

Engströms

Hållbarhetsredovisning 2020



Engströms

Innehåll

Innehåll.....	1
VD-ord	2
Om redovisningen	2
Om Engströms	2
Hållbarhet på Engströms.....	4
Dialog med våra intressenter	4
Väsentlighetsanalys.....	5
Övergripande hållbarhetsstyrning	5
Riskhantering	6
Utbildning samt Hälsa och säkerhet för vår personal	7
Hälsa och säkerhet	8
Utbildning och vidareutveckling	10
Mångfald, jämställdhet och anti-diskriminering	11
Kundsäkerhet	12
Affärsetik, mänskliga rättigheter och antikorrupcion	13
Miljömässig hållbarhet	14
GRI Index	18

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 redovisningen

Engströms hållbarhetsredovisning följer redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI) Standards nivå Core. Denna redovisning och all information i rapporten avser räkenskapsåret januari till december 2020 om inte annat anges och omfattar hela Bil AB Josef Engström inklusive dotterbolagen Engströms Finans AB, Engströms Bil AB, Engströms Fastigheter i Linköping AB 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 2020.

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 med miljöanpassade tvättmedel. I Linköping drivs, i anslutning till försäljnings- och serviceverksamheten, en Gulf bensinstation samt en högtrycksbiltvätt med miljöanpassade tvättmedel.

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

I VD-ordet beskrivs grunden för vår verksamhet framåt och som ett led i detta har vi under 2020 uppdaterat vår värdegrund, vision och uppdrag (affärsidé).

Värdegrund

Engströms värdegrund fungerar som en kompass i vår vardag - och hjälper oss att hålla en gemensam riktning i allt vi gör. Vi har sammanfattat värdegrunden med orden;

- ✓ **Hållbarhet**
- ✓ **Engagemang**
- ✓ **Mod**

Tillsammans beskriver de hur vi ska nå vår vision, hur vi ska arbeta och vara, både internt och externt. Värdegrunden gör det också enklare att veta vad som är mer rätt än fel, när vi står inför olika val – den hjälper oss helt enkelt att hitta **HEM**.

Vår värdegrund är också utgångspunkt för den uppförandekod som Engströms har antagit under 2020. Uppförandekoden 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.

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. 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.

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.

Vår strategiska målsättning når vi genom:

- ✓ Engagerade medarbetare som lever efter vår värdegrund och följer våra arbetsprocesser.
- ✓ Entusiastiska och nöjda kunder. En nöjd kund kommer tillbaka vilket innebär ytterligare omsättning och lönsamhet.
- ✓ Kontinuerlig uppföljning av fattade beslut ("Vi gör det vi kommit överens om att göra.").
- ✓ Framgången sitter i detaljerna. Ett konsekvent arbete med ständiga förbättringar är en förutsättning för en över tid effektiv och lönsam verksamhet.
- ✓ En säljande kultur: "Ett säljande och coachande förhållningssätt präglat av delaktighet i och kunskap om hela affären, där vi mäter och följer upp samt firar framgångar."

- ✓ Medarbetarskap: Den enskilde medarbetarens kontinuerliga utveckling av sitt eget arbetssätt. En alltmer komplex vardag med högre krav på såväl effektivitet som kundbemötande förutsätter att den enskilde medarbetaren ständigt arbetar med sin förmåga att prioritera och att på andra sätt effektivisera det egna arbetssättet. Ledningens ansvar ligger i att skapa förutsättningar för framgång.

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

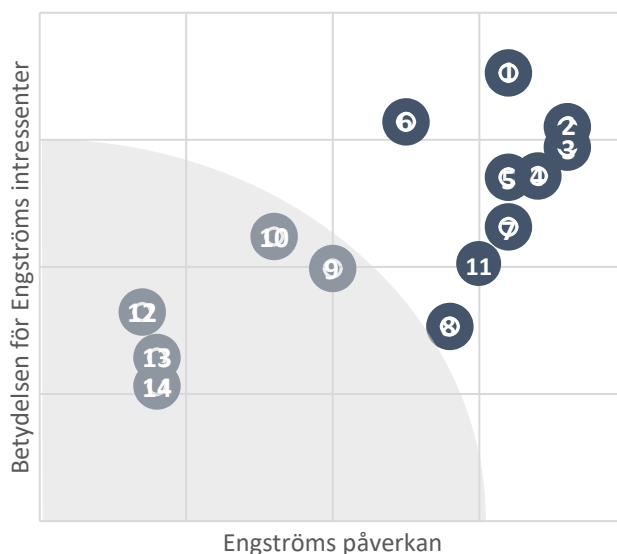
	Affärsetik & Anti-korruption	Avfall	Avlopp och rening	Bidra till lokalsamhället	Energieffektivisering	Hälsa & Säkerhet	Kundsäkerhet	Materialval (miljö)	Mångfald, Jämställdhet & Anti-diskriminering	Utbildning & Kompetensutveckling	Utvärdering leverantörer (miljö)	Växthusgaser
Arbetsmarknad		✓	✓			✓		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

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. Under 2020 har inga ändringar gjorts i fokusområden.

Engströms identifierade fokusområden täcker Affärsetik & Anti-korruption, Hälsa & Säkerhet, Miljö, Mångfald & Jämställdhet, Utbildning & Kompetensutveckling samt Kundsäkerhet.

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 economichef, HR-chef och en kvalitets- och miljöchef som har en kontinuerlig uppföljning inom respektive område i hållbarhetsarbetet. Detta följs sedan upp av ledningsgruppen.

2020 har på många sätt varit ett annorlunda år där fokus snabbt fick styras om mot att hantera en verksamhet i spåret av en pandemi. Våra fokusområden och aktiviteter under 2020 beskrivs mer i detalj under respektive kapitel.

Utifrån våra strategiska målsättningar kommer vi under 2021 att fokusera på följande inom koncernen:

- ✓ Slutföra ledarskapsprogrammet för våra chefer.
- ✓ Stärka företagskulturen genom att arbeta vidare med värdegrunden, uppförandekoden, arbetsgivarvarumärket och medarbetarskapet.
- ✓ Utveckla kundupplevelsen genom utbildning och förbättringsarbete.

- ✓ Starta upp ett förbättringsprogram baserat på LEAN där vi Inledningsvis kommer att börja arbeta enligt 5S.
- ✓ Fortsätta vår IT-strategi med bättre digitala arbetsplatser.
- ✓ Fortsätta att utveckla vår laddinfrastruktur genom att underlätta för våra medarbetare att ladda egna bilar och utöka den externa försäljningen av el.
- ✓ Bredda vår verksamhet med ekonomiservice och däckverkstad
- ✓ Utöka andel renat vatten från vår verksamhet genom att installera reningsverk till våra tvätthallar.
- ✓ Utöka med mer solceller.
- ✓ Utveckla vårt nya koncept för försäljning av begagnatbilar - Beg.in

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 2020 höll vid tre 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 2020 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 framförallt 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 2020 hade vi inga anmärkningar på vårt arbete.
- **Ändrad lagstiftning och efterfrågan som ett resultat av klimatförändringarna** – Engströms verksamhet är exponerad för risk för ändrad lagstiftning avseende t.ex. 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 t.ex. hybrid eller elbilar. Vi hade under 2020 en ökning av andel sålda miljöklassade bilar från 15 till 27 %.

- **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. Under 2020 har pandemin satt verksamheten på prov. I detta arbete har vi utvecklat våra kontinuitetsplaner för att säkerställa driften vid större förändringar. Vi har skapat en sida på intranätet där det kontinuerligt lagts upp extern och intern information och riktlinjer. Under perioden fick vi korttidspermittera delar av vår verksamhet och i en förlängning även varsla 30 medarbetare om uppsägning pga. arbetsbrist.

Utbildning samt Hälsa och säkerhet för vår personal

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 tillsammans forma 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.

Under 2020 fattade vi beslut om att frångå vår årliga medarbetarundersökning som genomfördes 1 ggr per år. Istället har vi valt att ersätta det med ett digitalt verktyg där vi löpande varje vecka tar tempen på vår organisation avseende faktorer som driver medarbetarengagemang. Vi valde att arbeta med Winningtemp, ett verktyg som tagits fram i samarbete med Göteborgs universitet och har sin grund utifrån forskningen.

Winningtemp är ett stöd till chefen där de i realtid kan 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.

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

Employee Net Promoter Score 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 2021 är +15

Hälsa och säkerhet

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.

Arbetsmiljökommitténs arbete

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.

Vi har under 2020 inte haft behov av större övergripande arbetsmiljöutbildningar, då flera genomfördes under 2019. Såsom BAM utbildning gemensamt för chefer och skyddsombud, samt utbildning kopplat till den övergripande brandöversynen som genomfördes 2019. Dock hade vi ett par grupper som genomförde brandutbildningen i början av 2020 och där rullar det systematiska brandskyddsarbetet på enligt plan.

Dock ser vi behov av några avdelningsspecifika arbetsmiljöutbildningar som vi inte har haft möjlighet att genomföra med anledning av pandemin och som vi avser att genomföra 2021 istället. Vi har även utbildat våra försäljningschefer som fått ett delegerat arbetsmiljöansvar under året.

Ett av våra viktigaste nyckeltal inom hälsa och säkerhet är sjukfrånvaro, vilket är något som vi kontinuerligt följer upp och har uppsatta mål för. För 2020 var målet på tjänstemannasidan 2,5 % och målet på kollektivsidan 5,5 %. 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 kostnadsfri hälsoundersökning.

Under 2020 (siffror för 2019) var utfallet för den totala sjukfrånvaron 4,3 % vilket är en ökning med 0,7 procentenheter. Fördelat per personalkategori landade vi på 2,7 % (2,4 %) för tjänstemän och 5,6 % (2,9 %) för kollektivanställda (se Tabell 2). Med anledning av det speciella år 2020 var med pågående pandemi har vi utifrån omständigheterna klarat oss väl kopplat till smittspridning och sjukfrånvaron. Vi kan inte se

att vi har ett ökat antal sjuka, dock har de som varit sjuka stannat hemma längre, helt enligt restriktionerna. Detta visar sig i dessa siffror och innebär att vi landade marginellt efter våra övergripande mål nedan.

Tabell 2. Sjukfrånvaro (GRI 403-2)

Sjukfrånvaro	Mål total sjukfrånvaro 2020	Total sjukfrånvaro	Korttidssjukfrånvaro (<14 dagar)
Tjänstemän	2,5	2,7 % (2,4%)	2,0 % (1,6%)
Kollektivanställda	5,5	5,6 % (4,3%)	3,5 % (2,9%)

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. Bryter vi ut varje bolag följer det samma mönster. I Engströms Bil har 52 % nyttjat bidraget och 31 % av maximalt belopp har betalats ut. För Engströms Lastbilar har 46 % av personalen nyttjat bidraget och 24 % av maximalt belopp betalats ut. Totalt sett i koncernen är detta en liten ökning av andelen medarbetare som nyttjar bidraget. Det är dock en liten minskning av andelen utbetald ersättning till medarbetaren. Vi tror även att pandemin kan ha påverkat detta utfall då restriktionerna avråder från att vistas exempelvis på gym och träningsanläggningar och där man kanske inte hittat bra alternativ för sin träning och friskvårdsbidrag. Därmed finns en oro för att den totala fysiska aktiviteten bland våra medarbetare kan ha minskat under året som gått. Vi ser gärna att fler medarbetare nyttjar denna förmån och vi försöker på olika sätt uppmuntra och motivera.

Tidigare år har vi anordnat någon form av friskvårdskampanj eller tävling. Med anledning av pandemin under 2020 och de skarpa restriktionerna gällande sammankomster och avstånd har vi tyvärr inte kunnat anordna detta. Detta planerar vi dock kunna erbjuda under kommande år.

En annan del i detta arbete är att vi var tredje år erbjuder våra anställda att delta i en Hälso- arbetsmiljö- 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 vidareutveckling

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 18 timmar utbildning under året. I siffrorna som presenteras i Tabell 3 visas antalet utbildningstimmar per personalgrupp. Vi ser en tydlig nedgång i utbildningstimmar för alla personalgrupper under 2020 vilket till stor del är kopplat till pandemin. Under våren stängde i princip VGS Training Academy ner helt, där större delen av våra utbildningar kopplat till vår verksamhet anordnas. Vissa digitala utbildningar har genomförts, men det har varit i väldigt begränsad utsträckning tyvärr. Vi har även behövt ställa in flera interna utbildningar på plats pga. restriktioner kopplat till folksamlingar. Detta gör att det finns ett behov att ta igen när restriktionerna släpper och utbildningarna öppnas upp igen, förhoppningsvis under 2021.



Tabell 3. Genomsnittligt antal utbildningstimmar (GRI 404–1)

	2018	2019	2020
Ledningsgruppen	45 tim	54 tim	30 tim
Tjänstemän	27 tim	23 tim	11 tim
Kollektivanställda	59 tim	39 tim	12 tim
Totalt genomsnitt:	45 tim	39 tim	18 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.

Med detta som bakgrund startade vi under 2020 ett eget internt ledarskapsprogram med utgångspunkt från vår ledarvision och värdegrund. Först ut i detta program var våra försäljningschefer, verkstadschefer och servicechefer i koncernen, totalt 15 chefer. Detta program fortsätter under 2021 och kommer i nästa fas även innefatta våra teamledare i verksamheterna.

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 består fortsatt av 3 kvinnor och 6 män. Inom gruppen kollektivanställda ser vi inga förändringar mot tidigare år, dock har vi en liten förändring för gruppen tjänstemän som främst förklaras av årets personalneddragning pga. pandemin. Med anledning av turordningsreglerna har fler yngre medarbetare lämnat oss. Vi upplever det som fortsatt svårt att hitta och attrahera kvinnor till våra teknikerplatser.

Tabell 4. Mångfald bland styrande organ och anställda (GRI 405–1). (2019 års resultat inom parentes)

	Styrelse	Ledning	Tjänstemän	Kollektivanställda
Könsfördelning				
<i>Kvinnor</i>	50 % (50 %)	33 % (33 %)	23 % (26 %)	5 % (5 %)
<i>Män</i>	50 % (50 %)	67 % (67 %)	77 % (74 %)	95 % (95 %)
Åldersgrupp				
<i><30 år</i>	50 % (50 %)	0 % (0 %)	11 % (14 %)	35 % (38 %)
<i>30-50 år</i>	0 % (0 %)	56 % (56 %)	62 % (58 %)	49 % (47 %)
<i>>50 år</i>	50 % (50 %)	44 % (44 %)	27 % (28 %)	15 % (15 %)

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

	Kvinnors lön som andel av männens		
	2020	2019	2018
Koncern utan ledning	97%	99%	96%
Ledningsgrupp (koncern)	74%	74%	74%
Tjänstemän	86%	86%	84%
Kollektivanställda	92%	95%	92%

I koncernen som helhet tjänar kvinnorna i genomsnitt 97 % av männens lön (se Tabell 5), vilket jämfört med föregående år är en ökning av gapet igen från att ha varit väldigt nära 100 %, främst hos kollektivanställda. Samtidigt är andelen oförändrad i ledningsgruppen och på

tjänstemannasidan. Vidare kan skillnaderna i lön förklaras av att vi verkar i en mansdominerad bransch där fler män än kvinnor besitter erfarenhet från liknande arbeten. Männerna i organisationen har också varit anställda i genomsnitt 2 år längre än kvinnorna. Sammantaget gör detta att fler män än kvinnor återfinns på högre positioner i bolaget och tjänar således något bättre än kvinnorna i genomsnitt.

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. Under 2019 har arbetsmiljöutbildning genomförts för våra chefer där stort fokus låg på organisatorisk och social arbetsmiljö. Det är viktigt för oss att våra chefer känner sig trygga i hur de ska hantera dessa viktiga frågor.

Vi följer upp vårt arbete genom att årligen utföra medarbetarsamtal, medarbetarundersökning och riskbedömningar där samtliga anställda bland annat får svara på frågor kopplade till jämställdhet och diskrimineringsfrågor.

Inga diskrimineringsincidenter har rapporterats under 2020 (GRI 406–1).

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 2020 har vi genomfört 1 486 kvalitetskontroller (GRI EI-1). 15 % av dessa har utförts av tredjepart (Dekra) och resterande av våra egna kvalitetskontrollanter. Något färre har utförts av tredjepart jämfört med 2019 och detta beror på restriktioner om besök i våra verkstäder under pandemin. Efter avslutad kvalitetskontroll oavsett om den är utförd av oss eller tredjepart görs direkt en genomgång av resultatet med utförare och chef för att direkt korrigera och förebygga genom utbildning.

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.

Vi stödjer och följer nationellt och internationellt erkända ramverk såsom FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt Institutet mot mutors (IMM) Näringslivskod.

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. Kommande år kommer vi därför att arbeta fram tydligare kriterier och rutiner kring vad som förväntas och vad vi kräver av våra leverantörer och samarbetspartners liksom en process för uppföljning.

Ett samarbete vi är lite extra stolta över är vårt samarbete med Novahuset. Föreningen Novahuset är en fristående ideell förening som arbetar utifrån allas lika värde och människans rätt till sin egen kropp, sina tankar och värderingar. De arbetar förebyggande och opinionsbildande mot sexuellt våld, samt erbjuder stöd till drabbade och anhöriga. Vi på Engströms tycker det är viktigt att ta ställning i dessa viktiga frågor och under kommande år kommer Novahuset hjälpa till att utbilda vår personal kring trakasserier, attityder och arbetsmiljö.

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.

Inga kända fall av korrupktion eller oetiskt affärsagerande har rapporterats eller uppdagats under 2020 (GRI 205–3).

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 miljömål 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 renas idag 40 % via reningsverk. Vi har möjlighet att förbättra vattenkvaliteten genom att öka mängden renat vatten till 50 % 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 37 453 personbilar och 6 635 lastbilar under 2020. För personbilsbolaget innebar det en minskning med 15 % i årstakt jämfört med 2019 vilket är ett direkt resultat av korttidspermitteringar och allmänt färre besök till verkstäderna pga. pandemin och restriktioner kopplade till det. För lastbilsbolaget var det däremot en ökning med 5,5 % i årstakt jämfört med 2019. Lastbilsbolaget har under året haft en stark ekonomisk positiv utveckling och har inte ur detta perspektiv varit drabbade av pandemin på samma sätt.

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 40 % vilket ligger i nivå med tidigare år. Majoriteten av det avfall som genereras, Tabell 6, är relaterat till service- och reparationsverksamheten och inkluderar material så som skrot, spillolja, oljeavskiljare, slam från tvättrännor, oljefilter och bilbatterier. Avfall så som oljeavskiljare/slam, oljefilter och däck skickas till förbränning för fjärrvärmeproduktion.

Tabell 6 Avfallshantering inom Engströms (GRI 306-2)

	2018	2019	2020
Farligt avfall	414 t	365 t	456 t
Återanvändning	79 t	82 t	89 t
Återvinning	37 t	40 t	47 t
Förbränning	299 t	243 t	318 t
Total avfallsmängd (exkl. farligt avfall)	219 t	268 t	222 t
Återvinning	140 t	182 t	141 t
Förbränning	79 t	86 t	81 t

Allt avloppsvatten från våra verkstäder och tvätthallar passerar en oljeavskiljare innan det går ut till spillvattennätet. Under 2020 tvättades dessutom 12 454 fordon vid våra 3 automatiska högtryckstvättanläggningar i Linköping och Vimmerby. Detta är en liten minskning jämfört med 2019. 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 istället 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.

Avloppsvattnet från våra tvättar motsvarar 41 procent av vår totala avloppsmängd. Under 2020 var planen att påbörja ett projekt med utökning av reningsverk till våra gör-det själv tvättar i Linköping. Pga. av en osäkerhet av den ekonomiska utvecklingen till följd av pandemin stoppades projektet tillfälligt men har påbörjats igen och beräknas vara klart under 2021.

Tabell 7 Avloppshantering inom Engströms (GRI 306-1)

	2018	2019	2020
Total avloppsmängd	13 794 m ³	14 174 m ³	13 543 m ³
Avloppsmängd till det kommunala avloppssystemet	13 794 m ³	14 174 m ³	13 543 m ³
Avloppsmängd som renas via mekanisk eller kemisk rening	4 705 m ³	4821 m ³	5 559 m ³

Energi och energieffektivisering

Energianvändningen hos Engströms består främst av elektricitet, värme och från 2020 även fjärrkyla för våra fastigheter samt av fordonsbränsle relaterat till tjänstemil, transport av försäljningsbilar mellan orter samt kunders provkörningar, Tabell 8.

Under året har vi fortsatt vårt arbete med implementering av effektiviseringsåtgärder i enlighet med den plan som arbetades fram under 2017 som en del i vår energikartläggning. Vi har fortsatt med en genomgång av våra ventilation- och värmesystem vilket minskat fjärrvärmeförbrukningen. Minskningen av elförbrukning beror främst på mindre verksamhet pga. korttidspermitteringar och att vi har ett positivt tillskott med egenproducerad el.

Den totala energianvändningen av el, fjärrvärme och fjärrkyla har under 2020 minskat med 4 % och vår egenproducerade el via solceller från anläggningar i Linköping och Västervik har bidragit med 1 %.

Under 2020 installerades fjärrkyla i delar av anläggningen på personbilar i Linköping och denna togs i drift under sommaren 2020.

Minskningen av användningen av drivmedel beror främst på att vi har rest betydligt mindre i tjänsten till följd av pandemins restriktioner samt haft mindre transporter av antal bilar mellan orterna. Det har varit en mindre försäljning under 2020 men vi har också börjat använda transportfordon som kan ta fler bilar per gång.

Vi har tidigare investerat i publika och egna laddstolpar för bilar i Linköping och detta har under 2020 även gjorts i Västervik och Vimmerby med start i december.

Tabell 8 Energianvändning inom Engströms (GRI 302–1)

	2018	2019	2020
Total bränsleanvändning från fossila källor	1 388 964 MJ	1 615 847 MJ	937 490 MJ
<i>Bensin</i>	<i>600 623 MJ</i>	<i>684 911 MJ</i>	<i>287 376 MJ</i>
<i>Diesel</i>	<i>788 342 MJ</i>	<i>930 935 MJ</i>	<i>650 115 MJ</i>
Total bränsleanvändning från förnybara källor	14 107 MJ	18 214 MJ	3 508 MJ
<i>Etanol i bensin</i>	<i>14 107 MJ</i>	<i>18 214 MJ</i>	<i>3 508 MJ</i>
Elektricitet och värme	24 136 153 MJ	23 227 369 MJ	22 412 732 MJ
<i>Elektricitet</i>	<i>11 571 671 MJ</i>	<i>11 668 118 MJ</i>	<i>11 343 841 MJ</i>
<i>Fjärrvärme</i>	<i>12 564 482 MJ</i>	<i>11 559 251 MJ</i>	<i>10 827 115 MJ</i>
<i>Fjärrkyla</i>			<i>241 776 MJ</i>
Total energianvändning	25 539 225 MJ	24 861 430 MJ	23 353 731 MJ

Växthusgasutsläpp

Från 2020 har Engströms börjat med en utökad växthusgasrapportering. Vi har utvecklat rapporteringen med att även inkludera Scope 3-utsläpp, se Tabell 9. Rapporterade Scope 1-utsläpp avser direkta utsläpp från källor som ägs eller kontrolleras av Engströms, d.v.s. energianvändning i fastigheter, bränsleförbrukning för fordon och transport av försäljningsbilar. Våra Scope 2-utsläpp avser indirekta utsläpp som härrör från energianvändningen i våra fastigheter inklusive förbrukad elektricitet, fjärrvärme och från 2020 även 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. Scope 1-utsläpp är inte jämförbar med tidigare år då även köldmedia är med i bränsleanvändning från 2020. Utanför Scope är inte heller jämförbar med tidigare år då det från 2020 inte bara är beräknat på tjänstebil utan även bränsleanvändning.

För 2020 består Scope 3 av 99,8 % av det totala växthusgasutsläppet. Inom Scope 3 ligger de 2 största

utsläppen inom kategori 10 "Användning av sålda produkter" (drivmedel och fordon) med 73 % och kategori 4 "Uppströms transport och distribution" med 14,3 %.

En uppdatering har gjorts av vårt strategiska miljömål för 7 - Hållbar energi för alla (enligt FN:s 17 globala mål) utifrån resultatet av Engströms växthusgasutsläpp för 2020.

Tabell 9 Växthusgasutsläpp (GRI 305-1, 305-2, 305-3)¹

	2018	2019	2020
Scope 1	103 081 kg CO₂e	119 467 kg CO₂e	179 421 kg CO₂e
<i>Tjänstebil</i>			32 935 kg CO ₂ e
<i>Bränsleanvändning</i>			146 486 kg CO ₂ e
Scope 2	380 565 kg CO₂e	272 157 kg CO₂e	239 241 kg CO₂e
<i>Elektricitet</i>	0 kg CO ₂ e	0 kg CO ₂ e	0 kg CO ₂ e
<i>Fjärrvärme</i>	380 565 kg CO ₂ e	272 157 kg CO ₂ e	239 241 kg CO ₂ e
<i>Fjärrkyla</i>			0 kg CO ₂ e
Scope 3			217 068 708 kg CO₂e
<i>1-Inköp av varor och tjänster</i>			5 389 850 kg CO ₂ e
<i>2-Inköp av levererade fordon</i>			20 503 641 kg CO ₂ e
<i>3-Energirelaterade utsläpp</i>			76 720 kg CO ₂ e
<i>4-Uppströms transport och distribution</i>			31 130 830 kg CO ₂ e
<i>5-Avfall</i>			15 116 kg CO ₂ e
<i>6-Affärsresande</i>			2 349 kg CO ₂ e
<i>7-Anställdas pendling</i>			579 593 kg CO ₂ e
<i>10-Användning av sålda drivmedel och fordon</i>			157 972 546 kg CO ₂ e
<i>12-Slutbehandling fordon</i>			1 398 063 kg CO ₂ e
Utom Scope	4 kg CO₂e	4 kg CO₂e	1 094 kg CO₂e
<i>Biogena utsläpp (inblandning etanol)</i>	4 kg CO ₂ e	4 kg CO ₂ e	1 094 kg CO ₂ e

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 Platsbaserade metoden är 318 564 kg CO₂e (Elektricitet: 38 758 kg CO₂, Fjärrvärme: 278 731 kg CO₂e, Fjärrkyla 1 075 CO₂e).

Aktivitetsdata är baserad på information från fakturor, realtidsmätare och leverantörer. Leverantörsspecifika utsläppsfaktorer samt faktorer från SCB och Defra (2019) 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 tillgänglig konverteringsfaktorer. Växthusgaserna som inkluderas i rapporteringen är koldioxid (CO₂), metan (CH₄) och kväveoxid (N₂O) med undantag för Platsbaserade 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. Innebär att resultatet är för lågt kopplat till vår verksamhet men kommer att under 2021 arbeta med att få ett mer exakt resultat för 2022.

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 2020.

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	21	
	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	13	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	7	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	4	
	102-41	Kollektivavtal	7	
	102-42	Identifiering och urval av intressenter	4	
	102-43	Metod för intressentdialog	4	
	102-44	Viktiga områden som har lyfts via kommunikation med intressenter	4	
	102-45	Enheter som ingår i redovisningen	2	
	102-46	Process för definition av redovisningens innehåll	5	
	102-47	Väsentliga fokusområden	3,5	
	102-48	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter		Inga korrigeringar är gjorda
	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	21		
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	13
	205-3	Korrupsionsincidenter	13
Energieffektivisering			
302: Energi			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	16
	103-2	Policy och styrning	16
	103-3	Granskningsförfarande	16
GRI 302: Energy 2016	302-1	Energianvändning inom organisationen	16
Växthusgasutsläpp			
305: Utsläpp			
GRI 103: Management Approach 2019	103-1	Förklaring till området och omfattning	16
	103-2	Policy och styrning	16
	103-3	Granskningsförfarande	16
GRI 305: Emissions 2019	305-1	Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	17
	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	17
GRI 305: Emissions 2019	305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	17
Avfall samt Avlopp och rening			
Avlopp och avfallshantering			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	14,15
	103-2	Policy och styrning	14,15
	103-3	Granskningsförfarande	14,15
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-1	Utsläpp till vatten, per kvalitet och recipient	15
	306-2	Avfall, per avfallstyp och bortskaffningsmetod	15
Hälsa och säkerhet			
Hälsa och säkerhet i arbetet			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	7,8
	103-2	Policy och styrning	7,8
	103-3	Granskningsförfarande	7,8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2016	403-1	Representation av arbetstagare i formella gemensamma hälsa- och säkerhetskommittéer mellan arbetsgivare och -tagare	8
	403-2	Typ av skada, omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro och antal arbetsrelaterade dödsfall	9 Rapportering omfattar enbart sjukfrånvaro
Utbildning och kompetensutveckling			
Utbildning och kompetensutveckling			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	10
	103-2	Policy och styrning	10
	103-3	Granskningsförfarande	10
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	10 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	10,11
	103-2	Policy och styrning	10,11
	103-3	Granskningsförfarande	10,11
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Mångfald bland styrande organ och anställda	11
	405-2	Löneförhållande mellan kvinnor och män	11
Icke-diskriminering			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	12
	103-2	Policy och styrning	12
	103-3	Granskningsförfarande	12
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1	Diskrimineringsincidenter och korrigerande åtgärder	12

Kundsäkerhet			
Kundsäkerhet			
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
	EI-1	Antal kvalitetskontroller	13

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

Engströms Fastigheter i Linköping AB

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 2020 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 26 mars 2021

Peter von Knorring
Auktoriserad revisor