
INTERDAN

2019

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**
- **SOCIALE OG MEDARBEJDERRELATEREDE FORHOLD**
 - **Politik for medarbejderforhold og arbejdsmiljø samt risikobeskrivelse**
 - Karriere og muligheder i koncernen
 - Pensions- og forsikringsforhold
 - En sund og sikker arbejdsplads
 - Personalefond og øvrige sociale indsatser
 - Målsætning og handling
- **MENNESKERETTIGHEDER**
 - **Politik for persondataskyttelse og rettigheder samt risikobeskrivelse**
 - Persondataskyttelse og GDPR
 - Persondatabelhandling
 - GDPR & Compliance Manager
 - Mangfoldighed og ikke-diskrimination
 - Rekruttering
 - Kønsfordeling i ledelsen
 - Målsætning og handling
- **DEDIKERET FOKUS PÅ MILJØ OG KLIMA**
 - **Politik for miljø og klima samt risikobeskrivelse**
 - Sikre produkter
 - CO₂ og anden emission
 - Skrotning og genanvendelse
 - Brochureproduktion
 - Målsætning og handling
- **ANTI-KORRUPTION OG BESTIKKELSE**
 - **Politik for anti-korruption og bestikkelse samt risikobeskrivelse**
 - Compliance og forretningsetik
 - Ansvarlige investeringer
 - Bekæmpelse af korruption og bestikkelse under ansættelsen
 - Politik for gaver
 - Målsætning og handling

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 i tiden, 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.

Tilgangen til vores medarbejdere og til vores samlede samfundsansvar findes i nøgleordet **CARE**, der samtidig beskriver nogen af Interdan-koncernens kerneværdier og dækker over fire 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.

C O M M I T M E N T

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.

A M B I T I O N

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.

R E S P O N S I B I L I T Y

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.

E X C I T E M E N T

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 til, 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:

Vi eksekverer Opgaverne ligger ikke halvfærdige i skuffen – vi får ting til at ske.

Vi er købmænd Vi tænker altid på, hvordan vi kan gøre det billigere, bedre og hurtigere.

Vi tager ejerskab og leverer det aftalte Vi er 100% dedikerede, når vi er på job, og løser opgaverne til tiden. Vi tager ansvar for processen og for at finde de data, vi evt. mangler for at kunne levere som aftalt.

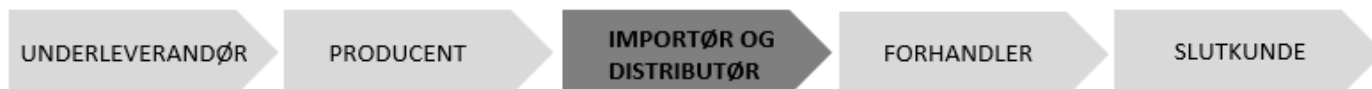
Vi tager medansvar Vi gør vores yderste for at bidrage til, at en opgave løses optimalt og til tiden.

Vi skal kende opgaven for at løse den Skal en opgave løses optimalt, er det nødvendigt at forstå den til bunds. Vi sætter os ind i hver en detalje og søger den viden, der er nødvendig for at levere optimalt.

Vi tager konflikterne Opstår der konflikter, tager vi dem undervejs. Det udvikler både os selv - og forretningen.

EN LEAN FORRETNINGSMODEL MED FOKUS PÅ MENSKER 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 bl.a. 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.

Risikobeskrivelse

Vi vurderer, at den væsentligste risiko er, hvis medarbejderne ikke føler sig motiverede. Det vil kunne påvirke deres daglige trivsel og kan i yderste konsekvens medføre stress.

Karriere og muligheder i koncernen

For at sikre, at alle nyansatte kommer optimalt og godt fra start, er der fra første arbejdsdag skitseret et grundigt introduktionsforløb for medarbejderen. Forløbet omfatter blandt andet en tilknyttet "buddy", som er ansvarlig for at integrere medarbejderen i det sociale liv på arbejdspladsen samt en workshop, der har til formål at introducere medarbejderen til koncernens forretningsmodel, selskaber, afdelinger, værdisæt m.m.

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 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 Program og Interdan Academy

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 ude fra, 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.

//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 eksempelvis videreuddannelse. Og for at sikre en fælles forståelse af mødets indhold og nå til enighed om målsætninger for det kommende år, udmunder den årlige, 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.

PENSIONS- OG FORSIKRINGSFORHOLD

- tryk med attraktive pensions- og forsikringsordninger

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

EN SUND OG SIKKER ARBEJDSPLADS

Interdan 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 (Sikkerhedsudvalg)

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

Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper 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-Gruppens Personalefond er oprettet i 1983 med en formue skænket af Interdan Holding A/S. De senere år har Interdan Holding 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 har i den forbindelse doneret 100.000 kr. til opstart af foreningen.

Som familiefondsejet virksomhed doneres desuden til en række almennyttige formål igennem legater fra Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun & Hustrus Familiefond, herunder eksempelvis til Servicehunde til Handicappede, Sklerose Foreningen, Alzheimer Foreningen og Danske Hospitals Klovne

//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 og derigennem opretholde det gode arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel.

MÅLSÆTNING OG HANDLING

Det er Interdans ambition, at ovennævnte indsatser i forbindelse med at opretholde medarbejdertrivsel i koncernen skal afspejles direkte i den årlige Medarbejdertilfredshedsundersøgelse for hvert selskab.

I 2019 blev der ansat 2 Interdan Graduates, og koncernen forventer at ansætte flere graduates i 2020.

Vi vurderer, at de beskrevne aktiviteter har bidraget til at opretholde gode medarbejderforhold i Interdan i 2019.

MENNESKERETTIGHEDER



POLITIK FOR PERSONDATABESKYTTELSE OG 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 derfor 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 fagligt kompetent og effektiv løsning af koncernens opgaver.

Risikobeskrivelse

Vi vurderer, at den væsentligste risiko er forbundet med manglende overholdelse af både egne og EU's krav til persondatabelandling, da det kan medføre mistillid blandt medarbejderne samt hos kunder og samarbejdspartnere. Det er bl.a. ud fra denne vurdering, at Koncernen har ansat en GDPR & Compliance Manager, som skal tilsikre, at vi efterlever, og er opdateret på, de gældende krav vedrørende persondatabelandling og lovkrav om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme.

Persondatabelandling og GDPR

Med henblik på at opfylde alle kravene i Persondataforordningen pr. 25. maj 2018 har Interdan etableret en forretningsgang med det formål at informere og uddanne medarbejderne i de nye regler og med særlig fokus på at:

- Tilsikre at der findes gyldig behandlingshjemmel til enhver behandling af persondata.
- Tilsikre udarbejdelse af databehandleraftaler med samarbejdspartnere.
- Tilsikre at der føres fortegnelser over alle behandlingsaktiviteter som indeholder persondata.
- Tilsikre at koncernen er i stand til at varetage de registreredes rettigheder, herunder oplysningspligt, indsigtret, ret til berigtigelse, ret til begrænsning af behandling, ret til dataportabilitet, ret til ikke at være genstand for en automatisk afgørelse og ret til at blive slettet.
- Tilsikre at eventuelle brud bliver indberettet efter forordningens forskrifter.
- Tilsikre at der er foretaget fornødne tekniske og organisatoriske foranstaltninger for de konkrete persondatabelandlingsprocesser.

Persondatabelhandling

Både kunde- og medarbejderdata indhentes og behandles forsvarligt og efter reglerne i Persondataforordningen. Interdan indsamler, behandler og opbevarer udelukkende persondata, der er nødvendige, relevante og tilstrækkelige i forhold til det givne formål og/eller for at opfylde en retlig forpligtelse. Persondata i Interdan behandles til enhver tid med gyldigt behandlingshjemmel.

Såfremt vi behandler følsomme persondata, vil vi forinden behandlingen indhente den registreredes udtrykkelige samtykke. Vi videregiver kun persondata til selvstændigt dataansvarlige, eksterne instanser for eksempel, med et retligt grundlag. Sådanne instanser kan f.eks. være SKAT, ATP etcetera og det pensionselskab, som varetager medarbejdernes pensionsordninger.

GDPR & Compliance Manager

Koncernen har ansat en GDPR & Compliance Manager, som skal tilsikre, at vi til enhver tid efterlever, og er opdateret på, de gældende krav vedrørende persondatabelhandling samt kravene i loven om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme.

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 altid anvendes tilstrækkelige ressourcer ved enhver ansættelse og intern jobrotation. Der foretages en personvurdering med grundighed, præcision 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.

Denne tilgang afspejles også på vores obligatoriske on-boarding forløb for nye medarbejdere, hvor vi har stort fokus på at formidle, hvordan vi hver dag prioriterer at efterleve vores værdisæt, som omfatter ordentlighed og respekt for hinanden.

Kønsfordeling i ledelsen

Vi bestræber os på at opnå en ligelig kønsfordeling i direktørgruppen og ledergruppen. Såfremt der er 2 lige kvalificerede kandidater, hvoraf den ene 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, særligt i forbindelse med ansættelse af graduates med lederpotentiale, hvor vi forsøger at tiltrække kvindelige ansøgere.

Moderselskabet har p.t. et kvindeligt bestyrelsesmedlem, der er valgt ind i 2014. Der er ikke siden 2014 valgt nye medlemmer til bestyrelsen, som pr. 31. december 2019 består af 5 medlemmer.

MÅLSÆTNING OG HANDLING

Vores målsætning på GDPR-området er at sikre fortsat compliance med reglerne for forsvarlig behandling af persondata i alle aspekter af vores forretning samt i vores relationer med eksterne samarbejdspartnere ved altid at have en risikobaseret tilgang til behandlingen. Ved opstart af nye aktiviteter bliver reglerne for behandling af persondata inddraget som del af de grundlæggende forudsætninger. Ud over den løbende kontrol af koncernens overholdelse og efterlevelse af reglerne for persondatabehandling og lovkravene ift. forebyggelse af hvidvask og finansiering af terror, vil vores GDPR & Compliance Manager jævnligt foretage egenkontrol af koncernens foranstaltninger.

Det er fortsat en målsætning at få endnu et kvindeligt medlem i bestyrelsen, og selskabet vil bestræbe sig på at opfylde målet senest i 2022.

På den kommende generalforsamling d. 14. maj 2020 indstilles yderligere et kvindeligt og et mandligt bestyrelsesmedlem, hvorefter der forventes at være 2 kvindelige og 5 mandlige medlemmer i moderselskabets bestyrelse.

Koncernen prioriterer ansættelse af højtuddannede kvinder for på sigt at kunne rekruttere internt til øvrige ledelsesniveauer. Pr. 31. december 2019 er andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer 18% (19% i 2018), og antallet af kvindelige medarbejdere i det hele taget faldt fra 39% til 35%. Endvidere ligger den kønsmæssige fordeling af de 72 nye medarbejdere i 2019 på 38/62 kvinder/mænd. Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende menneskerettigheder i Interdan i 2019.

DEDIKERET FOKUS PÅ MILJØ OG KLIMA



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.

Risikobeskrivelse

Vi vurderer, at den væsentligste risiko ligger i en manglende overholdelse af CAFE (Clean Air For Europe)-kravene fra Europa Kommissionen, da det vil have konsekvenser for sundhed, natur og klima.

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 af trafikmængde 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 2017; fra 54.900 til 25.261. De tilsvarende tal er isoleret set for Danmark og Sverige gået fra henholdsvis 431 til 175 og fra 583 til 253.

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 og European Automobile Manufacturers Association (ACEA)

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

Note B: CAFE har til formål at hindre 58.000 for tidlige dødsfald, at redde 123.000 km² økosystemer fra kvælstofforurening samt spare 19.000 km² skovøkosystemer fra forsuring.

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.

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

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 april 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 unødigt emission.

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

Kilde: *European Environment Agency*

Skrotning og genanvendelse af bildele og materialer

Interdans ansvar for miljøet fortsætter til den dag, bilen er udtjent. Som medlem af det landsdækkende ophuggernetværk Refero garanterer koncernen en gratis, miljøvenlig skrotning og en genanvendelse på 85%.

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 forhandlinger markant. Vi vil fortsat have stort fokus på reduktion af tryksager og fysiske kampagnematerialer i øvrigt.

MÅLSÆTNING OG HANDLING

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. Alene i 2020 lancerer koncernen mindst 12 el- og plug-in hybridversioner.

Effektivisering og optimering af miljø- og klimapåvirkningen er et væsentligt fokuspunkt i alle dele af koncernen. Med indsatsen i 2019 har Interdan fortsat en miljømæssigt forsvarlig linje, blandt andet ved et konstant fokus på reduktion af el- og varmekonsumet samt affaldshåndtering.

ANTI-KORRUPTION 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 ikke-forretningsmæssige hensyn og interesser.

Risikobeskrivelse

Vi vurderer, at manglende overholdelse af gældende love omkring forretningsetik er den væsentligste risiko, som kan føre til at vi ikke lever op til vores grundlæggende værdisæt om ordentlighed og mister omdømme.

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 yde uberettigede fordele til andre. Koncernen har indført foranstaltninger til bekæmpelse af hvidvaskning af penge i finansielle anliggender, ifølge vejledning fra relevante myndigheder.

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.

Interdan er 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 aktionærerne.

Bekæmpelse af korrupktion og bestikkelse under ansættelsen

Hos Interdan er alle medarbejdere 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 nuværende 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.

I virksomhedens Personalehåndbog er det endvidere præciseret, at eks. deltagelse i events kun accepteres, hvis det har et klart fagligt formål og er godkendt af nærmeste leder. Dette for at udelukke enhver tvivl om bestikkelse eller 'kammerateri'.

Politik for gaver m.m.

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.

MÅLSÆTNING OG HANDLING

Koncernen vil vedblive at tage afstand fra korrupktion og bestikkelse og fortsat arbejde med at undgå enhver påvirkning herfra.

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende korrupktion og bestikkelse i Interdan i 2019.
