



K.W. BRUUN

2022

SAMFUNDSANSVAR

INDHOLD

03

FORMÅL OG VÆRDIER

CARE kerneværdier

Koncernoversigt

Forretningsmodel

Business Ethics

11

ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Karriere og muligheder i koncernen

Medarbejdertrivsel

Pensions- og forsikringsforhold

En sund og sikker arbejdsplads

Personalefond og øvrige donationer

16

MILJØ

Sikre produkter

CO₂ og anden emission fra biler

Bæredygtighed i logistikcentre

Skrotning og genanvendelse

20

ANSVARLIG SKAT

22

RISICI, HANDLING, RESULTAT
2022 OG MÅLSÆTNING 2023

10

SAMFUNDSANSVAR

14

MENNESKERETTIGHEDER

Mangfoldighed og
ikkediskrimination

Rekruttering

Krænkende adfærd

Kønsfordeling i ledelsen

GDPR og dataetik

19

ANTI-KORRUPTION

Compliance og forretningsetik

Bekæmpelse af korrupsion
og bestikkelse

Konkurrencelovsovertrædelser

Politik for gaver

Ansvarlige investeringer

27

KONCERNDATA

FORMÅL OG VÆRDIER

K.W. Bruun & Co er en dansk familiefondsejet koncern, der med udgangspunkt i ordentlighed og købmandskab har til formål at forvalte formuen ved aktivt og engageret ejerskab af sunde og værdiskabende selskaber og inspirerende arbejdspladser.

I K.W. Bruun står vi på skuldrene af mere end 100 års historie. 100 år, som har tilført os en rigdom af erfaring og gjort os til dygtige, ambitiøse og ordentlige købmænd med en unik tilpasningsevne, som er særlig for K.W. Bruun. Hver dag er vores historie en del af os, og hver dag arbejder vi målrettet på at skabe sunde selskaber, hvor værdierne ikke kun skabes forretningsmæssigt og økonomisk, men i lige så høj grad menneskeligt. Selskaber, som vi stolt og trygt kan føre ind i fremtiden.

Vi skal være en inspirerende arbejdsplads for alle og skabe faglige udviklingsmuligheder til dem, der kan og vil. Vi udvikler og støtter vores dygtige og dedikerede medarbejdere, så de med baggrund i vores kerneværdier kan omsætte mål til handling. Det er forudsætningen for koncernens fremskridt i både menneskelig og målbar forstand. Vi har stor respekt for det samfund, vi er en del af. Vi engagerer os ved at bidrage til lokalsamfund, kulturarv og humanitære organisationer og gennem ansvarlige investeringer og virksomhedsførelse.

STYREPARAMETRE

- CARE i alt vi gør
- Sikre strategisk handlefrihed
- Formuebevarende virksomhedsdrift
- Kontrollere risici
- Balancere strategisk/langsigtet udvikling og kortsigtet profit-optimering



Anders Karl Bruun
Bestyrelsesformand

Maria Louise Bruun-Lander
Næstformand



CARE KERNEVÆRDIER

I K.W. Bruun har vi store visioner forankret i dybe værdier. Siden 1914 har vi arbejdet efter K.W. Bruuns værdier: købmandskab, ordentlighed og grundliggende respekt for medarbejderne. I dag kalder vi værdierne CARE: Commitment, Ambition, Responsibility og Excitement.



CARE

Dem vi er, og det vi gør

CARE er udtryk for vores medarbejderkultur, og CARE er den adfærd, vi stræber efter. CARE er også vores rettesnor for at udvikle vores medarbejdere og selskaber. Vi deler ansvaret for at passe godt på vores virksomhed til gavn for alle. Vi tror på, at den bedste idé vinder, og at den bedste idé kan komme fra alle niveauer i organisationen.

Vi er købmænd og bygger relationer for fremtiden. Vi holder det, vi lover, og gør det, vi siger. Vi er direkte, ærlige og inkluderende kolleger. Og vi er begejstrede for det, vi laver.

Hver dag er vi alle med til at videreskrive vores K.W. Bruun historie, og kun igennem tæt samarbejde, dygtige og engagerede medarbejdere, gode samarbejdspartnere og kunder vil vi lykkes med at få hjulene til at køre og sikre fremtiden. Vi er en familie, som kan noget forskelligt. Derfor er vi gode sammen.

CARE ADVISORY BOARD

K.W. Bruun ønsker en stærk virksomhedskultur med en høj medarbejdertrivsel. I 2022 er der etableret et CARE Advisory Board, som består af divisionernes CEO'er. CARE Advisory Board har til formål at sikre forankring af CARE på koncernniveau med særskilt CEO-ansvar for kultur og adfærd i divisionerne. Et udvalgt ambassadørteam hjælper med at udføre CARE-aktiviteter.



CARE

Dem vi er, og det vi gør

C

COMMITMENT

Vi skal være fleksible, tilpassningsdygtige og aldrig slippe det langsigtede mål af syne. Nytænkning og konstant 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

AMBITION

Vi udvikler branchens bedste medarbejdere. Kun derigennem kan vi nå vores mål. Vi er ambitiøse og stiller krav. Alle skal bidrage positivt til at udvikle sig selv og vores gode arbejdsplads.

R

RESPONSIBILITY

Vi prioriterer vores ansvar over for virksomheden. Det vi siger, er det vi gør. Vi tror på, at vi kommer længst med at opføre os ordentligt. Respekt og høj grad af integritet er sammenhængskraften i vores arbejde og vores organisation. Vi vil hellere gå på kompromis med afkast end med vores værdier. Vores ansvar er et fælles ansvar.

E

EXCITEMENT

Vi elsker det, vi laver. Begejstring i hverdagen er essentiel i K.W. Bruun. Er du ikke begejstret, vil vi gerne udfordres på dette, ligesom vi gerne vil udfordre dig på, hvordan du kan skabe begejstring i din hverdag og dit arbejde. Et positivt sind, en dedikeret indsats og en konstant udfordring af vores arbejdsmåde er nøglen til vores succes.

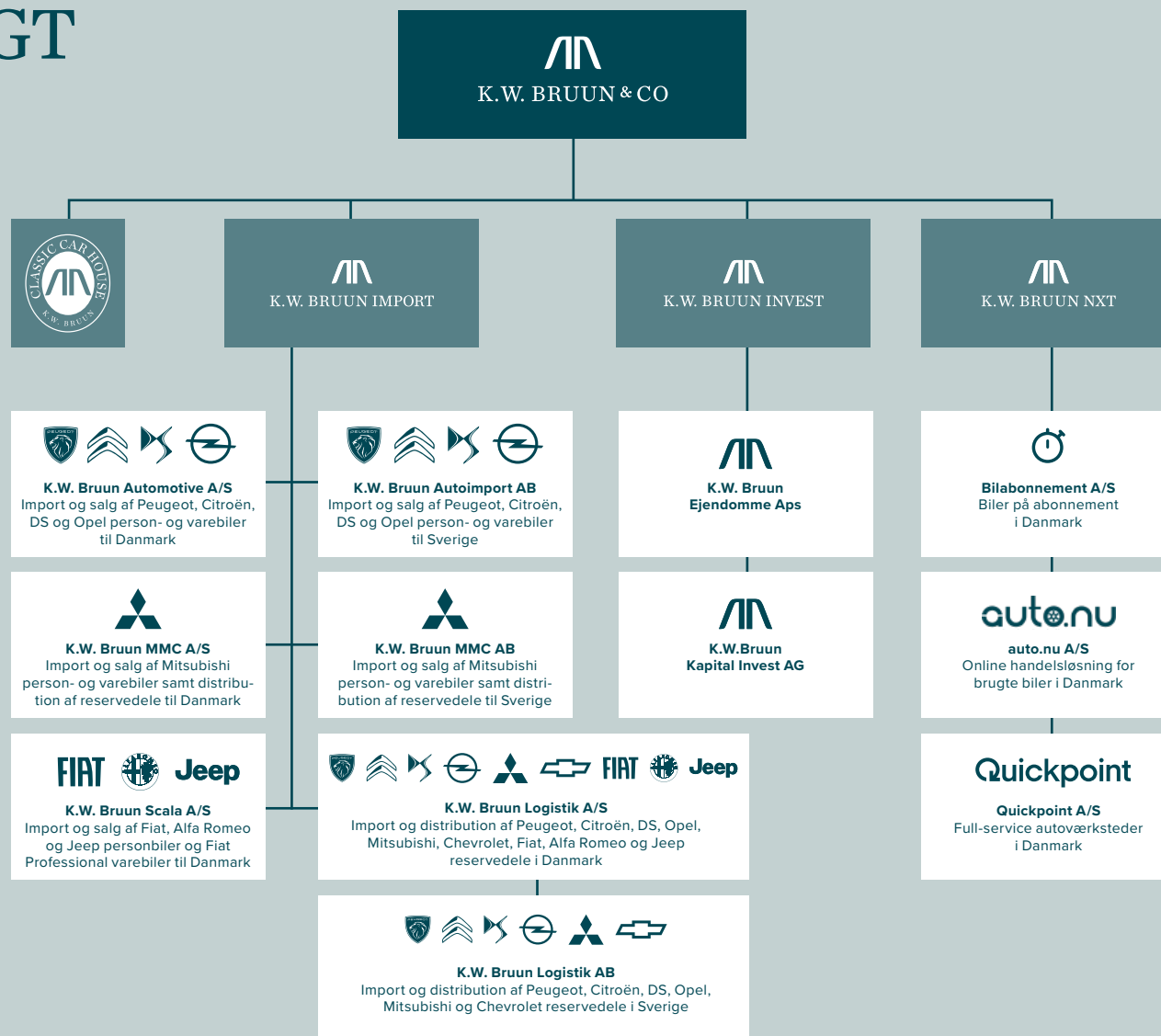
KONCERNOVERSIGT

K.W. Bruun koncernen er i dag en af Nordens største bilimportører med bil- og reservedelsimport af Peugeot, Citroën, DS, Opel og Mitsubishi i Danmark og Sverige samt Fiat, Alfa Romeo og Jeep i Danmark.

K.W. Bruun-koncernen er samtidig en moderne logistikvirksomhed med logistikcentre i Greve og Stockholm, der varetager distribution af reservedele og tilbehør til vores netværk på over 370 forhandlere og værksteder. Derudover er Quickpoint, med landsdækkende autoværksteder, en del af koncernen.

Allerede da K.W. Bruun stiftede virksomheden, var kærligheden til biler og et fokus på gode, dygtige medarbejdere i centrum. I dag beskæftiger koncernen rundt regnet 600 dygtige og ambitiøse medarbejdere, der med en smidig og effektiv forretningstilgang skaber forudsætningen for en stadigt voksende og succesfuld virksomhed.

Koncernen beskæftiger sig med yderligere tre fokusområder: udvikling af digitale strategier blandt andet relateret til mobilitet samt handel med og montering af autoreserve dele gennem K.W. Bruun Nxt A/S, investering i værdipapirer, alternative investeringer og ejendomme gennem K.W. Bruun Invest A/S samt et oplevelsesunivers bygget op omkring klassiske biler og kulturarv gennem Classic Car House A/S.

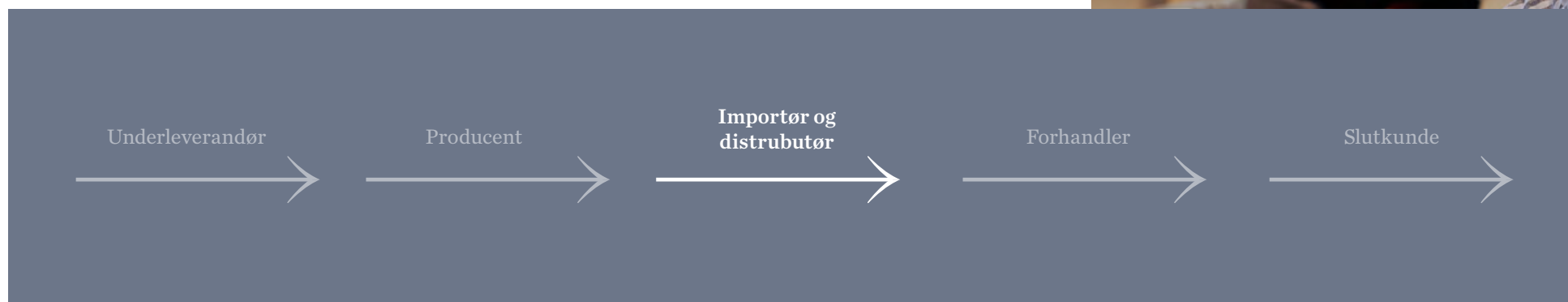


FORRETNINGSMODEL MED FOKUS PÅ MENNESKER OG EFFEKTIVITET

I bildivisionen, K.W. Bruun Import, er vores primære samarbejdspartnere Stellantis, som producerer Peugeot, Citroën, DS, Opel, Fiat, Alfa Romeo og Jeep samt Mitsubishi Motors Europe.

Det er K.W. Bruuns forretningsmæssige ambition at udgøre den mest sunde og 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 ved hurtig eksekvering kan reducere time-to-market.

Virksomhedens placering i værdikæden gør, at produktet på forhånd er defineret af producenten. Gennem årene har K.W. Bruun haft samarbejde med flere producenter. Ud over kritisk stillingtagen til selve det fysiske produkt er koncernen opmærksom på det etiske og samfundsmæssige ansvar, som den enkelte samarbejdspartner udviser.



KOMITÉER

Koncernen har etableret 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 til sikre, at koncernens værdier og politikker overholdes, at sikre ensartede medarbejder-vilkår, at følge og stimulere de øverste ledelsesniveauer og at være ansvarlig for overordnede principper for direktørkontrakter, -instrukser og bestyrelsernes forretningsor-dener. HR-komitéen skal også 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 til sikre, at kvaliteten i koncer-nens finansielle rapportering, finansielle processer, økono-miske styring, kontrolmiljø, risikostyring og samarbejde med revisionen er af en sådan standard, at kvaliteten til enhver tid lever op til lovgivningen i alle henseender og koncernens værdier og politikker i øvrigt.

CASE



Lars Dybkjær, CEO i K.W. Bruun & Co

CARE RELAUNCH I 2022

FOKUS PÅ VÆRDIER

K.W. Bruun har gennem de sidste 7 år oplevet en enorm vækst. Vi er vokset fra én division til fire divisioner, fordoblet antallet af medarbejdere og i samme korte periode mere end fordoblet vores omsætning. Derfor var det også i 2022 et naturligt næste skridt at styrke vores fundament yderligere. Med fokus på værdier, medarbejdertrivsel og virksomhedskultur relancerede vi koncernens kerneværdier, CARE, i en version 2.0 på et fælles kick-off møde.

Vi fortsætter også ind i 2023 med CARE-aktiviteter, der spænder lige fra leder-træning til CARE-målinger og evalueringer på afdelings- og lederniveau til Årets CARE Award.

BUSINESS ETHICS

Business Ethics er koncernens retningslinjer i forhold til ansvarlighed og god forretningsetik og skal hjælpe os til at skabe compliance på tværs af alle selskaber, overholde lovgivning og guide os til at træffe gode og værdifulde beslutninger.

Business Ethics er udarbejdet i 2022 med koncernintroduktion i april 2023.

→ **Business Ethics** er tilgængelig på www.kwbruun.com

På koncernens intranet; ShareMore er koncernens Business Ethics, politikker og retningslinjer tilgængelige. Alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer har kendskab og adgang til ShareMore, og alle er forpligtet til at sætte sig ind i og overholde Business Ethics, politikker og retningslinjer.



SAMFUNDSANSVAR

Samfundsansvar er en integreret del af vores forretning og tager afsæt i vores mangeårige bilhistorie og førende forretningsmæssige status. Koncernens redegørelse for samfundsansvar skal sikre et højt niveau af ansvarlighed i vores aktiviteter i relation til medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og samfundet generelt.

Vi ønsker at tage aktivt samfundsansvar gennem ansvarlige investeringer, ejerskab og virksomhedsførelse, der lever op til FN's Global Compact retningslinjer for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø og antikorrupcion. Herved bidrager K.W. Bruun til flere af FN's 17 verdensmål, hvor vi vurderer, at de udvalgte otte mål er dem, vi har størst mulighed for at påvirke positivt.

UDVALGTE FN VERDENSMÅL

Arbejdstagerrettigheder	Menneskerettigheder	Miljø	Anti-korrupcion
<p>3 SUNDHED OG TRIVSEL</p> 	<p>5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE</p> 	<p>11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND</p> 	<p>16 FRED, RETFÆRDIGHED OG STÆRKE INSTITUTIONER</p> 
<p>8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST</p> 	<p>10 MINDRE ULIGHED</p> 	<p>12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION</p> 	<p>17 PARTNERSKABER FOR HANDLING</p> 



ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

I K.W. Bruun arbejder vi målrettet på at tiltrække og fastholde talentfulde medarbejdere. Vi lægger 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.



KARRIERE OG MULIGHEDER I KONCERNEN

Introforløb giver en optimal start i K.W. Bruun

For at sikre at alle nyansatte kommer godt fra start, er der fra første arbejdsdag planlagt et introduktionsforløb. Forløbet omfatter blandt andet tværgående onboarding-dage, der har til formål at introducere medarbejderen til koncernens forretningsmodel, selskaber, afdelinger, værdisæt m.m. Derudover får medarbejderen tilknyttet en "buddy", som er ansvarlig for at integrere medarbejderen i det sociale liv på arbejdspladsen.

Udviklingsmuligheder

I K.W. Bruun tilstræber vi at give alle, som evner og vil, mulighed for at udvikle deres potentiale. Medarbejderne har således gode muligheder for at videreudvikle både personlige og faglige kompetencer blandt andet via on-the-job-træning, jobrotation og K.W. Bruuns egen kompetenceuddannelse.

K.W. Bruun Graduate, K.W. Bruun Academy og Leadership Acceleration

I erkendelse af hvor vigtigt det er for K.W. Bruuns 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. Talenterne skal tilegne sig en dyb og tværgående forståelse for vores forretningsmodel og processer og dermed kvalificere sig til ledelses- og specialtjenerposter i koncernen. Samme mål har koncernen med K.W. Bruun Academy, som er målrettet unge mennesker, der allerede er ansat i et af selskaberne.

Leadership Acceleration Programme (LAP) er målrettet ledere med et højt fagligt niveau og et stærkt kommercielt mindset. Programmet er et toårigt forløb og har til formål at forberede deltagerne til at kunne overtage vitale ledelsespositioner i virksomheden.

Eleverpladser

Vi ønsker at støtte alle unge mennesker uanset akademisk niveau. Hvert år har vi derfor minimum 1-2 elever inden for handel og kontor.

Når arbejdslivet ændrer sig

Vi ønsker, at det skal være attraktivt at fortsætte et aktivt arbejdsliv længst muligt. Derfor tilbyder K.W. Bruun en seniorordning tilpasset den enkeltes behov og ønsker. Medarbejdere, der pensioneres fra et selskab i koncernen,

kan optages i K.W. Bruuns Seniorklub, som tilbyder spændende aktiviteter og adgang til personalegoder.

I de situationer hvor det er nødvendigt at opsiges en eller flere medarbejdere, sker dette på en ordentlig og respektfuld måde, og de berørte medarbejdere hjælpes så vidt muligt videre i deres karriere.

MEDARBEJDERTRIVSEL

I K.W. Bruun prioriterer vi løbende medarbejdertrivsel højt. Vores medarbejdere skal være glade for at gå på arbejde, føle sig motiverede og engagerede.

Trivselsundersøgelse

Hvert år gennemføres en trivselsundersøgelse enten i form af CARE-måling eller tilfredshedsundersøgelse, der har til hensigt at afdække medarbejdertilfredsheden samt eventuel mistrivsel. For at sikre medarbejdernes fortrolighed udføres tilfredshedsundersøgelsen af en uvildig tredjepart, mens CARE-måling er en intern undersøgelse, der i 2023 udsendes tre gange.

Sociale relationer og aktiviteter styrker fællesskabet

Som et led i arbejdet med Excitement i CARE-værdisættet har koncernen etableret et eventteam, der har til formål at arrangere tværgående aktiviteter, som skal bidrage til at styrke kulturen og de sociale relationer og derigennem opretholde medarbejdertrivsel og det gode arbejdsmiljø.

Sygefravær

Vi følger sygefraværet nøje, da det sammen med trivselsundersøgelserne er vigtige indikatorer for medarbejdertrivslen både fysisk og psykisk. Koncernens sygefravær på 3,2% i 2022 er højere i forhold til 2021, hvor det samlede sygefravær var på 2,1%. Dette skyldes, at Quickpoint, med et sygefravær på 4,2%, nu indgår i beregningen – uden Quickpoint var sygefraværet på 2,8 i 2022. Stigningen,

eksklusive Quickpoint, på 0,7 procentpoint i sygefraværet skyldes logistikelskaberne samt to langtidssygemeldinger (ej stressrelateret) i K.W. Bruun Automotive. Sygefraværet ligger fortsat under branchegennemsnittet på 3,2% for almindeligt funktionærkontorarbejde (2021) i Danmark og lidt højere end branchegennemsnittet på 4,1% for mekanikere (2021). jf. Netstat.

Personaleomsætning

Personaleomsætningen i de forskellige selskaber er ligeledes en indikator for medarbejdertrivsel. Vi følger også denne udvikling tæt. Koncernens personaleomsætning ligger i 2022 på 37% inklusive Quickpoint og 31% eksklusive Quickpoint, hvilket er en stigning i forhold til 2021, hvor den lå på 26%.

Stigningen på 5 procentpoint er blandt andet begrundet i høj udskiftning på vores danske lager, hvor størstedelen af vores udenlandske medarbejdere kun var ansat i kort tid. Jf. DA's jobskiftestatistik for 2021 er gennemsnittet for region Hovedstaden 34,5%, og vi ligger dermed lavere.

PENSIONS- OG FORSIKRINGSFORHOLD

Fra ansættelsesstart får alle medarbejdere automatisk en attraktiv pensionsordning via PFA. Foruden pensionsordning tilbydes også en ulykkesforsikring og en helbreds-sikring, som omfatter tab af erhvervssevne, kritisk sygdom, psykologhjælp og en forebyggende helbredsordning. Helbredssikringen omfatter tillige medarbejdernes børn op til 24 år.

EN SUND OG SIKKER ARBEJDSPLADS

I K.W. Bruun tilbyder vi 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, medmindre der er særlige arrangementer.



DHL i Fælledparken 2022

Ligeledes tilbyder koncernen en række sundhedsfremmende initiativer og en varieret, sund kost i kantinen.

Arbejds miljøorganisation

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.

CASE



KONCERNENS FONDE

ÅRLIGE DONATIONER

Hvert år uddeler de to ejerfonde i K.W. Bruun-koncernen; Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun & Hustrus Familiefond donationer til en række udvalgte organisationer, som ligger virksomheden og Bruun-familien særligt på sinde. I 2022 donerede fondene til 24 almennyttige organisationer.

En ekstraordinær donation blev i 2022 øremærket Ukraine via tre udvalgte organisationer; Unicef, Enjoying Life, Danish Support Group Ukraine, hvor K.W. Bruun & Cos donation blandt andet gjorde en betydelig forskel for mine-rydning i krigshærgede regioner.

Stressberedskab

Selskabets arbejdsmiljøgruppe fungerer også som beredskabsudvalg, der skal tilsikre, at medarbejderne er opmærksomme på stresssymptomer hos kolleger. Ved stresssymptomer iværksættes de nødvendige foranstaltninger for at undgå sygdom.

Førstehjælp og sikkerhed på arbejdspladsen

På alle K.W. Bruuns lokationer er der placeret hjertestarter. 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. Der afholdes tillige årlige førstehjælpskurser.

PERSONALEFOND OG ØVRIGE DONATIONER

K.W. Bruun-gruppens Personalefond

Koncernens personalefond er oprettet i 1983 med en formue skænket af K.W. Bruun & Co A/S. De senere år har K.W. Bruun & Co 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 og i nogle tilfælde også til medarbejdernes nære familie.

Øvrige donationer

Koncernen donerer 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, Læger uden Grænser, Natteravnene, Danske Hospitalsklovne, Cystisk Fibrose Foreningen og Landsforeningen mod Spiseforstyrrelser og Selvskade.

I 2022 gav K.W. Bruun & Co A/S en ekstraordinær donation på 3,9 mio.kr. øremærket Ukraine.

MENNESKERETTIGHEDER

Siden virksomheden blev grundlagt for mere end 100 år siden, har tilfredse medarbejdere været en af de vigtigste forudsætninger for vores succes. Vi sætter mennesker i centrum af vores forretning, og vi stræber efter at skabe en åben, ærlig og inkluderende virksomhedskultur.

MANGFOLDIGHED OG IKKEDISKRIMINATION

Vi ønsker at tiltrække dygtige medarbejdere. Alle stillinger i koncernen bliver besat ud fra en helhedsbetragtning af faglige og personlige kvalifikationer. I december 2022 implementerede vi værktøjet Develop Diverse, som har til formål at sikre, at vores tekster, herunder tekster til website, stillingsannoncer og øvrige employer branding-tiltag formuleres inkluderende, så vi kan tiltrække de bedste kandidater uanset køn, alder, etnicitet, religion, handicaps m.m.

REKRUTTERING

Ved hver ansættelse eller intern jobrotation foretager vi en personvurdering med grundighed, kvalitet 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 alle ansøgere får en tryk og positiv oplevelse gennem forløbet og fortsat ser os som en attraktiv arbejdsplads.

KRÆNKENDE ADFÆRD

K.W. Bruun ønsker at opretholde et trykt arbejdsmiljø, og krænkende adfærd, herunder mobning, sexchikane og

sexisme, tolereres ikke. Det er muligt fra januar 2023 at indberette alvorlige tilfælde via koncernens nye whistleblowerline.

KØNSFORDELING I LEDELSEN

K.W. Bruun tilstræber at være en mangfoldig arbejdsplads, herunder at opnå en ligelig kønsfordeling, hvor forskellighed i teams og ledelsesgrupper anses som en styrke, som både fremmer kultur og tolerance og samtidigt bidrager positivt til nytænkning, effektivitet, kvalitet og et bedre beslutningsgrundlag.

K.W. Bruun & Co koncernbestyrelse – øverste ledelsesorgan

I lighed med 2021 består K.W. Bruun & Co's koncernbestyrelse af syv bestyrelsesmedlemmer, hvoraf to er kvinder.

K.W. Bruun & Co opfylder hermed kriterierne for ligelig kønsfordeling i øverste ledelsesorgan i henhold til Erhvervsstyrelsens lovkrav om måltal og politikker.



Koncernbestyrelsen har vurderet, at den nuværende sammensætning, for så vidt angår alder, kønsfordeling, uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund, er tilfredsstillende.

Øvrige ledelsesniveauer samt alle medarbejdere

På tværs af hele K.W. Bruun-koncernen tilstræbes en 60/40 repræsentation af kønnene på alle ledelsesniveauer og i den samlede gruppe af medarbejdere. I den øvrige ledelse for koncernen eksklusive Quickpoint udgør kvindelige ledere 24%, hvilket er samme niveau som i 2021. Inklusive autoværkstedskæden Quickpoint udgør antal kvindelige leder 17%. Den øvrige ledelse er personer med ledelsesansvar, som referer til direktionen eller en afdelingsleder. Den øvrige ledelse er opgjort ved antal head counts.

Koncernen fortsætter med at prioritere kvindelige kandidater, hvis der er to lige kvalificerede kandidater, og den ene er en kvinde, indtil kønsfordelingen er 60/40 i det enkelte selskab. Dette gælder også ansættelser i ikkeledende positioner. Derudover prioriteres ansættelse af højtuddannede kvinder for på sigt at kunne rekruttere internt til øvrige ledelsesniveauer.

Kønsfordelingen generelt i koncernen inklusive Quickpoint udgør henholdsvis 27% kvinder og 73% mænd i 2022. Eksklusive autoværkstedskæden Quickpoint er kønsfordelingen 35% kvinder og 65% mænd som er samme niveau som 2021.

GDPR OG DATAETIK

I K.W. Bruun er vi dataansvarlig for både kunde- og medarbejderdata, og det er i den forbindelse vores ansvar at beskytte disse data for at værne om den registreredes ret til respekt for privatliv og beskyttelse af personoplysninger, jf. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Det er vigtigt for os, at vores kunder, medarbejdere og andre interessenter har tillid til vores håndtering af



K.W. Bruun-koncernens hovedkontor på Ryvangs Allé i Hellerup

persondata og herunder, at vi overholder gældende lovgivning, følger udviklingen og udviser god dataetik.

GDPR

Vi er bevidste om vores behandling af persondata, vores ansvar og om de risici, som enhver behandling af persondata medfører, og om de konsekvenser, der kan indtræffe ved et brud på persondatasikkerheden. Vi har derfor gennemført foranstaltninger for at minimere eller eliminere risici. For at sikre beskyttelse af de data vi behandler, har vi implementeret en række politikker, forretningsgange og procedurer, ligesom 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.

Dataetik

I K.W. Bruun har vi i takt med digitaliseringen og den hastige teknologiske udvikling fokus på optimering af vores digitale forretningsmodeller, så vi effektivt kan levere en tidssvarende professionel og målrettet oplevelse og service. Ved igangsættelsen af nye aktiviteter eller udvikling af nye digitale løsninger sker der altid overvejelser af de persondata, der vil indgå, den behandling data vil indgå i, hvem der vil have adgang til data m.m. Derudover har vi fokus på at sikre, at det kun er de til formålet nødvendige data, der indsamles, og at vores digitale løsninger besluttet på et grundlag, der også tager afsæt i menneskene bag vores data. Fra et dataetisk perspektiv lægger vi vægt på en datahåndtering, der har fokus på værdierne: tillid, datakvalitet og gennemsigtighed.

→ **Politik for dataetik**

VI TAGER ANSVAR

I K.W. Bruun ønsker vi at bidrage til en lavere miljø- og klimabelastning og har fokus på at introducere miljøvenlige biler og reservedele inden for de rammer, som produkterne og leverancerne fra koncernens leverandører tillader. Koncernen tager ansvar for miljøet i alt lige fra fokus på cirkulær økonomi i eftermarkedet til transport i vores logistikcentre til affaldssortering i koncernen.



MILJØ

Hver dag tænker vi på miljøet og tilstræber at tage ansvar for miljøet i alt lige fra affaldssortering til transport af biler og reservedele til, hvordan vi økonomiserer varme- og udluftningssystemerne i vores bygninger. Ikke mindst er vi bevidste om den effekt, vores kerneprodukter har på miljøet.

SIKRE PRODUKTER

Distribution af nye biler og originale reservedele bidrager til et mere bæredygtigt samfund i Danmark og Sverige. Blandt andet udgør en mere sikker bilflåde en øget trafikikkerhed. Derudover 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 side¹, er antallet af trafikdræbte i EU heldigvis faldet med 36% fra 25.568 i 2010 til 19.900 i 2021². I Danmark er tallet faldet fra 255 i 2010 til 154 i 2022³, og i Sverige er antal trafikdræbte faldet fra 297 i 2010 til 220 i 2022⁴.

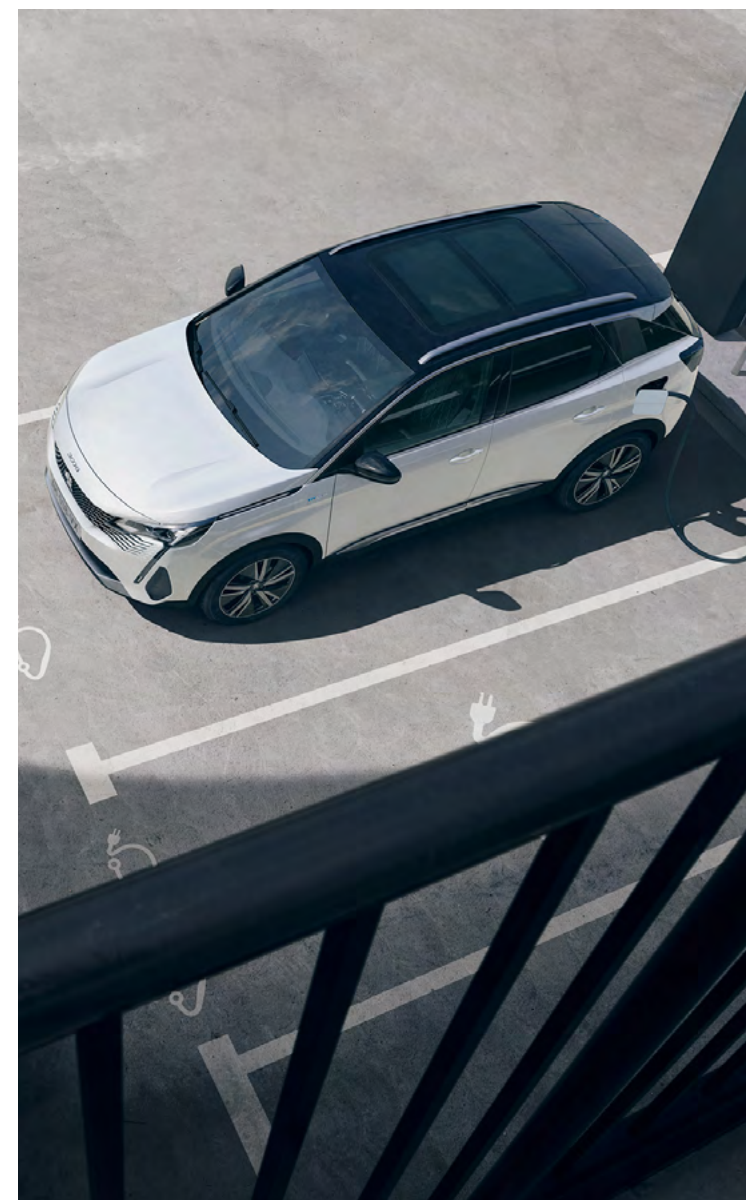
De europæiske bilproducenter har fortsat stort fokus på at øge trafikikkerheden. Organisationen ACEA, European Automobile Manufacturers' Association, som er en af de største aktører i den europæiske transportsektor, har sammen med andre aktører i branchen underskrevet en hensigtserklæring om at arbejde frem mod helt at eliminere fatale trafikulykker i år 2050.

CO₂ - OG ANDEN EMISSION FRA BILER

K.W. Bruun følger både Stellantis' og den generelle europæiske bilindustris udvikling tæt. Her er der på baggrund af EU's skærpede lovkraav et stærkt commitment til at reducere udledningen af drivhusgasser. Som en del af lovkraavet foreskriver EU derfor et udledningsmål for CO₂. Det tidligere mål blev implementeret i 2015 og dikterede, at nye biler i gennemsnit maksimalt måtte udlede 130 gram CO₂ pr. kørt kilometer. I 2021 blev kraavet til udledning af CO₂ skærpet yderligere til maksimalt 95 gram CO₂ pr. kilometer i EU. Stellantis og Mitsubishi Motors Europe arbejder målrettet for også at imødekomme de fremtidige skærpedelser af udledningskraavene.

Udover at vi som koncern kan stå inde for de produkter, vi distribuerer, sørger vi også for, via vores forhandlernetværk, 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 emission.

For at leve op til CAFE (Clean Air For Europe)-kraavene fra Europa Kommissionen, har Stellantis 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.

På reservedelssiden arbejdes der målrettet med cirkulær økonomi, hvor reservedele bliver indsamlet fra forhandlernetværket og sendt ned til fabrikken for reparation og solgt som en "remanufactured spare part" med fuld garanti til en reduceret pris. I 2022 udgjorde remanufactured spare parts 6,7% af omsætningen på eftermarkedet. Målet for 2023 er 10%.

BÆREDYGTIGHED I LOGISTIKCENTRE

Koncernens logistiklagre i Danmark og Sverige har stor fokus på bæredygtighed i alt fra affaldssortering, genanvendelse, transport og energi. Alle transporter optimeres med fuld volumen, og alt affald, der kan genanvendes, bliver genanvendt, hvilket gælder f.eks. plast, metal og træ. Paller og papkasser, som modtages fra Stellantis, genbruges ved forsendelse af tilbehør og reservedele til forhandler og værksteder. Der arbejdes løbende på grønne tiltag, hvor der blandt andet i Danmark i 2022 er indført 18 grader på lagrene. I Sverige undersøges mulighederne for installation af solceller.

SKROTNING OG GENANVENDELSE

K.W. Bruuns ansvar for miljøet fortsætter til den dag, bilen er udtjent. Da K.W. Bruun er medlem af det landsdækkende ophuggeretværk Dansk Bil-retur, garanteres bilejerne en gratis, miljøvenlig skrotning og en genanvendelse på 95%.

Tryksager

Som et led i vores bestræbelser på at belaste miljøet mindst muligt har vi over de seneste år reduceret vores produktion af tryksager til kunder og forhandlere markant. Medio 2022 overgik K.W. Bruuns bilmærker fra trykte instruktionsbøger til, at instruktionsbøger kun er tilgængelige online. Vi vil fortsat have stort fokus på reduktion af tryksager og fysiske kampagnematerialer i øvrigt.

ANTI-KORRUPTION

K.W. Bruun er en professionel, ærlig og troværdig koncern, arbejdsgiver og forretningspartner. Vi tager derfor stærk afstand fra enhver form for korrupsion og bestikkelse og stræber efter at forebygge og undgå enhver påvirkning af ikkeforretningsmæssige hensyn og interesser.

COMPLIANCE OG FORRETNINGSETIK

Alle medarbejdere i koncernen skal overholde landets love og bestemmelser og forventes at være fortrolige med love, der vedrører egne specifikke arbejdsområder. Det forventes tillige, at alle overholder koncernens Business Ethics, politikker og retningslinjer.

BEKÆMPELSE AF KORRUPTION OG BESTIKKELSE

Korrupsion kan have alvorlige konsekvenser for medarbejdere og koncern og for de fundamentale værdier i vores samfund. K.W. Bruun forbyder alle former for korrupsion og accepterer heller ikke omstændigheder, der kan skade vores omdømme.

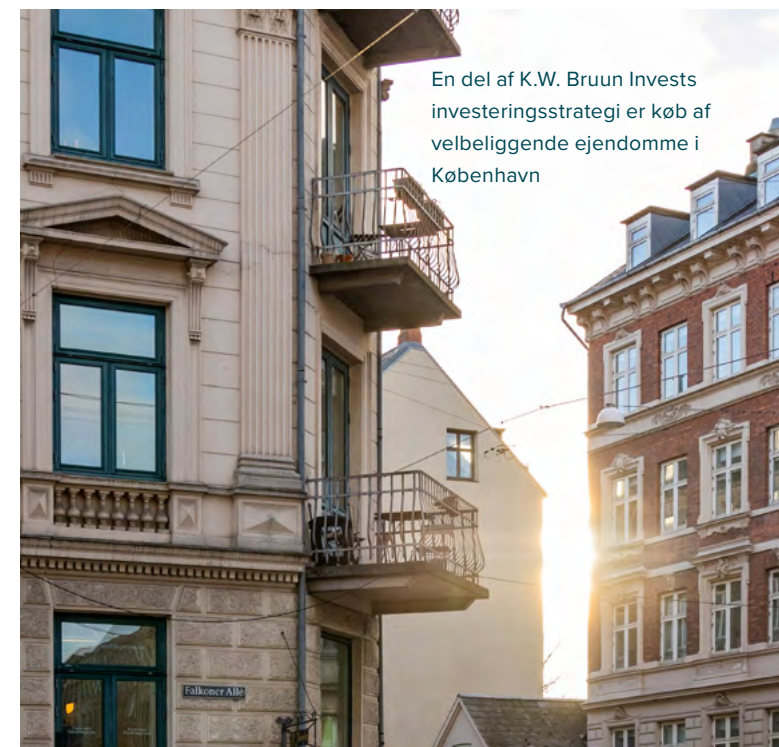
Korrupsion er misbrug af betroet magt for egen vindings skyld og kan blandt andet bestå i underslæb, bedrageri, afpresning og bestikkelse. Vi må aldrig tilbyde eller acceptere betaling eller love, give, bede om eller modtage upassende gaver, rejser, hotel, returkommission, genstande og tjenester for at sikre en konkurrencefordel eller for egen vindings skyld. Indirekte korrupsion gennem tredjepart er på lige fod uacceptabel og har samme alvorlige konsekvenser som direkte korrupsion.

KONKURRENCELOVSOVERTRÆDELSE

I K.W. Bruun tror vi på fair og åben konkurrence, hvor vores konkurrencefordele hentes i kvaliteten i vores arbejde fremfor ved uetisk og ulovlig forretningspraksis. Vi skal være med til at sikre den frie konkurrence og særligt sikre overholdelse af lovgivningen på området. Vi må aldrig indgå i konkurrencebegrænsende aftaler eller praksis, herunder pris aftaler med forhandlere, kartelordninger, misbrug af dominerende stilling og misbrug af økonomisk afhængighed. Det er muligt fra januar 2023 at indberette kendskab til eller mistanke om brud på konkurrencereglerne via koncernens nye whistleblowerline, hvor der også kan indberettes anonymt.

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. Offentligt ansatte må som udgangspunkt aldrig modtage gaver eller andre fordele – uanset værdien. Det gælder også invitationer til arrangementer.



En del af K.W. Bruun Invests investeringsstrategi er køb af velbeliggende ejendomme i København

ANSVARLIGE INVESTERINGER

I K.W. Bruun Invest investeres der i værdipapirer, alternative investeringer og ejendomme efter en langsigtet og formuebevarende investeringsstrategi. Selskabets investeringspolitik inddrager samtidig fokus på bæredygtige investeringer og investering i selskaber, som i deres forretningsdrift fokuserer på miljømæssig bæredygtighed, sociale forhold og god selskabsledelse, og som opfylder gældende principper for FN's ansvarlige investeringer eller FN's Global Compact. K.W. Bruun Invest er overbevist om, at selskaber som fokuserer på ESG og bæredygtighed vil være værdiskabende for aktionærer, medarbejdere og samfundet.

ANSVARLIG SKAT

Det er K.W. Bruun-koncernens mål at være i overensstemmelse med relevante myndigheders krav herunder at betale den korrekte skat efter de gældende skatteregler. Det er en obligatorisk del heraf at bidrage med skattebetalinger i de lande, hvor K.W. Bruun har aktivitet for derigennem at bidrage til samfund og landenes udvikling.

Skattepolitikken har en eksplicit målsætning om, at hvert selskab i K.W. Bruun betaler korrekte skatter og afgifter, hvilket bidrager til finansiering af samfundets udvikling. Koncernens skattepolitik og skattepraksis medvirker herved indirekte til opfyldelse af flere af FN's 17 verdensmål primært nr. 16 om ansvarlige institutioner og nr. 17 om partnerskab for bæredygtig udvikling.

Skatteplanlægningen sker med begrundelse i kommercielt betingede forhold og ikke i et ønske om at arbejde med aggressiv skatteplanlægning. K.W. Bruun anvender ikke skatteincitamerter og har ikke aktiviteter i skattelylande, som findes på EU's liste over jurisdiktioner*, der ikke er åbne for fair beskattning, eller som fremmer skadelig skattebegunstigelse.

Ud over selskabsskat i Danmark og Sverige, og en betydelig aktivitet med afgifter og registreringsafgift i Danmark, har K.W. Bruun momspligtigt salg og betaling af beskattet løn, der alle bidrager med indtægter til skattemyndighederne i de lande, hvor koncernen har selskaber og aktivitet.

Det er K.W. Bruun koncernens politik at samarbejde med myndigheder med gensidig respekt, transparens, faglig sparring og udvise tillid via en åben og konstruktiv dialog. Sparring med myndighederne sker centralt i de lande, hvor K.W. Bruun har selskaber og aktiviteter, som er relevant i forhold til de kommercielle aktiviteter.

Håndtering af skat er forankret i ledelsen af K.W. Bruun. Forankringen sker i selskabernes ledelseslag, det vil sige fra bestyrelse, topledelse, audit komité og videre til forretningsfunktionerne i hvert koncernselskab. Efterlevelse og fortolkning af skattereglerne betyder, at K.W. Bruun til enhver tid har en målsætning om at være i "grøn zone", så der ikke kan opstå en bevidst unddragelse af skatte- eller afgiftsbetaling.

→ **Skattepolitik**

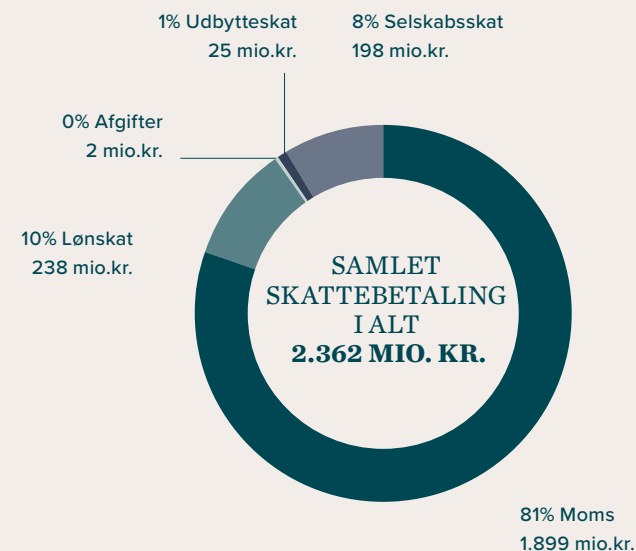
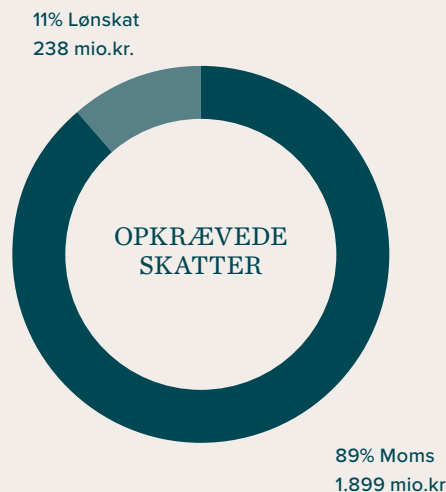
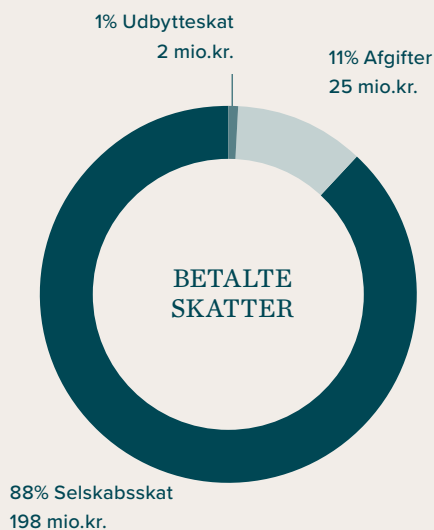
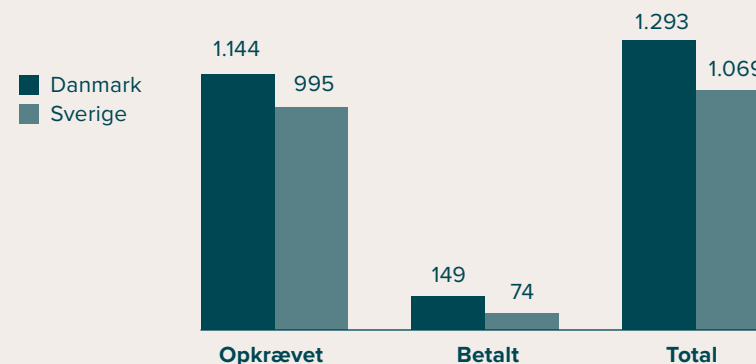


* <https://www.consilium.europa.eu/da/policies/eu-list-of-non-cooperative-jurisdictions/>

K.W. Bruun & Co A/S er i 2021 den 29. største selskabsskatteyder i Danmark.

I 2022 er koncernens samlede skattebidrag på 2.362 mio. kr. Udover selskabsskat så omfatter skattebidraget medarbejderbeskatning, udbytteskat, moms og afgifter. Hertil kommer dansk registreringsafgift betalt af bilforhandlerne i forbindelse med indregistrering af koncernens bilsalg.

2022 SKAT OG AFGIFT MIO. KR.



RISICI, HANDLING, RESULTAT 2022 OG MÅLSÆTNING 2023

Et vigtigt aspekt af vores samfundsansvar er at kortlægge de risici, der er forbundet med vores aktiviteter. Formålet er at forebygge risici og identificere potentielle forbedringsområder.

Vi har identificeret potentielle risici inden for Arbejdstagerrettigheder, Menneskerettigheder, Miljø og Antikorruption, som vi med vores tilgang til vores samlede samfundsansvar samt indsatsen tilstræber at minimere eller eliminere.

CASE



WHISTLEBLOWERLINE

ÅBEN OG ANSVARLIG VIRKSOMHEDSKULTUR

I K.W. Bruun tror vi på, at vi kommer længst med en åben, ansvarlig og tillidsfuld kultur, hvor ingen vender ryggen til, hvis ansatte eller koncernens integritet bliver udfordret.

Som led i CARE-lanceringen blev K.W. Bruun whistleblowerline udarbejdet i 2022 med lancering i januar 2023.

ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Område	Risici	Handling
Medarbejdertrivsel og udviklingsmuligheder	Medarbejdere, der mister deres engagement eller ikke får indfriet deres ambitioner, kan mistrives og udløse dårligt samarbejde. Konsekvensen heraf kan være øget sygefravær og deraf øget arbejdspress på øvrige medarbejdere, ligesom en konsekvens kan blive højere personaleomsætning.	<p>Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og follow-up.</p> <p>CARE ledertræning og værdispil.</p> <p>Internt talentudviklingsprogram med 9 deltagere.</p> <p>Udvikling af whistleblowerline og Business Ethics.</p>

Resultater i 2022

Vi vurderer, at vores tilgang til arbejdstagerrettigheder og aktiviteter i løbet af året har bidraget til at opretholde et godt arbejdsmiljø med attraktive medarbejderforhold i 2022.

For at forebygge covid-19-smittespredning via arbejdspladsen har langt størstedelen af medarbejderne arbejdet hjemmefra fra december 2021 til marts 2022. 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 blev gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i 2022, hvor responsraten var på 79%, hvilket anses for tilfredsstillende. På en skala fra 1-7, hvor 7 er højest, var den generelle tilfredshed med at være ansat i K.W. Bruun-koncernen steget fra 5,6 i 2019 til 6,2 i 2022, hvilket er en meget tilfredsstillende udvikling. Efterfølgende er der afholdt opfølgingsmøder, hvor der er udarbejdet afdelingsvise handlingsplaner, som imødekommer eventuelle udfordringer i den enkelte afdeling.

Med det formål at være en sund og inspirerende arbejdsplads blev koncernens kerneværdier, CARE 2.0, lanceret i efteråret 2022 og indeholdt aktiviteter som ledertræning, dilemmatræning og værdispil.

Der blev i 2022 iværksat et internt talentudviklingsprogram med ni deltagere. På Leadership Acceleration Programme deltog én medarbejder, og der var ansat en kontorelev.

Personalefonden har igen i 2022 ydet støtte til medarbejdere, og ejerfondene, Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun og Hustrus Familiefond har uddelt legater til 24 udvalgte foreninger og organisationer. K.W. Bruun & Co har tillige doneret 3,9 mio.kr. til Ukraine.

Målsætning i 2023

Vi forventer at opstarte 2-3 talentudviklingsforløb i 2023, og der vil være 1-2 elever ansat. På Leadership Acceleration programme vil der ikke være nogen nye deltagere.

CARE 2.0 værdiforankring kører videre i 2023 med det formål at styrke kultur og trivsel yderligere. Der er i den forbindelse udviklet et nyt program, CARE-måling, der på leder- og afdelingsniveau har til formål at skabe dialog og åbenhed. CARE-målinger udsendes tre gange i 2023 med afdelingsmæssig follow-up.

Der er i 2022 arbejdet på færdiggørelse af koncernens whistleblowerordning og Business Ethics med henblik på lancering hhv. januar og april 2023.

Der vil i begge ejerfonde, Ragnhild Bruuns Fond og Direktør K.W. Bruun og Hustrus Familiefond, igen i 2023 blive uddelt legater, ligesom personalefonden igen vil yde hjælp og støtte til nuværende og tidligere medarbejdere i koncernen.



MENNESKERETTIGHEDER

Område	Risici	Handling
Rettigheder	Fordi vi opererer i en mandsdomineret verden, vurderer vi, at der er risiko for ulige kønsfordeling, ligesom der er risiko for manglende mangfoldighed i rekrutteringsforløbet. Konsekvenserne ved manglede diversitet kan være ineffektive teams, nedgang i performance og innovative tiltag, samarbejdsproblemer og mistrivsel.	<p>HR har i alle rekrutteringer fokus på koncernens mål om 60/40 kønsfordeling</p> <p>Develop Diverse værktøj til optimering af tekster inklusive jobannoncer til at være inkluderende.</p> <p>Udvikling af whistlebloweline og Business Ethics.</p>

Resultater i 2022

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende menneskerettigheder i K.W. Bruun i 2022.

Koncernen prioriterer ansættelse af højtuddannede kvinder for på sigt at kunne rekruttere internt til øvrige ledelsesniveauer. Pr. 31. december 2022 er andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer 24%. Kønsfordelingen generelt i koncernen udgør 35% kvinder og 65% mænd, som er samme niveau som 2021*.

Målsætning i 2023

Vi ønsker, at andelen af kvindelige medarbejdere i 2023 skal være stigende med minimum et procentpoint.

Der er i 2022 arbejdet på færdiggørelse af koncernens whistleblowerordning og Business Ethics med henblik på lancering hhv. januar og april 2023.

* Ekskl. autoværkstedskæden Quickpoint

Område	Risici	Handling
GDPR og dataetik	Risici omfatter trusler i form af f.eks. hackerangreb og menneskelige fejl. Enhver trussel, hvis den indtræffer, kan få konsekvenser for de personer, som vi behandler data om, og den kan lede til brud på de registreredes rettigheder i form af f.eks. misbrug af personernes data, identitetstyveri eller, at de forurettede udsættes for uønsket markedsføring.	<p>Retningslinjer der skal sikre, at alle behandlingsaktiviteter udføres i overensstemmelse med lovgivningen og vores øvrige interne retningslinjer.</p> <p>Løbende GDPR-medarbejdertræning.</p> <p>Udvide GDPR-teamet med en svensk medarbejder.</p> <p>Gennemføre foranstaltninger hos vores forhandlernetværk.</p>

Resultater i 2022

I 2022 har vi fortsat arbejdet med at gennemføre foranstaltninger for at minimere eller eliminere de risici, der er identificeret ved vores arbejde med persondata. Vi har fortsat arbejdet med at udbygge de retningslinjer, som skal understøtte, at aktiviteter udføres i overensstemmelse med lovgivningen, og vores interne retningslinjer i øvrigt. Vi har desuden udvidet GDPR- og compliance-teamet med en svensk medarbejder, som er fuldt dedikeret til den svenske del af forretningen, og som arbejder ud fra samme tilgang. I K.W. Bruun ser vi arbejdet med GDPR som et samfundsansvar, hvorfor vi også har gennemført foranstaltninger hos vores forhandlernetværk, så vi beskytter persondata ikke blot der, hvor vi er ansvarlige, men også hvor forhandlerne er ansvarlige.

Målsætning i 2023

Vi skal fortsat sikre compliance og opdatere os med den nyeste fortolkning, viden og praksis på området. Dette vil vi gøre ved blandt andet at afholde træning af de medarbejdere, der arbejder med persondata. Vi vil ligeledes udbygge brugen af vores GDPR-kontrolsystem i takt med, at nye aktiviteter opstartes, herunder import af eventuelle nye mærker samt etableringen af Classic Car House. I 2023 tager vi en nyt GDPR-E-learning-plattform i brug, som skal anvendes til løbende GDPR-træning og onboarding af nye medarbejdere. Der vil tillige være fokus på at øge medarbejdernes kendskab til vores dataetiske værdier.

MILJØ

Område	Risici	Handling
Indfrielse af CO ₂ -aftryk	Eksterne begivenheder med indflydelse på inflation, energikrise, forsyningskrise og nedgang i forbrugertillid kan medføre forsyningsknaphed, produktions- og distributionsproblemer og generel nedgang i markedet, hvilket kan få den konsekvens, at vi skaber en større klimapåvirkning end forventet.	Overholde månedlige CO ₂ -mål udstedt af Stellantis.



Resultater i 2022

Med indsatsen i 2022 har K.W. Bruun fortsat en miljømæssig forsvarlig linje ved blandt andet reduktion af el- og varmemeforbrug, affaldshåndtering og reduktion af madspild i kantinen.

I eftermarkedet udgjorde remanufactured spare parts en stadig større del og udgjorde 6,7% af eftermarkedets omsætning.

Medio 2022 overgik K.W. Bruuns bilmærker fra trykte instruktionsbøger til online instruktionsbøger. Der blev på flere af koncernens lokationer foretaget energibesparende tiltag som f.eks. varmereduktion til 18 grader på lageret i Greve, lyskilder er udskiftet og en række lyssensorer opsat, hvor det blev fundet hensigtsmæssigt.

K.W. Bruun har i 2022 øget andelen af el- og hybridbiler i Danmark fra 20% til 22% i 2022. I Sverige gik andelen fra 25% til 45%. 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 2023

K.W. Bruun 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 2023 vil lancere flere nye el- og plugin-hybrid-biler. Generelt kan vi på alle mærker tilbyde et miljøvenligt bilprogram og forventer, at vores el-/hybridsalg vil stige yderligere i det kommende år, så salget vil udgøre en endnu større andel af koncernens samlede person- og varebilssalg.

Remanufactured spare parts forventes at udgøre 10% af vores omsætning på eftermarkedet.

På logistiklageret i Sverige undersøges muligheden for installation af solcelleanlæg.

ANTI-KORRUPTION

Område	Risici	Handling
Korruption	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 m.m. Dårlig omtale og skadet renommé kan skabe en sårbar virksomhedskultur, have indflydelse på employer-branding samt skabe mistrivsel og nedgang i medarbejdertilfredshed.	Udvikling af whistleblowerordning og Business Ethics.

Resultater i 2022

Vi har ikke kendskab til overtrædelser vedrørende korruption og bestikkelse i koncernen i 2022.

K.W. Bruuns datterselskab Interdan Leasing A/S, der tidligere har været underlagt hvidvasklovens regler som følge af sit udbud af finansielle leasingaftaler, har indstillet aktiviteten og er under frivillig likvidation, da K.W. Bruun har besluttet, at man ikke længere ønsker at drive forretning inden for området.

Målsætning i 2023

Vi vil fortsætte med at tage afstand fra korruption og bestikkelse og fortsat arbejde med at undgå enhver påvirkning herfra. Der er i 2022 arbejdet på færdiggørelse af koncernens whistleblowerordning og Business Ethics med henblik på lancering hhv. januar og april 2023.



KONCERNDATA

	2020	2021	2022*	
			Ekskl. Quickpoint	Inkl. Quickpoint
Arbejdstagerrettigheder				
Sygefravær	1,9%	2,1%	2,8%	3,2%
Personaleomsætning	19%	26%	31%	37%
Menneskerettigheder				
Kvindelige ledere	23%	24%	24%	17%
Kvindelige ansatte	36%	35%	35%	27%**
Miljø				
El/hybrid-andel af samlet salg	10%	22%	32%	32%
Remanufactured spare parts	3%	4%	7%	7%

* 100% ejerskab i Quickpoint i 2022

** Værkstedskæden Quickpoint har 156 ansatte: 141 værksted / 15 hovedkontor.

Mekanikerfaget er hovedsageligt mandsdomineret, og koncerndata vises derfor med og uden Quickpoint. I Quickpoint udgør kvindelige ansatte i autoværksteder 2% og på hovedkontor 40%.

REGNSKABSPRAKSIS I FORHOLD TIL KONCERNENS IKKEFINANSIELLE NØGLETAL

Sygefravær

KPI'en er baseret på data fra det interne HR-system, hvori alle medarbejdere registrerer sygefravær.

Personaleomsætning

KPI'en er baseret på data fra det interne HR-system, hvor alle tilgange og afgang af medarbejdere registreres.

Kønsfordeling

KPI'en er baseret på data fra det interne HR-system, hvor alle medarbejdere er registreret inklusive køn.

El/Hybrid andel

KPI'en er i relation til Danmark baseret på data fra bilstatistik.dk, der trækker data fra Køretøjsregistret, hvor alle danske køretøjer registreres. Svensk data indhentes fra Vroom, der vedligeholder indregistreringsdata for det svenske marked.

Remanufactured spare parts

KPI'en er baseret på omsætningen af renoverede reservedele i forhold til den totale reservedelsomsætning.



K.W. BRUUN