

Engströms

Hållbarhetsredovisning 2023



Engströms

Innehåll

Innehåll.....	1
VD-ord	2
Om hållbarhetsredovisningen	2
Om Engströms	2
Hållbarhet på Engströms.....	5
Dialog med våra intressenter	5
Väsentlighetsanalys.....	6
Övergripande hållbarhetsstyrning	6
Väsentliga fokusområden	6
Riskhantering	7
Hälsa och säkerhet	8
Utbildning och kompetensutveckling.....	10
Mångfald, jämställdhet och anti-diskriminering	11
Affärsetik, mänskliga rättigheter och antikorrupcion	13
Kundsäkerhet	14
Miljömässig hållbarhet	14
GRI Index	19

VD-ord

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

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

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

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

Henrik Jedberger, VD

Om hållbarhetsredovisningen

Engströms hållbarhetsredovisning följer redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI), Standards nivå Core. Redovisningen avser räkenskapsåret januari till december 2023 och omfattar moderbolaget Bil AB Josef Engström med dotterbolagen Engströms Bil AB, Engströms Lastbilar AB, Fastighets AB Josef Engström samt Engströms Finans AB. Hållbarhetsredovisningen avges årligen i samband med avgivandet av koncernens årsredovisning. Redovisningen har inte varit föremål för extern granskning. Hållbarhetsredovisningen utgör Engströms formella hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen och är en del av förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för moderbolaget Bil AB Josef Engström.

Om Engströms

Engströms är en svensk privatägd företagsgrupp som drivs av tredje generationen Engström. Koncernen har anor från 1920-talet och har idag försäljnings- och serviceverksamhet i Linköping, Västervik, Vimmerby och Kisa. Engströms Bil AB är auktoriserad återförsäljare och serviceleverantör för Audi, Volkswagen, Škoda, Seat, Cupra och Volkswagen Transportbilar. Engströms Lastbilar AB är återförsäljare för Scania Lastbilar och bedriver service och reparationer av lastbilar, släp och påbyggnationer samt försäljning av reservdelar och tillbehör. I anslutning till lastbilsverkstäderna i Vimmerby och Linköping drivs lastbilsvättar. På personbilsanläggningen i Linköping finns en Gulf drivmedelsstation med såväl fossila drivmedel som laddmöjligheter (el). Här finns också en personbilsvätt. För information om antal anställda, nettoomsättning och balansomslutning hänvisas till 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 framtids säkrat Engströms ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv.

Strategiska fokusområden



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

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

Hållbarhet på Engströms

Dialog med våra intressenter

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

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

Se tabell 1 nedan för prioriterade fokusområden per intressentgrupp.

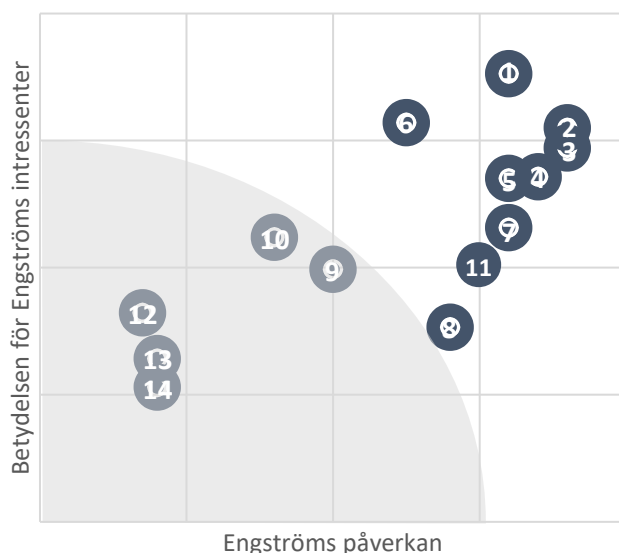
Tabell 1. Områden i fokus hos våra intressenter

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

Väsentlighetsanalys

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

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



Figur 1 Engströms väsentlighetsanalys

Övergripande hållbarhetsstyrning

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

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

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

Väsentliga fokusområden

Engströms 9 identifierade väsentliga fokusområden:

Social hållbarhet

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

Ekonomisk hållbarhet

- ✓ Affärsetik och Anti-korruption
- ✓ Kundsäkerhet

Miljömässig hållbarhet

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

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

Riskhantering

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

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

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

De väsentligaste hållbarhetsriskerna som identifierats under 2022 är desamma 2023 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 2023 hade vi inga anmärkningar på vårt arbete.
- **Ändrad lagstiftning, statliga bidrag och efterfrågan som ett resultat av klimatförändringarna** – Engströms verksamhet är exponerad för risk för ändrad lagstiftning avseende till exempel bränsletyper och bränsleeffektivitet vilket, positivt och negativt, kan påverka efterfrågan på olika fordonstyper. Detta ställer vidare krav på personalens kunskap och förmåga att lansera och sälja alternativa fordonstyper liksom på utbildningsnivå och kompetens för verkstadspersonalen gällande hantering av till exempel hybrid eller elbilar. Vi hade under 2021 en ökning av andel

- marknad. Dock kan vi inte räkna med att arbetsmarknaden ska förse oss med det mest sålda miljöklassade bilar från 27 till 36 %. 2022 fortsatte ökningen ytterligare till 44,5% laddbara hybrid och elbilar som är miljöklassade och denna nivå (44,9%) höll vi även 2023.
- **Korruptionsrisk** – Den största risken för korruptionsbrott, främst i form av mutor och bestickning, finns i vår försäljningsverksamhet samt leverantörskedja. Under 2017 konstaterade vi genom vårt riskarbete att vi behövde bli tydligare i vår kommunikation, såväl internt som externt. Därför har vi en antikorrupsionspolicy gemensam för hela Engströms. I samband med detta utbildade vi också hela vår personal i policyns innebörd och i vad som är okej och inte.
- **Risk för olyckor och försämrat välmående hos våra anställda** - Att värna om och förbättra våra medarbetares hälsa, säkerhet och välmående är en central del av vårt arbete med vår personal. Flera av våra anställda arbetar i miljöer som både kan vara potentiellt farliga och stressfyllda. Genom vårt aktiva arbete inom hälsa och välmående, med en nära relation med företagshälsovården och våra skyddsombud förbättrar vi ständigt arbetsmiljön för våra anställda.
- **Komponentbrist** - Med rådande omständigheter ute i världen med pandemi och oroligheter i Ukraina har gjort att det varit svårt att få fram både bilar och reservdelar vilket syns i våra kundsynpunkter. Leveranstiderna blir ryckiga och långa och det blir svårt att leva upp till kundernas förväntningar. Att få våra processer utvecklade för att klara detta är något vi arbetar med genom att ständigt försöka hitta förbättringar

Hälsa och säkerhet

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

Att arbetsmiljön är säker och att personalen trivs är dessutom avgörande för att vi ska kunna attrahera rätt kompetens till bolaget och att nuvarande nyckelpersonal stannar inom organisationen, vilket är en förutsättning för att vi som organisation ska nå framgång på en starkt konkurrensutsatt 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 2023 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 2023 var +20.

Engströms koncern landade utgående för 2023 på +9 i eNPS, se tabell 2, vilket är en nedgång jämfört med föregående år. Vi ser också att vårt eNPS värde varierar stort i våra team, från -63 till +97. Det säger oss att vi tålmodigt måste stötta och aktivt arbeta i de team som har lägre värden och som avviker från våra mål över tid. Detta följer vi aktivt under året och vi kan konstatera att eNPS värdet har varierat mellan +27 och +9 under 2023. Vi har även hanterat ett antal omorganisationer under året som vi vet skapat en viss fluktuation i värdet och där vi aktivt stöttat upp verksamheterna. Det är just detta som vi ser är styrkan i aktivt ta tempen på vår organisation i täta intervall, det vill säga att vi i realtid kan hantera utmaningar i vår organisation.

Tabell 2. Medarbetarengagemang (GRI EI-2)

	2021	2022	2023
eNPS	+12	+22	+9

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 arbetsätt 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 2023 är det året vi reviderat våra serviceprocesser. Detta gav oss en god inblick och det skapade möjligheter till förbättringar som vi får fortsätta arbetet med under 2024.

Just att se våra processer och förstå hur det påverkar våra medarbetare i vardagen är en viktig del i vårt arbetsmiljöarbete.

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. Vi har valt att 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.

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 2023 (2022), se tabell 3, landade på en total frisknärvaro i koncernen på 96,4 % (95,6%), vilket är en god förbättring jämfört med föregående år. Bryter vi ner detta till personalkategorierna yrkesarbetare och tjänstemän vilket är det vi målsätter, kan vi se att vi uppnår målet för bägge personalkategorierna, vilket är glädjande. Denna positiva trend förklaras dels av att vi kommit ur pandemin, men också av ett fortsatt aktivt arbete utifrån vår rehabiliteringsrutin.

Tabell 3. Frisknärvaro (GRI 403-2)

Frisknärvaro	Mål total frisknärvaro 2023	Total frisknärvaro 2023 (2022)
Tjänstemän	97 %	97,6 % (96,2%)
Kollektivanställda	95 %	95,2 % (94,6%)

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 54 % nyttjandegrad på koncernnivå, vilket är en liten minskning jämfört med 2022 med 1 %. Tittar vi på andelen utbetald ersättning i förhållande till maximalt nyttjande ligger utfallet 2023 på 36 %, vilket är en ökning från föregående år. Detta är en utveckling i rätt riktning då gärna ser att fler medarbetare nyttjar denna förmån och prioriterar sin hälsa och välmående.

Under våren samlade vi vår personal för att springa/lunka/gå Blodomloppet. Det blev en dag där vi tillsammans kämpade ihop i ett arrangemang med en härlig stämning och som avslutades med gemensam picnic i gräset. Här bygger vi både laganda och sätter hälsan i fokus på ett härligt sätt. Det blev också ett mål för många att träna till under våren. Ambitionen är att erbjuda detta även under kommande år.

En annan del i vårt friskvårdsarbete 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 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 36 timmar utbildning under året. I siffrorna som presenteras i Tabell 4 visas antalet utbildningstimmar per personalgrupp. Siffrorna ligger för 2023 i linje med 2022:s siffror. För våra yrkesarbetare ligger siffran fortfarande lite låg och kan förklaras med få utbildningar platser och personalomsättning. Volkswagen Group Sweden Training Academy där större delen av våra utbildningar kopplat till vår verksamhet anordnas har stor efterfrågan på utbildningar nu när de kommit igång efter pandemin. Vi är medvetna om utbildningsnivåerna och arbetar vidare med våra individuella utbildningsplaner.

Under 2023 fortsatte vår satsning på ledarutveckling i och med vårt interna ledarskapsprogram. Diplomerings av ca 9 chefer, som påbörjade utbildning under 2022, genomfördes i augusti månad. Detta ser vi som en viktig satsning för att stärka vår organisation att ta oss an framtidens utmaningar. Den totala utbildningstiden ligger kvar på samma nivå som föregående år och vi ser att vi inte helt har kommit ifatt med utbildningar för våra tekniker efter pandemin. Det beror till stor del på bristande utbud av kurser från fabrik, men även till viss del på grund av vår utbildningsplanering. Under 2023 har vi arbetat med att skapa förutsättningarna och intern utbildat i samband med att vi tittat på våra processer. Inför 2024 är nya utbildningsplaner framtagna för administration och tekniker för att se att vi fyller på med kompetens löpande och fyller de kunskapsluckor vi har.

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

	2021	2022	2023	
Ledningsgruppen	56 tim	58 tim	51 tim	Vår omvärld förändras i allt snabbare takt vilket ställer krav på våra ledare och medarbetare att vara mer
Tjänstemän	32 tim	32 tim	28 tim	
Kollektivanställda	22 tim	22 tim	30 tim	
Totalt genomsnitt:	37 tim	37 tim	36 tim	

flexibla i såväl arbetssätt som processer. Förändringstakten påkallar ett ökat fokus på kompetensförsörjning, arbetsmiljö, lönesättning samt kontinuerlig utveckling av såväl individ som organisation.

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

Mångfald, jämställdhet och anti-diskriminering

För oss är det viktigt att arbeta med mångfald och jämställdhet speciellt då vi är i en bransch som traditionellt sett varit dominerad av män. I vår jämställdhetspolicy som företagsledningen och styrelsen står bakom fastställer vi att Engströms ska vara en arbetsgivare och arbetsplats som erbjuder lika möjligheter till alla, oavsett bakgrund eller kön.

Mångfald och jämställdhet

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

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

I bolagets styrelse sitter idag två kvinnor och två män inklusive suppleanter. Engströms ledningsgrupp förändrades under 2023, då servicechefen för Linköpings servicemarknad plockades in. Det innebär att ledningsgruppen nu består av 2 kvinnor och 6 män och påverkar då relationstalet nedan. Inom gruppen yrkesarbetare ser vi en återgång av andelen kvinnor vilket förklaras av färre kvinnor på vår eftermarknad. Här ser vi en fortsatt en utmaning att attrahera och hitta fler kvinnor till teknikerplatserna. Gruppen tjänstemän är i stort oförändrad sedan föregående år.

Tabell 5. Mångfald bland styrande organ och anställda (GRI 405–1). (2022 års resultat inom parentes)

	<i>Styrelse</i>	<i>Ledning</i>	<i>Tjänstemän</i>	<i>Yrkesarbetare</i>
Könsfördelning				
<i>Kvinnor</i>	50 % (50 %)	25 % (29 %)	24 % (23 %)	6 % (8 %)
<i>Män</i>	50 % (50 %)	75 % (71 %)	76 % (77 %)	94 % (92 %)
Åldersgrupp				
<i><30 år</i>	25 % (25 %)	0 % (0 %)	15 % (12 %)	39 % (39 %)
<i>30-50 år</i>	25 % (25 %)	25 % (14 %)	54 % (52 %)	49 % (47 %)
<i>>50 år</i>	50 % (50 %)	75 % (86 %)	31 % (36 %)	12 % (14 %)

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

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

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

	<i>Kvinnors lön som andel av männens</i>		
	<i>2023</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>
Koncern utan ledning	96%	93%	95%
Ledningsgrupp (koncern)	78%	70%	68%
Tjänstemän	83%	84%	81%
Yrkesarbetare	90%	84%	93%

I koncernen som helhet tjänar kvinnorna i genomsnitt 96 % av männens lön (se tabell 6), vilket jämfört med föregående år en ökning av gapet. Den största förändringen ser vi i kategorin yrkesarbetare och det förklaras främst av en minskad andel kvinnor som får stor påverkan på relationstalen. Ett fortsatt systematiskt lönesättningsarbete ska säkerställa att vi inte har osakliga löneskillnader mellan könen.

Antidiskriminering

Inom Engströmskoncernen råder en nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. I våra styrande dokument för bolaget finns en formell process och handlingsplan för hur eventuella fall ska hanteras. Däri ingår även tydlig ansvarsfördelning och kravställning på att samtliga chefer ska ha kunskap om hur arbetet med dessa frågor ska bedrivas. För oss är det otroligt viktigt att ingen ska behöva känna sig kränkt eller mobbad på jobbet. Vi ser nu att vi har ett verktyg i och med Winningtemp, vilket finns beskrivet i tidigare stycke, som ger väldigt bra förutsättningar att fånga upp

detta i organisationen. Det ger medarbetare möjlighet att anonymt flagga för att kränkningar eller mobbing förekommer. Samtidigt ger det chef och HR omedelbar indikation att kränkningar eller mobbing upplevs förekomma inom sitt team. Det gör att vi i tidigt skede kan börja prata om detta i gruppen och öka kunskapen. Detta är en enorm hjälp för oss att hantera denna viktiga arbetsmiljöfråga. Utmaningen kan vara att få medarbetaren att träda ur sin anonymitet för att vi på så sätt kan utreda ärendet. Dock har vi höjt kunskapen kring kränkande särbehandling och mobbing i ett par grupper (GRI 406–1). Vi ser även att ledarskapsutbildningen gör våra chefer tryggare i att hantera dessa viktiga frågor.

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

Affärsetik, mänskliga rättigheter och antikorrupktion

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

Uppförandekoden bygger, förutom på vår värdegrund, också på internationellt överenskomna regler - främst de tio principerna i FN:s Global Compact. Enligt dessa ska alla företag upprätthålla ett antal grundläggande riktlinjer som avser mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, yttre miljö och korrupktion inom de ramar de kan påverka. Kopplat till uppförandekoden finns även whistleblower eller som vi valt att kalla det "Säg Ifrån!" Under 2021 har våra medarbetare fått en genomgång av uppförandekoden och hur man ska gå till väga om man vill rapportera oegentligheter. Under 2023 har vi följt upp genomgången av whistleblower möjligheten på möten och i vår introduktion för nyanställda skett.

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

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

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

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

Engströms Bil har för sitt förhållningssätt till etik tilldelats för andra året i rad en R-licens. Detta handlar inte om värdegrundsarbete med enbart fina ord utan ett aktivt och gediget arbete där etiken får en central plats i organisationen. R-licens är en etisk kvalitetsmärkning som identifierar företag vilka har ett

etiskt förhållningssätt. Företag som aktivt vill arbeta med och uppmärksamma etiken inom sin organisation. Under 2021 tilldelades även Engströms Lastbilar med denna kvalitetsmärkning vilket vi är väldigt stolta över. Nu är hela Engströms koncern R-licensierade.

Kundsäkerhet

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

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

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

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

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

Under 2023 har vi genomfört 926 kvalitetskontroller (GRI EI-1). De har utförts av tredje part (Dekra) och av egna kvalitetskontrollanter. Det är något flera som har utförts jämfört med 2022. Efter avslutad kvalitetskontroll oavsett om den är utförd av oss eller tredje part görs direkt en genomgång av resultatet med utförare och chef för att direkt korrigera och förebygga genom utbildning.

Kundupplevelse

När allt annat är lika, är det 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 2023 har vi arbetat med projekt tillsammans med våra chefer där vi vill förändra processer och det dagliga arbetet för att få ett mer kundcentrerat tankesätt. Vi pratar kundens fokus i varje möte. Vi pratar också on-stage och back-stage för att tydliggöra hur viktigt det är för oss att ha "Engströms hatten på" i alla tänkbara situationer när vi möter en kund.

Vi påbörjade också under 2023 ett arbete med att kartlägga kundens resa utifrån insikter från kvalitativa data i form av intervjuer och kvantitativa data från kundenkäter. Likt tidigare år har vi utvärderat löpande vårt arbete med kundnöjdhet genom att följa de inkommande svaren i vårt kundnöjdhetsverktyg.

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 37 678 (36 806, 2022) personbilar och 6 753 (6 661, 2022) lastbilar under 2023. Detta innebar samma årstakt som 2022.

Vårt service- och reparationsarbete innebär krav på hantering av det avfall som genereras, inklusive farligt avfall. I samtliga våra anläggningar finns en väl fungerande process för avfallshantering och särskilda föreskrifter om hur avfall ska hanteras och sorteras. Vi strävar efter att återanvända eller återvinna så mycket som möjligt av vårt avfall och i dagsläget har vi en återanvändnings- och återvinningsgrad på 37 % vilket är samma som 2022. Totalt sett har vi minskat vårt avfall med 4,3 %. Det farliga avfallet har minskat med 10,6 % medan det övriga avfallet ökat med 11 %. Majoriteten av det avfall som genereras, tabell 8, är relaterat till service- och reparationsverksamheten och inkluderar material så som skrot, spillolja, oljeavskiljare, slam från tvätt rännor, oljefilter och bilbatterier. Avfall så som oljeavskiljare/slam, oljefilter och däck skickas till förbränning för fjärrvärmeproduktion.

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Farligt avfall	365 t	456 t	462 t	486 t	486 t
Återanvändning	82 t	89 t	98 t	87 t	64 t
Återvinning	40 t	47 t	64 t	37 t	43 t
Förbränning	243 t	318 t	300 t	361 t	322 t
Total avfallsmängd (exkl. farligt avfall)	268 t	222 t	242 t	195 t	195 t
Återvinning	182 t	141 t	144 t	125 t	135 t
Förbränning	86 t	81 t	98 t	71 t	83 t

Allt avloppsvatten från våra verkstäder och tvätthallar passerar en oljeavskiljare innan det går ut till spillvattennätet. Under 2023 tvättades dessutom 13 348 fordon vid våra 3 automatiska högtryckstvättanläggningar i Linköping och Vimmerby. Detta är minskning med 6 % mot föregående år. Biltvättanläggningarna har ett föreläggande om försiktighetsmått och vi arbetar aktivt för att minska miljöpåverkan genom att använda miljöanpassade biltvättmedel.

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

Engströms har ett långsiktigt mål (2024) att 50 % av allt spillvatten som kommer från våra verkstäder och tvätthallar ska passera ett reningsverk. Vi började 2019 med en andel av 34 % och hamnade efter korrigering av vattenvolym enligt leverantör 2022 på 45 procent. Under 2023 gick 54% av allt vatten genom våra reningsverk. Så vi har alltså nått vårt mål. Målet nåddes tack vare minskning av vårt användande av färskvatten. Den totala minskningen av färskvatten har varit 1854 m³. Av dessa står våra biltvättar 190 m³ mindre färskvatten. Arbetet med att minska förbrukningen färskvatten fort kommer fortsätta.

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Total avloppsmängd	14 174 m ³	13 543 m ³	13 954 m ³	13 288 m ³	11 954 m ³
Avloppsmängd till det kommunala avloppssystemet	14 174 m ³	13 543 m ³	13 954 m ³	13 288 m ³	11 954 m ³
Avloppsmängd som renas via mekanisk eller kemisk rening	4 821 m ³	5 559 m ³	6 662 m ³	5 997 m ³	6 552 m ³

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.

Att vårt resande är intressant ur ett miljöperspektiv kan vi se i vår vagnpark för tjänstebilar. I förra

redovisningen tog vi upp vår ökning i Scope1 på grund av ökad tjänstebilsåkning. 2023 minskade vi påverkan genom att öka användning av elbilar. Vi har ökat antalet mil i ren elbil i jämförelse med fossila bilar och hybridbilar. Vi har gått från 6,1% elbilsmil 2021 till 36,7% elbilsmil 2023. Vi har dessutom åkt 1500 mil mindre 2023 i jämförelse med 2022.

I samband med renoveringen av Hållbarhetshuset gjordes en stor investering i solceller som togs i drift i hösten 2021. 1038 solpaneler hade 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 20 % egen el av den totala förbrukningen från alla 6 fastigheter. Under 2023 har vi fortsatt uppbyggnaden av vår solcellspark. Utökningen har varit på våra anläggningar i Västervik och Linköping. Målet för 2021 var att uppnå 5 % självförsörjandegrad och då landade det på 2% (56 397 kWh). Utökningen av solpaneler gjorde att vår egen produktion 2023 blev 493 542 kWh vilket motsvarar 14,8 % av vår förbrukning trots att flera av våra anläggningar inte kom i gång för än på hösten.

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

	2020	2021	2022	2023
Total bränsleanvändning från fossila källor	937 490 MJ	771 758 MJ	680 289 MJ	618 971 MJ
<i>Bensin</i>	<i>287 376 MJ</i>	<i>300 344 MJ</i>	<i>354 122 MJ</i>	<i>471 004 MJ</i>
<i>Diesel</i>	<i>650 115 MJ</i>	<i>471 415 MJ</i>	<i>326 167 MJ</i>	<i>147 967 MJ</i>
Total bränsleanvändning från förnybara källor	3 508 MJ	3 728 MJ		18 214 MJ
<i>Etanol i bensin</i>	<i>3 508 MJ</i>	<i>3 728 MJ</i>	<i>10 447 MJ</i>	<i>11 948 MJ</i>
Elektricitet och värme	22 412 732 MJ	25 424 665 MJ	24 336 853 MJ	247 690 04 MJ
<i>Elektricitet</i>	<i>11 343 841 MJ</i>	<i>11 728 757 MJ</i>	<i>12 307 460 MJ</i>	<i>10 946 038 MJ</i>
<i>Fjärrvärme</i>	<i>10 827 115 MJ</i>	<i>12 778 952 MJ</i>	<i>11 051 849 MJ</i>	<i>11 579 483 MJ</i>
<i>Fjärrkyla</i>	<i>241 776 MJ</i>	<i>916 956 MJ</i>	<i>977 544 MJ</i>	<i>2 243 484 MJ</i>
Total energianvändning	23 353 731 MJ	26 200 151 MJ	25 017 142 MJ	25 387 975 MJ

Växthusgasutsläpp

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

Sverige ligger långt framme i klimatomställningen och elektrifiering sker på bred front, när fossila bränslen byts mot el. Även i transportsektorn har omställningen börjat, men fortfarande står den för en stor andel av Sveriges nationella utsläpp och är starkt beroende av fossila bränslen. Vi ser att intresset är stort för vårt sortiment av miljöklassade fordon. Andel sålda nya elbilar har är nu 36% och det är en sänkning mot föregående år. Det betyder att vi inte når vårt högt uppsatta mål på 65%. Detta på grund av politiska beslut och avsaknad av styrmedel. I jämförelse med den totala Sverigemarknaden totalt ligger på lands snitt.

Försäljningen av nya miljöklassade lastbilar är fortfarande försiktig. Under 2023 såldes 6 miljöklassade

(förnyelsebart bränsle) lastbilar vilket är 22,2% av den totala försäljningen. Det finns intresse för eldrivna lastbilar men få har vågat ta steget på grund av osäkerhet i laddningsinfrastruktur.

Då vi ser att antalet fossildrivna fordon på vår marknad fortsätter minska så ökar efterfrågan på att kunna ladda sina fordon med el. Försäljningen av el från ladd stolpar i Västervik, Vimmerby och Linköping har gått från 68 670 kWh 2020 till 259 396 kWh 2023. Ökningen mellan 2022 och 2023 är väldigt liten. Sista kvartalet 2023 monterades 6st nya 300 kWh laddare där vi tidigare hade pumpa för biogas.

Ökningen inom Scope 3 för 2023 beror till stor del pga antalet fler sålda bilar

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

Enhet ton CO ₂ e	2020	2021	2022	2023
Scope 1	66,3	52,8	65	57,2
Scope 2	239,2	290,4	245,2	251,8
Scope 3	217 068,7	231 373,1	201 999,8	209 982,3
<i>1-Inköp av varor och tjänster</i>	<i>5 389,9</i>	<i>6 485,5</i>	<i>5 548</i>	<i>6 142,4</i>
<i>2-Inköp av levererade fordon</i>	<i>20 503,6</i>	<i>20 083,6</i>	<i>18 468,6</i>	<i>21 535,4</i>
<i>3-Energirelaterade utsläpp</i>	<i>76,7</i>	<i>88,1</i>	<i>84,4</i>	<i>83,4</i>
<i>4-Uppströms transport och distribution</i>	<i>31 130,8</i>	<i>30 367,2</i>	<i>30 299,4</i>	<i>30 300</i>
<i>5-Avfall</i>	<i>15,1</i>	<i>12,9</i>	<i>13,0</i>	<i>13,2</i>
<i>6-Affärsresande</i>	<i>2,3</i>	<i>2,9</i>	<i>2,3</i>	<i>2,1</i>
<i>7-Anställdas pendling</i>	<i>579,6</i>	<i>573,2</i>	<i>555,2</i>	<i>544,7</i>
<i>10-Användning av sålda drivmedel och fordon</i>	<i>157 972,6</i>	<i>172 401,5</i>	<i>145 807,5</i>	<i>149 972,7</i>
<i>12-Slutbehandling fordon</i>	<i>1 398,1</i>	<i>1358,2</i>	<i>1221,1</i>	<i>1 388,6</i>
Utom Scope	1,1	1,6	1,6	1,2
<i>Biogena utsläpp (inblandning etanol)</i>	<i>1,1</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,2</i>

¹ Engströms växthusgasutsläpp beräknas i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) och vi tillämpar operationell kontroll som konsolideringsmetod. Basåret för vår rapportering är 2017 vilket är det första året för vilket Engströms beräknar växthusgasutsläpp för koncernen. Engströms Scope 2-utsläpp enligt den plastbaserade metoden är 340 814 (334 672 2022) kg CO₂e. Separerat inom Scope 2 är det fördelat på följande sätt. Elektricitet: 40 744 kg CO₂, Fjärrvärme: 284 517 kg CO₂e, Fjärrkyla 9 971 CO₂e. 2023 har elektricitet minskat på verkan medan fjärrkyla och elektricitet ökat lite.

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

Växthusgaskvantifieringar innehåller inneboende osäkerheter till följd av den ofullständiga vetenskapliga kunskap som används för att fastställa utsläppsfaktorer och de värden som krävs för att kombinera utsläpp av

olika gaser. För kategori 1 och 4 är inte alla områden medtagna då det i vissa fall varit svårt att få fram information.

GRI Index

Engströms hållbarhetsredovisning är inspirerad av redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI). I detta GRI-index beskrivs var GRI-information kan hämtas i denna Hållbarhetsredovisning 2023.

GRI Standard	Upplysningar	Sida	Kommentar	
Allmänna upplysningar				
GRI 102: General Disclosures 2016	102-1	Organisationens namn	2	
	102-2	Varumärken, produkter och tjänster	2	
	102-3	Huvudkontorets lokalisering	23	
	102-4	Verksamhetsländer	2	
	102-5	Ägarstruktur och bolagsform	2	
	102-6	Marknader där bolaget är verksamt	2	
	102-7	Bolagets storlek	2	Totalt antal anställda, nettoomsättning, kapitalbalans (balansräkning) hänvisas till Årsredovisningen.
	102-8	Information om arbetsstyrkan		Hänvisas till Årsredovisningen.
	102-9	Leverantörskedja	2	
	102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar under redovisningsperioden
	102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning	5	
	102-12	Externa initiativ	14	Samarbete med yrkesskolor på orterna vi verkar genom att erbjuda praktikplatser, sommarjobb samt utbildning av lärare. Samarbete med Novahuset, en ideell förening som erbjuder stöd och rådgivning till utsatta personer.
	102-13	Medlemskap i organisationer	8	Medlemmar i Motorbranschens Riksförbund
	102-14	Uttalande från VD	2	
	102-16	Värderingar, principer, standarder och beteende	3	
	102-18	Styrningsstruktur	2	
	102-40	Intressentgrupper	5	
	102-41	Kollektivavtal	8	
	102-42	Identifiering och urval av intressenter	5	
	102-43	Metod för intressentdialog	5	
	102-44	Viktiga områden som har lyfts via kommunikation med intressenter	5	
	102-45	Enheter som ingår i redovisningen	2	
	102-46	Process för definition av redovisningens innehåll	6	
	102-47	Väsentliga fokusområden	3,6	
	102-48	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter	19	
	102-49	Förändringar i rapporteringsomfattning eller avgränsningar		Inga förändringar i rapporteringens omfattning eller avgränsningar
102-50	Redovisningsperiod	2		
102-51	Tidpunkt för senaste redovisningen	2		
102-52	Redovisningscykel	2		
102-53	Kontaktperson för rapporten	23		
102-54	Påståenden om rapportering i enlighet med GRI Standards	2		
102-55	GRI index	18		
102-56	Policy för extern granskning	2		

GRI Standard	Upplysningar	Sida	Kommentar	
Väsentliga fokusområden				
Affärsetik och antikorrupktion				
205: Antikorrupktion				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	13	
	103-2	Policy och styrning	13	
	103-3	Granskningsförfarande	13	
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2	Kommunikation och utbildning kring antikorrupktion	14	
	205-3	Korrupsionsincidenter	14	
Energieffektivisering				
302: Energi				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	17	
	103-2	Policy och styrning	17	
	103-3	Granskningsförfarande	17	
GRI 302: Energy 2016	302-1	Energianvändning inom organisationen	18	
Växthusgasutsläpp				
305: Utsläpp				
GRI 103: Management Approach 2019	103-1	Förklaring till området och omfattning	18	
	103-2	Policy och styrning	18	
	103-3	Granskningsförfarande	18	
GRI 305: Emissions 2019	305-1	Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	19	
	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	19	
GRI 305: Emissions 2019	305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	19	
Avfall samt Avlopp och rening				
Avlopp och avfallshantering				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	16,17	
	103-2	Policy och styrning	16,17	
	103-3	Granskningsförfarande	16,17	
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-1	Utsläpp till vatten, per kvalitet och recipient	17	
	306-2	Avfall, per avfallstyp och bortskaffningsmetod	16	
Hälsa och säkerhet				
Hälsa och säkerhet i arbetet				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	8	
	103-2	Policy och styrning	8	
	103-3	Granskningsförfarande	8	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2016	403-1	Representation av arbetstagare i formella gemensamma hälsa- och säkerhetskommittéer mellan arbetsgivare och -tagare	9	
	403-2	Typ av skada, omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro och antal arbetsrelaterade dödsfall	10	Rapportering omfattar enbart sjukfrånvaro
Utbildning och kompetensutveckling				
Utbildning och kompetensutveckling				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	11	
	103-2	Policy och styrning	11	
	103-3	Granskningsförfarande	11	
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	11	Rapportering omfattar inte uppdelning per kvinnor och män
Mångfald, Jämställdhet & Anti-diskriminering				
Mångfald och jämställdhet				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	12,13	
	103-2	Policy och styrning	12,13	
	103-3	Granskningsförfarande	12,13	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Mångfald bland styrande organ och anställda	13	
	405-2	Löneförhållande mellan kvinnor och män	13	

Icke-diskriminering			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	13
	103-2	Policy och styrning	13
	103-3	Granskningsförfarande	13
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1	Diskrimineringsincidenter och korrigerande åtgärder	13
Kundsäkerhet			
Kundsäkerhet			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Förklaring till området och omfattning	14
	103-2	Policy och styrning	14
	103-3	Granskningsförfarande	14
	EI-1	Antal kvalitetskontroller	15

Kontaktperson

Henrik Jedberger, VD
henrik.jedberger@engstromsbil.se

Adresser

Engströms Bil AB

Huvudkontor

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

Engströms Lastbilar AB

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

Fastighets AB Josef Engström

Roxtorpsgatan 2-8
581 19 Linköping

Engströms Finans AB

Allén 70
593 61 Västervik

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 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 2 april 2024

Auktoriserad revisor
Peter von Knorring