

Engströms

Hållbarhetsredovisning 2025



Engströms

Innehåll

Innehåll.....	1
VD-ord	2
Om hållbarhetsredovisningen	2
Om Engströms	3
Hållbarhet på Engströms.....	6
Dialog med våra intressenter	6
Väsentlighetsanalys.....	7
Övergripande hållbarhetsstyrning	7
Väsentliga fokusområden	7
Riskhantering	8
Hälsa och säkerhet	9
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

Vårt strategiska mål är att skapa ett framtidssäkrat Engströms ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv. Vi är helt övertygade om att hållbarhet i alla led är en förutsättning för vår framgång.

Som företag tar vi ansvar för våra medarbetares fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Vi tror att engagerade medarbetare genom välbefinnande och trivsel är helt 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, en förutsättning för att attrahera och bemanna organisationen med rätt kompetens i framtiden.

Johan Milered, VD

Om hållbarhetsredovisningen

Engströms hållbarhetsredovisning följer redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI), Standards nivå Core. Redovisningen avser räkenskapsåret januari till december 2025 och omfattar moderbolaget Bil AB Josef Engström med dotterbolagen Engströms Bil AB, Engströms Lastbilar AB, Fastighets AB Josef Engström samt Engströms Finans AB. Hållbarhetsredovisningen avges årligen i samband med avgivandet av koncernens årsredovisning. Redovisningen har inte varit föremål för extern granskning. Hållbarhetsredovisningen utgör Engströms formella hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen och är en del av förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för moderbolaget Bil AB Josef Engström.

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, Västervik, Vimmerby och Kisa. Engströms Bil AB är auktoriserad återförsäljare och serviceleverantör för Audi, Volkswagen, Skoda, Seat, Cupra, Volkswagen Transportbilar och KGM

Engströms Lastbilar AB är återförsäljare för Scania Lastbilar och bedriver service och reparationer av lastbilar, släp och påbyggnationer samt försäljning av reservdelar och tillbehör. I anslutning till lastbilsverkstäderna i Vimmerby och Linköping drivs lastbilstvättar. På personbilsanläggningen i Linköping finns en Gulf drivmedelsstation med såväl fossila drivmedel som laddmöjligheter (el). Här finns också en personbilstvätt. För information om antal anställda, nettoomsättning och balansomslutning hänvisas till Engströms Årsredovisning.

Vision, uppdrag och mål.

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. Vår vision och vårt uppdrag bryts ner i strategiska mål, som i sin tur bryts ned i mer konkreta och kortsiktiga mål för våra team och medarbetare per verksamhetsområde. Varje medarbetare ska ha tydliga personliga mål. Då kan vi alla på bästa sätt bidra till företagets övergripande och långsiktiga mål, varje dag på jobbet. Målen tas fram och utvecklas inom vårt ordinarie arbete.

VISION
Med engagerade medarbetare och entusiastiska kunder formar vi tillsammans framtidens hållbara mobilitet.

STRATEGISKT MÅL
Ett framtidssäkrat Engströms ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv.

UPPDRAG
Vi tillhandahåller hållbara mobilitetslösningar med kundupplevelsen i fokus.

VÄRDEGRUND
Hållbarhet. Engagemang. Mod.

KUNDLÖFTE
En vän på vägen.



Hållbar lönsamhet

Entusiastiska kunder

Engagerade medarbetare

Engagerande ledarskap

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, präglat 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 framtidssäkrat 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 2025
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, arbets sätt 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 alltid överträffa kundernas förväntningar och göra varje möte meningsfullt. Att sälja en bil eller utföra en servicetjänst kan många göra – men det som verkligen gör skillnad är hur vi gör det.</p> <p>Med engagemang, närvaro och en varm, familjär atmosfär skapar vi relationer som bygger förtroende och lojalitet. Våra kunder ska känna sig välkomna, sedda och trygga hos oss. Genom att imponera i varje kundmöte skapar vi långsiktiga relationer och 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 utveckla vår verksamhet, detta genom affärsutveckling 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. 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 på 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.

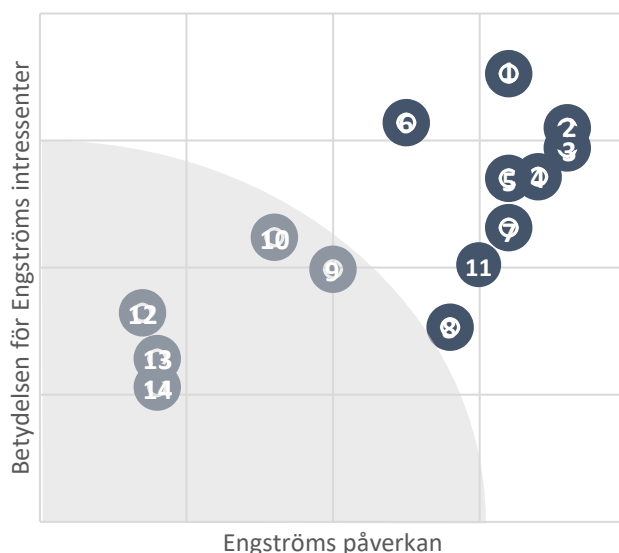
Tabell 1. Områden i fokus hos våra intressenter

	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".

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 2025 är desamma för 2026. 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 inom servicemarknad. 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 2025 tog vi beslut att byta vår Lastbilstvätt i Linköping under 2026.
- **Ändrad lagstiftning, statliga bidrag och efterfrågan som 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 i

alternativa fordonstyper liksom på utbildningsnivå och kompetens för verkstadspersonalen gällande hantering av till exempel hybrid eller elbilar.

- **Korruptionsrisk** – Den största risken för korruptionsbrott, främst i form av mutor och bestickning, finns i vår försäljningsverksamhet samt leverantörskedja. Därför har vi en antikorrupsionspolicy gemensam för hela Engströms. I samband med den togs fram utbildade vi också hela vår personal i policyns innebörd och i vad som är okej och inte. Vi utbildar även all ny personal i samband med introduktionen om policys och uppförandekod.
- **IT-säkerhet** - är avgörande för att skydda företagets data och system från hot och attacker. Vår strategi syftar till att skapa en robust säkerhetsram som skyddar företagets tillgångar och säkerställer kontinuitet i verksamheten. Riskbedömningar har gjorts och den inkluderar både externa och interna hot. Exempel på risker är Ransomware, artificiell intelligens, åtkomstkontroll, nätverkssäkerhet och skydda vår data.
För att skydda oss gör vi flera insatser med bland annat regelbundna utbildningar av vår personal och vidareutvecklar vår beredskapsplan.
- **Risk för olyckor och försämrat välmående hos våra anställda** - Att värna om och skapa förutsättningar för våra medarbetares hälsa, säkerhet och välmående är en central del för att vara en professionell och attraktiv arbetsgivare. Flera av våra anställda arbetar i miljöer som både kan vara potentiellt farliga och även stressfyllda. Genom ett tydligt fokus och ett aktivt arbete inom hälsa och välmående och i nära samarbete med företagshälsovård och våra skyddsombud strävar vi efter att ständigt förbättra arbetsmiljön för våra anställda.

Hälsa och säkerhet

Engströms främsta prioritet att våra medarbetare 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 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 kompetenta medarbetare utan vi lägger stort fokus på att ständigt utveckla och vidareutbilda vår nuvarande personal, samt sträva mot att 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 följer kontinuerligt upp hur vår organisation mår för att skapa bästa möjliga förutsättningar för medarbetarengagemang – en avgörande faktor för att nå våra övergripande mål. Detta gör vi med hjälp av Winningtemp, som ger chefer stöd att i realtid följa teamens välmående och fånga upp både förbättringsområden och utmaningar i ett tidigt skede. Genom löpande feedback och AI-baserad analys genereras insikter om teamens styrkor, framgångsfaktorer och utvecklingsområden, vilket möjliggör ett proaktivt och inkluderande arbetssätt för en välmående, engagerad och högpresterande arbetsmiljö.

På övergripande nivå mäter vi medarbetarengagemang genom eNPS (employee net promoter score). Mätningen baseras på frågan: "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Engströms som arbetsgivare till en vän eller bekant?" och genomförs månadsvis. eNPS fungerar som en temperaturmätare på organisationens välmående och kan variera mellan -100 och +100, där värden över 0 anses bra och över +20 mycket bra.

Engströms koncern uppnådde vid utgången av 2025 ett eNPS på +5, vilket ligger under vår målsättning på +20 och är en tydlig nedgång jämfört med föregående år. Vi kan dock se att resultat per avdelning varierar stort från -41 till +88. Vi kan också se att de avdelningar med de lägsta värdena har omfattats av större organisationsförändringar som skapat en del oro och påverkar resultatet. Vi avslutade även året med personalneddragning på Engströms Bil som också påverkar resultatet. Däremot ser vi nyttan med att så frekvent ta tempen på vår organisation när det sker mycket förändringar. Det är just då det är extra värdefullt att vi i ett tidigt skede kan fånga upp feedback från våra medarbetare.

Tabell 2. Medarbetarengagemang (GRI EI-2)

	2023	2024	2025
eNPS	+9	+15	+5

Arbetsmiljö

Som en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete har Engströms en koncerngemensam arbetsmiljökommitté som sammanträder två gånger per år. Kommitténs huvudsakliga uppgift är att säkerställa ett välfungerande och strukturerat arbetsmiljöarbete i hela koncernen. Forumet möjliggör erfarenhetsutbyte, lärande och kompetensöverföring mellan bolag och roller, samt bidrar till ett enhetligt arbetssätt i linje med vår arbetsmiljöpolicy.

Inom Engströms utför vi dagligen många reparationer och servicetjänster där felaktigt utfört arbete kan medföra allvarliga personskador. Därför lägger vi stor vikt vid tydliga arbetssätt och säkra rutiner som säkerställer att arbetet utförs kontrollerat och tryggt. Vi arbetar aktivt förebyggande för att minimera risker, och ledningsgruppen följer tillsammans med produktionsledningen regelbundet upp olycksstatistik och andra arbetsmiljörelaterade frågor.

En säker och trivsam arbetsmiljö är också avgörande för vår förmåga att attrahera och behålla rätt kompetens. Det är en viktig förutsättning för långsiktig framgång i en konkurrensutsatt marknad.

Vi har nu under några år uppdaterat våra processer men med ny organisation och några byten av ledare är frågan fortfarande aktuell. Just tydlig processefterlevnad för att kunna säkerställa att kunden får vad den beställt, lönsamheten är hållbar och vi har god kontroll över belastningen på vår personal. Dessa frågor blir automatiskt strategiskt kopplade till vår hållbarhet

Frisknärvaro

Frisknärvaro är ett av våra viktigaste nyckeltal inom hälsa och säkerhet och följs upp kontinuerligt med tydliga mål. Genom att använda begreppet frisknärvaro vill vi tydliggöra vårt fokus på att skapa förutsättningar för att medarbetare ska må bra och vara friska, både i arbetslivet och privat.

Vi följer även upp korttidssjukfrånvaro för att tidigt identifiera tecken på ohälsa. Arbetet styrs av tydliga rutiner som möjliggör tidiga insatser vid behov. I de årliga medarbetarsamtalen görs en självutvärdering av både fysisk och psykisk hälsa, och vart tredje år erbjuds samtliga medarbetare en förebyggande hälsoundersökning.

För 2025 uppgick den totala frisknärvaron i koncernen till 96,8 procent (96,3 procent 2024), vilket är förbättring från föregående år. Vår strategiska målsättning uppnåddes för både yrkesarbetare och tjänstemän med marginal och är också en klar förbättring jämfört med föregående år. Vi ser det som ett resultat av ett strukturerat och aktivt rehabiliteringsarbete som gynnar både medarbetaren och företaget.

Tabell 3. Frisknärvaro (GRI 403-2)

Frisknärvaro	Mål total frisknärvaro 2025	Total frisknärvaro 2025 (2024)
Tjänstemän	97 %	98,1 % (97,7 %)
Kollektivanställda	95 %	96,4 % (95,0 %)

Hälsofrämjande insatser

För att vara en attraktiv arbetsgivare och främja en hållbar arbetsmiljö erbjuder vi våra medarbetare förutsättningar för god hälsa och välmående, bland annat genom friskvårdsbidrag.

Inför 2025 förenklades ersättningsmodellen i syfte att underlätta nyttjandet av friskvårdsbidraget. Åtgärden har gett effekt. Under 2025 ökade nyttjandegraden till 63 procent (59 procent) på koncernnivå, vilket motsvarar en ökning med 4 procentenheter jämfört med 2024. Andelen utbetald ersättning i förhållande till maximalt bidragsbelopp uppgick till 54 procent, jämfört med 37 procent föregående år.

Utvecklingen bedöms som positiv och i linje med vår övertygelse om att investeringar i medarbetares hälsa är en strategiskt viktig del av vårt långsiktiga hållbarhetsarbete.

Utöver friskvårdsbidraget genomförs gemensamma hälsoaktiviteter, exempelvis deltagande i Blodomloppet, vilket kombinerar fysisk aktivitet med laganda och gemenskap. Ambitionen är att fortsatt erbjuda liknande aktiviteter kommande år.

Som en del av det långsiktiga friskvårdsarbetet erbjuds medarbetare vart tredje år att delta i en hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning. Syftet är att stärka kunskap, engagemang och motivation kring hälsa och arbetsmiljö samt att skapa förutsättningar för ett hållbart och välmående arbetsliv.

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 i år genomgått cirka 42 timmar utbildning under året. I siffrorna som presenteras i Tabell 4 visas antalet utbildningstimmar per personalgrupp. Vi kan konstatera att vi under året haft en generell ökning av utbildningstimmar per anställd och främst för våra yrkesarbetare. Denna ökning förklaras främst av att ökad tillgång på tekniska utbildningar utifrån våra behov, vilket är positivt. På tjänstemannasidan har vi 2025 genomfört utbildning i vårt egna ledarskapsprogram vilket förklarar en viss ökning inom den gruppen.

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

	2023	2024	2025
Ledningsgruppen	51 tim	51 tim	65 tim
Tjänstemän	28 tim	32 tim	33 tim
Kollektivanställda	30 tim	25 tim	30 tim
Totalt genomsnitt:	36 tim	36 tim	42 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 krav från omgivningen. 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.

I bolagets styrelse sitter idag två kvinnor och två män inklusive suppleanter och Engströms ledningsgrupp består idag av 2 kvinnor och 7 män. Gruppen yrkesarbetare och gruppen tjänstemän ser oförändrade sedan föregående år. I en tydligt mansdominerad bransch ser vi en fortsatt utmaning att attrahera och hitta fler kvinnor med rätt kompetens, framför allt till vår eftermarknad.

Tabell 5. Mångfald bland styrande organ och anställda (GRI 405–1). (2024 års resultat inom parentes)

	<i>Styrelse</i>	<i>Ledning</i>	<i>Tjänstemän</i>	<i>Yrkesarbetare</i>
Könsfördelning				
<i>Kvinnor</i>	50 % (50 %)	22 % (25 %)	21 % (24 %)	5 % (6 %)
<i>Män</i>	50 % (50 %)	78 % (75 %)	79 % (76 %)	95 % (94 %)
Åldersgrupp				
<i><30 år</i>	0 % (25 %)	0 % (0 %)	12 % (12 %)	40 % (38 %)
<i>30-50 år</i>	50 % (25 %)	44 % (25 %)	52 % (51 %)	41 % (44 %)
<i>>50 år</i>	50 % (50 %)	56 % (75 %)	36 % (37 %)	19 % (18 %)

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. I de fall 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>		
	<i>2025</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
Koncern utan ledning	96%	93%	96%
Ledningsgrupp (koncern)	87%	77%	78%
Tjänstemän	82%	80%	83%
Yrkesarbetare	94%	90%	90%

I koncernen som helhet tjänar kvinnorna i genomsnitt 96 % av männens lön (se tabell 6), vilket jämfört med föregående år är en positiv återgång i rätt riktning. Vi ser en positiv utveckling i alla personalkategorier, men en del i förklaringen ligger i en minskad andel kvinnor i koncernen.

Antidiskriminering

Engströmskoncernen har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. I våra styrande dokument finns tydliga processer och handlingsplaner för hur eventuella fall ska hanteras, med fastställd ansvarsfördelning och krav på att chefer har kunskap och förmåga att agera i dessa frågor.

För oss är det avgörande att ingen ska behöva känna sig kränkt eller mobbad på sin arbetsplats. Genom Winningtemp har vi ett viktigt verktyg för att tidigt fånga upp signaler i organisationen. Medarbetare kan anonymt uppmärksamma upplevda kränkningar eller mobbning, samtidigt som chefer och HR får indikationer som möjliggör tidiga dialoger och kunskapshöjande insatser i teamen. Även om anonymitet kan försvåra utredning, ser vi att ökade kunskapsinsatser kring kränkande särbehandling och mobbning, tillsammans med ledarskapsutbildningar, stärker organisationens förmåga att hantera dessa frågor. Inga ärenden som krävt utredning har rapporterats under 2025 (GRI 406–1).

Arbetet följs upp genom årliga medarbetarsamtal, löpande pulsmätningar samt 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 policy och regler. Vår 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 en visseblåsarfunktion eller som vi valt att kalla det "Säg Ifrån!" Våra medarbetare har fått en genomgång av uppförandekoden och hur man ska gå till väga om man vill rapportera oegentligheter. Under 2025 har vi följt upp visseblåsarfunktionen genom att upplysa om funktionen på våra möten 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 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. Antikorrupktion och mutor (GRI 205–3)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bekräftade korrupktionsfall samt vidtagande åtgärder	0 st.	0 st.	0 st.	0 st.	0 st.	0 st.	0 st.

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 inhägnade, 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 2025 har vi genomfört 957 kvalitetskontroller (GRI EI-1). De har utförts av tredje part (Dekra) och av egna kvalitetskontrollanter. Det är fler i jämförelse med 2024 (741 st). 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.

Kundupplevelse

När allt annat är lika, är det kundens upplevelse som avgör. Ju mer digitalt vi lever, desto viktigare blir den – 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.

För oss handlar kundupplevelse om helheten. Genom att noggrant analysera kundresor kan vi identifiera och åtgärda det som skaver, samtidigt som vi förstärker de positiva upplevelserna. Vi arbetar både med det synliga, on-stage, där vi möter kunden direkt, och det interna processerna, back-stage, där vi skapar förutsättningar för en sömlös service. Genom att ställa oss i kundens skor och se vår verksamhet genom deras ögon säkerställer vi en bättre och mer hållbar upplevelse.

Vi ser att vårt arbete med kundupplevelse är strategiskt prioriterat och en pågående resa. Genom att kontinuerligt lyssna på våra kunder och utveckla våra tjänster skapar vi en bättre och mer hållbar kunddialog för framtiden.

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.

Avfalls- och avloppshantering

Våra verkstäder servade och reparerade 38 637 (37 713, 2024) personbilar och 10 374 (10 037, 2024) lastbilar under 2025. Det är en liten ökning i jämförelse med 2024.

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 33 % vilket är i samma nivå som 2024 (33%). Totalt sett har vi ökat vårt avfall med 8,4 %. Ökningen är till stor del kopplad till antalet ökade tvättar i våra tvätthallar. 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 och oljefilter skickas till förbränning för fjärrvärmeproduktion.

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

	2022	2023	2024	2025
Farligt avfall	486 t	435 t	484 t	561 t
Återanvändning	87 t	64 t	70 t	76 t
Återvinning	37 t	43 t	37 t	54 t
Förbränning	361 t	322 t	371 t	477 t
Total avfallsmängd (exkl. farligt avfall)	195 t	218 t	214 t	198 t
Återvinning	125 t	135 t	128 t	117 t
Förbränning	71 t	83 t	86 t	82 t

Allt avloppsvatten från våra verkstäder och tvätthallar passerar en oljeavskiljare innan det går ut till spillvattennätet. Under 2025 tvättades dessutom 17 444 (13 689 2024) fordon vid våra 3 automatiska högtryckstvättanläggningar i Linköping och Vimmerby. Detta är ökning med 27,4 % mot föregående år. Detta är positivt då vi vet att fler bilar tvättas i en tvätt som har reningsverk. 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, vägmaterial, 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 (2025) 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 under 2025 gick 46% av allt vatten genom våra reningsverk. Därav når vi inte riktigt vårt mål. Vi har fortsatt vårt arbete med att minska förbrukningen av färskvatten i våra tvättar vilket påverkar andelen renat vatten negativt. Under 2026 kommer vi byta ut vår lastbilstvätt och reningsverk vilket ska leda till en lägre vattenförbrukning och bättre rening.

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

	2022	2023	2024	2025
Total avloppsmängd	13 288 m ³	11 954 m ³	12 504 m ³	12 741 m ³
Avloppsmängd till det kommunala avloppssystemet	13 288 m ³	11 954 m ³	12 504 m ³	12 741 m ³
Avloppsmängd som renas via mekanisk eller kemisk rening	5 997 m ³	5 895 m ³	5 602 m ³	6 255 m ³

Energi och energieffektivisering

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

Att vårt resande är intressant ur ett miljöperspektiv kan vi se i vår vagnpark för tjänstebilar. I förra redovisningen tog vi upp vår ökning i Scope1 på grund av ökad tjänstebilsåkning. Påverkan har ökat även

under 2025. Det är framför allt användandet av hybridbilar som ökat på grund av en osäker marknad bland elbilarna. Vi har gått från 6,1% elbilsmil 2021 till 55% elbilsmil 2025 vilket är lite lägre i jämförelse med 2024. Om vi tittar på el och hybriddrivna bilar står de för 81% (79% 2024) av de resorna vi gör. Under 2025 åkte vi drygt 4700 mil mer i tjänsten än 2024.

Vi har under flera år byggt ut våra solcellsanläggningar och följt dess utveckling. Målet för 2025 var att vi skulle producera 30% av vår elförbrukning och vi nådde hela 28,1% egentillverkad el vilket motsvarar 917 354 kWh och är i nivå med 2024. Till 2026 ändrar vi energimålet till att minska vår förbrukning.

Energibesparande åtgärder under 2025 har varit att byta till ledbelysning på våra lastbilsverkstäder i Linköping och Kisa.

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

	2022	2023	2024	2025
Total bränsleanvändning från fossila källor	680 289 Mj	618 971 MJ	1099 443 MJ	1316 128 MJ
<i>Bensin</i>	354 122 MJ	471 004 MJ	293 618 MJ	552 038 MJ
<i>Diesel</i>	326 167 MJ	147 967 MJ	805 824 MJ	764 090 MJ
Total bränsleanvändning från förnybara källor		18 214 MJ	7 343 MJ	20 950 MJ
<i>Etanol i bensin</i>	10 447 Mj	11 948 MJ	7 343 MJ	20950 MJ
Elektricitet och värme	24 336 853 MJ	247 690 04 MJ	22 529 624 MJ	22 551 502 MJ
<i>Elektricitet</i>	12 307 460 MJ	10 946 038 MJ	9 952 229 MJ	10 105 564 MJ
<i>Fjärrvärme</i>	11 051 849 MJ	11 579 483 MJ	11 699 248 MJ	11 481 354 MJ
<i>Fjärrkyla</i>	977 544 MJ	882 684 MJ	878 148 MJ	964 584 MJ
Total energianvändning	25 017 142 MJ	24 039 123 MJ	23 636 418 MJ	23 888 580 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 finns. Osäkra andra handsvärden, minskade statliga stöd, svag krona och oroligheter i värden påverkar elektrifieringen negativt men trots detta är 50% av personbilsleveranserna elbilar 2025 vilket är högre än 2024 (36%).

Försäljningen av nya miljöklassade lastbilar är fortfarande försiktig. Under 2025 såldes 6 miljöklassade (förnyelsebart bränsle) lastbilar vilket är 19,3% (2024 20,2%) av den totala försäljningen. Det finns intresse för eldrivna lastbilar men få har vågat ta steget på grund av osäkerhet i laddningsinfrastruktur.

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 ladd stolpar i Västervik, Vimmerby och Linköping har gått från 68 670 kWh 2020 till 259 396 kWh 2023 och ytterligare en ökning 2025 till 404 916 kWh. Ökningarna har skett på alla orter trots att konkurrensen ökar då antalet laddstationer ökar.

Ökningen i Scope 1 beror på att vi reser mera i tjänsten och vi åker mera hybridbilar nu. Ökningen inom Scope 3 kan vi koppla till de ökade volymer vi haft

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

Enhet ton CO ₂ e	2022	2023	2024	2025
Scope 1	65	57,2	42,4	46,1
Scope 2	245,2	251,8	260,7	261,3
Scope 3	201 999,8	209 982,3	138 496,4	145 944,8
<i>1-Inköp av varor och tjänster</i>	5 548	6 142,4	6 634,6	6 204
<i>2-Inköp av levererade fordon</i>	18 468,6	21 535,4	13 864,9	18 629,7
<i>3-Energirelaterade utsläpp</i>	84,4	83,4	79	78
<i>4-Uppströms transport och distribution</i>	30 299	30 300	32 101	37 645
<i>5-Avfall</i>	13,0	13,2	12,9	15,4
<i>6-Affärsresande</i>	2,3	2,1	2,2	1,9
<i>7-Anställdas pendling</i>	555,2	544,7	522,9	503
<i>10-Användning av sålda drivmedel och fordon</i>	145 807,5	149 972,7	84 228,9	115 394,4
<i>12-Slutbehandling fordon</i>	1 221,1	1 388,6	988,6	1 288,9
Utom Scope	1,6	1,2	1,1	1
<i>Biogena utsläpp (inblandning etanol)</i>	1,6	1,2	1,1	1

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 340 814 (334 672 2022) kg CO₂e. Separerat inom Scope 2 är det fördelat på följande sätt. Elektricitet: 40 744 kg CO₂, Fjärrvärme: 284 517 kg CO₂e, Fjärrkyla 9 971 CO₂e. 2023 har elektricitet minskat på verkan 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 2024.

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

Johan Milered, VD

johan.milered@engstromsbil.se

Adresser

Engströms Bil AB

Huvudkontor

Allén 70

593 61 Västervik

Roxtorpsgatan 2-8

581 19 Linköping

Hultsfredsvägen 14

598 40 Vimmerby

Engströms Lastbilar AB

Allén 70

593 61 Västervik

Roxtorpsgatan 20

582 73 Linköping

Södra Industrigatan 4

598 40 Vimmerby

Storgatan 65

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 2025 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 27 april 2026

Auktoriserad revisor

Peter von Knorring