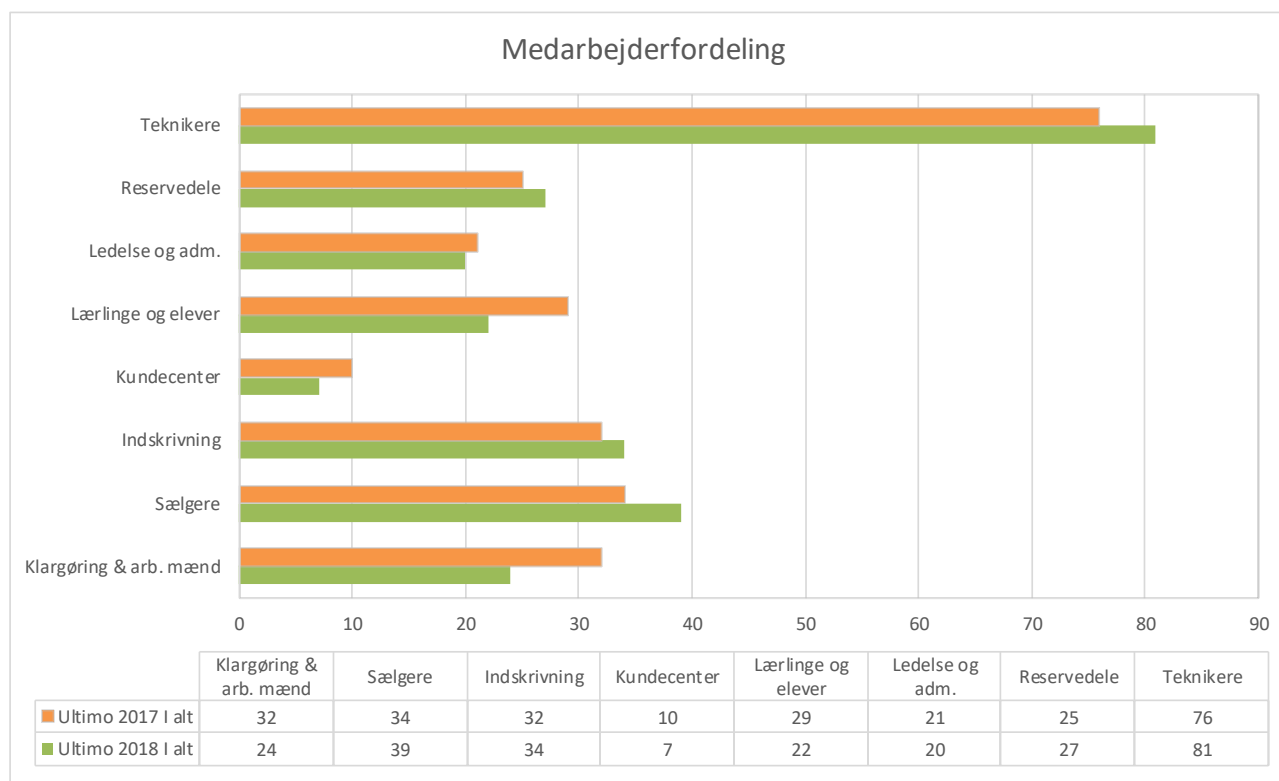
Mangfoldighed, anciennitet og fravær

Bilbranchen er traditionelt en branche for mænd. Ultimo 2018 er 9,8% af de ansatte, kvinder, hvilket er en stigning på 0,5% i forhold til 2017. 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 2016 at ansætte 9 kvindelige sælgere som ved udgangen af 2017 var reduceret til 4. Dog er der allerede ansat 2 kvindelige sælgere i 2018. derudover er der udnævnt en kvindelig reservedelschef medio 2018 samt en kvindelig salgsschef også medio 2018.

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 2018			Ultimo 2017		
	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Klargøring & arb. mænd	2	22	24	3	29	32
Sælgere	6	33	39	4	30	34
Indskrivning	3	31	34	3	29	32
Kundecenter	4	3	7	3	7	10
Lærlinge og elever	0	22	22	1	28	29
Ledelse og adm.	7	13	20	8	13	21
Reserve dele	2	25	27	2	23	25
Teknikere	1	80	81	0	76	76
I alt	25	229	254	24	235	259

Af figuren nedenfor fremgår fordelingen af medarbejdere på overordnede jobkategorier



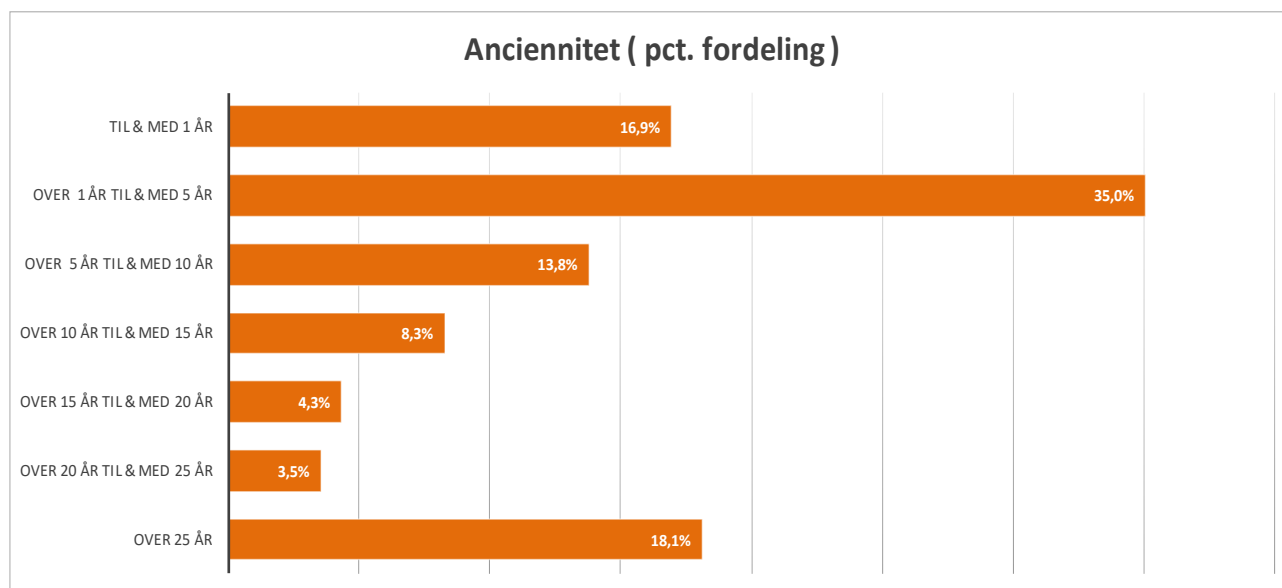
Andersen & Martini A/S tilstræber at fastholde sine medarbejdere i virksomheden med henblik på at sikre kontinuerlig opbygning og fastholdelse af viden.

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 2018 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 tabel fremgår anciennitetsfordelingen.

over 25 år	Over 25 år	46	18,1%
20-25 år	Over 20 år til & med 25 år	9	3,5%
15-20 år	Over 15 år til & med 20 år	11	4,3%
10-15 år	Over 10 år til & med 15 år	21	8,3%
5-10 år	Over 5 år til & med 10 år	35	13,8%
1-5 år	Over 1 år til & med 5 år	89	35,0%
<1 år	Til & med 1 år	43	16,9%

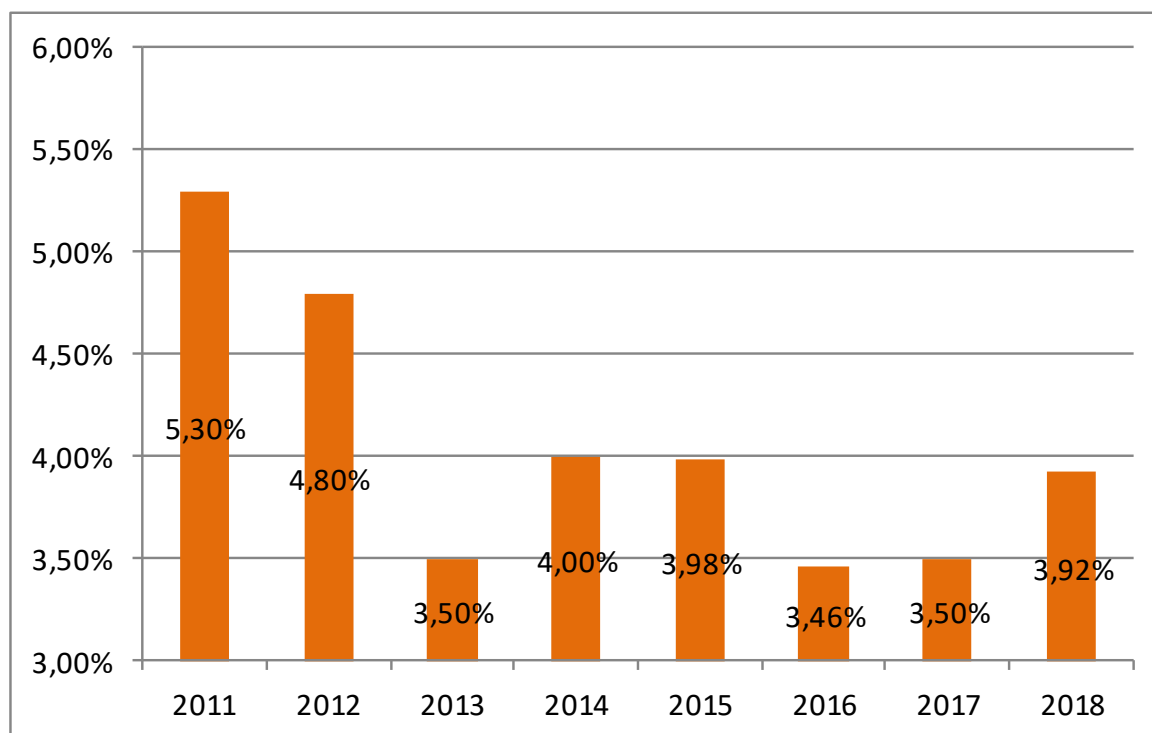
Det fremgår, at 34% af medarbejderne har været ansat i mere end 10 år. I den sammenhæng henledes opmærksomheden på, at 11,4% af selskabets medarbejdere er lærlinge, som gennemgår et uddannelsesforløb af ca. 4 års varighed hos Andersen & Martini A/S. Baggrunden for, at selskabet uddanner så forholdsvis 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 2018 havde Andersen & Martini A/S lidt under 1 lærling for hver 3 teknikere, hvilket var i overensstemmelse med målet. Målet for 2019 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 4,8% i 2012 til 3,9% i 2018. Der vil fortsat blive arbejdet på at sænke sygefraværet for virksomheden. Dermed er målet for 2018 som var 4,0% opnået.

For 2019 er målet ikke at overskride 3,5%.

Tabel 1 Sygefravær 2012-2018



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 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 tolereres under ingen omstændigheder.

Andersen & Martini A/S har også i 2018 informeret og trænet sine medarbejdere efter behov 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.

I 2018 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. For 2019 er målet uændret. Afdelingerne i hhv. Greve og Gladsaxe blev tildelt grønne Smileyer i 2017.

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 medarbejdere 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. Dette er fortsat til andre afdelinger i 2017 og 2018 og fortsættes ind i 2019.

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 varmemeforbrug, samt indkøb og anvendelse af kemikalier i virksomheden.