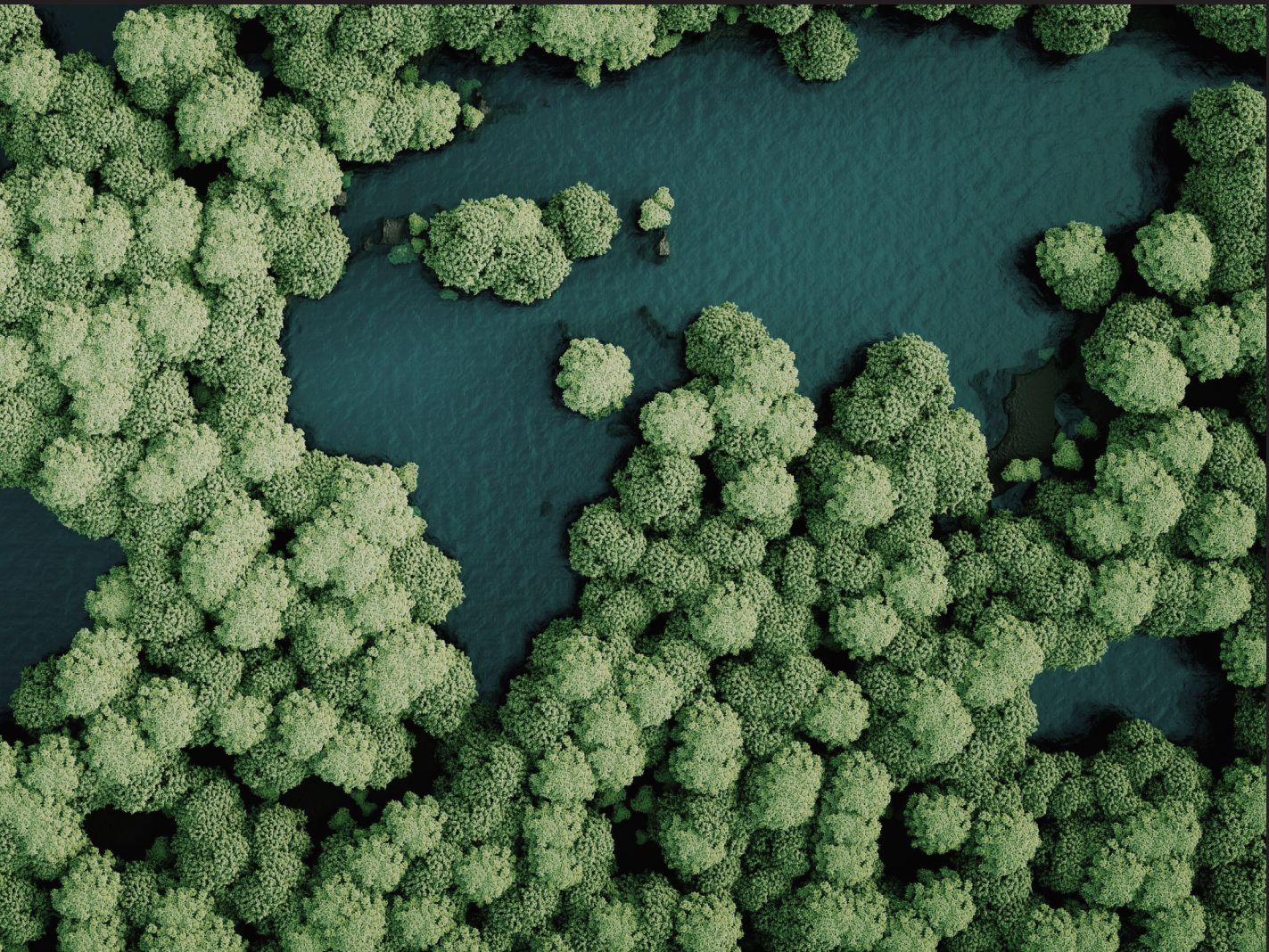


---

# 2020



---

## HÅLLBARHETSRAPPORT 2020



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

## I.A. HEDIN BIL AB:S HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

Inledning .....	4
Koncernchefen har ordet.....	5
01. I.A. Hedin Bils organisation .....	6
02. Om Hållbarhetsrapporten .....	9
Årets viktigaste resultat .....	10
03. Väsentlighetsanalys.....	12
04. Ekonomisk påverkan .....	14
05. Vårt miljöarbete .....	16
Energianvändning .....	19
Transporter .....	20
Avfall .....	24
Inköp av produkter och tjänster/Leverantörskedja .....	26
06. Sociala förhållanden.....	28
Samhällsengagemang/arbetsmarknadssatsningar .....	28
Samarbete med partners och intressenter .....	30
7. Personal .....	32
Kompetensutveckling.....	32
Kompetenshöjande insatser.....	34
Hälsa och säkerhet.....	35
Jämställdhet och mångfald .....	36
Medarbetarnöjdhet .....	37
Mänskliga rättigheter .....	38
08. Anti-korruption .....	40
Mutor .....	40
Förskingring.....	40
Jäv.....	40
9. Utblick .....	41



# INLEDNING

”

*Välkommen till I.A. Hedin Bils Hållbarhetsrapport för 2020. Som en av Europas största bilåterförsäljare är det viktigt för oss att berätta hur vi arbetar proaktivt för att minska vår miljöpåverkan och hur vi arbetar med hållbarhet genom hela vår organisation. Det är med stolthet vi i denna rapport presenterar vårt arbete.*

**Conny Hansson**, Kvalitets & Hållbarhetschef Hedin Group

Det här är I.A. Hedin Bil-koncernens hållbarhetsrapport och är skriven i enlighet med svensk redovisningslag ÅRL. Koncernen bedriver verksamhet i Sverige, Norge, Belgien och Schweiz. I de fall där hållbarhetsrapporten enbart utgör vissa delar av verksamheten beskrivs detta antingen i text eller fotnot. Ytterligare information om koncernens struktur och dess dotterbolag beskrivs i I.A. Hedin Bils årsredovisning 2020.

Som ett led i vårt hållbarhetsarbete har vi valt att endast publicera vår rapport digitalt.



# KONCERNCHEFEN HAR ORDET

Hållbarhetsfrågorna är ett mycket viktigt område i Hedin Bils strävan att ta hänsyn till koncernens samtligaintressen i hela sin affärsverksamhet.

När vi sammanfattar 2020 så var det ett år av oväntade utmaningar och förutsättningar för hela världen pga. Covid-19-pandemin. Vår verksamhet har trots alla utmaningar hittat rätt fokus vilket resulterat i goda resultat, effektiviseringar och utveckling av verksamheten.

Totalmarknaden för nya fordon i Sverige minskade med -18 %, i Norge med -0,7 %, i Belgien med -21 % och i Schweiz med -24 %. Vi kan samtidigt konstatera att vår totala andel sålda nya laddbara fordon ökade till drygt 40 % i förhållande till vår totala försäljning av nya fordon 2020. Tittar vi specifikt för de märken som erbjöd laddbara modeller i sitt sortiment under året stiger andelen av vår försäljning till knappt 50 %, d.v.s. vartannat nytt sålt fordon var en laddbar modell. Vi ser också att vår lokala försäljning av laddbara fordon överstiger respektive marknads landssnitt för andelen sålda nya laddbara fordon 2020.

Covid-19-pandemin innebar även att vårt resande i tjänsten minskade kraftigt, inte minst resande med flyg. Detta påskyndade i sin tur vår utveckling av digitala möten och utbildningar vilket för många inneburit en effektivare vardag. Vårt långsiktiga arbete med materialåtervinning avfall samt energieffektiviseringar fortsätter generera besparingar. Vi kan fortsatt konstatera stora besparingar för exempelvis de anläggningar som aktivt deltar i vårt energieffektiviseringsprogram. Resultatet av vårt systematiska miljöarbete är att vi ser en fortsatt minskad klimatpåverkan i förhållande till vår totala anläggningsyta.

Vårt engagemang i fordonstekniska gymnasium och yrkesskolor har, trots denna pandemi, bidragit till att vi både kunnat tillhandahålla ett antal praktik- och lärlingsplatser ute hos våra anläggningar, och att vi har kunnat anställa knappt var femte av dessa individer i våra verksamheter. Personalomsättningen minskade under 2020 trots att vi tvingades säga upp en del medarbetare pga. pandemin. Det har sin troliga grund i att förutsättningarna på arbetsmarknaden ändrades kraftigt vilket skapade en oro initialt men också att det varit extra viktigt för oss som arbetsgivare att visa prov på engagemang, lyhördhet och samarbetsvilja i osäkra tider.

2020 markerade milstolpen för 35 år i branschen och vi har gjort en fantastisk resa tillsammans med våra medarbetare. Det ligger mycket arbete bakom det fina resultat vi levererat under utmanade omständigheter, för de ansträngningarna är jag både stolt och tacksam. Vår spännande resa fortsätter och jag är övertygad om att den bidrar till fortsatt positiva resultat i vårt hållbarhetsarbete.

Jag önskar framföra mitt personliga tack till alla medarbetare som arbetat hårt under året med restriktioner, förändringar, nedstängningar och nya utmaningar. Tack!



Anders Hedín, ägare och koncernchef

# 01.

## I.A. HEDIN BILS ORGANISATION



Alla resor har en början - och det har också historien om I.A. Hedin Bil. Även om vår blick är riktad mot framtiden är det ibland både lärorikt och inspirerande att ta en titt i backspeglarna.

Familjeföretaget I.A. Hedin Bil grundades av far och son, Ingemar och Anders Hedin, genom att man i Borås 1985 förvärvade det som skulle bli den första Hedin Bil-anläggningen. Under 1990-talet expanderade företaget vidare utmed västkusten genom förvärv i bland annat Helsingborg, Ängelholm, Halmstad och senare även Göteborg och Kungsbacka.

Under 2000-talet fortsätter tillväxten och flera märken som Citroën, Cadillac, Mitsubishi och Kia tillkommer. Nya anläggningar förvärvas också och koncernen etablerar sig i bland annat Trollhättan, Uddevalla och på flera orter i Småland.

I början av 2010-talet genomförs flera omfattande nybyggnationer och upprustningar och bland annat invigs helt nybyggda anläggningar i Borås, Varberg

och Kungsbacka. Årtiondet fortsätter med ett stort antal nybyggnationer och förvärv i bland annat Uppsala. Koncernen kliver också på allvar in på Stockholmsmarknaden. Flera nya bilmärken tillkommer, bland annat välkomnas Ford in i koncernen genom flera dedikerade anläggningar på både väst- och östkusten. Ett stort steg tas också genom förvärvet av Miklagruppen som placerar Hedin Bil på den norska marknaden, samtidigt som BMW och Mini tillkommer som märken. Den internationella expansionen tar fart ännu mer i och med att Hedin Bil etablerar sig som återförsäljare av Mercedes-Benz på den belgiska marknaden.

2018 är också året då koncernen passerar en milstolpe genom att förvärva anläggning 100.

Blickar vi tillbaka ser vi en fantastisk tillväxtresa som pågått i många år. Vi är idag där vi ska vara - som en av nordens största marknadsplatser för fordon och fordonstjänster.



68

BILANLÄGGNINGAR

27

BILMÄRKEN

1 496

ANSTÄLLDA

50 432

SÅLDA FORDON

## ETT URVAL AV BETYDANDE HÄNDELSE R UNDER 2020:

Under året har nya anläggningar öppnats. I januari öppnade FordStore i Västerås och december öppnade även en Ford fullserviceanläggning i Akalla.

I januari öppnades en ny KIA-anläggning i Trollhättan, en s.k. Red Cube-anläggning.

Hedin Bil har fortsatt sin satsning på begagnade bilar och 1 april startade den nya verksamheten för vårt koncept "Car Store" i bolaget Car Store Sweden AB med en första anläggning i Täby. Senare under året har ytterligare

en anläggning i Malmö och en i Stockholm öppnat upp. Konceptet "Car Store" skiljer sig från "Hedin Certified" där den sistnämnda är en bil paketerad till kund där garanti, försäkring, transport osv ingår i affären. Vid en försäljning av en Car Store bil får kunden själv välja och köpa till de produkter som önskas.

Den 1 september öppnade ett nytt företagscenter för BMW med VR-teknik i Solna United. Den 23 september öppnade Bavaria en ny anläggning för BMW och MINI på Breivollveien i Oslo.

	2020	2019	2018	2017
Medelantal anställda	2 651	2 733	2 450	1 711
Antal anläggningar	116	114	107	88
Antal bilmärken	33	32	28	28
Nettoomsättning	24 063 914	22 301 382	21 043 340	12 657 046
Balansomslutning	13 540 137	14 322 954	7 681 509	6 350 213
Extern finansiering	2 488 110	3 108 794	2 540 612	1 915 911
Eget kapital	1 197 386	931 028	795 568	703 962
Antal sålda fordon	79 141	78 423	78 046	56 529

Koncernen är vid ingången av 2020 återförsäljare av varumärkena Mercedes-Benz, AMG, Jeep, Dodge, RAM, Smart, Nissan, Nissan GTR, Mitsubishi, Citroën, DS, Fiat, Fiat Professional, Cadillac, Corvette, Chevrolet, Chrysler, Kia, Opel, Dacia, Renault, Abarth, Honda, Jaguar, Alfa Romeo, Subaru, Izuzu, Land Rover, Ford, Porsche, BMW och MINI.

I.A. Hedin Bil-koncernen finns representerat på 116 platser i Sverige, Norge och Belgien med huvudkontor i Mölndal, Sverige.



AMG



GTR



CITROËN



Jeep



CHEVROLET



DODGE





# 02.

## OM HÅLLBARHETSRAPPORTEN

Koncernen I.A. Hedin Bil har många medarbetare och flera affärsområden på olika geografiska platser. Det är därför viktigt att vi har gemensamma och grundläggande värderingar om hur verksamheten ska bedrivas. Vårt förhållningssätt är viktigt för våra affärer och ger oss riktlinjer i de utmaningar vi möter i arbetet. Vårt åtagande är, utan kompromiss, att agera med etik i alla situationer. Detta är avgörande för framgångarna i vår verksamhet då vi tack vare vår goda etik har fått förtroende och tillit från kunder, leverantörer och finansiärer.

Vi har satt upp vägledning och normer på hur vi ser på professionellt förhållningssätt för att hjälpa våra medarbetare att lösa etiska frågor som kan uppkomma på arbetet. Denna vägledning finns beskriven i vår Uppförandekod och som en del av denna hållbarhetsrapport. Den svenska verksamheten av I.A. Hedin Bil har en övergripande Kvalitets- och Miljöpolicy som tillsammans med vårt kvalitets- och miljöledningssystem uppfyller kraven enligt ISO 9001 & ISO 14001. Delar av den norska verksamheten inom I.A. Hedin Bil arbetar i enlighet med den norska miljöcertifieringen Miljøfyrtårn. Riktlinjer, övriga policies och uppförandekod ska vara kända av personalen och alla dokument finns lättillgängliga.

I.A. Hedin Bil-koncernen tillverkar ej de produkter bolaget är återförsäljare av. Tillverkning och utveckling av till exempelvis fordon sker av respektive bil-tillverkare. Eftersom att vi enkom är återförsäljare av fordon, är möjligheten att påverka situationen dock relativt liten. Större möjlighet att påverka finns vid driften av våra anläggningar och verkstäder.

I.A. Hedin Bil har under 2020 fortsatt att förvärva och bygga nya anläggningar och målet är att implementera samtliga i vårt hållbarhetsarbete. För att säkerställa ett långsiktigt angreppssätt arbetar vi aktivt för att skapa korrekta förutsättningar för ett systematiskt hållbarhetsarbete samt att minska vår miljöbelastning.

Denna hållbarhetsrapport är därför avgränsad till att omfatta följande bilbolag inom I.A. Hedin Bil;

- **Hedin Göteborg Bil AB**
- **Hedin Helsingborg Bil AB**
- **Hedin Stockholm Bil AB**
- **Hedin Örebro Bil AB**
- **Hedin Mölndal Bil AB**
- **KC Motors AB**
- **Hedin Performance Cars AB**
- **Hedin Automotive AS**
- **Bavaria Sverige Bil AB**
- **Hedin Belgien Bil AB**

### STYRELSENS ANSVAR

I.A. Hedin Bils styrelse är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet i I.A. Hedin Bil. Denna hållbarhetsrapport är antagen av styrelsen i april 2021.

### REDOVISNINGSPROFIL

I.A. Hedin Bil AB har kalenderår som räkenskapsår och årsredovisning för 2020 släpps i april 2021. Detta är fjärde året som I.A. Hedin Bil AB upprättar en hållbarhetsrapport

# ÅRETS VIKTIGASTE RESULTAT

## NYCKELTAL I PROCENT

32,4 %

Minskad personalomsättning jämfört med föregående år, inkluderat uppsägningar pga pandemin covid-19, åldersavgångar samt övriga uppsägningar blev årets utfall 17,3 %.

18 %

Andel fordonstekniker som fått anställning efter sin LIA-praktik, av årets totalt antal nyrekryterade fordonstekniker.

88,1 %

Minskad klimatpåverkan i kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> avseende tjänsteresor med flyg.

91,2 %

Andel el från förnybara energikällor som baseras på sol-, vind- och vattenkraft.

1,6 %

Minskad total energianvändning kWh/m<sup>2</sup> anläggningsyta.

2,7 %

Minskad klimatpåverkan i CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> avseende vår totala energianvändning vilket bidragit till en minskad klimatpåverkan med 771,7 ton CO<sub>2</sub>-eq.

**81 %**

Andel nöjda anställda i de verksamheter där mätning av medarbetarnöjdhet utfördes under året.

**58 %**

Ökning av antalet miljöcertifierade leverantörer.

**52,8 %**

Vår totala andel försäljning av nya laddbara personbilar avseende de märken som erbjöd laddbara personbilar i sitt sortiment 2020, vilket är en ökning med hela 49,2 %.

**69,1 %**

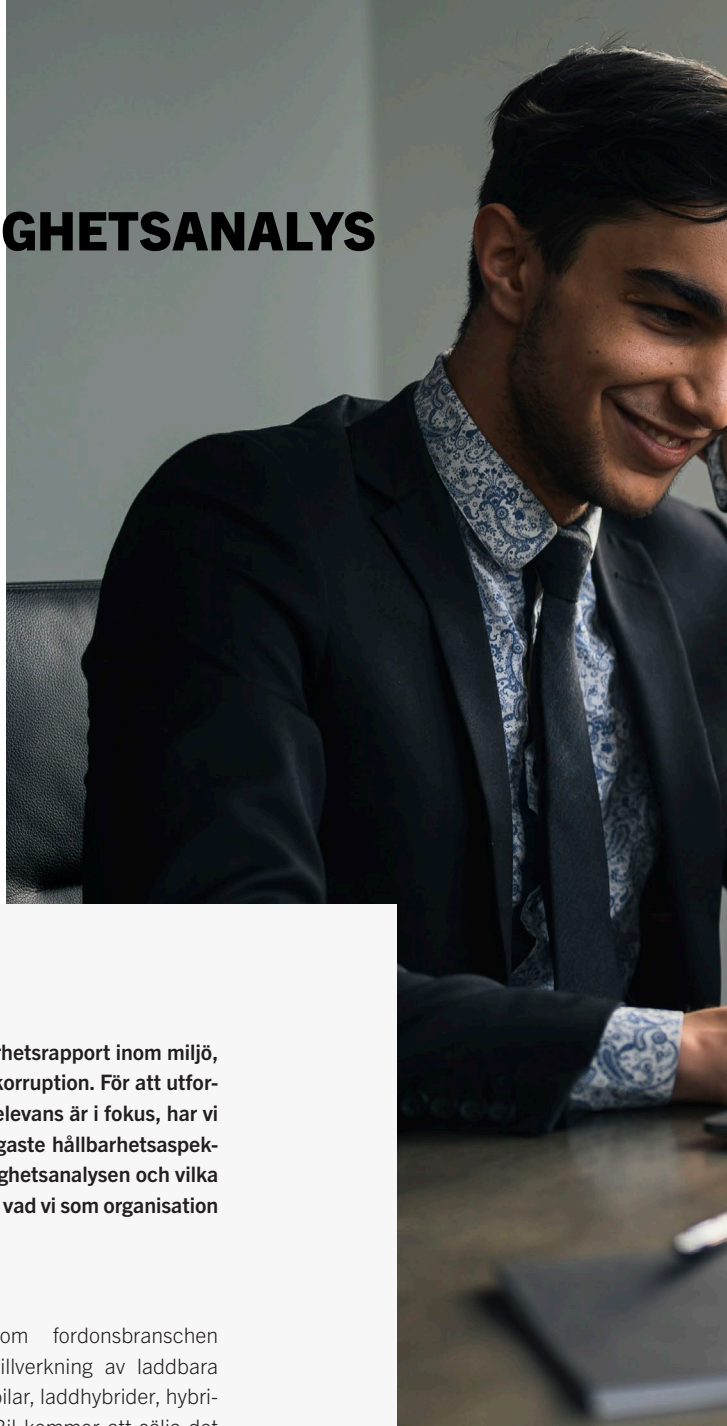
Andel av vårt totala avfall som materialåtervinns vilket bidragit till en minskad klimatpåverkan med 2 661,9 ton CO<sub>2</sub>-eq.

**86 %**

Andel nyanställda som genomfört minst 80 % av vårt introduktionsprogram.

# 03.

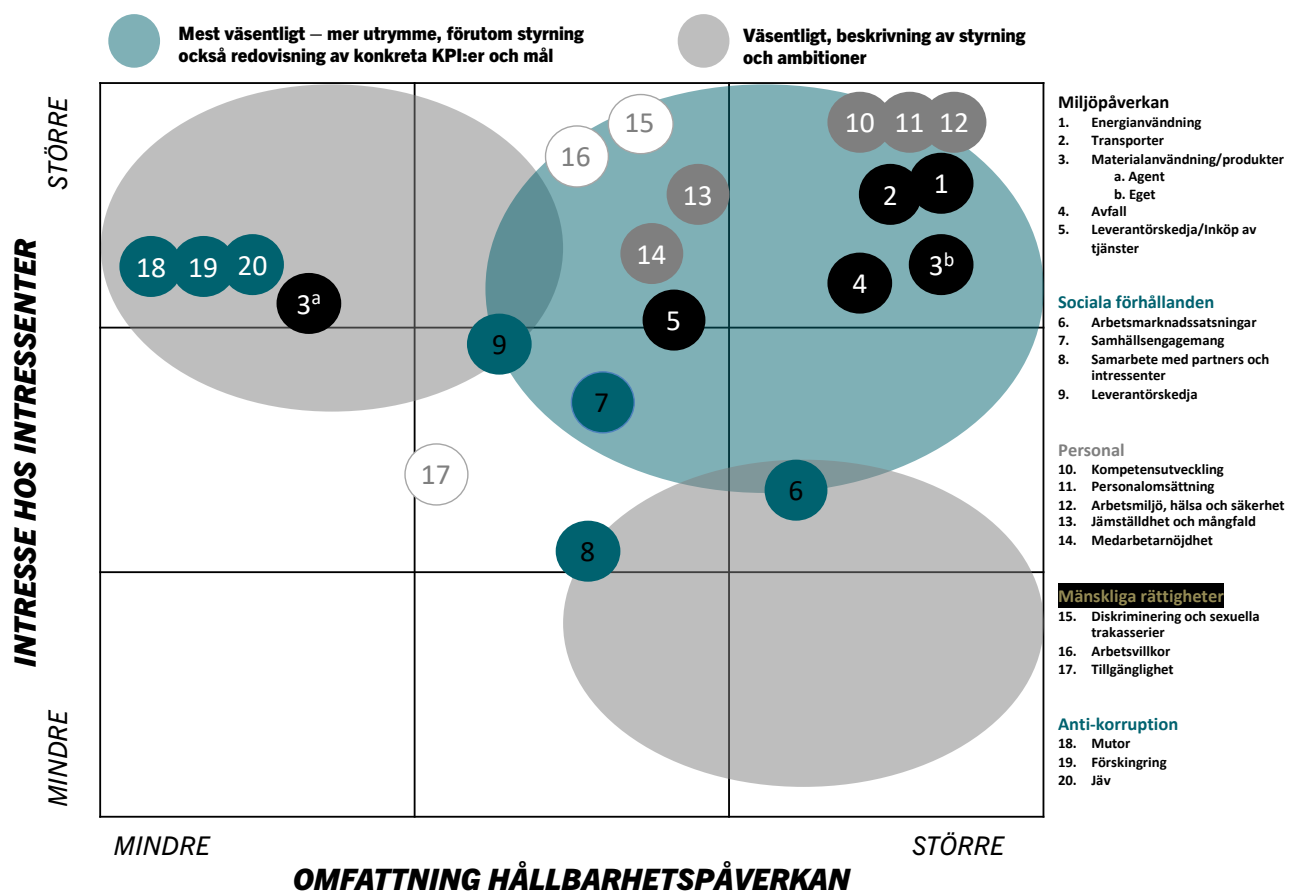
## VÄSENTLIGHETSANALYS



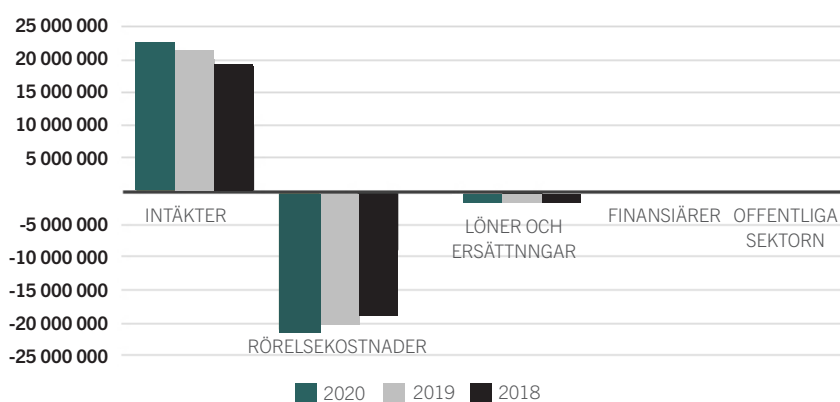
I enlighet med 6 kap. 12 § ÅRL ska företaget rapportera hållbarhetsrapport inom miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter och anti-korruption. För att utforma ett strategiskt hållbarhetsarbete där både lönsamhet och relevans är i fokus, har vi utfört en väsentlighetsanalys med syfte att identifiera de viktigaste hållbarhetsaspekterna för I.A. Hedin Bil. Ovan redovisas resultatet efter väsentlighetsanalysen och vilka frågor företaget prioriterar med hänsyn till våra intressenter och vad vi som organisation kan vara med att påverka, styra och göra störst nytta.

I.A. Hedin Bils hållbarhetsarbete inriktar sig främst mot de delar vi kan påverka som mest och det är det dagliga arbetet och miljöaspekterna på våra anläggningar. Något som också är viktigt för oss är en hållbar personalstyrka som får bra arbetsvillkor, kompetensutveckling och har en bra arbetsmiljö som är säker och hälsosam. Våra verkstäder har flertalet lagar och regler avseende miljö och arbetsmiljö att följa. Biltillverkare ställer dessutom krav på att säljare och mekaniker går deras kurser för att lära sig nya modeller. Innehållet på dessa utbildningar kan vi inte påverka.

Utvecklingen inom fordonsbranschen går vidare och tillverkning av laddbara fordon så som elbilar, laddhybrider, hybrider ökar. Hedin Bil kommer att sälja det som kunderna efterfrågar och biltillverkarna bestämmer. Vad gäller våra egna anläggningar finns här mer att göra. Trots framgångsrika insatser så finns det anläggningar att effektivisera, minska och förändra förbrukningen av el, värme, vatten, öka materialåtervinning och därmed skapa en mer hållbar verksamhet ur flera synvinklar. Nya anläggningar som uppförs, görs med ett miljömedvetet tänk från början. Det kan bli en dyrare investering, men besparingar i framtiden både vad gäller kostnader och resurser.



# 04. EKONOMISK PÅVERKAN



	2020	2019	2018	2017
<b>Direkt skapat ekonomiskt värde</b>	2 651	2 733	2 450	1 711
Intäkter	24 092 282	22 327 229	21 053 849	12 700 039
<b>Fördelat ekonomiskt värde</b>				
Rörelsekostnader	-21 636 241	-19 956 716	-19 110 599	-11 556 028
Löner och ersättningar till anställda	-1 792 732	-1 989 466	-1 703 747	-950 869
Betalningar till finansörer	-219 801	-218 551	-124 412	-56 526
Betalningar till offentliga sektorn	-57 668	-59 188	-28 235	-17 939
<b>Behållet ekonomiskt värde (= Direkt - Fördelat)</b>	<b>385 840</b>	<b>103 308</b>	<b>86 856</b>	<b>118 677</b>

## HÅLLBAR UTVECKLING

I.A. Hedin Bil koncernen har växt kraftig de senaste åren främst genom förvärv, nu senast av bland annat ytterligare anläggningar i Belgien och nystartade anläggningar i Sverige.

I och med att koncernen växer tas stegen mot en mer miljövänlig verksamhet genom att titta på energiförbrukning i anläggningarna,

avfallshantering, användning av mer miljövänliga medel i verkstadsverksamheten som både är mer skonsam för miljön men även för personal som hanterar dessa medel. Dessa åtgärder påverkar miljö, personal och det ekonomiska utfallet i positiv riktning. Läs mer under avsnittet Miljöpåverkan.

## EN HÅLLBAR ARBETSGIVARE

I.A. Hedin Bil-koncernen har idag i medeltal 2 651 anställda och från och med 2017 även utanför Sverige. I takt med att koncernen växer behöver vi attrahera nya kompetenta medarbetare men även utveckla och motivera de medarbetare vi har. För att vara en attraktiv arbetsgivare är Hedin Bil i Sverige ansluten till kollektivavtal. Att vara ansluten till ett kollektivavtal innebär många förmåner för den anställde och en extra trygghet i anställningen.

Detta påverkar även Hedin Bil positivt som en mer attraktiv arbetsgivare. Kollektivavtal innebär att Hedin Bil erbjuder sina anställda ålderspension, sjukpension och eventuell familjepension enligt gällande avtal. Se övriga personalrelaterade aspekter under avsnittet Personalpåverkan.

Hedin Bil har under 2020 erhållit stöd från staten relaterade till Covid-19. Från början av mars har en rad kostnadsbesparande åtgärder vidtagits för att minska de ekonomiska effekterna av Covid-19, som tillsammans med tidigare vidtagna åtgärder förbättrat resultatet. Åtgärder har bl a bestått av tillfälliga och permanenta neddragningar av personal, samt stopp av nyrekryteringar, inköp och resor. Där det har varit möjligt har vi använt statliga stödpaket för att korttidspermittera medarbetare. I Belgien har den belgiska staten stått för stora delar av lönekostnaden när verksamheten varit stängd, vilket minskat personalkostnaderna med 32 Mkr. Vi har även nyttjat statliga stöd i Sverige och Norge, vilket reducerat personalkostnaderna med 20 Mkr i Sverige och 8 Mkr i Norge.

## MARKNADSNÄRVARO

Bolagets verksamhet har uteslutande bedrivits inom Sverige fram tills slutet av 2017 då koncernen förvärvade Hedin Automotive AS som finns i både Norge och Sverige. Under 2018 och 2019 har koncernen även utvidgat sin verksamhet till Belgien. Branschen som I.A. Hedin Bil verkar i är konkurrensutsatt vad gäller personal och för att få behålla personal måste marknadsmässiga löner och villkor gälla.

Hedin Bil anställer alltid personal lokalt till anläggningar, allt från platschefer till mekaniker. Företagschefer har flera anläggningar under sitt paraply men är lokalt anställd utifrån någon av anläggningarna och kan därmed både det lokala området och branschen.

## INDIREKT EKONOMISK PÅVERKAN

I.A. Hedin Bil-koncernen verkar i en bransch som inte har så stort inflytande eller påverkan på samhällets infrastruktur eller allmänhetens nytta. Det koncernen arbetar med är att bidra till att det finns utbildning för ungdomar inom olika sorters mekaniker som till exempel bil,

lastbil och plåt. Koncernen för dialog med kommuner och lobbkar för yrket, som idag är mycket mer tekniskt och datoriserat än tidigare. Att föra fram utvecklingen i yrket för att få ungdomar intresserade och söka dessa utbildningar ligger i Hedin Bils intresse.

# 05.

## VÅRT MILJÖARBETE - MILJÖPÅVERKANDE AKTIVITETER

Arbetet med att minska vår miljöpåverkan utgår från de miljöaspekter som identifierats som väsentliga. Redovisade miljöaspekter är kopplade till fordonets olika livscykelstadier samt funktioner och aktiviteter som krävs för att driva vår verksamhet.

Vårt miljöarbete är därför fokuserat på de tre stadier som vi själva kan påverka i praktiken: Försäljning av fordon – Service/Reparation med tilläggsarbeten – Stöd-funktioner och gemensamma aktiviteter.

Miljöpåverkande aktiviteter i vår verksamhet är främst kopplade till energianvändning, transporter och tjänstesor, hantering av farligt avfall och avfallsfraktioner som ej materialåtervinns samt kemikaliehantering. Aktiviteterna bidrar till ökade föroreningar och därmed en negativ klimatpåverkan. För att minska vår miljöpåverkan från dessa aktiviteter arbetar vi förebyggande med utbildning

av våra medarbetare tillsammans med tydliga och dokumenterade rutiner i våra interna riktlinjer.

Beräkning av miljöpåverkan kan ske på många olika sätt. Inom Hedin Bil koncernen har vi valt att använda miljöindikatorn klimatpåverkan, som beskriver så kallade växthusgasers påverkan på jordens klimat i kilogram koldioxid-ekvivalenter, kg CO<sub>2</sub>-eq.

Vårt fokus är för närvarande de områdena som beskrivs i denna hållbarhetsredovisning.



1

Utveckling av nya modeller

2

Tillverkning av fordon

3

Försäljning av fordon

4

Service/Reparation med tilläggsarbeten

5

Användning/brukande av fordon

6

Demontering av fordon

7

Stödfunktioner och gemensamma aktiviteter

”

*Vi har de senaste åren aktivt bedrivit projekt och aktiviteter inom områdena energi samt materialåtervinning avfall. Inom dessa områden har vi redan på kort tid lyckats förbättra vår miljöprestanda avsevärt men vi ser också på lång sikt att vi har en fortsatt stor potential att förbättra oss ytterligare.*

**Conny Hansson, Kvalitets- & Hållbarhetschef Hedin Group**

---

# ENERGIANVÄNDNING

## - ENERGIEFFEKTIVISERINGAR

Hedin Bils energianvändning är en av våra betydande miljöaspekter. Energieffektiviseringar är därför ett område där vi aktivt valt att bedriva aktiviteter för att minska vår miljöpåverkan. Vi mäter och följer upp löpande vår totala förbrukning av el, fjärrvärme och fjärrkyla samt gas och olja. Slutet 2016 startade vi upp ett energieffektiviseringsprogram med målet att sänka våra energikostnader men också för att bidra till ett förbättrat inneklimat, reducerad extern miljöpåverkan och kompetensutveckling av vår personal.

På våra anläggningar är de mest betydande energianvändare uppvärmning, belysning, ventilation, baslast samt kyla. I takt med att andelen laddbara fordon fortsätter öka ser vi också att vår energieffektivisering bidrar till att frigöra elkapacitet lokalt för laddning av dessa fordon.

## MÅL

Målet är att minska vår totala energiförbrukning kWh/m<sup>2</sup> med 3 % årligen.

## RESULTAT

- Energianvändning kWh/m<sup>2</sup> minskade med 1,6 % jämfört med år 2019.
- Andel el från förnybara energikällor minskade något från 92,3 % till 91,2 %.
- Klimatpåverkan CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> minskade med 2,7 % jämfört med år 2019.
- Vår totala energianvändning innebär en minskning av klimatpåverkan med 771,7 ton CO<sub>2</sub>-eq jämfört med 2019.
- Installation av ytterligare ca 300 st laddpunkter runt om på våra anläggningar.

Projekt Energisamarbete – resultat i korthet

- 49 st aktiva energisamarbeten.
- Värmebesparing (jmf. med basår): 6 007,8 MWh
- Elbesparing (jmf. med basår): 3 269,5 MWh
- Besparing fjärrkyla (jmf med basår): 378,6 MWh

## ANALYS

Besparingen inom ramen för respektive energisamarbete (anläggning) beräknas genom differensen mellan aktuell förbrukning per månad och förbrukningen under basåret. Basåret är de närmaste föregående 12 månaderna från energisamarbetets start. Vi kan konstatera att de anläggningar som var aktiva under 2020 fortsätter generera besparingar (jmf med basår).

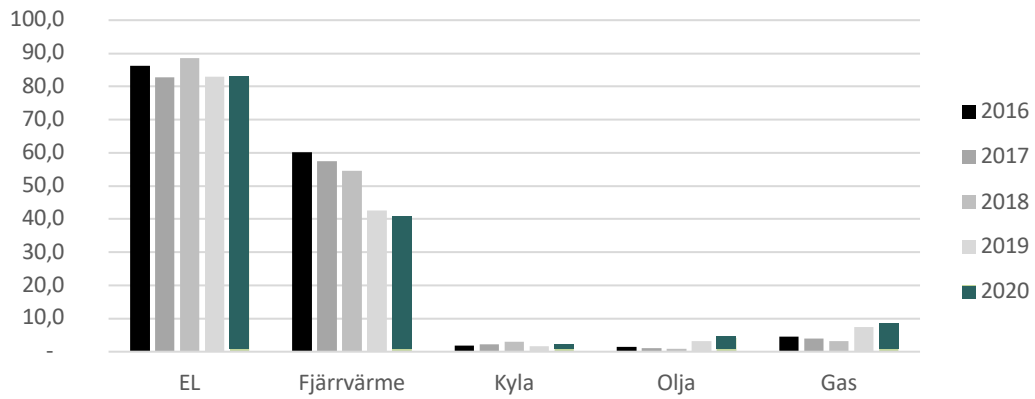
Generella åtgärder som bidragit till resultateten rörande ventilation är anpassning av drifttider efter gällande verksamhetstider, justerade inblåsningstemperaturer, anpassade flöden efter behov, justerade start/stopptemperaturer för nattvärme och nattkyla. Motsvarande åtgärder rörande värme är bl.a. justerade framledningskurvor (temperatur) för värmesystem, ändrade pumpstopp för bl.a. markvärme och anpassad innetemperatur (reducerade övertemperaturer).

Fjärrvärmemixen varierar lokalt och därför har vi valt att använda oss för medelvärdet cirka 30 % fossilt och 70 % förnyelsebart vid beräkning av vår klimatpåverkan. Utöver fjärrvärme förekommer även gas och olja som uppvärmningskälla, i huvudsak hos våra anläggningar i Belgien och Schweiz. Vår minskade klimatpåverkan beror främst på att vi sedan andra halvan av år 2019 uteslutande köper el från förnybara energikällor till våra verksamheter i Sverige och Norge. Det har resulterat i minskade föroreningar och minskad negativ klimatpåverkan. Resterande andel avser el producerad enligt västeuropeisk medel vilken huvudsakligen är en blandning av kärnkraft och fossileldad kraftvärme och värmekraft.

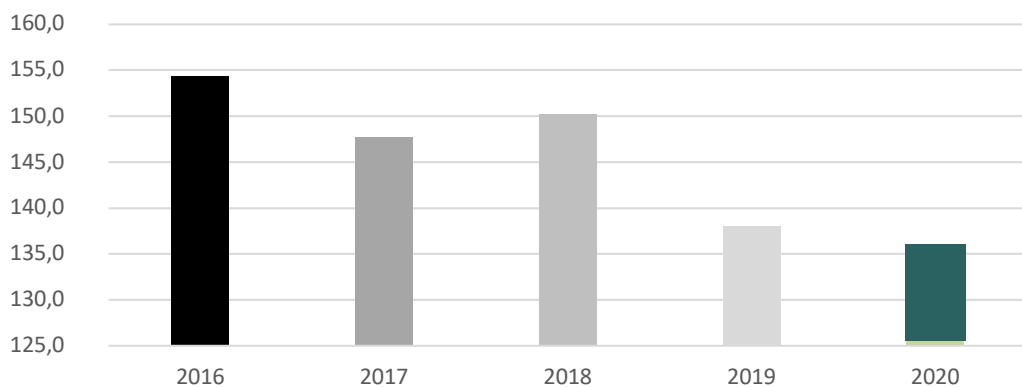


Vi kan också konstatera ett ökat behov av elladdning av fordon vilket resulterat i att vi under året installerat ytterligare ett stort antal laddpunkter runt om på våra anläggningar. Den ökade laddningen påverkar i sin tur vår totala elförbrukning som under året endast minskat med 0,3 % i snitt. För 2020 har vi inte haft möjlighet att särredovisa denna förbrukning.

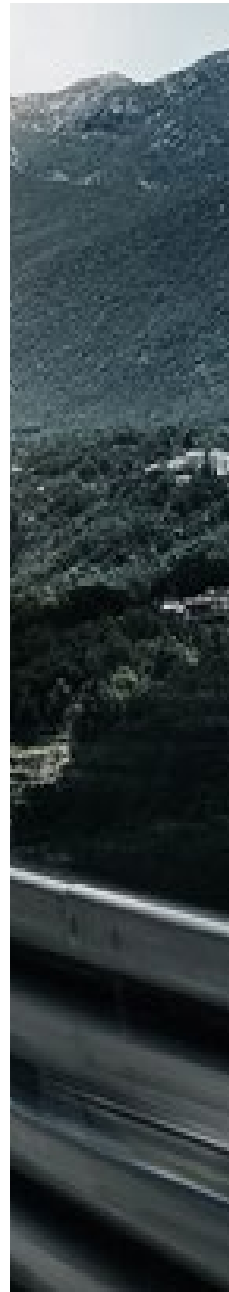
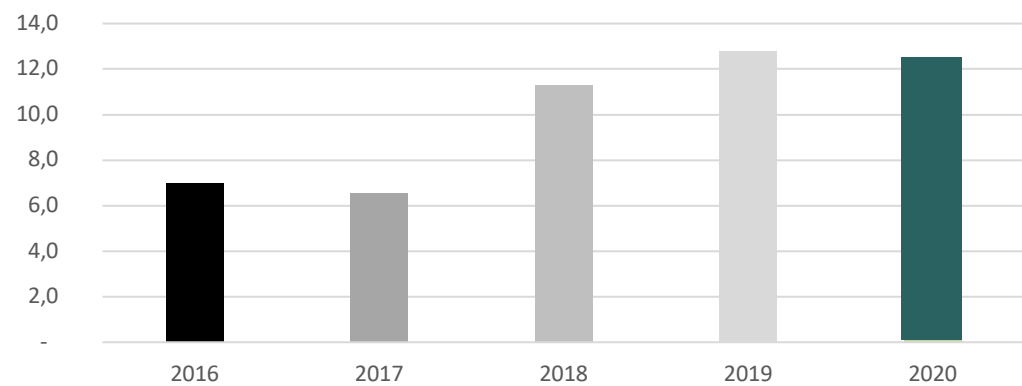
### ENERGIANVÄNDNING kWh/m<sup>2</sup>



### ENERGIANVÄNDNING kWh/m<sup>2</sup>



### ENERGIANVÄNDNING - KLIMATPÅVERKAN kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup>



---

# TRANSPORTER

## - NYBILSFÖRSÄLJNING – LADDBARA FORDON

Utifrån ett fordons livscykelperspektiv är vi som återförsäljare beroende av att de bilmärken som vi säljer utvecklar och producerar fler modeller inom exempelvis segmentet laddbara fordon. Det vi som återförsäljare kan påverka är hur vi väljer att presentera modellutbudet för våra kunder. Genom vår kunskap om den nya tekniken och biltillverkarens modellutbud kan vi till viss del påverka våra kunder att välja exempelvis ett laddbart alternativ i samband med den

## MÅL

Personbilar – Högre andel sålda nya laddbara fordon i förhållande till respektive lands totala andel sålda laddbara fordon.

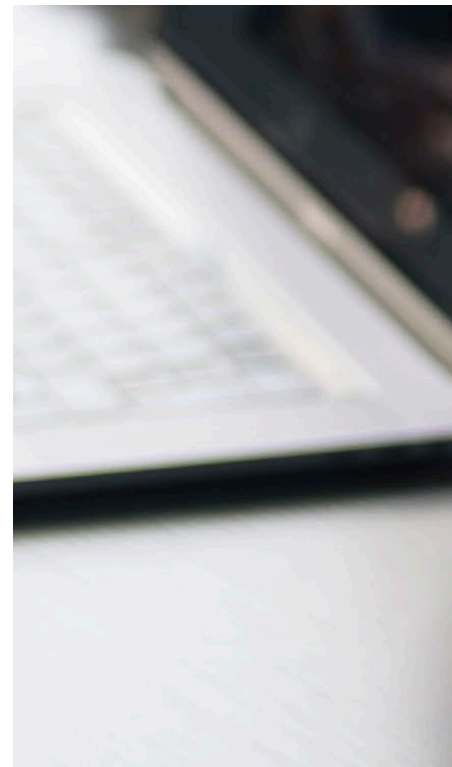
## RESULTAT

- Landsnitt sålda nya laddbara personbilar Sverige: 32,2 %.  
Vår totala försäljning nya laddbara personbilar uppgick till 43,2 %.
- Landsnitt sålda nya laddbara personbilar Norge: 83,4 %.  
Vår totala försäljning nya laddbara personbilar uppgick till 92,2%.
- Landsnitt sålda nya laddbara personbilar Belgien: 19,7 %.  
Vår totala försäljning nya laddbara personbilar uppgick till 26,7 %.
- Landsnitt sålda nya laddbara personbilar Schweiz: 14,3 %.  
Vår totala försäljning nya laddbara personbilar uppgick till 15,7 %.
- Vår totala andel försäljning av laddbara personbilar för de bilmärken som erbjuder laddbara personbilar i sitt sortiment ökade till 52,8% vilket är en ökning med hela 49,2 %.
- Vår totala andel försäljning av laddbara fordon (PB, TRP & LV) samtliga bilmärken, inkluderat märken som ej har ett laddbart alternativ, uppgick till 40,6 % vilket är en ökning med hela 63,5 %.

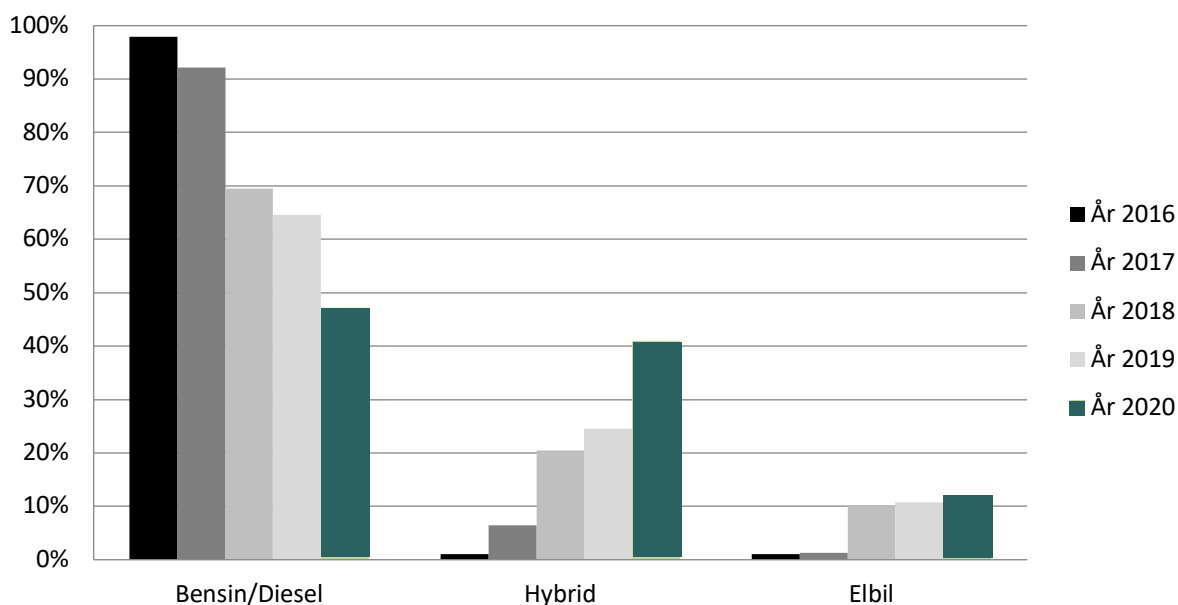
## ANALYS

Utvecklingen inom fordonsbranschen gällande laddbara bilar tog fart i slutet av år 2013 och har sedan dess stadigt ökat för att återigen 2020 slå nytt rekord i andelen laddbara fordon av den totala nybilsregistreringen. Under året kunde vi därför erbjuda våra kunder ett stort sortiment av elbilar och laddhybrider. Med 15 helt eldrivna bilar från 10 olika tillverkare och fler än 50 modeller med eldrift från 15 bilmärken var vi en av de största återförsäljarna av laddbara fordon 2020.

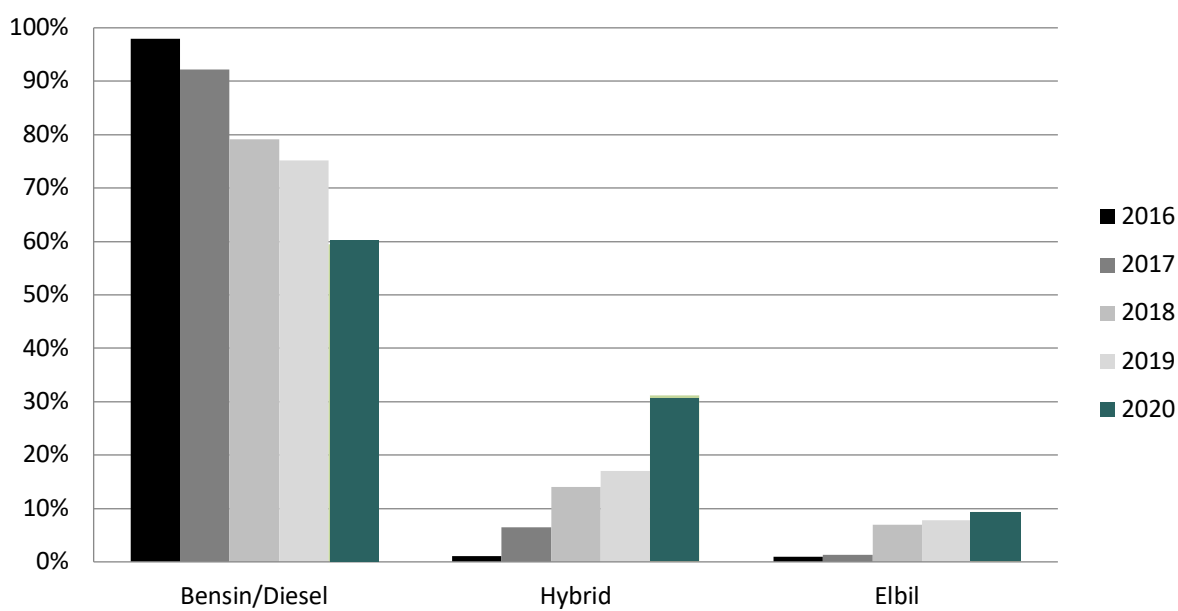
Det är fortsatt en märkbar skillnad i hur stor andelen är av sålda laddbara personbilar i Norge jämfört med Sverige och inte minst Belgien och Schweiz. En stor anledning till att vår försäljning av laddbara fordon ökade rejält under 2020 är att modellutbudet var betydligt större. Vi ser samtidigt att kunderna idag är betydligt mer medvetna i sina val av produkter, och inte minst dess klimatpåverkan. I kombination med utbyggd infrastruktur för laddning och nya skatt- och utsläppsreglererna bidrar detta till ett större intresse från våra kunder att ersätta sina befintliga bensin/dieseldrivna fordon med ett laddbart alternativ.



FÖRSÄLNING NYA PERSONBILAR - Bilmärken som sålde laddbara fordon



FÖRSÄLNING NYA FORDON - Samtliga bilmärken (inkl. PB, TRP, LV)



---

# TRANSPORTER

## - TJÄNSTERESOR

Vårt resande ökar föroreningar och bidrar till en negativ klimatpåverkan. Vår resepolicy gäller alla resor som görs i tjänsten inom Hedin Bil koncernen. Ett kostnadsmedvetet och effektivt resande är en nödvändighet och ett bevis på att verksamheten arbetar aktivt för att minska kostnader och belastning på miljön.

## MÅL

Minska vår klimatpåverkan ton CO<sub>2</sub>-eq från tjänsteresor jämfört med föregående år.

## RESULTAT

- Vår totala klimatpåverkan från tjänsteresor inkl. demobilar/provkörningar redovisat i kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> minskade med 11,3 %.
- Vår totala klimatpåverkan från tjänsteresor inkl. provkörningar uppgick till 1 737,6 ton CO<sub>2</sub>-eq vilket är en minskning med 6,6 %.
- Klimatpåverkan kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup>:
- Flygresor minskade med 88,1 %
- Demobilar / Tjänsteresor med bil ökade med 4,3 %
- Tåg minskade med 73,4 %
- Den genomsnittliga bränsleförbrukning per mil gällande tjänstebilar/demobilar minskade med 13,9 %.

## ANALYS

I vår resepolicy anges vilka principer som gäller vid val av färdmedel vid tjänsteresor. Tjänstebilar används främst av kunder för provkörningar samt för en mindre andel tjänsteresor. Provkörning av bilar är en avgörande del av vår verksamhet och möjligheten att påverka energianvändningen är kopplad till typ av bil, körsätt och drivmedel vilket styrs av kundernas behov samt våra biltillverkares krav på oss som återförsäljare av deras respektive bilmärke.

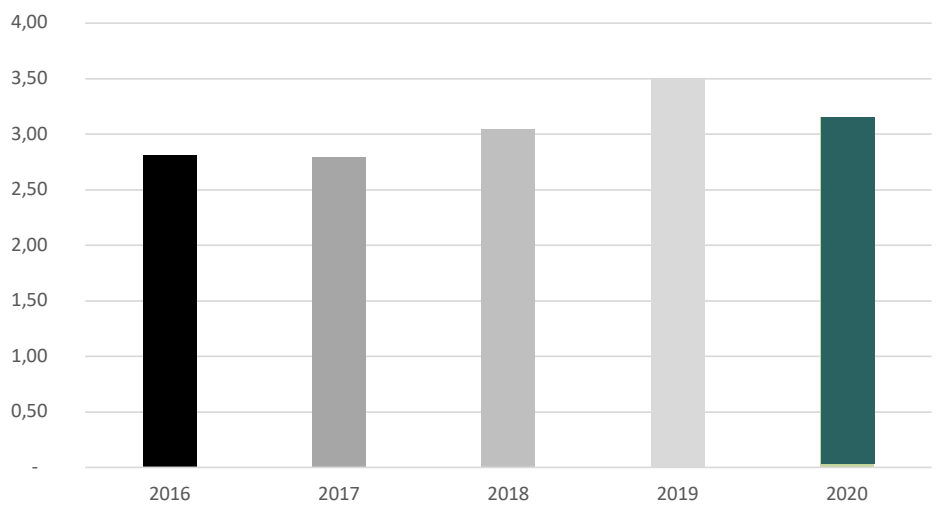
Våra tjänsteresor 2020 har i huvudsak skett med bil och flyg, samt en mindre andel tåg. Året dominerades av pandemin med Covid-19. Detta har i mångt och mycket bidragit till att våra tjänsteresor med flyg minskat avsevärt, framförallt under perioden andra t.o.m. fjärde kvartalet då majoriteten tjänsteresor med flyg till stor del upphörde helt med vissa få undantag.

Att klimatpåverkan från tjänsteresor med bil/provkörningar ökade jämfört med föregående år, trots minskad bränsleförbrukning per mil med 13,9 %, beror dels på att genomsnittligt antal tjänstemil ökat med 8,5% och dels att andelen bensindrivna fordon fortsätter öka i förhållande till dieseldrivna. Fördelningen inköpt mängd bensin var 58,3 % (55,7 %) mot 41,7% (44,3 %) diesel. Inom parantes anges fördelning år 2019. Förklaringen till den ökade klimatpåverkan är att dieselmotorn har högre verkningsgrad och ca 25% lägre växthusgasutsläpp jämfört med en bensinbil. Vidare har diesel en betydligt högre andel förnybart innehåll (ca 20 %) jämfört med bensin som bara har en grön andel på ca 5 %.

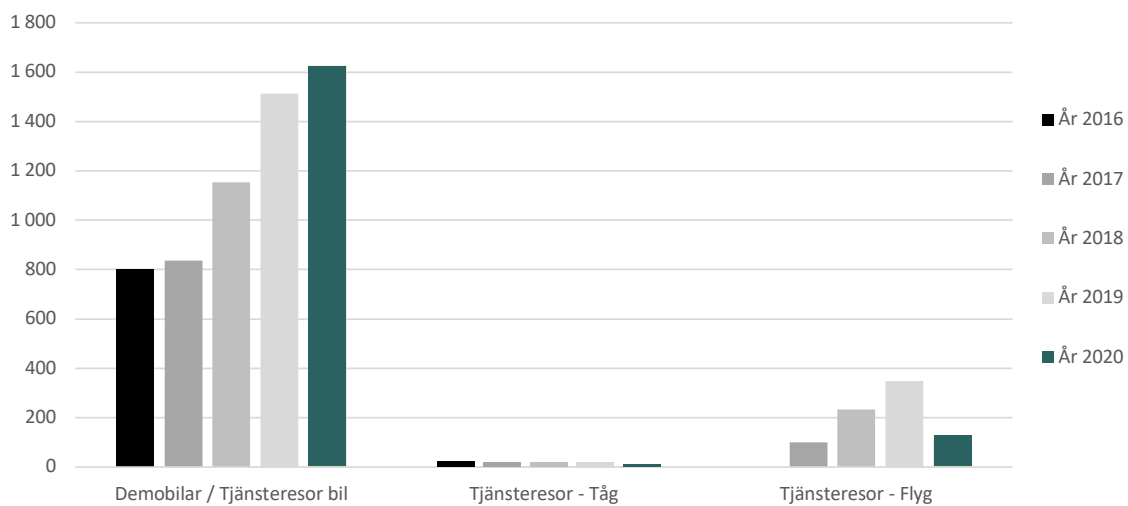


EVlink

### TJÄNSTERESOR - KLIMATPÅVERKAN kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup>



### TJÄNSTERESOR - KLIMATPÅVERKAN ton CO<sub>2</sub>-eq



Schneider  
Electric

---

# AVFALL

## - MATERIALÅTERVINNING

Materialåtervinning kombinerar lönsamhet med miljönytta. Genom att återanvända material och låta det leva vidare i nya produkter skapas en återvinning som gör stor nytta. Effektiv materialåtervinning innebär minskade kostnader för oss och samhället i stort. Dessutom bidrar återvinningen av material till minskad klimatpåverkan. Vår verksamhet genererar stora volymer avfall vilket bidrar till en negativ påverkan på miljön i de fallen inte avfallet kan materialåtervinnas.

## MÅL

Vårt mål är att uppnå en genomsnittlig materialåtervinning om 70 %.

## RESULTAT

- 69,1 % materialåtervinning är en marginell förbättring (0,3 %) jämfört med 2019.
- Andelen materialåtervinning motsvarar en minskad klimatpåverkan med 2 661,9 ton CO2-ek.

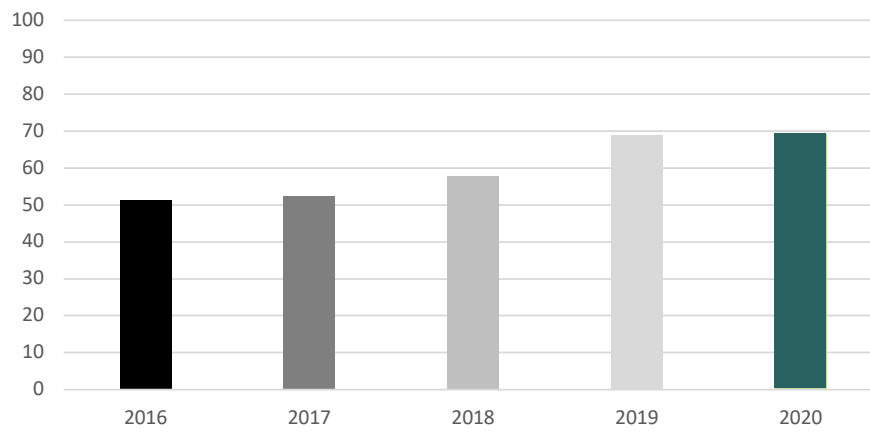
## ANALYS

Våra anläggningars prestanda följs upp löpande med fokus på anläggningsspecifik information såsom statistik över hämtade avfallslag inklusive transporter och volymer. Genom att minska antalet samarbetspartners inom avfallshantering skapar vi också goda förutsättningar för att driva igenom förbättringsåtgärder inom respektive marknad.

Under året har vi haft begränsade möjligheter att på plats arbeta med lokala förbättringar med anledning av Covid-19. Vi har under året centralt analyserat Hedin Bils avfallsströmmar för att identifiera möjliga förbättringar. Generel-

la brister som identifierats för de anläggningar som inte presterar i linje med vårt mål är framförallt att det saknats möjligheter för att sortera avfallsfraktioner effektivt. Konkreta exempel är avsaknad av kärl och containers för vissa betydande avfallsfraktioner, feldimensionerade kärl och containers samt bristande uppmärkning av vad som skall sorteras ut i aktuella kärl och containers. Vi har också identifierat avfallsfraktioner vilka delvis blivit felaktigt klassificerade och därmed påverkat andelen materialåtervunnet avfall lokalt.

## MATERIALÅTERVINNING %







---

# INKÖP AV PRODUKTER OCH TJÄNSTER / LEVERANTÖRSKEDJA

- STRATEGISKT INKÖP

Strategiskt kategoristyrkt inköp arbetar med upphandling och leverantörsutveckling inom produktområden som tillhör, fastighetsförvaltning, maskinell utrustning, tjänster, direkt- och indirekt material. Tillsammans med strategiskt valda leverantörer arbetar vi med hela försörjningskedjan för att uppnå våra KPIer med minsta möjliga påverkan på hälsa och miljö. Det långsiktiga samarbetet med utvalda leverantörerna är centralt för att möta ställda krav från koncernen och omvärlden.

## MÅL

Målet för året har varit att i alla upphandlingar nominera leverantörer inom definierade kategorier utifrån ett hållbarhetsperspektiv baserat på hälsa- och miljö, personal- och arbetsmiljö, uppförande kod samt branschspecifika standarder för detsamma

## RESULTAT

Med uppdrag att utveckla upphandlingsprocessen baserad på kategoristyrkt inköp har avdelningen definierat besparings- och kvalitetsmål inom respektive område. Under året har fokus legat på fastighetsförvaltning och nybyggnation och upphandlingar där leverantörsbedömningar uppdateras med branschspecifika krav.

- En utökad leverantörsbedömning med specifika krav har skickats ut till leverantörer inom fastighetsförvaltning, verkstadsdrift och städservice
- Antalet leverantörer som inte nått upp till ställda leverantörskrav har fasats ut och antalet miljöcertifierade leverantörer ökat med 58%.
- Avtalstroheten har ökat och ligger på 57-98 % avseende genomarbetade kategorier
- KPIer för 2021 har definierats då nytt systemstöd ger möjlighet till tydligare uppföljning

## ANALYS

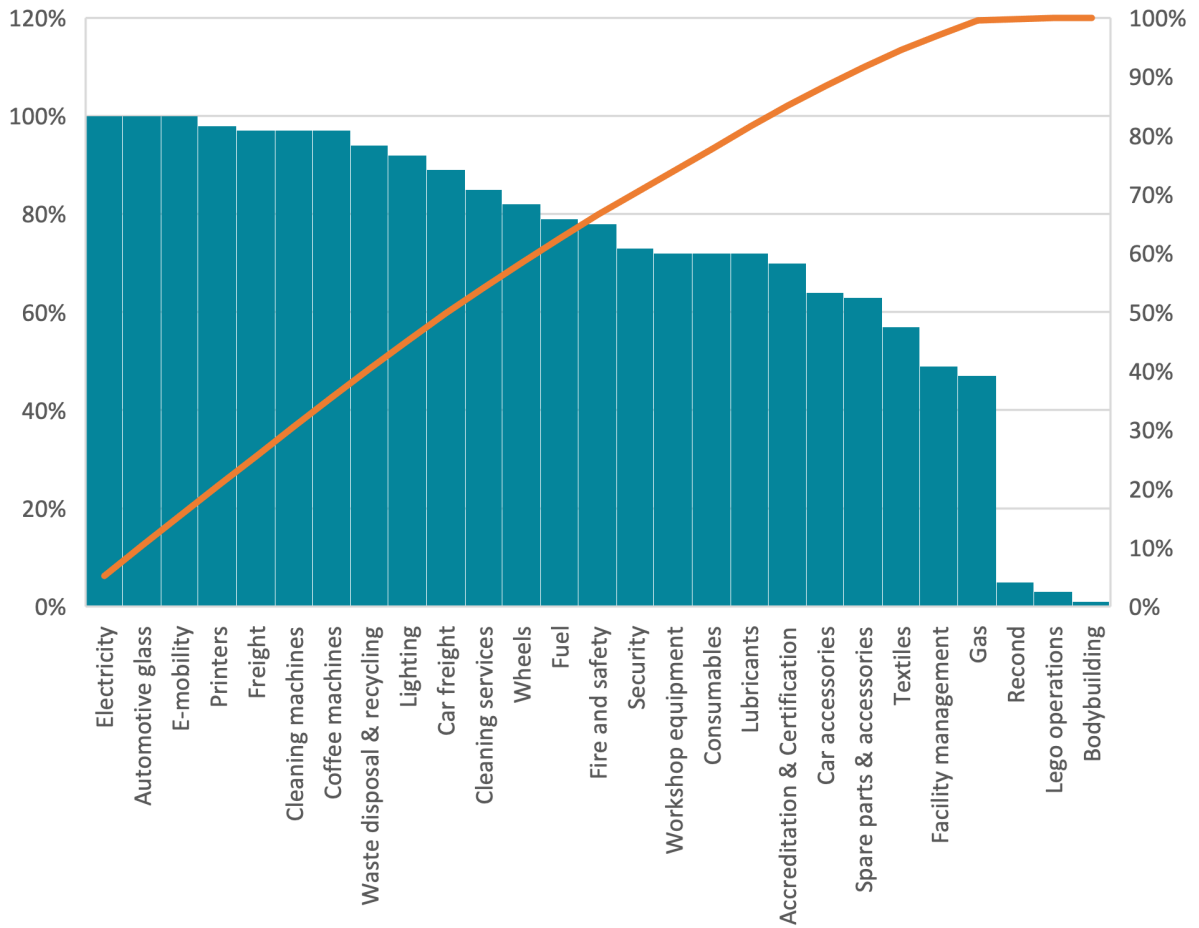
I kombination med ställda hållbarhetskrav, har även besparingsmålen i varje upphandling nåtts eller överstigit prognosen med 10-15%.

Under året påbörjades ett förbättringsarbete som kommer att resultera i en digitaliserad och effektiviserad inköpsprocess. Projektet kommer att implementeras under 2021. Digitaliseringen inom inköp minskar intern administration, ger en ökad transparens gällande utvärdering och uppföljning av leverantörer, avtal, KPI:er och besparingar för koncernen.

För att uppnå bästa möjliga synergi skall flertalet av bolagen i koncernen införlivas i gemensamt analysverktyg.

Analys och upphandling inom kategorier som rekond, påbyggnad och främmande arbeten är planerade till 2021.

# AVTALSTROGENHET



# 06.

## SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

- SAMHÄLSENGAGEMANG/ARBETSMARKNADSSATSNINGAR

**Ett viktigt område för oss på Hedin Bil är att vi hjälper unga ut i arbetslivet genom aktiva och kontinuerliga samverkansinsatser för att säkerställa arbetstillfällena och kompetens på arbetsmarknaden.**

En dryg tredjedel av våra lokala verkstäder i framförallt Sverige och Norge är aktivt engagerade i olika typer av samarbeten med fordonstekniska gymnasium eller yrkesskolor. Aktiviteterna omfattas av allt från medverkan på olika typer av arbetsmarknadsdagar, seminarium, föreläsningar och träffar med högstadiel elever och deras föräldrar samt lärare och syokonsulenter inför yrkesval.

Aktiviteterna omfattas av allt från medverkan på olika typer av arbetsmarknadsdagar, seminarium, föreläsningar och träffar med högstadiel elever och deras föräldrar samt lärare och syokonsulenter inför yrkesval, till andra aktiva engagemang såsom deltagande i styrgrupper i yrkesutbildningar med ändamål att påverka utbildningens innehåll på undervisningsnivå med krav på moderna teoretiska och praktiska fackmässiga kunskaper, teknisk utrustning och lärarkompetens.

Yrkesskolorna har ofta elever från områden med hög potential, det vill säga där det idag råder hög arbetslöshet eller där man av olika skäl står utanför den ordinarie arbetsmarknaden.

Därför kan även små och lokala insatser från oss som arbetsgivare, genom att t ex erbjuda ett kontaktnät och möjligheter till praktikplats göra stor skillnad och bli en brygga till arbetsmarknaden.

Praktik och LIA (Lärande i arbete) ingår som en central del i fordonsutbildningarna. LIA ger studenterna möjlighet att fördjupa och tillämpa de teoretiska och praktiska kunskaperna som den studerande tillägnat sig under utbildningstiden, samt ger viktiga insikter i sin kommande yrkesroll. Vidare ger den inblick i hur en fordonsteknikers vardag ter sig och vilka förutsättningar man har att anpassa sig till. LIA är ett naturligt sätt att ta in ny och välutbildade medarbetare i verksamheten, samt en kanal för framtida anställningar.

För oss som företag ser vi nyttan av att de studerande tillför verksamheten en del av de senaste rönen i tekniken och branschen, och kan i vissa fall kompetensutveckla företagets egen personal. Att handleda en studen leder ofta till egen utveckling hos våra handledare. Att instruera studenten kan hjälpa handledaren att se sin egen yrkesroll på nytt sätt och reflektera över invanda rutiner och arbets sätt på arbetsplatsen.

## MÅL

Vårt mål är att uppnå en genomsnittlig materialåtervinning om 70 %.

## RESULTAT

- 69,1 % materialåtervinning är en marginell förbättring (0,3 %) jämfört med 2019.
- Andelen materialåtervinning motsvarar en minskad klimatpåverkan med 2 661,9 ton CO2-eq.

## ANALYS

Våra anläggningars prestanda följs upp löpande med fokus på anläggningsspecifik information såsom statistik över hämtade avfallsslag inklusive transporter och volymer. Genom att minska antalet samarbetspartners inom avfallshantering skapar vi också goda förutsättningar för att driva igenom förbättringsåtgärder inom respektive marknad.

Under året har vi haft begränsade möjligheter att på plats arbeta med lokala förbättringar med anledning av Covid-19. Vi har under året centralt analyserat Hedin Bils avfallsströmmar för att identifiera möjliga förbättringar. Generel-

la brister som identifierats för de anläggningar som inte presterar i linje med vårt mål är framförallt att det saknats möjligheter för att sortera avfallsfraktioner effektivt. Konkreta exempel är avsaknad av kärl och containers för vissa betydande avfallsfraktioner, feldimensionerade kärl och containers samt bristande uppmärkning av vad som skall sorteras ut i aktuella kärl och containers. Vi har också identifierat avfallsfraktioner vilka delvis blivit felaktigt klassificerade och därmed påverkat andelen materialåtervunnet avfall lokalt.

	2020	2019
Antal mottagna praktikanter och lärlingar	114	150
Antal praktikanter/lärlingar som anställdes	17	38
Antal tekniker som anställdes	95	128

---

# SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

## -SAMARBETE MED PARTNERS OCH INTRESSENTER

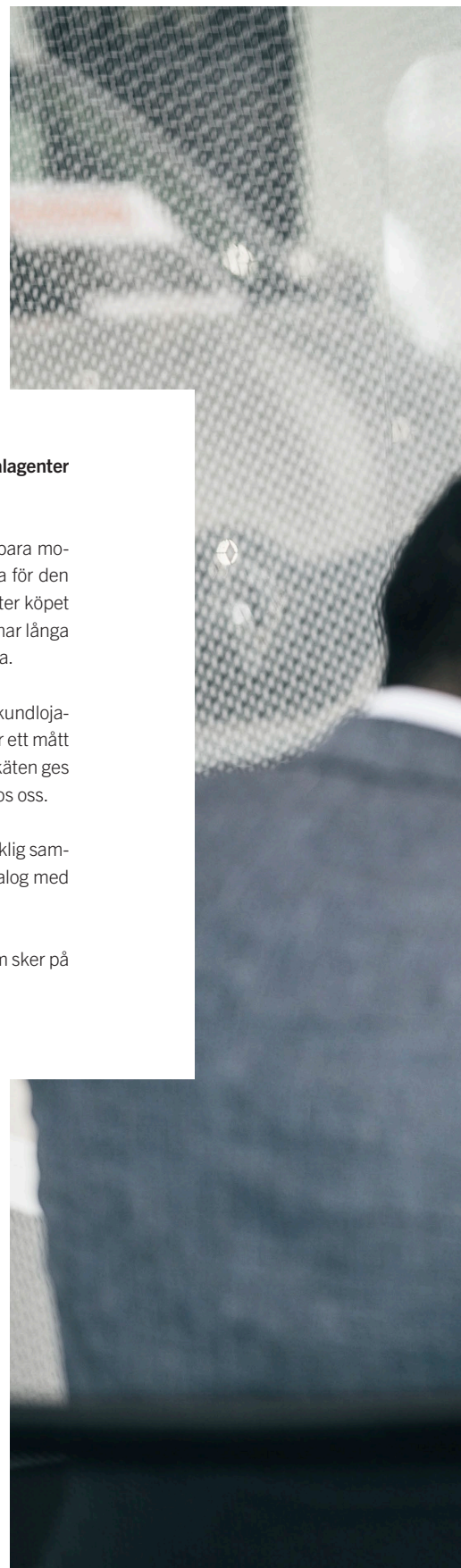
**Utöver våra kunder är Hedin Bils viktigaste intressenter våra medarbetare, ägare, leverantörer, generalagenter samt kommuner och myndigheter. Vi för alltid en öppen och tät dialog med alla våra intressenter.**

Hedin Bil är en helhetsleverantör. Som återförsäljare med över 30 bilmärken och ett utbud på 50 laddbara modeller så har vi något för alla. Vi hjälper våra kunder med hela bilköpet, från att hitta dröm-bilen, betala för den och sedan ta hand om den. För att erbjuda våra kunder ett enkelt liv med bilen, både före, under och efter köpet så arbetar vi tillsammans med ett antal partners. Några är bolag inom vår koncern och några är bolag vi har långa samarbeten med. Tillsammans strävar vi efter att ge våra kunder mervärden i allt från det stora till det lilla.

Dialog med våra kunder sker framförallt lokalt ute på våra anläggningar och via sociala medier. Vi mäter kundlojalitet på både Bilförsäljning och Verkstadsbesök via vårt egna NPS-mätning (Net Promotor Score). NPS är ett mått som förutsäger hur troligt det är att en kund kommer att köpa igen eller tipsa en vän om företaget. Via enkäten ges kunden också möjlighet att kommentera och delge oss ytterligare information kring sitt senaste besök hos oss.

Samverkan med våra medarbetare sker framförallt genom daglig dialog och medarbetarsamtal samt facklig samverkan. När det gäller samverkan med övriga intressenter så sker det på olika sätt exempelvis genom dialog med vår ägare och via styrelsemöten, via regelbundna leverantörsträffar, deltagande på utbildningar.

Samverkan med myndigheter sker främst via samråd i enskilda ärenden och i samband med tillsyner som sker på våra anläggningar.





# 07.

## PERSONAL

- KOMPETENSHÖJANDE INSATSER

Då fordonsteknikers kompetens och utveckling är en viktig del av vår framgång och framtid registreras utbildningstimmar per anställd fordonstekniker. Indexet visar hur stor tillgång våra tekniker har till vidareutbildning och kompetensutveckling i antal timmar jmf med totala antalet arbetstimmar. Indexet visar både korta och flexibla insatser i form av digitala distanskurser som längre utbildningsinsatser.

### MÅL

Målet är att alla våra tekniker ska ha tillgänglighet för kompetenshöjande insatser om minst 2,5% av den totala arbetstiden per år. den totala arbetstiden per år.

### RESULTAT

- För 2020 har vi nått ett training index på 1,09%

### ANALYS

Covid-19 krisen har resulterat i en signifikant minskning av training index för 2020, vilket kan förklaras med att många utbildningar, och framför utbildningar med fysiska platsträffar ställdes in under coronapandemin. I stället har vi sett en ökning av online-lärande i olika former. Dessutom har anställda uppmuntrats att använda den tid som frigörs genom korttidsarbete till kom-

petenshöjande insatser. Utmaningar med online-utbildningar har varit att skapa förutsättningar för adekvat digital kompetens, datorutrustning och internätkomst för att genomföra utbildningar online. Men också svårigheten med att leverera traditionellt praktiskt och arbetsbaserat lärande online.

Index för kompetenshöjande insatser för tekniker	2020	2019	2018	2017
	1,09 %	3,13 %	23,25 %	3,07 %





Sedan början på 2019 har Hedin Bil kört strukturerade introduktionsutbildningar för samtliga nyanställda via online-utbildningar. Introduktionsprogrammen bygger på tre grundpelare där teori, praktik och sociala moment varvas. Systemet hjälper oss som företag att säkerställa genomförandet genom digital uppföljning och resultat. Vi tror på att en strukturerad introduktion skapar ett stort medarbetarengagemang och ger den nyanställde rätt förutsättningar att klara av sitt nya yrke och snabbt komma in i uppgifterna

## MÅL

Målet är att 100% av våra nyanställda ska genomföra introduktionsprogrammet.

## RESULTAT

- 259 bjöds in till programmet under 2020 varav 86 % genomförde minst 80 % av programmet.

## ANALYS

Vi är nöjda med graden av genomförande av introduktionsprogrammen och av deltagarna har 93% fått en bra bild av oss som arbetsgivare redan innan sin första arbetsdag. Vid närmare analys så visar det att en stor del av personerna om inte genomförde minst 80% av programmet avslutat sin anställning innan programmet hann genomföras till 100%.

	2020	2019
Introduktionsutbildning > 80 %	86 %	72 %

# PERSONAL

## - PERSONALOMSÄTTNING

---

Att byta ut en personalstyrka alltför ofta sliter på organisationen och medför kostnader i form av ersättningsrekrytering, utbildning och kompetensförlust, vilket i sin tur leder till sämre kvalitet och kundnöjdhet. Att mäta personalomsättning och framför allt personalomsättning på högpresterare och hålla nerde utflödet av spets- och nyckelkompetens är en framgångsfaktor.

### MÅL

Vad som anses som normal personalomsättning varierar, men inom branschen och koncernen anser vi att 12% andel personal som lämnar verksamheten är en ideal målsättning.

### RESULTAT

- Personalomsättningen under 2020 inkluderat uppsägningar pga coronakrisen, åldersavgångar samt övriga uppsägningar uppnåddes till 17,3 %.
- Om man exkluderar uppsägningar initierade av oss som arbetsgivare pga av den ekonomiska påverkan coronakrisen medförde och de akuta kostnadsbesparingarna som bolaget tvingades genomföra så uppnåddes personalomsättningen till enbart 9,8 %

### ANALYS

Vi är nöjda med graden av genomförande av introduktionsprogrammen och av deltagarna har 93% fått en bra bild av oss som arbetsgivare redan innan sin första arbetsdag. Vid närmare analys så visar det att en stor del av personerna om inte genomförde minst 80% av programmet avslutat sin anställning innan programmet hann genomföras till 100%.

	2020	2019	2018	2017
Personalomsättning	17,30 %	25,60 %	24,33 %	29,52 %

# PERSONAL

## - HÄLSA OCH SÄKERHET

Företaget arbetar aktivt med att anställda ska kunna kombinera privatliv och arbetsliv, och vi har utarbetade rutiner för att proaktivt arbeta för ökad frisknärvaro och minskad sjukfrånvaro. Uppföljning av frånvarostatistik följs upp på individnivå och chefer har tillgång till verktyg för att aktivera rehabiliteringsåtgärder.

## MÅL

Företaget har ett mål på en total maximal sjukfrånvaro om 3%.

## RESULTAT

- Totalt 4,82 %

## ANALYS

"Den totala sjukfrånvaron under året ligger långt högre än målsättningen.

Statistiken över sjuktal visar att kvinnor har högre sjukfrånvaro i % i större utsträckning än män. Skillnaden för år 2020 är dock marginell med 0,3 %-enheter jämfört med år 2019 och 2018 då skillnaden var 1,37 % respektive 1,98 %-enheter.

Till viss del kan vi dra slutsatsen att Covid-19 pandemin påverkat resultat då mäns sjuktal har ökat medan kvinnors har hållt sig relativt stabil."

År	2020			2019		
Kön	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
Frånvaro % Totalt	5,10 %	4,79%	<b>4,82 %</b>	4,62 %	3,25%	<b>3,42 %</b>

År	2018			2017		
Kön	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
Frånvaro % Totalt	5,59 %	3,61 %	<b>3,84 %</b>	6,43 %	3,59%	<b>3,87 %</b>

# PERSONAL

- HÄLSA OCH SÄKERHET

För att I.A. Hedin Bil skall vara en trygg och säker arbetsplats är det viktigt att snabbt åtgärda fel och brister i arbetsmiljön, men också att ta tillvara konstruktiva förslag om hur företaget kan utvecklas och förbättras som arbetsplats. För att säkerställa vårt systematiska arbetsmiljöarbete arbetar vi med tydliga och dokumenterade rutiner i våra interna riktlinjer. Det finns även särskilda säkerhetsrutiner för arbetsuppgifter som är riskfyllda och arbetsmoment som inkluderar kemiska produkter.

## MÅL

Vi har en nollvision gällande arbetsrelaterade olyckor och åtar oss att tillhandahålla en hälsosam och säker arbetsmiljö för alla våra anställda inklusive nödvändig information och utbildning. Vi skall kontinuerligt arbeta med att identifiera arbetsmiljörisiker och vidta åtgärder för att minska riskerna. Vi ska ge alla anställda möjlighet att leva ett aktivt och hälsosamt liv och att vi ska ha kraft att arbeta till pensionsåldern.

## RESULTAT

- Tillbud: 79 st
- Allvarliga tillbud: 28 st
- Arbetsplatsolyckor: 61 st

## ANALYS

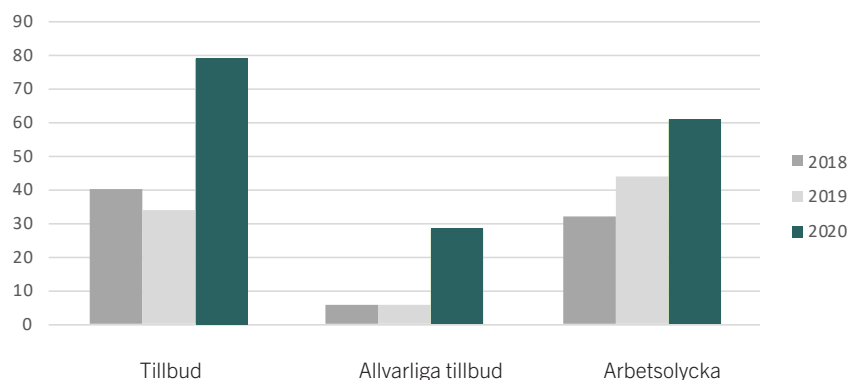
Många arbetsgrupper hos oss utsätts för fysiska risker i sitt dagliga arbete. Inom verkstadsidan finns många mekaniska och riskfyllda moment, vilket kan innebära risk för klämskador, belastningsskador, vibrations-skador eller skador vid arbete med elbilar/starkström. Vi arbetar också med ett stort antal kemikalier i våra verkstäder som i vissa fall ställer krav på korrekt använd skyddsutrustning. Inom vår bilförsäljning samt vår kundmottagning verkstad kan det förekomma hot- och våldssituationer samt periodvis hög arbetsbelastning.

Vi ser en ökning av inrapporterade händelser men vi kan trots det konstatera att de inrapporterade tillbuden och arbetsplatsolyckorna fortfarande är alldeles för få i förhållande till antal anläggningar och anställda.

Under året har inrapporterade ärenden generellt omfattat enskilda olyckshändelser som resulterat i mindre skärskador och klämskador, skador p.g.a. att felaktig utrustning använts samt halk- och snubbelolyckor.

En utmaning i vårt systematiska arbetsmiljöarbete är att öka viljan hos våra lokala anläggningar att registrera tillbud och inträffade arbetsskador. Alla våra medarbetare har en skyldighet att rapportera brister, tillbud och olyckor. Majoriteten av våra medarbetare har tillgång till vårt webbaserade ärendehanteringssystem där vi, förutom rapportering av händelser, också får stöd i att analysera och följa upp inträffade händelser vilket bidrar till att vi kan bedriva ett förebyggande arbete gällande arbetsmiljön inom hela verksamheten. Vi informerar kontinuerligt chefer och personal om vikten av detta.

## INRAPPORTERADE TILLBUD & ARBETSPLATSOLYCKOR



# PERSONAL

## - JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för företagets hållbara utveckling. Kvinnor och män inom bolaget ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller inflytande, resurser och kompetensutveckling. Målsättningen är att vi ska erbjuda arbetsplatser där alla möter varandra med ömsidig respekt oavsett kön, ålder härkomst eller andra former av diskrimineringsgrunder samt att vi som företaget arbetar aktivt med att motverka alla former av diskriminering.

## MÅL

Då vi verkar i en mansdominerad bransch har vi inte satt något numerärt mål för hur många män vs kvinnor men utgångsläget är att vi ska verka för att attrahera fler från det underdominerade könet till branschen. I stället har vi målsättningar såsom att man ska som anställd hos oss ha möjlighet att kombinera jobb, karriär, föräldraskap och fritid.

Målet är att företaget ska ha en relativt jämn fördelning över åldersgrupperna.

## RESULTAT

- Inom yrkesrollerna inom kärnverksamheten så är det en väsentlig ojämn könsfördelning, där män är överrepresenterade med >81%. I arbetsledande roller är männen överrepresenterade med > 90 %. Gällande centrala supportfunktioner och chefsroller inom supportfunktioner ser vi en jämnare könsfördelning.
- Företaget har en marginellt högre personal i åldrarna 30 - 39 år, men i övrigt en jämn fördelning över olika ålderskategorier.

## ANALYS

Yrkesroller inom verkstäderna är traditionellt mansdominerade och utbildade tekniker från yrkesskolorna är > 95% män. Vad gäller säljare och chefsroller ser vi ingen anledning till att målet ska vara att attrahera många fler kvinnor till branschen.

Företaget har nått sitt mål med att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder i arbetslivet. Företaget arbetar aktivt med att bekämpa åldersdiskriminering och arbetar aktivt med att attrahera, motivera och behålla personal ur olika generationer.

År	2020		2019		2018		2017	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Bilverksamheterna	87,2%	12,8%	88,4%	11,6%	88,3%	11,7%	89,4%	10,6%
Åldersfördelning								
>20 år	27,4%		31,4%		31,6%		28,6%	
30-39 år	28,1%		28,2%		26,5%		25,6%	
40-49 år	18,8%		17,6%		18,2%		19,8%	
50-59 år	15,1%		14,8%		15,4%		16,6%	
>60 år	10,7%		8,0%		8,3%		9,5%	

År	2020		2019		2018		2017	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
CHEFER OCH LEDARE	91,5%	8,5%	88,0%	12,0%	87,2%	12,8%	88,3%	11,7%
HUVUDKONTOR	57,5%	42,5%	45,3%	54,7%	38,4%	61,6%	47,2%	52,8%
KONCERNLEDNING	74,0%	16,0%	71,1%	28,9%	66,4%	33,6%	70,9%	29,1%

# PERSONAL

## - MEDARBETARNÖJDHET

---

I delar av koncernen utförs en årlig kulturinventering via en medarbetarundersökning där vi har tagit hjälp av Great Place To Work. Kulturmätningen ligger inte enbart till grund för hur vi förhåller oss till varandra utan genomsyrar även arbetet mot våra kunder.

### MÅL

Målet är självklart att våra anställda ska vara 100% nöjda med oss som arbetsgivare även om man kan tycka att målet är ambitiöst satt.

### RESULTAT

- I de verksamheterna där mätningen utfördes var de anställda i genomsnitt 81 % nöjda.

### ANALYS

Det är tydligt i utfallet av undersökningen att en hög stolthet över varumärket genomsyrar organisationen, och att medarbetarna upplever och uppskattar den kultur av frihet under ansvar som ledning och medarbetare gemensamt byggt upp. Även stark kamratskap och en rättvis kultur är andra faktorer som värderades högt. Som företag är vi nöjda med resultatet och kommer fortsätta med de insatser i att utveckla medarbetare och ledare.



# PERSONAL

## - MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

---

### MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi stödjer och respekterar internationellt proklamerade mänskliga rättigheter. Vi säkerställer att vi inte är delaktiga i kränkningar av mänskliga rättigheter. Så långt tillämpliga lagar medger är alla anställda fria att bilda och att vara medlem, eller inte vara medlem, i fackliga organisationer eller liknande externa arbetstagarorganisationer, och att förhandla kollektivt. Anställda behandlas med respekt och värdighet. Fysiska, psykiska, sexuella, verbala eller andra olagliga trakasserier och varje form av hot eller skrämsel är förbjuden.

I vår Uppförandekod beskrivs våra grundläggande värderingar om hur verksamheten bedrivs. Vårt förhållningssätt är viktigt för våra affärer och ger våra anställda de riktlinjer i de utmaningar de möter i arbetet. Vårt åtagande är att, utan kompromiss, agera med etik i alla situationer. Detta är avgörande för framgångarna i vår verksamhet då vi tack vare vår goda etik har fått förtroende och tillit från kunder, leverantörer och finansärer.

### DISKRIMINERING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Vi ska erbjuda en arbetsplats där alla möter varandra med respekt. Vi fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer. I vår organisation tolererar vi inte heller någon form av diskriminering. Det är inte i enlighet med våra värderingar att behandla någon annorlunda av något ovidkommande skäl. Var och en hos oss blir bedömd efter hur de utför sina arbetsuppgifter.

HR-avdelningen utreder och granskar varje fall av enskilda klagomål om brott mot mänskliga rättigheter, kränkningar och trakasserier. Företaget samarbetar aktivt med samt är granskad av lokala fackliga organ vid alla former av kränkningar eller av mänskliga rättigheter.

Vi är främst återförsäljare av våra produkter och ser inga direkta risker inom området då vi samarbetar med etablerade leverantörer och biltillverkare. De få risker vi kan identifiera är kopplat till våra leverantörers underleverantörer, i den mån sådana anlitas, samt lokalt anlidade leverantörer och dess underleverantörer inom framförallt tjänste- området bygg och entreprenad. Där har vi inte full insyn. Det är framförallt risker med koppling till hälsa och säkerhet som vi ser som möjliga riskområden när underleverantörer anlitas. För att minimera dessa risker arbetar vi med strategiskt inköp för att öka andelen koncerngemensamma leverantörer inom tillbehör, tjänster, direkt- och indirekt material. Genom arbetet säkerställer vi en ökad andel kvalificerade och godkända leverantörer samt att vår uppförandekod signeras och accepteras av leverantören.

### RESULTAT

Under året har vi inte fått kännedom om något fall som resulterat i någon utredning inom området.





# 08.

## ANTI-KORRUPTION

Det krävs att vi följer gällande lagstiftning när vi bedriver vår verksamhet, samtidigt som var och en av våra anställda förväntas ha grundläggande kännedom om lagar som innefattar oss och den verksamhet vi bedriver.

### MUTOR

Hedin Bil verkar i Sverige, Norge, Belgien och Schweiz. Vi följer gällande mutlagstiftning och nationell kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet. Ingen form av utpressning, mutor eller betalningar som kan påverka beslut accepteras. Gåvor till personal tillämpas restriktivt och endast vid speciella tillfällen. Företaget ger inga gåvor till kunder eller samarbetspartners. Extern representation ska förekomma i minsta möjliga mån och godkännas i förhand av ansvarig chef. Extern representation riktar sig till personer som inte är anställda av företaget och såsom besökare/gäst tar del av Hedin Bils gästfrihet i form av måltid, företagsarrangemang och dylikt. Representationen ska alltid vara direkt kopplade till verksamheten och ha som syfte att upprätthålla eller inleda en affärsförbindelse.

### FÖRSKINGRING

I.A. Hedin Bil accepterar inte förskingring eller bedrägerier i någon form. Bedrägeri innebär bland annat att en anställd vilseleder företaget eller missbrukar företagets förtroende genom handlingar som innebär egen ekonomisk vinning. Identifierats fall av bedrägerier resulterar detta i polisanmälan och avsked. Genom ett antal policys avser koncernen att lämna så lite utrymme som möjligt för bedrägeri och förskingring.

### JÄV

I.A. Hedin Bils uppförandekod stipulerar tydligt att vi följer gällande lagstiftning när vi bedriver vår verksamhet. Uppförandekoden innehåller ett stycke om intressekonflikt som har i syfte att varje anställd ska upprätthålla koncernens etiska normer. Varje medarbetare ska undvika situationer där intressekonflikter kan uppstå. Det går inte att föra fram alla situationer där intressekonflikter kan uppstå men nedan visar potentiella situationer som ska undvikas:

- Affärsverksamhet utanför företaget såsom anställning eller konkurrerande verksamhet
- Agera mellanhand vid försäljning av varor eller tjänster från Hedin Bil till tredje part
- Användning av insiderinformation eller annan sekretessbelagd information för personlig vinning
- Anställning av nära släktingar

### RESULTAT

Vår whistleblower funktion möjliggör för samtliga anställda inom hela Hedin Group koncernen, I.A. Hedin Bil AB inkluderat, att kunna anmäla misstankar om allvarliga oegentligheter och missförhållanden på våra arbetsplatser eller i vår organisation.

Under året har inga händelser rapporterats in med koppling till oegentligheter eller missförhållanden inom vår organisation.

# UTBLICK

När vi nu sammanfattat vårt hållbarhetsarbete för 2020 kan vi konstatera att året till stor del präglades av den pågående världspandemin med Covid-19. Vi inser därför att vår ambition inför året inte riktigt speglar vårt utfall men att vi kommande år har en stor möjlighet att göra ytterligare förbättringar för en positiv utveckling. I denna utblick kommer vi att ta upp det vi som koncern har på agendan framöver när det gäller hållbarhet, ett hållbart företagande och en hållbar arbetsplats.

- Vi kommer fortsätta vårt framgångsrika energieffektiviseringsprojekt med drifeffektiviseringar och andra lönsamma åtgärder som bidrar till att sänka energikostnaden och energianvändningen på våra anläggningar.
- Vårt arbete med att optimera och öka andelen materialåtervunnet avfall fortsätter men även fokusera på att se över och optimera transportflödena. Vi ser stor potential i att effektivisera dessa transporter.
- Branschen spår en fortsatt ökad försäljning av laddbara fordon och flera av biltillverkarna kommer att lansera flertalet modeller inom de närmaste åren. Det ställer även krav på utbyggd infrastruktur och vi kommer under 2021 att installera ytterligare ett stort antal laddpunkter för att säkerställa laddning av dessa fordon på våra anläggningar.
- Vårt fortsatta strategiska inköpsarbete och utökning av koncerngemensamma inköp säkerställer att vi tillsammans med våra samarbetspartner tar hänsyn till kvalitet, miljö, etik och ekonomi.
- Vi kommer att fortsätta göra insatser gällande vår personalomsättning och jobba med kultur, ledarskap och rekrytering för att minska denna ytterligare.
- Vi ser ett fortsatt behov av att utveckla vårt arbete som inryms under sociala förhållanden. Vi ska säkerställa en bättre styrning och uppföljning centralt. Vi är en stor organisation som kan spänna muskler och faktiskt göra skillnad.
- De närmsta fem åren ska vi verka för jämställda löner, nolltolerans i diskriminering samt ökad mångfald i stort. Vi kommer att införa regelbundna uppföljningar per affärsområde utifrån följande fem områden: lön och förmåner, arbetsmiljö och hälsa, föräldraskap och karriär samt kompetensutveckling.





