



Engströms Koncernens  
**HÅLLBARHETSRAPPORT**  
2021

**Engströms**



## 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



## INNEHÅLL

2	VD-ord
3	Innehåll
4	Om hållbarhetsredovisningen
5	Om Engströms
8	Hållbarhet på Engströms
8	Dialog med våra intressenter
9	Väsentlighetsanalys
9	Övergripande hållbarhetsstyrning
10	Väsentliga fokusområden
11	Riskhantering
12	Hälsa och säkerhet
16	Utbildning och kompetensutveckling
18	Mångfald, jämställdhet och anti-diskriminering
21	Affärsetik, mänskliga rättigheter och antikorrupktion
22	Kundsäkerhet
24	Miljömässig hållbarhet
30	GRI Index

## OM REDOVISNINGEN

Engströms hållbarhetsredovisning följer redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI) Standards nivå Core. Engströms första hållbarhetsredovisning togs fram 2017. Denna redovisning och all information i rapporten avser räkenskapsåret januari till december 2021 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 2021.



# 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 lastbilsvävt. I Linköping drivs, i anslutning till försäljnings- och serviceverksamheten, en Gulf drivmedelstation samt en högtrycksbilsvävt.

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

## Vår värdegrund

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

- **Hållbarhet:** Tillsammans skapar vi ett hållbart Engströms i alla led och över tid med utgångspunkt i tydliga ekonomiska, sociala och miljömässiga målsättningar.
- **Engagemang:** Vi har ett positivt och värdeskapande förhållningssätt, 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

Engagerade medarbetare  
Entusiastiska kunder  
Hållbar lönsamhet

# MÅLBILD 2024

## Engagerade medarbetare

Engströms organisation ska vara rustad att möta snabba och affärsmodellskritiska förändringar i vår omvärld i syfte att bibehålla och utveckla vår attraktivitet som arbetsgivare, vår konkurrenskraft och lönsamhet. Genom väldefinierade roller, arbetssätt och processer har vi säkerställt en hållbar lönsamhet över tid.

Ett tydligt, synligt och operativt ledarskap är en förutsättning för att nå våra strategiska mål och samtidigt skapa förutsättningar för ansvarstagande (medansvariga) och engagerade medarbetare. Vårt ledarskap ska präglas av öppenhet och laganda i syfte att skapa trygghet och en känsla av att vi alla gör skillnad.

För att säkerställa vårt framtida kompetensbehov arbetar vi fortlöpande med att attrahera och rekrytera de bästa medarbetarna med relevant kompetens samtidigt som vi aktivt försöker bibehålla och utveckla våra befintliga medarbetare.

Engströms styrs utifrån tydliga värderingar där vår gemensamma värdegrund utgör basen för hur vi lever och leder i vardagen.

Vår ambition är att fortsätta stärka vårt varumärke och vår arbetsgivarposition i regionen.

## Entusiastiska medarbetare

Vår ambition är att ständigt överträffa våra kunders förväntningar och att göra skillnad i varje kundmöte. Vem som helst kan sälja och leverera en bil eller boka och utföra en servicemarknadstjänst, skillnaden och därmed framgången ligger i med vilken känsla och inlevelse vi gör det.

Vi har skapat en välkomnande och familjär känsla präglad av tillgänglighet och engagemang för våra kunder. Vår övertygelse är att genom imponerande kundmöten skapa förtroende och lojalitet och därmed en hållbar lönsamhet över tid.

## Hållbar lönsamhet

Vi arbetar för ett långsiktigt hållbart samhälle som bygger på samspelet mellan miljömässiga, sociala och ekonomiska faktorer. Vi använder våra resurser effektivt och ansvarsfullt med hänsyn taget till dagens och framtida generationers behov. Vi har skapat en säljande och värdeskapande kultur som skapar förutsättningar för en hållbar lönsamhet över tid.

Vi utvärderar ständigt nya affärsmöjligheter med ambitionen att bredda basen för vår verksamhet och därigenom skapa ytterligare intjäningsmöjligheter. En hållbar lönsamhet över tid är en förutsättning för att stå bättre rustade för samt kunna vara en relevant aktör på framtidens mobilitetsmarknad.



# 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.

Tabell 1. Områden i fokus hos våra intressenter.

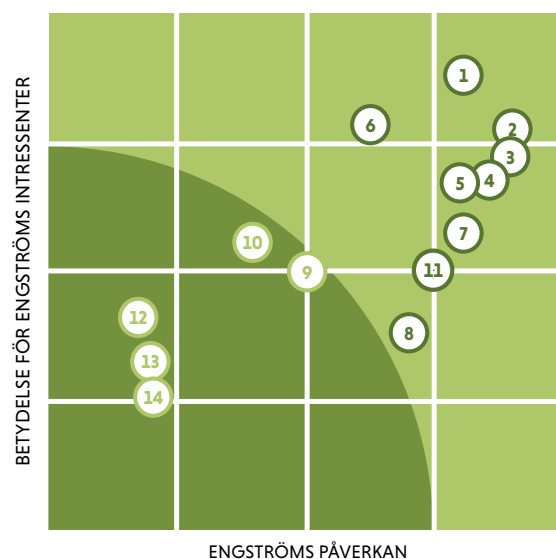
	Affärsetik & Anti-korruption	Avfall	Avlopp och rening	Bidra till lokalsamhället	Energieffektivisering	Hälsa & Säkerhet	Kundsäkerhet	Materialval (miljö)	Mångfald, Jämställdhet & Anti-diskriminering	Utbildning & Kompetensutveckling	Utvärdering leverantörer (miljö)	Växthusgaser
Arbetsmarknad		●	●			●			●	●		
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.

Engströms kommer under 2022 att starta upp ett samarbete med studenter från Linköpings Universitet där målet är att det kommer att leda till en minskad klimatpåverkan samt en bättre kommunikation gentemot företagets intressenter gällande Engströms hållbarhetsarbete.

## 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 2021 höll vid fyra separata tillfällen för både Engströms Lastbilar och Engströms Bil.

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

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

- **Brist på kompetens och svårt behålla samt rekrytera nyckelpersonal** – Engströms agerar på en starkt konkurrensutsatt marknad där det framför allt råder brist på tekniker. För att inte tappa viktig kompetens planerar vi i förväg för generationsväxlingar, vi har också nära samarbeten med lokala utbildningsinstanser vilket gör att framtidens talanger tidigt får upp ögonen för Engströms som arbetsgivare.
- **Indragning av miljötillstånd** – Våra automatiska tvättanläggningar för bilar och lastbilar är anmälningspliktiga enligt miljöbalken och våra verksamheter skulle drabbas hårt av indraget tillstånd. Då detta främst handlar om hur vi hanterar våra tvättar ut ett miljöperspektiv ser vi det som en väldigt viktig fråga, inte enbart p.g.a. den negativa ekonomiska effekten som skulle drabba oss som företag utan även för att vi som företag värnar om miljön – och vill bedriva vår verksamhet med så liten negativ påverkan som möjligt. Genom vårt miljöledningssystem hanterar vi frågan löpande och under 2021 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 till exempel bränsletyper och bränsleeffektivitet vilket, positivt och negativt, kan påverka efterfrågan på olika fordons typer. Detta ställer vidare krav på personalens kunskap och förmåga att lansera och sälja alternativa fordons typer liksom på utbildningsnivå och kompetens för verkstadspersonalen gällande hantering av till exempel hybrid eller elbilar. Vi hade under 2021 en ökning av andel sålda miljöklassade bilar från 27 till 36 %.
- **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 2021 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.

# HÄLSA OCH SÄKERHET

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

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

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

## Medarbetarengagemang

Vi har under 2021 fortsatt utveckla vårt arbete med veckovisa pulsmätningar i organisationen för att följa upp och jobba med den psykosocial arbetsmiljön, samt skapa förutsättningar för medarbetarengagemang.

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

Vi använder även Winningtemp för att på övergripande nivå mäta medarbetarengagemang och

det gör vi med mätetalet eNPS (employee net promoter score).

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

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

Ett eNPS-värde kan vara från -100 till +100. Vad som är ett bra värde är väldigt olika i olika verksamheter, länder och kulturer men ett riktmärke kan vara att över 0 är bra, över +20 är väldigt bra och över 50 är enastående. Det övergripande målet för Engströms koncernen för 2021 var +15.

Engströms koncern landade utgående för 2021 på +12 i eNPS, se tabell 2, vilket är något lägre än målsättningen. Vi är glada att se en positiv trend under året, dock är vi inte nöjda med att inte nådde hela vägen fram. Vi kan se flera förklaringar till resultatet. Det har varit en pedagogisk utmaning att förklara nyckeltalet eNPS, där vi i mötet med olika arbetsgrupper under året förstått att man tolkar den övergripande frågan och skalan på väldigt olika sätt. Vi ser även att arbetsgrupperna arbetar väldigt olika med resultatrapportering och diskussionerna kopplat till detta. Det påverkar viljan och engagemanget att svara på frågan.

Tabell 2. Medarbetarengagemang (GRI EI-2)

eNPS	2020	2021
	-3	+12

Under 2022 kommer vi därför stödja och säkerställa arbetsgruppernas arbete med Winningtemp som verktyg. Vi är sammantaget väldigt trygga med att det var helt rätt beslut att gå från våra årliga medarbetarundersökningar till dessa pulsmätningar som skapar mycket mera värde både för medarbetaren och chefen.



## Arbetsmiljö

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

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

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

Året 2021 blev även det ett år som starkt präglats av pandemin och det har handlat om att säkerställa och hantera konsekvenser av detta. Arbetat med kontinuitetsplaner, riskbedömningar, utföra och följa upp åtgärder kopplade till regler och riktlinjer från myndigheter som förändrats under året. Detta med fokus både på våra medarbetare och kunder.

## Frisknärvaro

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

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

Utfallet för 2021 (2020), se tabell 3, landade på en total frisknärvaro i koncernen på 95,7 %, vilket är helt i linje med föregående år. Bryter vi ner detta till personalkategorierna yrkesarbetare och tjänstemän vilket är det vi målsätter, kan vi se att vi uppnår målet på yrkesarbetare och landar strax under målet på tjänstemän. Då 2021 var det andra året med pandemi och de speciella omständigheter det innebär kopplat till sjukfrånvaro och smittspridning under året, är vi tacksamma över att den totala frisknärvaron inte minskat. Men vi vill tro att utfallet även är kopplat till ett aktivt arbete med att försöka hindra smittspridning och trängsel på våra arbetsplatser.

Tabell 3. Frisknärvaro (GRI 403-2)

Frisknärvaro	Mål totalt <i>frisknärvaro 2021</i>	Totalt <i>frisknärvaro 2021</i>
Tjänstemän	97%	96,7% (97,3%)
Kollektivanställd	95%	94,7% (94,4%)



## Friskvård

En viktig del i vårt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och att jobba för en hälsofrämjande arbetsplats handlar om att ge våra medarbetare förutsättningar för hälsa och välmående. En del i det är att vi erbjuder våra medarbetare friskvårdsbidrag. När vi tittar på nyttjandegraden av detta bidrag ser vi att vi ligger på 50 % nyttjandegrad på koncernnivå. Bryter vi ut detta per bolag nyttjar Engströms Bil bidraget till 65 % vilket är en betydande ökning från 52 % föregående år. På Engströms Lastbilar nyttjar man bidraget till 43 % vilket är en lite minskning från föregående år på 43 %. Tittar vi på andelen utbetald ersättning i förhållande till maximalt nyttjande ligger utfallet på 27 %. Det är en minskning mot föregående år, vilket innebär att flera medarbetare inte nyttjar bidraget fullt ut. Vi ser gärna att fler medarbetare nyttjar denna förmån och vi försöker på olika sätt uppmuntra och motivera.

Under våren anordnade vi Engströms Team Challenge, en friskvårdsutmaning på 6 veckor som syftar till att inspirera till mer rörelse och engagemang. Det blev några härliga veckor där vi i team utmanade varandra i aktivitet, i allt från gång till utmanande träningspass. Alla deltagare fick även tillgång till en app där de hittar olika träningspass som de kan genomföra hemma, ute eller på sitt gym. Detta har vi för avsikt att genomföra även kommande år.

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

## UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

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

I genomsnitt har våra anställda genomgått cirka 32 timmar utbildning under året. I siffrorna som presenteras i Tabell 4 visas antalet utbildningstimmar per personalgrupp. Vi ser en tydlig återgång till mer normal utbildningsnivå för 2021. Dock inte för våra yrkesarbetare som likt föregående ligger på en väldigt låg nivå som en konsekvens av pandemin. Volkswagen Group Sweden Training Academy där större delen av våra utbildningar kopplat till vår verksamhet anordnas har endast varit öppet för utbildning i begränsad omfattning. Vissa digitala utbildningar har genomförts, men det har varit i väldigt begränsad utsträckning tyvärr. Detta gör att det finns ett behov att ta igen när utbildningarna öppnas upp igen 2022. När det gäller ökningen för tjänstemän och ledningsgrupp förklaras den främst av stora satsningar på ledarutveckling och kundupplevelse där vi i egen regi anordnat kompletta utbildningsprogram där framför allt våra chefer deltagit.

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

	2019	2020	2021
Ledningsgruppen	54 tim	30 tim	56 tim
Tjänstemän	23 tim	11 tim	26 tim
Kollektivanställda	39 tim	12 tim	12 tim
<b>Totalt genomsnitt:</b>	<b>39 tim</b>	<b>18 tim</b>	<b>32 tim</b>



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.

Under 2021 växlade vi upp rejält kring ledarutvecklingen i och med vårt interna ledarskapsprogram. Alla våra totalt 40 chefer i koncernen ska få samma grund och förutsättningar för sin roll som chef.

Vi påbörjade detta arbete under 2020 för första gruppen, men med anledning av pandemin så har vi fått ställa om flertalet gånger på gott och ont. Vi anpassade med digitala forum för att hålla i utvecklingen och det gjorde att läroprocessen fick pågå under en längre period, vilket vi tror var bra när vi utvärderar helheten. Sammantaget gick alla våra 40 chefer detta program under 2021 vilket vi är jättestolta över i en utmanande tid. Trots att alla nu har gått utbildningsprogrammet är vi tydliga med att utvecklingsresan stannar här, vi behöver kontinuerligt ge de bästa förutsättningar till våra chefer att leda sina verksamheter vilket gör att ledarutveckling är en nyckelfaktor framåt.

Därmed fortsätter aktiviteter kopplat till ledarutveckling löpande och ledarprogram kommer genomföras årligen för att fånga upp nya chefer och kommande talanger som har intresse för ledarrollen.



# 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 nu av 3 kvinnor och 5 män då vi under 2021 hade en avgång, vilket förklarar förändringen på gruppen ledning. Inom gruppen kollektivanställda och tjänstemän har vi ökat en procentenhet på andel kvinnor för respektive grupp. Detta förklaras av en mindre förskjutning av relationstalet kopplat till nyanställningar och avgångar. Här ser vi att ett fåtal individer på kortare anställningar skapar denna förändring. Vi upplever det dock som fortsatt svårt att hitta och attrahera kvinnor till våra teknikerplatser.

Tabell 5. Mångfald bland styrande organ och anställda (GRI 405-1).  
(2020 års resultat inom parentes)

	Styrelse	Ledning	Tjänstemän	Kollektivanställda
<b>Könsfördelning</b>				
Kvinnor	50% (50%)	38% (33%)	24% (23%)	6% (5%)
Män	50% (50%)	63% (67%)	76% (77%)	94% (95%)
<b>Åldersgrupp</b>				
<30 år	25% (50%)	0% (0%)	15% (11%)	36% (35%)
30-50 år	25% (0%)	25% (56%)	55% (62%)	48% (49%)
>50 år	50% (50%)	75% (44%)	30% (27%)	16% (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 6. Kvinnors lön som andel av männens (GRI 405–2)

Kvinnors lön som andel av männens			
	2021	2020	2019
Koncern utan ledning	95%	97%	99%
Ledningsgrupp	68%	74%	74%
Tjänstemän	81%	85%	86%
Yrkesarbetare	93%	90%	95%

I koncernen som helhet tjänar kvinnorna i genomsnitt 95 % av männens lön (se Tabell 6), vilket jämfört med föregående år är en fortsatt ökning av gapet från att ha varit väldigt nära 100 % 2019. En förklaring till denna utveckling förklaras av att vi förstärkt organisationen med ett antal nya kompetenser med en högre marknadsmässig lön och som representeras av män. Samtidigt har vi utökat med ett antal kvinnor på några befattningar som marknadsmässigt ligger på en lägre lönenivå. Detta sammantaget utgör dessa strukturella trender, dock ser vi dessa kompetenser som affärskritiska och vi känner oss trygga med att kompetens har varit ledande i tillsättningen.

### Antidiskriminering

Inom Engströmskoncernen råder en nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. I våra styrande dokument för bolaget finns en formell process och handlingsplan för hur eventuella fall ska hanteras. Däri ingår även tydlig ansvarsfördelning och kravställning på att samtliga chefer ska ha kunskap om hur arbetet med dessa frågor ska bedrivas. För oss är det otroligt viktigt att ingen ska behöva känna sig kränkt eller mobbad på jobbet. Vi ser nu att vi har ett verktyg i och med Winningtemp, vilket finns beskrivet i tidigare stycke, som ger väldigt bra förutsättningar att fånga upp detta i organisationen. Det ger medarbetare möjlighet att anonymt flagga för att kränkningar eller mobbing förekommer. Samtidigt ger det chef och HR omedelbar indikation att kränkningar eller mobbing upplevs förekomma inom sitt team. Det gör att vi i tidigt skede kan börja prata om detta i gruppen och öka kunskapen. Detta är en enorm hjälp för oss att hantera denna viktiga arbetsmiljöfråga. Utmaningen kan vara att få medarbetaren att träda ur sin anonymitet för att vi på så sätt kan utreda ärendet. Under 2021 har vi utrett 1 ärende med detta verktyg. Dock har vi pratat och höjt kunskapen kring kränkande särbehandling och mobbing i ett par grupper (GRI 406–1). Vi ser även att ledarskapsutbildningen gör våra chefer tryggare i att hantera dessa viktiga frågor.

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

# AFFÄRSETIK, MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ANTIKORRUPTION

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, korruption 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 med vårt ledningssystem, bedömningar och utvärderingar av våra leverantörer.

En väsentlig händelse under 2018 är att vi har upprättat en koncerngemensam antikorrupsionspolicy som antagits av bolagets ledningsgrupp. Samtliga anställda har under året 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. Under 2018 har vi 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.

Vidare kan vi stolt meddela att Engströms Bil AB under 2018 blivit tilldelade den etiska kvalitetsmärkningen R-licens. R-Licens är en etisk kvalitetsmärkning som identifierar och ges till företag som aktivt vill arbeta med och uppmärksamma etiken inom sin organisation. För att erhålla R-licens har Engströms Bil under året nominerats och genomgått granskning från R-företagen.

Inga kända fall av korruption eller oetiskt affärsagerande har rapporterats eller uppdagats under 2018 (GRI 205-3).

Tabell 7. Antikorrupktion och mutor (GRI 205-3)

Bekräftande korruptionsfall samt vidtagande åtgärder	2019	2020	2021
	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 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 2021 har vi genomfört 1 145 kvalitetskontroller (GRI EI-1). De har utförts av tredjepart (Dekra) och av egna kvalitetskontrollanter. Något färre har utförts jämfört med 2020 och detta beror på restriktioner om externa 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.

5S kommer från Lean och är en metod för att skapa ordning o reda på ett systematiskt sätt men är även ett stöd för ledarskapet i organisationen. 5S består av 5 steg som är: Sortera, Systematisera, Städa, Standardisera och Skapa vana.

Ett stort arbete har pågått under 2021 med att implementera 5S inom hela koncernen och de flesta avdelningarna har passerat alla 5 stegen och vi ser tydliga resultat i organisationen. Det har bland annat blivit lättare att se överlager eller för många produkter av samma sak, det minskar risken för olyckor och det bli också lättare att göra rätt. Med var sak på sin plats slipper man också lägga tid på att leta. Det har skapats en gemensam syn och blivit lättare att i små steg arbeta med ständig förbättring. Vi ser också att medarbetaren får större möjlighet att vara mer delaktig.

## Kundupplevelse

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

Under 2021 har vi utbildat 45 chefer och teamledare i kundupplevelse. Vi har förändrat processer och tankesättet och pratar nu kundens fokus i varje möte. Vi har bland annat satt en helt ny process vid leverans av bil till kund. Denna inbegriper bland annat nya ytor i våra hallar för leverans av bil, skyltning, efterlämnande material, tydlig genomgång av bilens funktioner och leveransgåvor. Alla kunder så få samma upplevelse av sin nya bil oavsett vilken bil kunden köper.

Vi kommer att fortsätta vårt arbete med att förbättra kundupplevelse under 2022 och ytterligare medarbetare kommer att utbildas. Vi startar också upp ett projekt under 2022 med att intervjua kunder som svarat med 4 stjärnor, och inte 5, för att kunna förstå och åtgärda brister i vårt kundbemötande. Vi kommer löpande under året utvärdera vårt arbete genom att följa hur många kunder som bli mycket nöjda (5 stjärnor) via kundnöjdhetsverktyget.



## MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

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



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



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



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

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



## Avfalls- och avloppshantering

Våra verkstäder servade och reparerade 36 241 personbilar och 6 790 lastbilar under 2021. Detta innebar samma årstakt som 2020.

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 44 % vilket ligger 4 % bättre jämfört med 2020. Anledningen är bland annat den ökade mängden spillolja som uppkommit från byte av olja i fordon. Majoriteten av det avfall som genereras, tabell 8, 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 8. Avfallshantering inom Engströms (GRI 306-2)

	2019	2020	2021
<b>Farligt avfall</b>	<b>365 t</b>	<b>456 t</b>	<b>462 t</b>
Återanvändning	82 t	89 t	98 t
Återvinning	40 t	47 t	64 t
Förbränning	243 t	318 t	300 t
<b>Total avfallsmängd exkl farligt avfall)</b>	<b>268 t</b>	<b>222 t</b>	<b>242 t</b>
Återvinning	182 t	141 t	144 t
Förbränning	86 t	81 t	98 t

Allt avloppsvatten från våra verkstäder och tvätthallar passerar en oljeavskiljare innan det går ut till spillvattennätet. Under 2021 tvättades dessutom 14 279 fordon vid våra 3 automatiska högtrycks-tvättanläggningar i Linköping och Vimmerby. Detta är en 14 procentig ökning jämfört med 2020. 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 (2024) att 50 % av allt spillvatten som kommer från våra verkstäder och tvätthallar ska passera ett reningsverk. Vi började 2019 med en andel av 34 % och hamnade efter 2021 på 52 procent. Under 2021 investerades det i en reningsanläggning för spillvatten från 2 "gör det själv" tvätthallar kopplat till personbilars Bilvård i Linköping samt den nya däckverkstaden i Linköping som togs i drift under hösten 2021. Tabell 9. Vi kommer att fortsätta under 2022 med ytterligare investeringar i vattenrening av spillvatten för att öka andelen ytterligare.

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

	2019	2020	2021
Total avloppsmängd	14 174 m <sup>3</sup>	13 543 m <sup>3</sup>	13 305 m <sup>3</sup>
Avloppsmängd till det kommande avloppssystemet	14 174 m <sup>3</sup>	13 543 m <sup>3</sup>	13 305 m <sup>3</sup>
Avloppsmängd som renas via mekanisk eller kemisk rening	4 821 m <sup>3</sup>	5 559 m <sup>3</sup>	6 961 m <sup>3</sup>

## Energi och energieffektivisering

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

Under året har vi fortsatt vårt arbete med implementering av effektiviseringsåtgärder i enlighet med Engströms strategiplan avseende miljö och energi. Resultatet är tydligt avseende energiförbrukningen från fossil bränsleanvändning, tabell 10 och växthusgasutsläpp från Scope 1, tabell 11. Minskningen av fossildrivna bilar och ökningen av hybrid och elbilar syns här.

Engströms har ett långsiktigt mål (2024) att minska utsläppen från tjänstebilsflottan med 10 % per år. Utfallet för 2021 blev över förväntan där målet var att minska från 72 till 65 g CO<sub>2</sub>/bil och landade till slut på 40 g CO<sub>2</sub>/bil. Det är bara att konstatera att utvecklingen mot en mer eldriven fordonsflotta går fort.

Anledningen till ökningen av energianvändningen avseende elektricitet och värme, tabell 10 och Scope 2, tabell 11, beror på att vi under 2021 har renoverat och tagit i eget bruk en tidigare ägd fastighet i Linköping som vi valt att kalla Hållbarhetshuset. Den totala fjärrvärmeförbrukningen har ökat till följd av den ökade totala ytan. Räknar man om förbrukningen i förhållande till yta för alla fastigheter blev resultatet för 2020; 124 kWh/m<sup>3</sup> och för 2021; 112 kWh/m<sup>3</sup>. Så trots en utökning av yta så har inte förbrukningen ökat.

I samband med renoveringen av Hållbarhetshuset gjordes en stor investering i solceller som togs i drift i juli 2021. 1038 solpaneler har monterats på taket och uppskattningen är att produktionen av egen el på årsbasis kommer att motsvara den tänkta förbrukningen i hållbarhetshuset. Det långsiktiga målet är att Engströms 2024 ska producera 10 % egen el av den totala förbrukningen från alla 6 fastigheter. Målet för 2021 var att uppnå 5 % självförsörjandegrad och det landade på 2 % (56 397 kWh). Anledningen är att investeringen av solceller till hållbarhetshuset senarelades för att först se det ekonomiska resultatets utveckling till följd av pandemin. Inga ytterligare investeringar är planerade för 2022 men med alla tre solcellsanläggningar, 2 i Linköping och 1 i Västervik, i full drift kommer den planerade självförsörjande-graden att nå närmare 10 %.

2021 är det första året med full förbrukning av fjärrkyla i anläggningen för personbilar i Linköping. Under året valdes kylaggregat (köldmedia med fluorerade växthusgaser) bort till fördel för fjärrkyla till hållbarhetshuset och anledningen är att det är Hållbart - Elanvändningen minskar om man använder fjärrkyla i stället för egen kylmaskin och Klimatsmart - Med fjärrkyla minskar användningen och

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

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



## Växthusgasutsläpp

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

Sverige ligger långt framme i klimatomställningen och elektrifiering sker på bred front, när fossila bränslen byts mot el. Även i transportsektorn har omställningen börjat, men fortfarande står den för en stor andel av Sveriges nationella utsläpp och är starkt beroende av fossila bränslen. Vi ser att intresset är stort för vårt sortiment av miljöklassade fordon. Andel sålda miljöklassade nybilar ökar och målet för 2021 var en andel på 40 % och slutade på 36 % men ändå en ökning från föregående års 27 %. Att vi inte nådde fram till mål berodde främst på följer av pandemin med halvledarbrist och tillverkningsfabriker som varit tvungna att minska på produktionstakten.

Försäljningen av nya miljöklassade lastbilar är fortfarande försiktig. Under 2021 såldes 2 biogasdrivna lastbilar av totalt 63 och målet för 2022 är 7 miljöklassade lastbilar.

I takt med att fossildrivna bilar fasas ut och miljöklassade fordon tar över behövs en bra infrastruktur av laddstolpar och biodrivmedel och Engströms ser denna utveckling och har en långsiktig strategi för att kunna tillgodose våra kunder. Vi har under 2021 märkt av en minskning av försäljningen av fossila drivmedel. Efter en omställning på drivmedelstationen (Gulf) i Linköping kan vi sedan juni 2021 erbjuda HVO 100. Försäljningen av el från laddstolpar i Västervik, Vimmerby och Linköping har från 2020 till 2021 ökat från 68 670 kWh till 199 043 kWh. 2022 planeras det för ytterligare investeringar i laddstolpar för personbilar i Linköping och för den första laddstolpen för lastbilar vid anläggningen i Linköping.

Ökningen inom Scope 3 för 2021 beror främst på förändringen i kategori 10 – Användning av sålda drivmedel och fordon. Anledningen är den ökade försäljningen av lastbilar med i huvudsak fossilt drivmedel. Ökningen har samtidigt motverkats av den ökande takten av sålda miljöklassade nybilar och försäljningen av fossilfria drivmedel.

Engströms kommer under 2022 att starta upp ett samarbete med studenter från Linköpings Universitet där det övergripande målet med projektet är en minskad klimatpåverkan samt en bättre kommunikation gentemot företagets intressenter gällande Engströms hållbarhetsarbete.

Tabell 11. Växthusgasutsläpp (GRI 305-1, 305-2, 305-3)<sup>1</sup>

Enhet ton CO <sub>2</sub> e	2020	2021
<b>Scope 1</b>	<b>66,3</b>	<b>52,8</b>
<b>Scope 2</b>	<b>239,2</b>	<b>290,4</b>
<b>Scope 3</b>	<b>217 068,7</b>	<b>231 373,1</b>
1-inköp av varor och tjänster	5 389,9	6 485,5
2-inköp av levererade fordon	20 503,6	20 083,6
3-Energirelaterade utsläpp	76,7	88,1
4-Uppströms transport och distribution	31 130,8	30 367,2
5-Avfall	15,1	12,9
6-Affärsresande	2,3	2,9
7-Anställdas pendling	579,6	573,2
10-Användning av sålda drivmedel och fordon	157 972,6	172 401,5
12-Slutbehandling fordon	1 398,2	1 358,2
<b>Utom scope</b>	<b>1,1</b>	<b>1,6</b>
Biogena utsläpp (inblandning etanol)	1,1	1,6

<sup>1</sup> 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 376 711 kg CO<sub>2</sub>e (Elektricitet: 43 657 kg CO<sub>2</sub>, Fjärrvärme: 328 979 kg CO<sub>2</sub>e, Fjärrkyla 4 075 CO<sub>2</sub>e).

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 tillgänglig konverteringsfaktorer. Växthusgaserna som inkluderas i rapporteringen är koldioxid (CO<sub>2</sub>), metan (CH<sub>4</sub>) och kväveoxid (N<sub>2</sub>O) 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. Scope 1 för 2020 har ändrats då det i rapporten för 2020 felaktigt togs med köldmedia som inte är kopplat till Scope 1 för egna bilar och kylanläggningar.



# 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 2021.

GRI Standard	Upplysningar	Sida	Kommentar	
Allmänna upplysningar				
GRI 102: General Disclosures 2016	102-1	Organisationens namn	5	
	102-2	Varumärken, produkter och tjänster	5	
	102-3	Huvudkontorets lokalisering	33	
	102-4	Verksamhetsländer	5	
	102-5	Ägarstruktur och bolagsform	5	
	102-6	Marknader där bolaget är verksamt	5	
	102-7	Bolagets storlek	5	Totalt antal anställda, nettoomsättning, kapitalbalans (balansräkning) hänvisas till Årsredovisningen.
	102-8	Information om arbetsstyrkan		Hänvisas till Årsredovisningen.
	102-9	Leverantörskedja	5	
	102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar under redovisningsperioden
	102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning	8	
	102-12	Externa initiativ	21	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	12	Medlemmar i Motorbranschens Riksförbund
	102-14	Uttalande från VD	2	
	102-16	Värderingar, principer, standarder och beteende	5	
	102-18	Styrningsstruktur	5	
	102-40	Intressentgrupper	8	
	102-41	Kollektivavtal	12	
	102-42	Identifiering och urval av intressenter	8	
	102-43	Metod för intressentdialog	8	
	102-44	Viktiga områden som har lyfts via kommunikation med intressenter	8	
	102-45	Enheter som ingår i redovisningen	4	
	102-46	Process för definition av redovisningens innehåll	9	
	102-47	Väsentliga fokusområden	5,9	
	102-48	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter	28	
	102-49	Förändringar i rapporteringsomfattning eller avgränsningar		Inga förändringar i rapporteringens omfattning eller avgränsningar
102-50	Redovisningsperiod	4		
102-51	Tidpunkt för senaste redovisningen	4		
102-52	Redovisningscykel	33		
102-53	Kontaktperson för rapporten	4		
102-54	Påståenden om rapportering i enlighet med GRI Standards	4		
102-55	GRI index	30		
102-56	Policy för extern granskning	4		

GRI Standard	Upplysningar	Sida	Kommentar
<b>Väsentliga fokusområden</b>			
<b>Affärsetik och antikorrupktion</b>			
<b>205: Antikorrupktion</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	21
	103-2	Policy och styrning	21
	103-3	Granskningsförfarande	21
GRI 205: Anti-corrupktion 2016	205-2	Kommunikation och utbildning kring antikorrupktion	21
	205-3	Korruptionsincidenter	21
<b>Energieffektivisering</b>			
<b>302: Energi</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	26
	103-2	Policy och styrning	26
	103-3	Granskningsförfarande	26
GRI 302: Energy 2016	302-1	Energianvändning inom organisationen	26
<b>Växthusgasutsläpp</b>			
<b>305: Utsläpp</b>			
GRI 103: Management Approach 2019	103-1	Förklaring till området och omfattning	28
	103-2	Policy och styrning	28
	103-3	Granskningsförfarande	28
GRI 305: Emissions 2019	305-1	Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	28
	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från ener	28
GRI 305: Emissions 2019	305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	28
<b>Avfall samt Avlopp och rening</b>			
<b>Avlopp och avfallshantering</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	24-25
	103-2	Policy och styrning	24-25
	103-3	Granskningsförfarande	24-25
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-1	Utsläpp till vatten, per kvalitet och recipient	24-25
	306-2	Avfall, per avfallstyp och bortskaffningsmetod	24-25
<b>Hälsa och säkerhet</b>			
<b>Hälsa och säkerhet i arbetet</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	12
	103-2	Policy och styrning	12
	103-3	Granskningsförfarande	12
GRI 403: Occupational Health and Safety 2016	403-1	Representation av arbetstagare i formella gemensamma hälsa- och säkerhetskommittéer mellan arbetsgivare och -tagare	12-13
	403-2	Typ av skada, omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro och antal arbetsrelaterade dödsfall	12
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>			
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>			
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

<b>Mångfald, Jämställdhet &amp; Anti-diskriminering</b>				
<b>Mångfald och jämställdhet</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	18-20	
	103-2	Policy och styrning	18-20	
	103-3	Granskningsförfarande	18-20	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Mångfald bland styrande organ och anställda	18-20	
	405-2	Löneförhållande mellan kvinnor och män	20	Rapportering omfattar enbart sjukfrånvaro
<b>Icke-diskriminering</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	20	
	103-2	Policy och styrning	20	
	103-3	Granskningsförfarande	20	
GRI 406: Non-dis- crimination 2016	406-1	Diskrimineringsincidenter och korrigerande åtgärder	20	
<b>Kundsäkerhet</b>				
<b>Kundsäkerhet</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	22	
	103-2	Policy och styrning	22	
	103-3	Granskningsförfarande	22	
	EI-1	Antal kvalitetskontroller	22	





## 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 2021 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår 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. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

### Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Västervik den 28 mars 2022

Peter von Knorring  
AUKTORISERAD REVISOR