

Engströms

Hållbarhetsredovisning 2022



Engströms

Innehåll

Innehåll	1
VD-ord.....	2
Om hållbarhetsredovisningen	2
Om Engströms	2
Hållbarhet på Engströms.....	5
Dialog med våra intressenter	5
Väsentlighetsanalys	6
Övergripande hållbarhetsstyrning.....	6
Väsentliga fokusområden	6
Riskhantering.....	7
Hälsa och säkerhet.....	8
Utbildning och kompetensutveckling	11
Mångfald, jämställdhet och anti-diskriminering	12
Affärsetik, mänskliga rättigheter och antikorrupcion	13
Kundsäkerhet	14
Miljömässig hållbarhet.....	15
GRI Index.....	20

VD-ord

Vi tror att hållbarhet i alla led är en förutsättning för att nå framgång på framtidens mobilitetsmarknad. En hållbar lönsamhet går hand i hand med såväl social som miljömässig hållbarhet. En hållbar lönsamhet ger oss handlingsfrihet i händelse av negativa och affärsmodellskritiska förändringar i vår omvärld.

Som företag tar vi ansvar för våra medarbetares fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Vi tror att medarbetarnas välbefinnande och trivsel är avgörande för vår förmåga att nå våra strategiska mål.

Vi ser det som en självklarhet att följa gällande miljölagstiftning och leva upp till våra gemensamma klimatmålsättningar. Vi strävar hela tiden efter att göra ett så litet klimatavtryck som möjligt i vår verksamhet. Vi är transparenta i våra ambitioner inom miljöområdet och ställer höga krav på oss själva i vårt fortsatta miljöarbete.

Det är vår övertygelse att för framtiden gäller fokus på kvalitet och hållbarhet i alla led, vi ska hela tiden ligga steget före våra branschkollegor i allt vi företar oss.

Henrik Jedberger, VD

Om hållbarhetsredovisningen

Engströms hållbarhetsredovisning följer redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI) Standards nivå Core. Engströms första hållbarhetsredovisning togs fram 2017. Denna redovisning och all information i rapporten avser räkenskapsåret januari till december 2022 om inte annat anges och omfattar hela Bil AB Josef Engström inklusive dotterbolagen Engströms Finans AB, Engströms Bil AB, Fastighets AB Josef Engström och Engströms Lastbilar AB (hädanefter Engströms). Bolaget avser att årligen avge en hållbarhetsrapport i samband med koncernens årsredovisning. Redovisningen har inte varit föremål för extern granskning. Hållbarhetsredovisningen utgör Engströms formella hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen och utgör en del av förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för Bil AB Josef Engström räkenskapsår 2022.

Om Engströms

Engströms är en svensk privatägd företagsgrupp som drivs av tredje generationen Engström. Koncernen har anor från 1920-talet och har idag försäljnings- och serviceverksamhet i Linköping, Vimmerby, Kisa och Västervik. Engströms Bil är en auktoriserad återförsäljare och serviceleverantör av Audi, Volkswagen, Škoda, SEAT, CUPRA och Volkswagen Transportbilar. Engströms Lastbilar är återförsäljare av Scania Lastbilar och tillhandahåller service och reparationer av lastbilar, påbyggnad och släp, samt försäljning av reservdelar och tillbehör. I Vimmerby och Linköping drivs i anslutning till verkstaden en lastbilstvätt. I Linköping drivs, i anslutning till försäljnings- och serviceverksamheten, en Gulf drivmedelstation samt en högtrycksbiltvätt.

För totalt antal anställda, nettoomsättning och kapitalbalans (balansräkning) se Engströms Årsredovisning.

Vår värdegrund

Inom Engströms har vi ett antal värderingar som är viktiga för oss och som vi inte kompromissar med. Den är vår kompass i vardagen och hjälper oss att hålla en gemensam riktning i allt vi gör. För att nå vår vision lever och leder vi utifrån våra tre grundläggande värderingar (**HEM**):

- ✓ **Hållbarhet:** Tillsammans skapar vi ett hållbart Engströms i alla led och över tid med utgångspunkt i tydliga ekonomiska, sociala och miljömässiga målsättningar.
- ✓ **Engagemang:** Vi har ett positivt och värdeskapande förhållningssätt, präglad av pålitlighet och hjälpsamhet med kundupplevelsen i fokus.
- ✓ **Mod:** Som ledare och medansvariga har vi modet att ta oss an de utmaningar vi ställs inför, vi vågar utmana gamla sanningar, strukturer och arbetssätt i vår ambition att göra skillnad på framtidens mobilitetsmarknad.

Vår uppförandekod

Vår värdegrund är också utgångspunkt för vår uppförandekod. Den summerar de värderingar och principer som styr vårt förhållande till medarbetare, kunder, affärspartners, investerare och andra intressenter. Uppförandekoden finns att läsa i sin helhet på Engströms hemsida.

Vår vision, uppdrag och strategiska fokusområde

Vår vision beskriver vart vi är på väg med Engströms och tar ut vår riktning framåt. Vårt uppdrag och våra strategiska mål beskriver hur vi ska ta oss dit. Tillsammans är de våra verktyg för att nå dit vi vill.

Vår vision är att med engagerade medarbetare och entusiastiska kunder tillsammans forma framtidens hållbara mobilitet.

Vårt uppdrag är att tillhandahålla hållbara mobilitetslösningar med kundupplevelsen i fokus.

Vårt strategiska mål är ett framtids säkrat Engströms ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv.

Strategiska fokusområden



Vår vision, uppdrag och strategiska mål bryts ner i en strategiplan med tre fokusområden som hjälper oss att göra rätt prioriteringar - som team och medarbetare. För varje fokusområde finns övergripande mål som bryts ned i delmål för våra team och medarbetare. Varje medarbetare ska ha tydliga personliga mål. Då kan vi alla på bästa sätt bidra till företagets övergripande mål, varje dag. Målen tas fram och utvecklas inom vårt ordinarie arbete.

Strategiska målområden	Målbild 2024
Engagerade medarbetare	<p>Engströms organisation ska vara rustad att möta snabba och affärsmodellskritiska förändringar i vår omvärld i syfte att bibehålla och utveckla vår attraktivitet som arbetsgivare, vår konkurrenskraft och lönsamhet. Genom väldefinierade roller, arbetssätt och processer har vi säkerställt en hållbar lönsamhet över tid. Ett tydligt, synligt och operativt ledarskap är en förutsättning för att nå våra strategiska mål och samtidigt skapa förutsättningar för ansvarstagande (medansvariga) och engagerade medarbetare. Vårt ledarskap ska präglas av öppenhet och laganda i syfte att skapa trygghet och en känsla av att vi alla gör skillnad. För att säkerställa vårt framtida kompetensbehov arbetar vi fortlöpande med att attrahera och rekrytera de bästa medarbetarna med relevant kompetens samtidigt som vi aktivt försöker bibehålla och utveckla våra befintliga medarbetare. Engströms styrs utifrån tydliga värderingar där vår gemensamma värdegrund utgör basen för hur vi lever och leder i vardagen. Vår ambition är att fortsätta stärka vårt varumärke och vår arbetsgivarposition i regionen.</p>
Entusiastiska Kunder	<p>Vår ambition är att ständigt överträffa våra kunders förväntningar och att göra skillnad i varje kundmöte. Vem som helst kan sälja och leverera en bil eller boka och utföra en servicemarknadstjänst, skillnaden och därmed framgången ligger i med vilken känsla och inlevelse vi gör det. Vi har skapat en välkomnande och familjär känsla präglad av tillgänglighet och engagemang för våra kunder. Vår övertygelse är att genom imponerande kundmöten skapa förtroende och lojalitet och därmed en hållbar lönsamhet över tid.</p>
Hållbar lönsamhet	<p>Vi arbetar för ett långsiktigt hållbart samhälle som bygger på samspelet mellan miljömässiga, sociala och ekonomiska faktorer. Vi använder våra resurser effektivt och ansvarsfullt med hänsyn taget till dagens och framtida generationers behov. Vi har skapat en säljande och värdeskapande kultur som skapar förutsättningar för en hållbar lönsamhet över tid. Vi utvärderar ständigt nya affärsmöjligheter med ambitionen att bredda basen för vår verksamhet och därigenom skapa ytterligare intjäningsmöjligheter. En hållbar lönsamhet över tid är en förutsättning för att stå bättre rustade för samt kunna vara en relevant aktör på framtidens mobilitetsmarknad.</p>

Hållbarhet på Engströms

Dialog med våra intressenter

På Engströms har vi en öppen och kontinuerlig dialog med våra intressenter för att säkerställa förståelse för de behov, förväntningar och utmaningar som är viktigast för oss och våra intressenter. Som ett led i formaliseringen av Engströms hållbarhetsarbete genomfördes under hösten 2017 en dedikerad intressentdialog i syfte att säkerställa fokus och leda vår ansats inom hållbarhetsområdet.

Ett stort antal interna och externa intressenter deltog i dialogen, inklusive anställda, kunder, leverantörer, kreditgivare, försäkringsbolag och media. Intressentdialogen fokuserade kring 14 hållbarhetsområden längs med hela vår värdekedja - inspirerade från Global Reporting Initiative, de globala hållbarhetsmålen och FN:s Global Compact – som identifierats som relevanta för koncernen och våra intressenter.

Se tabell 1 nedan för prioriterade fokusområden per intressentgrupp.

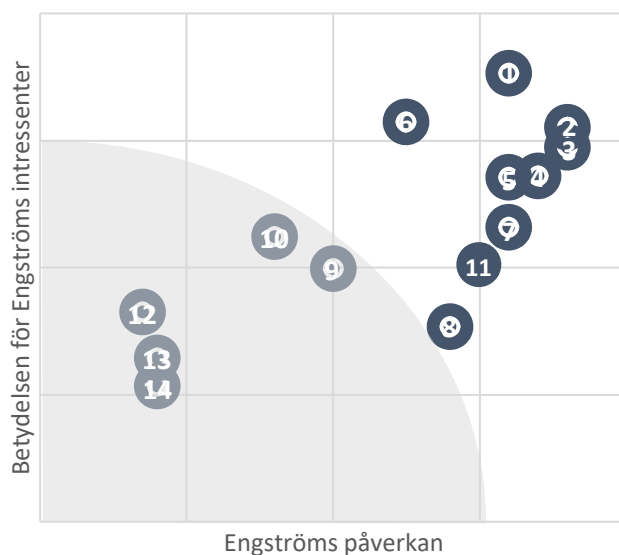
Tabell 1. Områden i fokus hos våra intressenter

	Affärsetik & Anti-korruption	Avfall	Avlopp och rening	Bidra till lokalsamhället	Energieffektivisering	Hälsa & Säkerhet	Kundsäkerhet	Materialval (miljö)	Mångfald, Jämställdhet & Anti-diskriminering	Utbildning & Kompetensutveckling	Utvärdering leverantörer (miljö)	Växthusgaser
Arbetsmarknad		✓	✓			✓			✓	✓		
Fackförbund	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Försäkringsbolag	✓	✓						✓		✓		
Generalagent & Leverantör	✓	✓						✓	✓			
Granne	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Kreditgivare	✓						✓	✓				
kunder	✓	✓	✓			✓	✓					
Medarbetare						✓	✓		✓	✓		
Media	✓					✓	✓		✓			
Yrkesskola	✓			✓						✓		

Väsentlighetsanalys

Baserat på resultatet av intressentdialogen och en bedömning av Engströms inverkan på hållbarhetsfrågorna genomfördes en väsentlighetsanalys. Denna resulterade i åtta materiella fokusområden, vilka utgör fokuset för vårt hållbarhetsarbete, våra mål vår strategi inom hållbarhet. Under 2018 har en kalibrering och validering av resultatet genomförts och baserats på ett ändrat fokus från våra intressenter har klimatpåverkan kommit upp som ytterligare ett väsentligt fokusområde.

Hållbarhetsområde	
Affärsetik & Anti-korruption	1
Hälsa & Säkerhet	2
Utbildning & Kompetensutveckling	3
Mångfald, Jämställdhet & Anti-diskriminering	4
Avfall	5
Kundsäkerhet	6
Avlopp och rening	7
Energieffektivisering	8
Växthusgaser	11
Bidra till lokalsamhället	9
Materialval (miljö)	10
Utvärdering leverantörer (miljö)	12
Utvärdering leverantörer (socialt)	13
Vattenanvändning	14



Figur 1 Engströms väsentlighetsanalys

Övergripande hållbarhetsstyrning

Vårt fokus ligger på att framtidssäkra Engströms, vi strävar mot ett hållbart Engströms i alla led. Ett hållbart Engströms omfattar såväl ekonomiska, miljömässiga som sociala perspektiv.

På Engströms arbetar vi integrerat med hållbarhetsfrågor i vårt dagliga arbete och det är en del av våra koncerngemensamma ledningssystem. Vi ska vara en förebild i vårt miljöarbete på lokal nivå utifrån våra intressenter och som företag i vår region.

Ledningsgruppen är ansvarig för koncernens hållbarhetsarbete, och i organisationen finns en ekonomichef, HR-chef och en kvalitets- och miljöchef som har en kontinuerlig uppföljning inom respektive område i hållbarhetsarbetet. Detta följs sedan upp av ledningsgruppen.

Väsentliga fokusområden

Engströms 9 identifierade väsentliga fokusområden:

Social hållbarhet

- ✓ Hälsa och Säkerhet
- ✓ Utbildning och Kompetensutveckling
- ✓ Mångfald, Jämställdhet och Antidiskriminering

Ekonomisk hållbarhet

- ✓ Affärsetik och Anti-korruption
- ✓ Kundsäkerhet

Miljömässig hållbarhet

- ✓ Avfall
- ✓ Avlopp och rening
- ✓ Energieffektivisering
- ✓ Växthusgaser

I kommande avsnitt beskriver och redovisar vi samtliga väsentliga fokusområden mer ingående. Kopplat till varje väsentligt område finns en eller flera GRI-upplysningar samt tydliga måttal för att vi ska kunna följa upp och utveckla vårt hållbarhetsarbete. I de fall det finns uppsatta mål för fokusområdet redovisas även dessa.

Riskhantering

Engströms verksamhet är precis som all verksamhet förenad med och utsatt för vissa risker. Genom att hantera dessa på ett ansvarsfullt sätt anser vi att det i dessa finns möjligheter som rätt hanterade leder till ett ökat värdeskapande.

Vårt arbete med risker utgår från olika riskidentifieringar och riskanalyser som utförs löpande och integrerat med övrig verksamhet under verksamhetsåret. Beroende på den specifika riskens karaktär och art tar vi sedan fram handlingsplaner, processer, mål och policys som syftar till att minska sannolikheten att risken inträffar och att dess påverkan, om det inträffar, blir så liten som möjligt. Detta arbete följs upp vid "Ledningens genomgång" som vi under 2022 höll vid fyra separata tillfällen för både Engströms Lastbilar och Engströms Bil.

Alla dokument och policys som berör risker i verksamheten är tillgänglig för samtlig personal på vårt intranät. På intranätet finns även en utförlig rutin för hur en riskbedömning ska gå till. I korthet innebär den att så fort någon i organisationen identifierar en risk så ska en riskutvärdering utföras – och där ett högt riskvärde uppnås måste åtgärder genomföras så snabbt som möjligt. Efter att åtgärderna genomförts görs en ny riskbedömning och beslut tas kring huruvida risken är på acceptabel nivå eller om ytterligare åtgärder behöver implementeras. Vi tillämpar också försiktighetsprincipen när osäkerhet råder om huruvida exempelvis ett nytt material eller teknik kan tänkas påverka miljö och människa. Detta innebär att vi då avstår från att använda materialet eller tekniken till dess att dess påverkan har kartlagts.

De väsentligaste hållbarhetsriskerna som identifierats under 2021 är desamma 2022 och hur vi arbetar med dessa kan ni läsa mer om nedan.

- **Brist på kompetens och svårt behålla samt rekrytera nyckelpersonal** – Engströms agerar på en starkt konkurrensutsatt marknad där det framför allt råder brist på tekniker. För att inte tappa viktig kompetens planerar vi i förväg för generationsväxlingar, vi har också nära samarbeten med lokala utbildningsinstanser vilket gör att framtidens talanger tidigt får upp ögonen för Engströms som arbetsgivare.
- **Indragning av miljötillstånd**– Våra automatiska tvättanläggningar för bilar och lastbilar är anmälningspliktiga enligt miljöbalken och våra verksamheter skulle drabbas hårt av indraget tillstånd. Då detta främst handlar om hur vi hanterar våra tvättar ut ett miljöperspektiv ser vi det som en väldigt viktig fråga, inte enbart p.g.a. den negativa ekonomiska effekten som skulle drabba oss som företag utan även för att vi som företag värnar om miljön – och vill bedriva vår verksamhet med så liten negativ påverkan som möjligt. Genom vårt miljöledningssystem hanterar vi frågan löpande och under 2022 hade vi inga anmärkningar på vårt arbete.
- **Ändrad lagstiftning, statliga bidrag och efterfrågan om ett resultat av klimatförändringarna** – Engströms verksamhet är exponerad för risk för ändrad lagstiftning avseende till exempel bränsletyper och bränsleeffektivitet vilket, positivt och negativt, kan påverka efterfrågan på olika fordonstyper. Detta ställer vidare krav på personalens kunskap och förmåga att lansera och sälja alternativa fordonstyper liksom på utbildningsnivå och kompetens för verkstadspersonalen

gällande hantering av till exempel hybrid eller elbilar. Vi hade under 2021 en ökning av andel sålda miljöklassade bilar från 27 till 36 %. 2022 fortsatte ökningen ytterligare till 44,5% laddbara hybrid och elbilar som är miljöklassade.

- **Korruptionsrisk** – Den största risken för korruptionsbrott, främst i form av mutor och bestickning, finns i vår försäljningsverksamhet samt leverantörskedja. Under 2017 konstaterade vi genom vårt riskarbete att vi behövde bli tydligare i vår kommunikation, såväl internt som externt. Därför har vi en antikorrupsionspolicy gemensam för hela Engströms. I samband med detta utbildade vi också hela vår personal i policyns innebörd och i vad som är okej och inte.
- **Risk för olyckor och försämrat välmående hos våra anställda** - Att värna om och förbättra våra medarbetares hälsa, säkerhet och välmående är en central del av vårt arbete med vår personal. Flera av våra anställda arbetar i miljöer som både kan vara potentiellt farliga och stressfyllda. Genom vårt aktiva arbete inom hälsa och välmående, med en nära relation med företagshälsovården och våra skyddsombud förbättrar vi ständigt arbetsmiljön för våra anställda.
- **Komponentbrist**- Med rådande omständigheter ute i världen med pandemi och oroligheter i Ukraina har gjort att det varit svårt att få fram både bilar och reservdelar vilket syns i våra kundsynpunkter. Leveranstiderna blir ryckiga och långa och det blir svårt att leva upp till kundernas förväntningar. Att få våra processer utvecklade för att klara detta är något vi arbetar med genom att ständigt försöka hitta förbättringar

Hälsa och säkerhet

Engströms främsta prioritet att hela personalstyrkan ska trivas och arbeta i en säker och stimulerande miljö. Vår vision beskriver tydligt - ”Med engagerade medarbetare och entusiastiska kunder formar vi tillsammans framtidens mobilitet”. Därtill har vi även en nollvision om arbetsrelaterade olyckor och vi arbetar aktivt och dagligen med att uppnå detta. Därför är det en självklarhet för oss att vi har tecknade kollektivavtal med förbund i branschen, Motorbranschavtalet, Unionen och Ledarna.

Att arbetsmiljön är säker och att personalen trivs är dessutom avgörande för att vi ska kunna attrahera rätt kompetens till bolaget och att nuvarande nyckelpersonal stannar inom organisationen, vilket är en förutsättning för att vi som organisation ska nå framgång på en starkt konkurrensutsatt marknad. Dock kan vi inte räkna med att arbetsmarknaden ska förse oss med det mest kompetenta personerna utan vi lägger stort fokus på att ständigt utveckla och vidareutbilda vår nuvarande personal samt stärka vårt arbetsgivarvarumärke för att attrahera framtida kompetenta medarbetare.

Vi samlar kontinuerligt in synpunkter från våra anställda och övervakar våra hälso- och säkerhetsinitiativ genom arbetsmiljökommitté och arbetsgrupper där vi uppmuntrar vår personal till att inkomma med nya idéer och utvecklingsförslag. Vi försöker ständigt förbättra vår verksamhet och öka delaktigheten från våra medarbetare för att skapa en så platt och öppen organisation som möjligt. Det är oerhört viktigt för att vi ska nå våra övergripande mål.

Medarbetarengagemang

Vi har under 2022 fortsatt utveckla vårt arbete med veckovisa pulsmätningar i organisationen för att följa upp och jobba med den psykosocial arbetsmiljön, samt skapa förutsättningar för medarbetarengagemang.

Det gör vi med hjälp av verktyget Winningtemp, som ger chefen stöd att i realtid följa upp sitt team och fånga upp hur de mår just nu. De får kontinuerlig feedback från teamet och kan på så sätt fånga upp förbättringar och problem i ett tidigt skede. Systemet tillhandahåller artificiell intelligens vilket innebär att när tillräckligt mycket data samlats in inom ett område hjälper systemet till med analysen och genererar insikter kopplat till teamets styrkor och framgångsfaktorer, men också de förbättringsområden som finns i teamet. På så sätt kan vi arbeta proaktivt och skapa delaktighet i teamet för att gemensamt ta ansvar för att skapa en välmående, engagerad och högpresterande arbetsmiljö. Förväntningarna är att varje chef

månadsvis ska arbeta med resultatet tillsammans med sitt team, samt hantera kommenterar och frågor veckovis efter varje utskick.

Vi använder även Winningtemp för att på övergripande nivå mäta medarbetarengagemang och det gör vi med mätetalet eNPS (employee net promoter score).

eNPS mäts genom en enda fråga "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Engströms som arbetsgivare till en vän eller bekant?" på en skala 0 till 10.

Syftet med en enda bred fråga är att den fungerar som en temperaturmätare och indikator på hur organisationen mår vid varje enskilt tillfälle. Eftersom den är så bred förmår den fånga upp det allra mesta som påverkar en medarbetare och går lätt att mäta ofta. Vi på Engströms mäter detta en gång i månaden.

Ett eNPS-värde kan vara från -100 till +100. Vad som är ett bra värde är väldigt olika i olika verksamheter, länder och kulturer men ett riktmärke kan vara att över 0 är bra, över +20 är väldigt bra och över 50 är enastående. Det övergripande målet för Engströms koncernen för 2022 var +15.

Engströms koncern landade utgående för 2022 på +22 i eNPS, se tabell 2, vilket överträffar målsättningen. Vi har under året gjort en stark resa kopplat till resultatet av eNPS från det att vi började mäta detta 2020. Vi når nu vårt övergripande mål som ligger på + 15 för 2022. Men vi är också bättre än branschen som låg på + 9. Vi ser flera förklaringar till detta, men för att nämna något är vår satsning på ledarskapet en viktig faktor. Vårt ledarskap är det som skapar förutsättningar för välmående och högpresterande team. Men vi har under året även jobbat starkt med att kommunicera och tydliggöra våra övergripande mål och skapa samsyn kring detta på alla nivåer. Ett tydligt och formulerat mål vet vi bidrar till högre engagemang och prestation, vilket vi tror är bidragande till denna utveckling.

Vi ser dock att vårt eNPS värde varierar stort i våra team, från -75 till +92. Det säger oss att vi tålmodigt måste stötta och aktivt arbeta i de team som har lägre värden och som avviker från våra mål.

Tabell 2. Medarbetarengagemang (GRI EI-2)

	2020	2021	2022
eNPS	- 3	+12	+22

Arbetsmiljö

Som en del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete har vi en övergripande arbetsmiljökommitté som träffas 2 ggr/år. Huvudsaklig uppgift är att verka för att vi har ett övergripande fungerande arbetsmiljöarbete. En koncerngemensam arbetsmiljökommitté ger oss även ett bra forum och tillfälle för kompetensöverföring och lärande mellan roller och bolag, samt säkerställer att vi arbetar på ett likvärdigt sätt utifrån vår arbetsmiljöpolicy.

Inom Engströms utför vi många reparationer och servicetjänster till våra kunder. Dessa kan om utförda på ett felaktigt sätt leda till allvarlig personskada hos våra tekniker. Därför lägger vi stor vikt vid vårt interna arbetssätt så att arbetet alltid utförs på ett kontrollerat och säkert sätt. Vi arbetar aktivt för att motverka och förebygga skador och ledningsgruppen följer tillsammans med produktionsledning regelbundet upp på koncernens olycksstatistik och övriga arbetsmiljörelaterade frågor.

Att arbetsmiljön är säker och att personalen trivs är dessutom avgörande för att vi ska kunna attrahera rätt kompetens till bolaget och att nuvarande nyckelpersonal stannar inom organisationen, vilket är en förutsättning för att vi som organisation ska nå framgång på en starkt konkurrensutsatt marknad.

Året 2022 blev ett år som präglades av riskbedömningar av arbetsmoment och många berör just arbetsmiljö vilket är en viktig del i vårt hållbarhetsarbete

Frisknärvaro

Ett av våra viktigaste nyckeltal inom hälsa och säkerhet är sjukfrånvaro, vilket är något som vi kontinuerligt följer upp och har uppsatta mål för. Inför 2021 valde vi att börja använda begreppet frisknärvaro i stället för sjukfrånvaro. Detta främst för att påverka vårt eget synsätt och tydlighet i vad vi arbetar mot och sätter mål på. Vi vill skapa bästa förutsättningar för att våra medarbetare ska vara friska och må bra, både i arbetet och privat. Vi vänder därför på måltalet och det innebär att vi för 2022 har satt upp mål enligt tabell 3.

Även korttidssjukfrånvaro (<14 dagar) följs upp kontinuerligt för att upptäcka och motverka ohälsa i ett tidigt skede. Vi har för detta utvecklat en tydlig rutin och process som styr och vägleder hur vi ska arbeta med detta och fånga upp risksignaler hos våra anställda tidigt, för att möjliggöra att rätt insatser kan sättas in så tidigt som möjligt. I årliga samtal följer vi också upp våra medarbetare utifrån Hälsokorset, där både fysisk och psykisk hälsa själv-utvärderas. Var tredje år erbjuds samtliga medarbetare även möjligheten att genomgå en hälsoundersökning för att förebygga ohälsa i våra arbetsgrupper.

Utfallet för 2022 (2021), se tabell 3, landade på en total frisknärvaro i koncernen på 95,6 % (95,7%), vilket är i linje med föregående år. Bryter vi ner detta till personalkategorierna yrkesarbetare och tjänstemän vilket är det vi målsätter, kan vi se att vi uppnår målet på yrkesarbetare och landar strax under målet på tjänstemän. 2022 inleddes med stor påverkan av pandemi och de speciella omständigheter det innebar kopplat till sjukfrånvaro. Q1 präglades av väldigt hög sjukfrånvaro, främst korttidsfrånvaro, vilket vi bar med oss under året och därför är vi glada att det ackumulerade utfallet inte blev högre trots allt.

Tabell 3. Frisknärvaro (GRI 403-2)

Frisknärvaro	Mål total frisknärvaro 2022	Total frisknärvaro 2022 (2021)
Tjänstemän	97 %	96,2 % (96,7%)
Kollektivanställda	95 %	94,6 % (94,7%)

Friskvård

En viktig del i vårt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och att jobba för en hälsofrämjande arbetsplats handlar om att ge våra medarbetare förutsättningar för hälsa och välmående. En del i det är att vi erbjuder våra medarbetare friskvårdsbidrag. När vi tittar på nyttjandegraden av detta bidrag ser vi att vi ligger på 55 % nyttjandegrad på koncernnivå, vilket är en ökning jämfört med 5 % Tittar vi på andelen utbetald ersättning i förhållande till maximalt nyttjande ligger utfallet 2022 på 33 %, vilket också är en ökning från föregående år. Detta är en utveckling i rätt riktning då gärna ser att fler medarbetare nyttjar denna förmån och prioriterar sin hälsa och välmående.

Även under 2022 anordnades Engströms Team Challenge, vilket är en friskvårdsutmaning på 6 veckor. Den syftar till att inspirera till mer rörelse och ökad hälsomedvetenhet. 63 ambitiösa och engagerade medarbetare deltog detta år och tillsammans under dessa veckor genomförde de hela 1708 träningspass med bland annat promenader, cykling, padel och golf. Dock ser vi efter ett antal år med denna typ av friskvårdsarrangemang att vi har ett minskat intresse och färre deltagare. Inför 2023 behöver vi därför hitta andra vägar att inspirera och skapa förutsättningar till rörelse och hälsa.

En annan del i vårt friskvårdsarbete är att vi var tredje år erbjuder våra anställda att delta i en Hälsoarbetsmiljö- och livsstilsundersökning. Den syftar till att kartlägga samband mellan hälsa, arbetsmiljö och livsstil, samt att motivera och inspirera våra medarbetare till ett ökat engagemang i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vi tror och hoppas att alla dessa aktiviteter och insatser ger våra medarbetare de förutsättningar som behövs för att prioritera sin hälsa och välmående.

Utbildning och kompetensutveckling

Vårt främsta verktyg för att utveckla våra medarbetare är den feedback som vi får genom de årliga medarbetarsamtalen med samtliga våra anställda. Under dessa möten som hålls av närmste ansvarig chef arbetar vi fram en utvecklingsplan för året och planerar in utbildningar efter behov och önskemål från de anställda.

I genomsnitt har våra anställda genomgått cirka 37 timmar utbildning under året. I siffrorna som presenteras i Tabell 4 visas antalet utbildningstimmar per personalgrupp. Siffrorna ligger för 2022 ligger i linje med 2021:s siffror. För våra yrkesarbetare ligger siffran fortfarande lite låg och kan förklaras med få öppna utbildningar och personalomsättning. Volkswagen Group Sweden Training Academy där större delen av våra utbildningar kopplat till vår verksamhet anordnas har endast varit öppet för utbildning i begränsad omfattning. Vissa digitala utbildningar har genomförts, men det har varit i väldigt begränsad utsträckning tyvärr. Vi är medvetna om utbildningsnivåerna och arbetar vidare med våra individuella utbildningsplaner.

Under 2022 fortsatte vår satsning på ledarutveckling i och med vårt interna ledarskapsprogram. Diplomerings av ca 40 chefer, som påbörjade utbildning under 2021, genomfördes och en ny utbildningsomgång startades med 10 nya chefer under hösten. Vi är övertygade om att denna satsning kommer stärka vår organisation att ta oss an framtidens utmaningar. Den totala utbildningstiden ligger kvar på samma nivå som föregående år och vi ser att vi inte helt har kommit ifatt med utbildningar för våra tekniker efter pandemin. Det beror till stor del på bristande utbud av kurser från fabrik, men även till viss del på vår egen utbildningsplanering. Inför 2023 är det därför stort fokus på att säkerställa att vi har rätt kompetens i våra verksamheter.

Tabell 4. Genomsnittligt antal utbildningstimmar (GRI 404–1)

	2020	2021	2022
Ledningsgruppen	30 tim	56 tim	58 tim
Tjänstemän	11 tim	32 tim	32 tim
Kollektivanställda	12 tim	22 tim	22 tim
Totalt genomsnitt:	18 tim	37 tim	37 tim

Vår omvärld förändras i allt snabbare takt vilket ställer krav på våra ledare och medarbetare att vara mer flexibla i såväl arbetssätt som processer. Förändringstakten påkallar ett ökat fokus på kompetensförsörjning, arbetsmiljö, lönesättning samt kontinuerlig utveckling av såväl individ som organisation.

Våra ledares förmåga och engagemang är avgörande för hur väl vi lyckas med våra strategiska målsättningar. Vi måste fortsätta att utveckla vårt ledarskap utifrån vår ledarvision och värdegrund. En alltmer komplex och digitaliserad omvärld ställer nya krav på våra ledare som behöver stöd och hjälp i arbetet med att ställa om sina respektive verksamheter.

Mångfald, jämställdhet och anti-diskriminering

För oss är det viktigt att arbeta med mångfald och jämställdhet speciellt då vi är i en bransch som traditionellt sett varit dominerad av män. I vår jämställdhetspolicy som företagsledningen och styrelsen

står bakom fastställer vi att Engströms ska vara en arbetsgivare och arbetsplats som erbjuder lika möjligheter till alla, oavsett bakgrund eller kön.

Mångfald och jämställdhet

Vi tror att en arbetsplats med jämn fördelning av kvinnor och män inte enbart leder till ett bättre arbetsklimat, utan att det också leder till att verksamheten som helhet presterar ett bättre resultat.

Ett exempel på initiativ och mål för att främja utvecklingen mot en mer jämställd arbetsplats och säkerställa att flera synsätt tas i beaktande i arbetet, är att minst en kvinna ska ingå i samtliga våra arbetsteam.

I bolagets styrelse sitter idag två kvinnor och två män inklusive suppleanter. Engströms ledningsgrupp förändrades under 2022, då en kvinna slutade. Det innebär att ledningsgruppen nu består av 2 kvinnor och 5 män. Inom gruppen kollektivanställda ser vi en ökning av andel kvinnor vilket förklaras av fler kvinnor på vår eftermarknad. Gruppen tjänstemän är i stort oförändrad sedan föregående år. Det är glädjande att se att vi fått in några fler kvinnor i gruppen kollektivarbetare, men vi upplever det dock som fortsatt svårt att hitta och attrahera kvinnor till våra teknikerplatser.

Tabell 5. Mångfald bland styrande organ och anställda (GRI 405–1). (2021 års resultat inom parentes)

	Styrelse	Ledning	Tjänstemän	Kollektivanställda
Könsfördelning				
<i>Kvinnor</i>	50 % (50 %)	29 % (38 %)	23 % (24 %)	8 % (6 %)
<i>Män</i>	50 % (50 %)	71 % (63 %)	77 % (76 %)	92 % (94 %)
Åldersgrupp				
<i><30 år</i>	25 % (25 %)	0 % (0 %)	12 % (15 %)	39 % (36 %)
<i>30-50 år</i>	25 % (25 %)	14 % (25 %)	52 % (55 %)	47 % (48 %)
<i>>50 år</i>	50 % (50 %)	86 % (75 %)	36 % (30 %)	14 % (16 %)

Vi på Engströms utför årligen lönekartläggningar som syftar till att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor för likvärdiga arbeten. Utgångspunkten i detta arbete är att Engströms strävar efter individuella, differentierade och marknadsmässiga löner där kvinnor och män behandlas lika. Ifall vi upptäcker osakliga skillnader i löner åtgärdas dessa enligt en handlingsplan som utarbetas speciellt anpassad efter varje fall av osakliga skillnader i lön.

En viktig del i detta arbete handlar om att arbeta systematiskt, ha tydliga riktlinjer och ha god kunskap kring lönesättning i organisationen.

Tabell 6. Kvinnors lön som andel av männens (GRI 405–2)

	<i>Kvinnors lön som andel av männens</i>		
	2022	2021	2020
Koncern utan ledning	93%	95%	97%
Ledningsgrupp (koncern)	70%	68%	74%
Tjänstemän	84%	81%	85%
Yrkesarbetare	84%	93%	90%

I koncernen kan vi se att kvinnors lön fortsätter att tappa mot männens. Det förklaras av att vi har ökat andel kvinnor på servicemarknad, vilka är yngre och med mindre erfarenhet vilket gör att lönegapet ökar. Då antalet kvinnor är relativt få organisatoriskt slår de även mer i statistiken. Männerna har i snitt 4 års längre anställningstid än kvinnorna, vilket också förklarar utvecklingen. Ett fortsatt systematiskt lönesättningsarbete ska säkerställa att vi inte får osakliga löneskillnader mellan könen framåt.

Antidiskriminering

Inom Engströmskoncernen råder en nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. I våra styrande dokument för bolaget finns en formell process och handlingsplan för hur eventuella fall ska hanteras. Däri ingår även tydlig ansvarsfördelning och kravställning på att samtliga chefer ska ha kunskap om hur arbetet med dessa frågor ska bedrivas. För oss är det otroligt viktigt att ingen ska behöva känna sig kränkt eller mobbad på jobbet. Vi ser nu att vi har ett verktyg i och med Winningtemp, vilket finns beskrivet i tidigare stycke, som ger väldigt bra förutsättningar att fånga upp detta i organisationen. Det ger medarbetare möjlighet att anonymt flagga för att kränkningar eller mobbing förekommer. Samtidigt ger det chef och HR omedelbar indikation att kränkningar eller mobbing upplevs förekomma inom sitt team. Det gör att vi i tidigt skede kan börja prata om detta i gruppen och öka kunskapen. Detta är en enorm hjälp för oss att hantera denna viktiga arbetsmiljöfråga. Utmaningen kan vara att få medarbetaren att träda ur sin anonymitet för att vi på så sätt kan utreda ärendet. Dock har vi höjt kunskapen kring kränkande särbehandling och mobbing i ett par grupper (GRI 406–1). Vi ser även att ledarskapsutbildningen gör våra chefer tryggare i att hantera denna dessa viktiga frågor.

Sammantaget följer vi upp vårt arbete genom att årligen utföra medarbetarsamtal, veckovisa pulsmätningar och regelbundna uppföljningar i arbetsmiljökommittén.

Affärsetik, mänskliga rättigheter och antikorrupktion

På Engströms strävar vi efter att alltid uppträda på ett ansvarsfullt och etiskt korrekt sätt i alla våra relationer, såväl internt som externt. Detta innebär för oss att vi har nolltolerans mot mutor, korrupktion och bestickning i alla dess former och att inga brott mot gällande mutlagstiftning eller internationella överenskommelser avseende affärsetik och mänskliga rättigheter accepteras. Varken direkt, genom vår egen verksamhet och våra egna anställda, eller hos våra leverantörer och samarbetspartners. Detta belyses också i vår uppförandekod som antogs 2021. Koden är en utgångspunkt för koncernens policys och regler. Vår uppförandekod tillämpas löpande och ses regelbundet över, för att alltid vara uppdaterad. Koden har antagits av Engströmskoncernens styrelse och kan endast upphävas eller ändras av styrelsen.

Uppförandekoden bygger, förutom på vår värdegrund, också på internationellt överenskomna regler - främst de tio principerna i FN:s Global Compact. Enligt dessa ska alla företag upprätthålla ett antal grundläggande riktlinjer som avser mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, yttre miljö och korrupktion inom de ramar de kan påverka. Kopplat till uppförandekoden finns även whistleblower eller som vi valt att kalla det "Säg Ifrån!" Under 2021 har våra medarbetare fått en genomgång av uppförandekoden och hur man ska gå till väga om man vill rapportera oegentligheter. Under 2022 har vi följt upp genomgången av wistleblower möjligheten på möte och i vår introduktion för nyanställda.

Externt påverkar vi våra leverantörer och samarbetspartners genom en nära och kontinuerlig dialog för att säkerställa att de lever upp till våra förväntningar och krav. Vi gör också årligen, som en del av det löpande arbetet inom ledningssystemet, bedömningar och utvärderingar av våra leverantörer.

Vi har vi en koncerngemensam antikorrupktionspolicy som antagits av bolagets ledningsgrupp. Samtliga anställda har informerats och utbildats i policyns innebörd och vad den innebär i praktiken i det vardagliga arbetet (GRI 205–2). Policyn finns tillgänglig för alla anställda på bolagets intranät. Vi har också identifierat respekt för mänskliga rättigheter i leverantörsled som en viktig fråga där vi kan bli tydligare i vår kommunikation, kravställning och uppföljning mot samarbetspartners och leverantörer. Vi ser att riskerna relaterade till mänskliga rättigheter, så som bristande arbetsförhållanden, ökar ju längre bak i leverantörskedjan vi kommer.

Tabell 7. Antikorruption och mutor (GRI 205–3)

	2019	2020	2021	2022
Bekräftade korruptionsfall samt vidtagande åtgärder	0 st.	0 st.	0 st.	0 st.

Engströms Bil har för sitt förhållningssätt till etik tilldelats för andra året i rad en R-licens. Detta handlar inte om värdegrundsarbete med enbart fina ord utan ett aktivt och gediget arbete där etiken får en central plats i organisationen. R-licens är en etisk kvalitetsmärkning som identifierar företag vilka har ett etiskt förhållningssätt. Företag som aktivt vill arbeta med och uppmärksamma etiken inom sin organisation. Under 2021 tilldelades även Engströms Lastbilar med denna kvalitetsmärkning vilket vi är väldigt stolta över. Nu är hela Engströms koncern R-licensierade.

Kundsäkerhet

Hos Engströms arbetar vi för att våra kunder ska kunna göra trygga och säkra affärer. Vid inlämnande av nycklar till oss ser vi till att dessa förvaras säkert inlåsta i säkerhetsklassade nyckelskåp. Utanför ordinarie öppettid har kund också möjlighet att lämna nycklar i säkerhetsklassade nyckelinkast. Våra parkeringsplatser för kund som inte hämtat sitt fordon är inhängande, kameraövervakade och patrulleras regelbundet av väktare. Vi lägger stor vikt vid personlig integritet och samtliga anställda inom organisationen har skrivit under ett sekretessavtal rörande vidare spridning av information om kund och fordon. Denna information får endast användas för arbetet.

För att en kund ska få rätt hjälp och service med sin bil finns använder vi oss av ett system som anger vilken service som ska utföras utifrån bilens behov och detta är framtaget och utprovat av tillverkaren.

Kopplat till detta finns sedan reparationshandböcker där det finns detaljerade reparationsanvisningar samt vilka specialverktyg som behövs till de specifika momenten.

Som uppföljning att service och reparation utförs på ett riktigt sätt gör vi bland annat följande:

- Egenkontroll av tekniker utförs vid varje service/reparation att alla arbeten är utförda samt gjorda på rätt sätt.
- Extern kontrollfunktion genom Dekra på utförda arbeten. Dekra gör kontroll av att beställda service/reparationer är fackmannamässigt utförda samt säkerställer att vi följer vår kontrollplan att varje tekniker ska genomgå minst 5 stickprov per år.
- Våra tekniker går kontinuerligt på utbildning och har individuella utbildningsplaner utifrån fabriken krav och standard.

Under 2022 har vi genomfört 891 kvalitetskontroller (GRI EI-1). De har utförts av tredje part (Dekra) och av egna kvalitetskontrollanter. Det är något färre har utförts jämfört med 2021. Efter avslutad kvalitetskontroll oavsett om den är utförd av oss eller tredje part görs direkt en genomgång av resultatet med utförare och chef för att direkt korrigera och förebygga genom utbildning.

Under 2021 implementerade vi 5S i vår organisation. 5S kommer från Lean och är ett sätt att systematiskt skapa ordning o reda. Fördelarna har bland annat gjort det lättare att se överlager eller för många produkter av samma sak, det minskar risken för olyckor och det bli också lättare att göra rätt. Med var sak på sin plats slipper man också lägga tid på att leta. Det har skapats en gemensam syn och blivit lättare att i små steg arbeta med ständig förbättring. Vi ser också att medarbetaren får större möjlighet att vara mer delaktig. Resultatet av 5S är mätbart i vår medarbetarundersökning, i revisionsresultat och lönsamhet.

Kundupplevelse

När allt annat är lika, är det relationen med kunden som avgör. Och ju mer digitalt vi lever, desto viktigare blir kundupplevelsen – i alla kanaler. Vi på Engströms jobbar med att i varje kundmöte imponera och bygga förtroende och lojalitet. Vi tror att det i förlängningen kommer att skapa en hållbar relation med våra kunder och lönsamhet över tid.

Under 2022 har vi utbildat runt 100 medarbetare som dagligen möter kund i vardagen i kundupplevelse. Vi har förändrat processer och tankesättet och pratar nu kundens fokus i varje möte. Vi pratar on-stage och back-stage för att tydliggöra hur viktigt det är för oss att ha "Engströms hatten på" i alla tänkbara situationer när vi möter en kund.

Under 2022 gjorde vi hela 26 djupintervjuer med några av våra kunder från både servicemarknad och bilförsäljningen. Respondenterna var kunder som svarat med 4 stjärnor, och inte 5, i våra undersökningar från generalagent. Syftet med intervjuerna är att identifiera brister i vårt kundbemötande så att vi tillsammans kan hitta vägar fram för att åtgärda det. Likt tidigare år har vi utvärderat löpande vårt arbete med kundnöjdhet genom att följa de inkommande svaren i vårt kundnöjdhetsverktyg.

I kvartal fyra startade vi Engströms Customer Care. En ny funktion som proaktivt ska kontakta kund för bokningar och för att sälja våra eftermarknadstjänster så som serviceavtal, bilvård, däck och glas. Vi tror att denna funktion kommer kunna öka vår försäljning och höja kundnöjdhet över tid.

Miljömässig hållbarhet

Vi på Engströms arbetar för en god omsorg om miljön ur ett livscykelperspektiv med ambitionen att ständigt minska vår miljöbelastning. Sedan många år är vi certifierade enligt ISO 14 001 och bedriver i enlighet med det ett systematiskt arbete med miljöfrågor. På koncernnivå finns också en gemensam miljö- och energipolicy som tydligare fastställer att vi ska medverka till en långsiktig hållbar utveckling genom att aktivt driva ett miljö- och energiarbete med ständiga förbättringar inom bland annat försäljning av miljöklassade fordon, resursanvändning och förebyggande av föroreningar. Utifrån policyn har vi fastställt 3 strategiska miljö- och energimål som en del i vår strategiplan där vi utgått från FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling.



Av den totala mängden avloppsvatten som Engströms producerar från våra verkstäder och tvätthallar ska Engströms förbättra vattenkvaliteten genom att öka mängden renat vatten och på så sätt minska föroreningarna i våra utsläpp.



Den största delen av vårt växthusgasutsläpp kommer från användning av sålda fordon och drivmedel, transporter och inköp av varor. Genom att öka försäljningen av andelen miljöklassade fordon och drivmedel, se över transporter och inköp kan vi minska utsläppen och vår negativa klimatpåverkan.



Engströms hanterar kemikalier och avfall med varierande risknivå. Genom en ansvarsfull och miljövänlig hantering samt att undvika produkter som innehåller riskminsknings- eller utfasningsämnen (enligt PRIO) kan vi bidra med att minska utsläppen till luft, vatten och mark i syfte att minimera deras negativa konsekvenser för människors hälsa och miljön.

Vår huvudsakliga miljöpåverkan uppstår i service, tvätt- och reparationsverksamheten samt från våra transporter och lokaler. De automatiska tvättanläggningarna för bilar och lastbilar är anmälningspliktiga enligt miljöbalken och vi sammanställer årligen rapporter till Linköping respektive Vimmerby kommun. Inga anmärkningar har gjorts under året på någon av våra anläggningar.

Avfalls- och avloppshantering

Våra verkstäder servade och reparerade 36 806 personbilar och 6 661 lastbilar under 2022. Detta innebar samma årstakt som 2021.

Vårt service- och reparationsarbete innebär krav på hantering av det avfall som genereras, inklusive farligt avfall. I samtliga våra anläggningar finns en väl fungerande process för avfallshantering och särskilda föreskrifter om hur avfall ska hanteras och sorteras. Vi strävar efter att återanvända eller återvinna så mycket som möjligt av vårt avfall och i dagsläget har vi en återanvändnings- och återvinningsgrad på 37 % vilket ligger 8 % lägre jämfört med 2021. En stor anledning till det är att oljeavskiljare besiktats och i samband med det har de tömts och att rännor ej tömts under 2021. Detta medförde en ökning av det som gått till förbränning ökat med 33%. Positivt är att mängden deponi sjunkit med 18%. Majoriteten av det avfall som genereras, tabell 8, är relaterat till service- och reparationsverksamheten och inkluderar material så som skrot, spillolja, oljeavskiljare, slam från tvätt rännor, oljefilter och bilbatterier. Avfall så som oljeavskiljare/slam, oljefilter och däck skickas till förbränning för fjärrvärmeproduktion.

Tabell 8. Avfallshantering inom Engströms (GRI 306–2)

	2019	2020	2021	2022
Farligt avfall	365 t	456 t	462 t	486 t
Återanvändning	82 t	89 t	98 t	87 t
Återvinning	40 t	47 t	64 t	37 t
Förbränning	243 t	318 t	300 t	361 t
Total avfallsmängd (exkl. farligt avfall)	268 t	222 t	242 t	195 t
Återvinning	182 t	141 t	144 t	125 t
Förbränning	86 t	81 t	98 t	71 t

Allt avloppsvatten från våra verkstäder och tvätthallar passerar en oljeavskiljare innan det går ut till spillvattennätet. Under 2022 tvättades dessutom 14 209 fordon vid våra 3 automatiska högtryckstvättanläggningar i Linköping och Vimmerby. Detta är 0,5% minskning mot föregående år. Biltvättanläggningarna har ett föreläggande om försiktighetsmått och vi arbetar aktivt för att minska miljöpåverkan genom att använda miljöanpassade biltvättmedel.

I våra automatiska tvättanläggningar genererar vi en del förorenat avloppsvatten som förutom att gå igenom oljeavskiljaren även renas via mekanisk eller kemisk rening innan det skickas ut till spillvattennätet. Genom att tvätta i automatisk biltvätt i stället för hemma, tas stora mängder föroreningar omhand via oljeavskiljare och reningsverk. På så sätt undviks att tvättvatten innehållande däckpartiklar, olje- och bränslerester, vägmateriel, giftiga tungmetaller och tensider rinner direkt ned i dagvattensystemet och ut i våra vattendrag – och vi hjälps åt med att minska på miljöbelastningen i våra sjöar och hav.

Engströms har ett långsiktigt mål (2024) att 50 % av allt spillvatten som kommer från våra verkstäder och tvätthallar ska passera ett reningsverk. Vi började 2019 med en andel av 34 % och hamnade efter korrigering av vattenvolym enligt leverantör 2021 på 48 procent. Under 2022 gick 45% av allt vatten genom våra reningsverk. Men vi har också använt 217 m³ mindre färskvatten i våra biltvättar och totalt minskat användningen med 659 m³ vilket är positivt men påverkat procenttalet negativt. Vi ser att våra investeringar gör skillnad i Tabell 9. Under 2022 var det planerat med ytterligare investeringar i vattenrening av spillvatten för att öka andelen ytterligare. De fick tyvärr skjutas lite framåt på grund av de rådande omständigheterna ute världen.

Tabell 9. Avloppshantering inom Engströms (GRI 306–1)

	2019	2020	2021	2022
Total avloppsmängd	14 174 m ³	13 543 m ³	13 954 m ³	13 288 m ³
<i>Avloppsmängd till det kommunala avloppssystemet</i>	<i>14 174 m³</i>	<i>13 543 m³</i>	<i>13 954 m³</i>	<i>13 288 m³</i>
<i>Avloppsmängd som renas via mekanisk eller kemisk rening</i>	<i>4 821 m³</i>	<i>5 559 m³</i>	<i>6 662 m³</i>	<i>5 997 m³</i>

Energi och energieffektivisering

Energianvändningen hos Engströms består främst av elektricitet, värme, från 2020 fjärrkyla samt av fordonsbränsle relaterat till tjänstemil, transport av försäljningsbilar mellan orter samt kunders provkörningar, Tabell 10.

Under året har vi fortsatt vårt arbete med implementering av effektiviseringsåtgärder i enlighet med Engströms strategiplan avseende miljö och energi. Den ökningen vi gjort mot föregående år i Scope 1 är på grund av tjänstebilsåkning. Totalt har vi åkt 41 047 fler km än 2021 men antalet km med Elbil har ökat från 11933km till 48 902 km. Engströms har ett långsiktigt mål (2024) att minska utsläppen från tjänstebilsflottan med 10 % per år. Utfallet för 2021 blev 40 g CO₂/bil och 2022 kom vi ner i 16 g CO₂/bil vilket är en minskning med 40%

I samband med renoveringen av Hållbarhetshuset gjordes en stor investering i solceller som togs i drift i juli 2021. 1038 solpaneler har monterats på taket och uppskattningen är att produktionen av egen el på årsbasis kommer att motsvara den tänkta förbrukningen i hållbarhetshuset. Det långsiktiga målet är att Engströms 2024 ska producera 10 % egen el av den totala förbrukningen från alla 6 fastigheter. Målet för 2021 var att uppnå 5 % självförsörjandegrad och då landade det på 2% (56 397 kWh). År 2022 uppnår vi redan målet 10% för 2024 med ett resultat på 11% (380 707kwh) egenproducerad el. I början av 2023 installerar vi ytterligare 1417 paneler i Linköping. Vår totala egenproduktion beräknas då ligga på 688 100 kWh /år vilket skulle göra att Engströms beräknade totala solcellsproduktion i förhållande till beräknad förbrukning 2023 blir 33%. Vi kommer göra ytterligare solcellssatsningar på våra anläggningar i Västervik och Vimmerby under 2023.

Tabell 10. Energianvändning inom Engströms (GRI 302–1)

	2019	2020	2021	2022
Total bränsleanvändning från fossila källor	1 615 847 MJ	937 490 MJ	771 758 MJ	680 289 MJ
<i>Bensin</i>	<i>684 911 MJ</i>	<i>287 376 MJ</i>	<i>300 344 MJ</i>	<i>354 122 MJ</i>
<i>Diesel</i>	<i>930 935 MJ</i>	<i>650 115 MJ</i>	<i>471 415 MJ</i>	<i>326 167 MJ</i>
Total bränsleanvändning från förnybara källor	18 214 MJ	3 508 MJ	3 728 MJ	
<i>Etanol i bensin</i>	<i>18 214 MJ</i>	<i>3 508 MJ</i>	<i>3 728 MJ</i>	
Elektricitet och värme	23 227 369 MJ	22 412 732 MJ	25 424 665 MJ	24 336 853 MJ
<i>Elektricitet</i>	<i>11 668 118 MJ</i>	<i>11 343 841 MJ</i>	<i>11 728 757 MJ</i>	<i>12 307 460 MJ</i>
<i>Fjärrvärme</i>	<i>11 559 251 MJ</i>	<i>10 827 115 MJ</i>	<i>12 778 952 MJ</i>	<i>11 051 849 MJ</i>
<i>Fjärrkyla</i>		<i>241 776 MJ</i>	<i>916 956 MJ</i>	<i>977 544 MJ</i>
Total energianvändning	24 861 430 MJ	23 353 731 MJ	26 200 151 MJ	25 017 142 MJ

Växthusgasutsläpp

Från 2020 har Engströms börjat med en utökad rapportering om växthusutsläpp som även inkluderar Scope 3-utsläpp, se Tabell 11. Rapporterade Scope 1-utsläpp avser direkta utsläpp från källor som ägs eller kontrolleras av Engströms, d.v.s. köldmedia, bränsleförbrukning för fordon och transport av försäljningsbilar. Våra Scope 2-utsläpp avser indirekta utsläpp från energianvändningen i våra fastigheter inklusive förbrukad elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla. Scope 3-utsläpp avser indirekta uppströms och nedströms växthusgasutsläpp. Uppströms utsläpp härrör från inköp av varor och tjänster inkl. bilar och lastbilar, energirelaterade utsläpp, transport och distribution, avfallshantering, affärsresande och anställdas pendling. Nedströms utsläpp härrör från användning av sålda drivmedel och slutbehandling av bilar och lastbilar.

Sverige ligger långt framme i klimatomställningen och elektrifiering sker på bred front, när fossila bränslen byts mot el. Även i transportsektorn har omställningen börjat, men fortfarande står den för en stor andel av Sveriges nationella utsläpp och är starkt beroende av fossila bränslen. Vi ser att intresset är stort för vårt sortiment av miljöklassade fordon. Andel sålda miljöklassade nya bilar har ökat och målet för 2022 var en andel på 60 % och slutade på 44,5 % vilket är en ökning med 8,5% mot föregående år och 17,5% mot 2021. Att vi inte nådde fram till vårt mål berodde främst på följderna av politiska beslut och materialbrist för tillverkningsfabrikerna som varit tvungna att minska på produktionstakten. Försäljningen av nya miljöklassade lastbilar är fortfarande försiktig. Under 2022 såldes 2 miljöklassade lastbilar av totalt 50 och målet för 2022 var 7 miljöklassade lastbilar. Det finns intresse för eldrivna lastbilar men få har vågat ta steget.

Då vi ser att antalet fossildrivna fordon på vår marknad fortsätter minska så ökar efterfrågan på att kunna ladda sina fordon med el. Försäljningen av el från laddstolpar i Västervik, Vimmerby och Linköping har från 2020 till 2021 ökat från 68 670 kWh till 199 043 kWh. 2022 ökade vi försäljningen ytterligare och året på 257 710 kWh. Vi har nu tagit bort vår biogaspump på macken i Linköping och ersätter den med snabbaddare. På Lastbilar i Linköping är nu den första laddaren för lastbilar uppe.

Minskningen inom Scope 3 för 2022 beror förändringen i kategori 1 och 10. I kategori 1 att våra fastigheter inte krävt några ändringar eller reparationer och i kategori 10 användning av sålda fordon.

Tabell 11. Växthusgasutsläpp (GRI 305–1, 305–2, 305-3)¹

Enhet ton CO ₂ e	2020	2021	2022
Scope 1	66,3	52,8	65

Scope 2	239,2	290,4	245,2
Scope 3	217 068,7	231 373,1	201 999,8
1-Inköp av varor och tjänster	5 389,9	6 485,5	5 548
2-Inköp av levererade fordon	20 503,6	20 083,6	18 468,6
3-Energirelaterade utsläpp	76,7	88,1	84,4
4-Uppströms transport och distribution	31 130,8	30 367,2	30 299,4
5-Avfall	15,1	12,9	13,0
6-Affärsresande	2,3	2,9	2,3
7-Anställdas pendling	579,6	573,2	555,2
10-Användning av sålda drivmedel och fordon	157 972,6	172 401,5	145 807,5
12-Slutbehandling fordon	1 398,1	1358,2	1221,1
Utom Scope	1,1	1,6	1,6
Biogena utsläpp (inblandning etanol)	1,1	1,6	1,6

¹ Engströms växthusgasutsläpp beräknas i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) och vi tillämpar operationell kontroll som konsolideringsmetod. Basåret för vår rapportering är 2017 vilket är det första året för vilket Engströms beräknar växthusgasutsläpp för koncernen. Engströms Scope 2-utsläpp enligt den plastbaserade metoden är 334 672 (376 711 2021) kg CO₂e. Separerat inom Scope 2 är det fördelat på följande sätt. Elektricitet: 45 811 kg CO₂, Fjärrvärme: 284 517 kg CO₂e, Fjärrkyla 4 345 CO₂e. 2022 har fjärrvärme på verkan minskat medan fjärrkyla och elektricitet ökat lite.

Aktivitetsdata är baserad på information från fakturor, realtidsmätare och leverantörer. Leverantörsspecifika utsläppsfaktorer samt faktorer från SCB och Defra (2021) med GWP-värden från Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC, Fourth Assessment Report (AR4) over a 100-year period) används för beräkningar. Energiomvandlingar görs baserat på offentligt tillgängliga konverteringsfaktorer. Växthusgaserna som inkluderas i rapporteringen är koldioxid (CO₂), metan (CH₄) och kväveoxid (N₂O) med undantag för plastbaserade utsläpp för elektricitet vilka baseras på enbart koldioxid.

Växthusgaskvantifieringar innehåller inneboende osäkerheter till följd av den ofullständiga vetenskapliga kunskap som används för att fastställa utsläppsfaktorer och de värden som krävs för att kombinera utsläpp av olika gaser. För kategori 1 och 4 är inte alla områden medtagna då det i vissa fall varit svårt att få fram information.

GRI Index

Engströms hållbarhetsredovisning är inspirerad av redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI). I detta GRI-index beskrivs var GRI-information kan hämtas i denna Hållbarhetsredovisning 2022.

GRI Standard	Upplysningar	Sida	Kommentar
Allmänna upplysningar			
GRI 102: General Disclosures 2016	102-1 Organisationens namn	2	
	102-2 Varumärken, produkter och tjänster	2	
	102-3 Huvudkontorets lokalisering	23	
	102-4 Verksamhetsländer	2	
	102-5 Ägarstruktur och bolagsform	2	
	102-6 Marknader där bolaget är verksamt	2	

102-7	Bolagets storlek	2	Totalt antal anställda, nettoomsättning, kapitalbalans (balansräkning) hänvisas till Årsredovisningen.
102-8	Information om arbetsstyrkan		Hänvisas till Årsredovisningen.
102-9	Leverantörskedja	2	
102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar under redovisningsperioden
102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning	5	
102-12	Externa initiativ	14	Samarbete med yrkesskolor på orterna vi verkar genom att erbjuda praktikplatser, sommarjobb samt utbildning av lärare. Samarbete med Novahuset, en ideell förening som erbjuder stöd och rådgivning till utsatta personer.
102-13	Medlemskap i organisationer	8	Medlemmar i Motorbranschens Riksförbund
102-14	Uttalande från VD	2	
102-16	Värderingar, principer, standarder och beteende	3	
102-18	Styrningsstruktur	2	
102-40	Intressentgrupper	5	
102-41	Kollektivavtal	8	
102-42	Identifiering och urval av intressenter	5	
102-43	Metod för intressentdialog	5	
102-44	Viktiga områden som har lyfts via kommunikation med intressenter	5	
102-45	Enheter som ingår i redovisningen	2	
102-46	Process för definition av redovisningens innehåll	6	
102-47	Väsentliga fokusområden	3,6	
102-48	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter	19	
102-49	Förändringar i rapporteringsomfattning eller avgränsningar		Inga förändringar i rapporteringens omfattning eller avgränsningar
102-50	Redovisningsperiod	2	
102-51	Tidpunkt för senaste redovisningen	2	
102-52	Redovisningscykel	2	
102-53	Kontaktperson för rapporten	23	
102-54	Påståenden om rapportering i enlighet med GRI Standards	2	
102-55	GRI index	18	
102-56	Policy för extern granskning	2	

GRI Standard	Upplysningar	Sida	Kommentar
Väsentliga fokusområden			
Affärsetik och antikorrupktion			
205: Antikorrupktion			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	13
	103-2	Policy och styrning	13
	103-3	Granskningsförfarande	13
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2	Kommunikation och utbildning kring antikorrupktion	14
	205-3	Korrupsionsincidenter	14
Energieffektivisering			
302: Energi			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	17
	103-2	Policy och styrning	17

	103-3	Granskningsförfarande	17	
GRI 302: Energy 2016	302-1	Energianvändning inom organisationen	18	
Växthusgasutsläpp				
305: Utsläpp				
GRI 103: Management Approach 2019	103-1	Förklaring till området och omfattning	18	
	103-2	Policy och styrning	18	
	103-3	Granskningsförfarande	18	
GRI 305: Emissions 2019	305-1	Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	19	
	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	19	
GRI 305: Emissions 2019	305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	19	
Avfall samt Avlopp och rening				
Avlopp och avfallshantering				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	16,17	
	103-2	Policy och styrning	16,17	
	103-3	Granskningsförfarande	16,17	
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-1	Utsläpp till vatten, per kvalitet och recipient	17	
	306-2	Avfall, per avfallstyp och bortskaffningsmetod	16	
Hälsa och säkerhet				
Hälsa och säkerhet i arbetet				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	8	
	103-2	Policy och styrning	8	
	103-3	Granskningsförfarande	8	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2016	403-1	Representation av arbetstagare i formella gemensamma hälsa- och säkerhetskommittéer mellan arbetsgivare och -tagare	9	
	403-2	Typ av skada, omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro och antal arbetsrelaterade dödsfall	10	Rapportering omfattar enbart sjukfrånvaro
Utbildning och kompetensutveckling				
Utbildning och kompetensutveckling				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	11	
	103-2	Policy och styrning	11	
	103-3	Granskningsförfarande	11	
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	11	Rapportering omfattar inte uppdelning per kvinnor och män
Mångfald, Jämställdhet & Anti-diskriminering				
Mångfald och jämställdhet				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	12,13	
	103-2	Policy och styrning	12,13	
	103-3	Granskningsförfarande	12,13	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Mångfald bland styrande organ och anställda	13	
	405-2	Löneförhållande mellan kvinnor och män	13	
Icke-diskriminering				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	13	
	103-2	Policy och styrning	13	
	103-3	Granskningsförfarande	13	
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1	Diskrimineringsincidenter och korrigerande åtgärder	13	
Kundsäkerhet				
Kundsäkerhet				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	14	
	103-2	Policy och styrning	14	
	103-3	Granskningsförfarande	14	
	EI-1	Antal kvalitetskontroller	15	

Kontaktperson

Henrik Jedberger, VD
henrik.jedberger@engstromsbil.se

Adresser

Engströms Bil AB

Huvudkontor

Allén 70	Roxtorpsgatan 2-8	Hultsfredsvägen 14
593 61 Västervik	581 19 Linköping	598 40 Vimmerby

Engströms Lastbilar AB

Allén 70	Roxtorpsgatan 20	Södra Industrigatan 4	Storgatan 65
593 61 Västervik	582 73 Linköping	598 40 Vimmerby	590 39 Kisa

Fastighets AB Josef Engström

Roxtorpsgatan 2-8
581 19 Linköping

Engströms Finans AB

Allén 70
593 61 Västervik

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Bil AB Josef Engström, org.nr 556489-5992

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Västervik den 11 April 2023

Auktoriserad revisor