

HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

Söderbergs Personbilar



Global Compact
Network Sweden



Transportbilar

Europcar

Söderbergs
Personbilar

Innehåll

VD har ordet	3
Bolagspresentation.....	3
Söderbergs och vår syn på hållbarhet	4
Respekt för mänskliga rättigheter	4
God affärsetik och antikorrupktion.....	4
Miljöskydd	4
Fokus kvalitet.....	4
Hur jobbar vi då i praktiken med detta?	5
CEM	5
Q-check.....	5
Verkstadsreklamationer	5
Intressentanalys och riskhantering	5
FNs Globala Miljömål, Agenda 2030	6
Mål 3 God hälsa och välbefinnande	6
Mål 4 God utbildning för alla.....	7
Mål 5 Jämställdhet och mångfald	8
Mål 6 och Rent vatten och sanitet för alla samt Mål 7 Hållbar energi för alla	9
Mål 6 Rent vatten och sanitet för alla	9
Mål 7 Hållbar energi för alla	10
Utmaningar:.....	12
Mål 8 Anständiga arbetsvillkor.....	12
Sammanfattning fokusområden 2020.....	13
Mål 3.....	13
Mål 4.....	13
Mål 5.....	13
Mål 6.....	13
Mål 7.....	14
Mål 8.....	14
Avslutning.....	14

VD har ordet

2019 har varit ett händelserikt år. Utveckling av och tillgänglighet på el- och hybridbilar har ökat och kommer att öka kraftigt kommande år. Söderbergs har inlett stora ombyggnationer av anläggningen i Norrköping där en modern verkstad byggs som även kan hantera service av elbilar och reparationer av batterier. Vid ny- och ombyggnationer fortsätter Söderbergs att satsa på hållbara lösningar, och investerar i energieffektiva system och i moderna system för rening av vatten. Företaget har under året också förvärvat ett lackeringsföretag för att komplettera skadeverksamheten.

Inom Söderbergs tror vi att fokus på social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet ökar vår attraktivitet för våra kunder, våra samarbetspartners och våra medarbetare. Det ökar vår trovärdighet och ger chans till nya och bättre affärer och till att människor med rätt kompetens väljer att arbeta hos oss. Därför gör vi ansträngningar att öka vår medvetenhet om vår miljöpåverkan och vidtar åtgärder för att minska den. Det är ett långsiktigt arbete som ger resultat vid varje genomförd åtgärd. Det gynnar alla i och omkring vår verksamhet!

Jonas Månsson
VD

Bolagspresentation

Söderbergs är ett privatägt bilhandelsföretag med verksamhet i Norrköping och Nyköping. Företaget ägs av familjen Bergström och har en historia inom branschen som sträcker sig tillbaka till år 1954. Söderbergs är ett auktoriserat bilhandelsföretag och är återförsäljare av Volkswagen, Audi, Škoda, SEAT personbilar samt Volkswagen transportbilar och bussar. Företaget arbetar också med service genom ett antal verkstäder, reservdelsförsäljning, skadeverkstäder och lackering. Söderbergs är även agent för Europcar biluthyrning.

Eftersom vi är återförsäljare av fordon och reservdelar från Volkswagen Group väljer vi att hänvisa till deras hållbarhetsredovisning vad gäller tillverkningsprocess och val av underleverantörer. Volkswagen Groups har höga krav och håller frågor kring miljö, mänskliga rättigheter och hållbarhet mycket högt. När vi förlitar oss på Volkswagen Groups rutiner har vi samtidigt insyn i att de bedriver ett aktivt hållbarhetsarbete med hög kvalitet.

Under flera år har Söderbergs haft en stark expansion, både personal- och lokalmässigt. Detta medför att jämförelser i redovisningen mellan åren kan vara svåra att göra. Vi är medvetna om att den pågående expansionen kan medföra ökad miljö- och hållbarhetspåverkan. Vårt mål är dock att ett hållbarhetstänkande alltid ska genomsyra verksamheten och vi arbetar därför kontinuerligt med att se över våra processer.

Söderbergs och vår syn på hållbarhet

Allmänhetens uppfattning om Söderbergs är en avgörande faktor för att vi ska vara framgångsrika. Därför är ett hållbart företagande och god affärssed en förutsättning. Söderbergs har ett antal uttalade riktlinjer och förhållningssätt. Därutöver följer vi också våra generalagenters uppförandekoder. Ansvar för efterlevnad kan indelas i tre områden, dels vårt ansvar som samhällsmedborgare, dels vårt ansvar som affärspartner och slutligen vårt ansvar som arbetsgivare.

Vårt och våra samarbetspartners förhållningssätt ska vara klanderfritt vilket förutsätter god kännedom bland samtliga medarbetare och samarbetspartners. För att säkerställa detta avser Söderbergs att kommunicera förväntningarna tydligt gentemot såväl medarbetare som våra samarbetspartners.

Respekt för mänskliga rättigheter

Söderbergs står bakom svensk diskrimineringslagstiftning samt de internationella konventioner och principer som finns om mänskliga rättigheter. Det gäller såväl FNs deklarationer och Global Compact, ILOs konventioner samt FNs utvecklingsprogram UNDP. Det innebär att vi har riktlinjer för hur vi förhåller oss och hur vår arbetsvardag ska fungera. De aktuella områdena är förstås frågor som på olika sätt är kopplade till etnicitet, kön, ålder, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning.

Vi förväntar oss att våra samarbetspartners gör detsamma.

God affärsetik och antikorrupktion

Söderbergs fattar beslut baserat på faktiska omständigheter och låter oss inte påverkas av personliga intressen och relationer. En medarbetares personliga intressen behöver kunna förenas med Söderbergs intressen. Om en medarbetare vill driva rörelse vid sidan av arbetet, ska anmälan om bisyssla göras. Bisyssla kan komma att tillåtas om den inte är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

Korrupktion är ett allvarligt problem i all affärsverksamhet och är förbjudet enligt svensk lagstiftning samt i övriga delar av världen. Korrupktion kan ge upphov till felaktigt grundade beslut, skada konkurrensen och företaget. Vi ger gåvor till affärspartner, kunder eller andra externa parter endast inom de ramar som lagen och våra interna regler tillåter. Kontakter med politiker och statstjänstepersoner ska följa gällande lagar och interna regler för att minska risken för intressekonflikter och korrupktion. Vid inköp väljer vi med noggrannhet våra leverantörer och servicepartners, grundat på objektiva kriterier.

Miljöskydd

Söderbergs är medvetet om sitt särskilda ansvar för miljön och arbetar i enlighet med miljöbalken. Vi strävar efter att använda miljövänliga, framtidssäkra och effektiva metoder under våra produkters hela livscykel. Vi följer upp vår miljöpåverkan och jobbar systematiskt med aktiva åtgärder för att minska vår påverkan. Se mer under Mål 6 och Mål 7.

Fokus kvalitet

Kvalitet är för Söderbergs en mycket viktig aspekt för en hållbar verksamhet. Genom att göra rätt första gången får vi dels nöjda kunder som kommer tillbaka till oss, dels minskar vårt miljöavtryck. Förtroende och gott rykte ger förutsättningar för att uppnå ekonomiskt hållbar lönsamhet i det längre perspektivet.

Hur jobbar vi då i praktiken med detta?

Nyckelordet är processkvalitet. En fungerande standardiserad arbetsprocess utgör basen i Söderbergs systematiska kvalitetsarbete och ger exempelvis tekniker en grundförutsättning att utföra rätt arbete vid rätt tidpunkt.

CEM

Sedan många år mäts kundnöjdhet genom CEM som är Volkswagen Group Sveriges metod för att mäta kundnöjdhet. CEM ger dels möjlighet att följa förändringar över tid, dels möjlighet att göra jämförelser mot branschkollegor. CEM står mycket högt på Söderbergs agenda och målen finns definierade i ISO dokument 1.0.4-10. Utfallet redovisas kontinuerligt för alla anställda på vårt intranät och på avdelnings- och informationsmöten. Information för kunder om CEM, finns tillgängligt via Söderbergs hemsida.

Q-check

Q-check är en stickprovsmässig kvalitetskontroll som utförs **efter** att teknikerna har utfört sitt arbete, men **innan** kunden får hämta sin bil. Sedan några år har vi valt att ha egna kvalitetstekniker anställd, istället för att enbart förlita oss på externa konsulter. Egenkontroll ger möjlighet att lära av misstag och att därigenom fånga utbildningsbehov hos medarbetare. Metoden skapar även möjlighet att identifiera systematiska avvikelser som sedan kan användas till processförbättringar.

Verkstadsreklamationer

Ett annat kvalitetsmått för Söderbergs är att mäta kostnaden för verkstadsreklamationer, dvs den kostnad som uppstår när ett arbete eller en tjänst inte blir helt korrekt utfört vid första tillfället, utan kunden måste återkomma för att åtgärda brister. Ytterligare verkstadsbesök kan innebära extra resor för kunden, större materialåtgång och onödigt utnyttjande av resurser. Ur ett miljöperspektiv är detta mycket ofördelaktigt.

Intressentanalys och riskhantering

I hållbarhetsarbetet är intressentanalys en viktig utgångspunkt. I analysen identifieras vilka aktörer som ur ett hållbarhetsperspektiv påverkar eller påverkas av vår verksamhet, både internt och externt. Söderbergs intressentanalys visar att många olika intressenter påverkar eller påverkas av vår verksamhet. De viktigaste intressenterna för Söderbergs är kunder, medarbetare, leverantörer och myndigheter.

Att identifiera, analysera och hantera hållbarhetsrisker blir allt viktigare. Dels för att krav på riskanalyser ökar, men också för att det finns konkreta affärsmässiga vinster i att ha kontroll på riskerna. Söderbergs konstaterar att de primära riskerna ur hållbarhetssynpunkt är miljökrav, kompetensförsörjning och dåliga arbetsmiljöförhållanden (fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön). Medarbetare har självklart stort intresse i de sociala hållbarhetsfrågorna. Därför har Söderbergs en referensgrupp av medarbetare och chefer, där risker identifieras och åtgärder föreslås. Under 2020 kommer fokus också att läggas på leverantörer, för att säkerställa att samarbetspartners delar vår syn på hållbarhet och regelefterlevnad.

Att ha kontroll på riskerna gör att Söderbergs kan arbeta systematisk och vidta åtgärder när behov finns. Hållbarhetsarbetet vid Söderbergs fokuserar därför på ovanstående risker. Åtgärder vidtas inom respektive område, se beskrivning inom Mål 3-8.

FNs Globala Miljömål, Agenda 2030

De globala miljömålen ger en bra struktur för hållbarhetsarbete. De målområden som är aktuella för Söderbergs är:

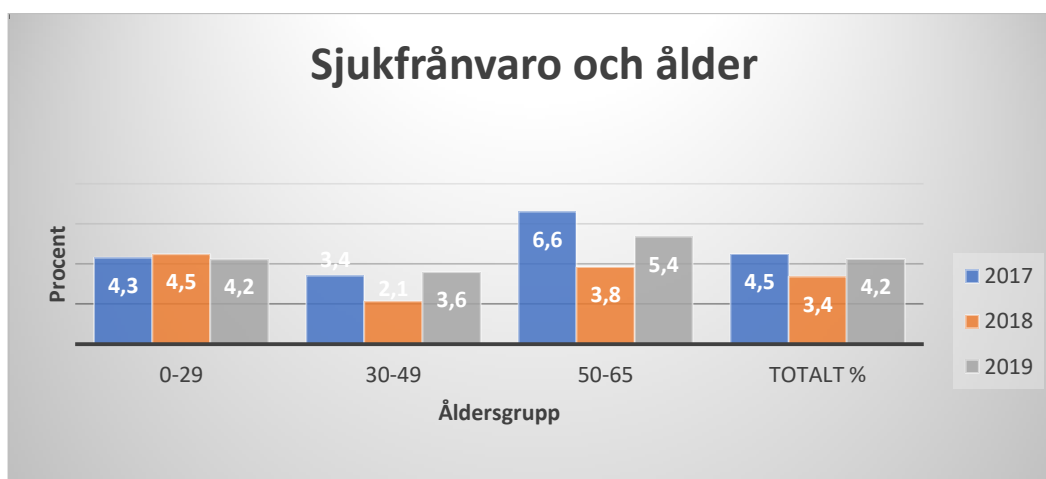
- Mål 3- God hälsa och välbefinnande
- Mål 4- God utbildning och livslångt lärande för alla
- Mål 5- Jämställdhet och mångfald
- Mål 6- Rent vatten och sanitet för alla
- Mål 7- Hållbar energi för alla
- Mål 8- Anständiga arbetsvillkor

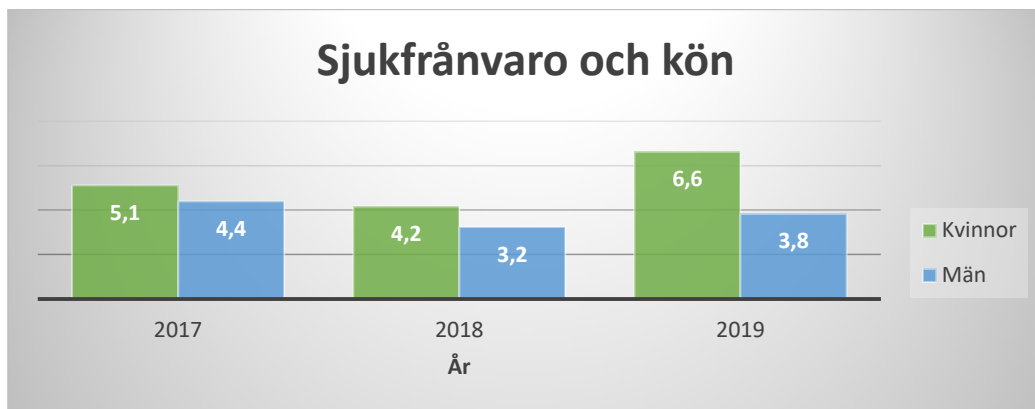
Mål 3 God hälsa och välbefinnande

Söderbergs framgång är resultatet av ett lagarbete där medarbetare och ledning samspelar. Medarbetarnas arbetsinsats är av avgörande betydelse och det är därför också medarbetarens hälsa och välbefinnande. Arbetet med hälsa och välbefinnande görs på olika sätt, dels proaktivt dels när något inträffat. De proaktiva insatserna är bl. a samarbete med företagshälsovården då de analyserar våra insatser och ger rekommendationer hur vi kan undvika att ohälsa uppstår. Söderbergs arbetar kontinuerligt med riskbedömningar kring olika aspekter av arbetsmiljön och vidtar åtgärder vid behov. Söderbergs arbetar också med friskvårdspeng, arrangerar aktiviteter och uppmuntrar till fysisk aktivitet. När ohälsa uppstår, förs samtal med medarbetaren om hur arbetsgivaren kan stödja och/eller underlätta. Söderbergs arbetar med tidig rehabilitering och åtgärder vidtas löpande.

Nuläge:

Arbetet i verkstaden är stundtals tungt och man arbetar i obekväma ställningar. Söderbergs stimulerar till ökad fysisk aktivitet och trevlig gemenskap på arbetet. Medarbetaren har ansvar att stärka sitt mående och vidta åtgärder för att på fritiden ha aktiviteter som främjar fysisk och psykisk hälsa. Vid samtal med chefer, referensgrupp, Previa och i samhällsdebatten lyfts psykisk ohälsa bland unga fram som ett växande samhällsproblem, liksom ett ökat användande av droger. I arbetet (framförallt inom verkstäderna) finns risk för arbetsolyckor till följd av maskiner, kemikalier, repetitiva arbetsmoment etc. I diagram nedan visas den totala sjukfrånvaron, såväl kort- som långtidsfrånvaro. Sjuktalet 2019 överstiger vårt mål, 96% friska medarbetare.





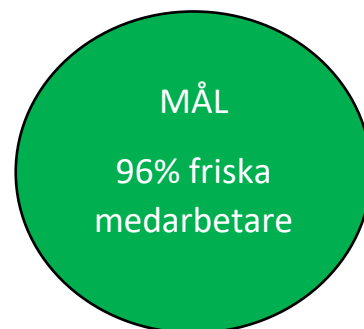
Utmaningar:

Störst utmaning är att sänka sjuktalen i åldersgrupperna 0-29 samt 50-65, samt sjuktal för kvinnor som ökat markant under 2019 (bl. a omfattande långtidssjukskrivning hos fåtal medarbetare).

I tabellen ovan, sjukfrånvaro och kön, ska särskilt noteras att antalet kvinnor totalt är 33 av det totala antalet medarbetare (214).

Fokusområden 2020:

1. Jobba aktivt med arbetsmiljöfrågor (fysisk, psykisk, organisatorisk och social) och förebygga att ohälsa och olycksfall uppstår i arbetet. Genomföra riskbedömningar och vidta åtgärder.
2. Medvetandegöra medarbetare om risk för ohälsa och vad medarbetaren själv kan göra för att förebygga ohälsa. Genom information och effektiva utbildningsinsatser.
3. Hålla utbildning i ergonomi för verkstadspersonal samt hjärt-och lungräddning.
4. Särskilt analysera sjukorsak bland kvinnor.



Mål 4 God utbildning för alla

God kompetens om produkten är en förutsättning för att Söderbergs ska vara ett framgångsrikt bolag. Det gäller allt från fabrikat till funktion och konstruktion. Söderbergs lägger stor vikt vid strategisk kompetensutveckling och kompetensförsörjning och avsätter därför stora resurser för ändamålet. Utvecklingsmöjligheter ska vara inkluderande, jämlika och tillgängliga för alla kopplad till funktion i bolaget. Varje medarbetare har individuella mål där behov av kompetensutveckling framgår i särskild plan. Medarbetare förväntas vara engagerade i och genomgå omfattande utbildning. Söderbergs är angelägna om att erbjuda utvecklings- och karriärmöjligheter internt.

Nuläge:

Under 2019 genomfördes 5748 utbildningstimmar av våra tekniker, vilket i snitt är drygt sex (6) dagar kompetensutveckling per person. Bland tjänstemännen genomfördes drygt tre (3) dagar kompetensutveckling. Vi utbildar i huvudsak via Volkswagengruppen Sverige och internt. Personalomsättningen inom företaget är 14,5% nyanställningar och 13,6% avslutade anställningar.

Personalomsättning nyanställda/avslutade i % av totalt anställda

	2018	2019
Antal	209	214
Nyanställda	14,80%	14,50%
Avslutade	13,40%	13,60%

Utmaningar:

Den snabba teknikutvecklingen i bilbranschen ställer omfattande krav på medarbetare. Omställningen i produkterna kräver ett mer omfattande digitaliserat arbete. Medarbetare kan ha svårt med omställningen och förändringen är i vissa fall problematisk. Söderbergs behöver utveckla arbetsmetoder och bistå medarbetare i förändringen.

En annan utmaning är tillgången på erfarna och välutbildade tekniker. Söderbergs har bra inflöde av unga medarbetare. De stannar ofta ett antal år i bolaget. När medarbetare vill "se sig om" tappar vi därför välutbildade tekniker med erfarenhet.

Fokusområden 2020:

1. Säkerställa att vi avsätter resurser och utvecklar metoder som stöd för medarbetare att arbeta i digitaliserade processer.
2. Att vara en attraktiv arbetsgivare även för medarbetare med hög kompetens och längre yrkeserfarenhet och därigenom sänka den oönskade personalomsättningen.

Mål 5 Jämställdhet och mångfald

Arbetsplatser där sammansättningen av anställda är blandad, kvinnor och män, äldre och yngre, svensk respektive utländsk bakgrund, mm är enligt diverse forskning mer framgångsrika. Det ger arbetsplatser en bra dynamik och ger förutsättningar att täcka in många olika kompetenser och synsätt.

Ingen ska ingen behöva uppleva diskriminering, mobbning eller trakasserier. Söderbergs har en tydlig policy för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier.

På Söderbergs ska det finnas möjligheter att förena arbetsliv med föräldraskap i alla olika funktioner.

Nuläge:

Söderbergs har få kvinnor anställda som tekniker och säljare. En marginell ökning har skett de senaste åren. Andelen medarbetare med annan etnisk härkomst än svensk ökar bland tekniker och serviceradgivare. Såväl kvinnor som män tar ut vård av barn och kortare eller längre föräldraledighet.

Könsfördelning %

	2017	2018	2019
Antal	206	209	214
Kvinnor	14%	14%	15%
Män	86%	86%	85%

2019 (2018)	Tjänstemän	Kollektivanställda
Kvinnor	25 (23)	8 (7)
Män	76 (75)	105 (104)

Utmaningar:

Öka antalet anställda kvinnor som tekniker och säljare.

Vid riskbedömning och samtal med referensgrupp framgår risk för mobbning och trakasserier. Dels internt med jargong kopplad till etnicitet och sexuell läggning, dels från externa kunder kopplat till kön.

Fokusområden 2020:

1. Riktade insatser kommer att göras mot gymnasieskolans Fordonsutbildning samt grundskolan inför gymnasievalet, med särskilt fokus på flickor.
2. Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier. Under våren 2020 kommer policy mot kränkningar och trakasserier att gås igenom med all personal. Den finns även tillgänglig på intranätet, där riktlinjer och rutin beskriv. Åtgärder vidtas i enlighet med policyn.



Mål 6 och Rent vatten och sanitet för alla samt Mål 7 Hållbar energi för alla

Söderbergs är certifierade enligt ISO 14001 miljöstandard och arbetar ständigt för att minska verksamhetens miljöbelastning och för att förhindra föroreningar. Detta är en förutsättning för att kunna behålla vårt miljöcertifikat och därmed vår ställning på marknaden. Söderbergs har ett miljöledningssystem inklusive miljöpolicy.

Utgångspunkt för miljöarbetet är miljöutredningen som beskriver verksamheten ur ett miljöperspektiv. Utredningen uppdateras vart tredje år och ligger sedan som grund för miljömål och för vårt fortsatta förbättringsarbete kring miljöfrågor. En uppföljning av nyckeltal sker årligen för att säkerställa att arbetet går i rätt riktning mot de uppsatta miljömålen. Eventuellt korrigeras handlingsplan eller mål.

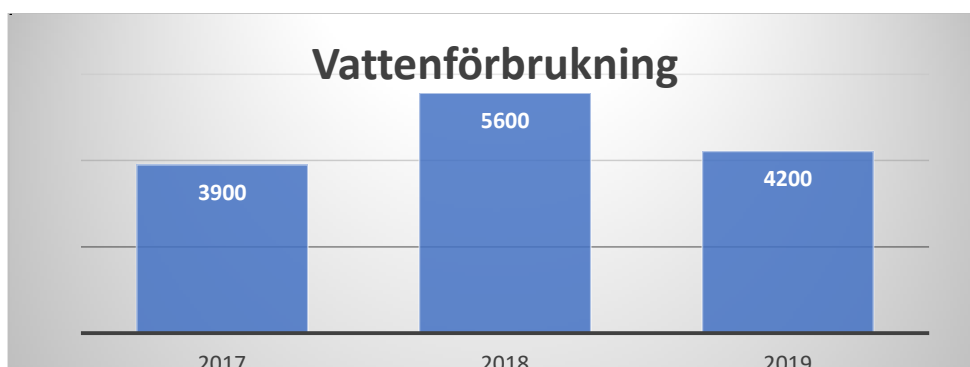
Mål 6 Rent vatten och sanitet för alla

6.1 Avloppshantering

Nuläge:

Den totala vattenförbrukningen i samtliga av Söderbergs anläggningar visas nedan. Att förbrukningen varierar har olika orsaker. Verksamheten har förändrats mellan åren vilket påverkar vattenförbrukningen. Vid mätning 2019 ligger samtliga uppmätta värden under aktuella gränsvärden.

Total vattenförbrukning (m³) per år



Utmaningar:

Såväl verkstadsarbete som biltvätt innebär risk för oljeutsläpp och andra föroreningar i avloppsvatten. Det konstateras även i miljöutredningen. Vattnet innehåller föroreningar och måste därför ledas bort via oljeavskiljare vidare till kommunens avloppsnät.

I Nyköping har Söderbergs tidigare investerat i en modern anläggning för rening av avloppsvatten. I Norrköping gjordes motsvarande investering 2019. För att minimera miljöbelastningen finns en plan och ytterligare åtgärder för hantering av avloppsvatten.

Fokusområden 2020:

1. Föroreningar i avloppsvatten (tungmetaller och olja) ska vid biltvätt i Norrköping minska med 5% (från år 2016 till 2021).
2. Kommunens riktvärden för utsläpp till kommunalt avloppsledningsnät ska underskridas när vatten från verkstäderna leds bort via oljeavskiljare.



Mål 7 Hållbar energi för alla

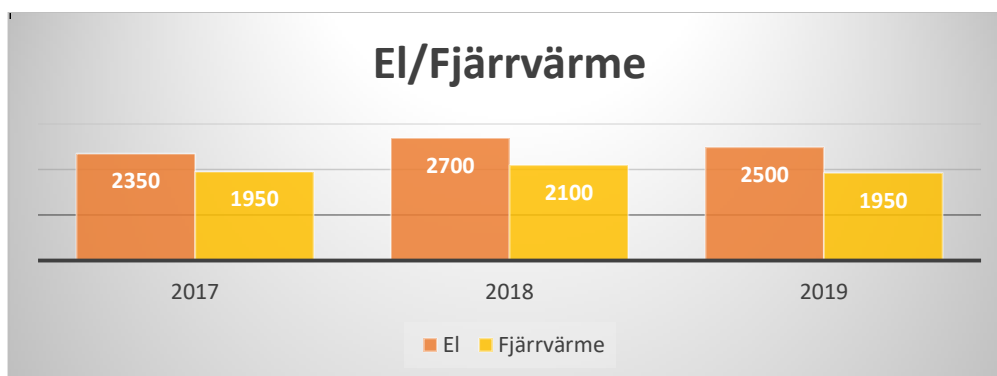
7.1 Användning och effektivisering av energi

Energianvändningen på Söderbergs består främst av värme och elektricitet. I största möjliga utsträckning används bergvärme för uppvärmning av lokaler och ansträngningar görs för att reducera och effektivisera förbrukningen.

Nuläge:

Förbrukningen av värme och elektricitet följs upp, se diagram nedan och värdena analyseras sedan i syfte att kunna minska vår miljöpåverkan. Jämförelser mellan åren är svåra att göra, eftersom verksamheten har expanderat både vad gäller lokalytor och antal anställda samt påverkan av yttre förhållanden för uppvärmning. Energiförbrukningen som redovisas är den faktiska, då vi inte har s k normalårs korrigerat värde för samtliga anläggningar. Delmål 2019, att sänka energiförbrukningen med 5%, är uppnått.

Energiförbrukning (MWh) per år

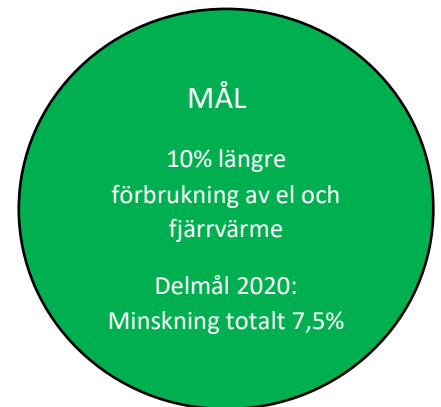


Utmaningar:

Söderbergs är angelägna om att reducera och att effektivisera energiförbrukningen. Målsättningen är att långsiktigt minska förbrukningen med 10% från 2016 fram till 2021.

Fokusområden 2020:

Delmål 2020 är att sänka förbrukningen med ytterligare 2,5%.



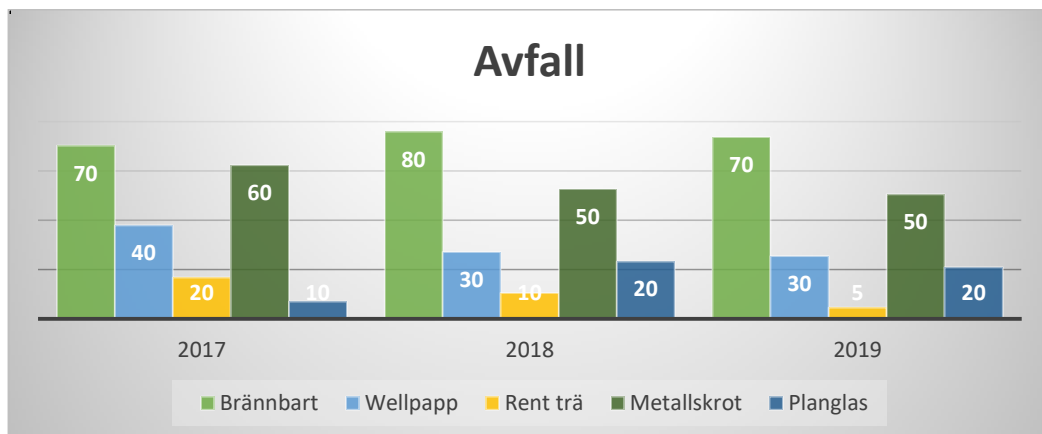
7.2 Avfallshantering

Ett led i miljöarbetet är att säkerställa att behandling och omhändertagande av vanligt och miljöfarligt avfall sker på ett så miljömässigt korrekt sätt som möjligt. Materialåtervinning minskar miljöpåverkan genom att det sparar både energi och råvaruresurser. Att utvinna energi ur avfall ger både fjärrvärme och el. Service- och reparationsarbete utgör en omfattande del av Söderbergs verksamhet. Därför ställs stora krav på välfungerande återvinning. Regler och föreskrifter styr processen om hur återvinningen ska hanteras, vilket medarbetare är välinformerade om.

Nuläge:

Söderbergs strävar efter att återanvända och återvinna så mycket som möjligt av vårt avfall. Nedan visas den totala mängden avfall som återvanns 2017 - 2019. Minskning av avfall 2018 och 2019 beror på att lastbilsverksamheten upphört i lokalerna. Ökning av brännbart avfall beror på ökad försäljning.

Årlig mängd avfall (ton) som lämnats till återvinning

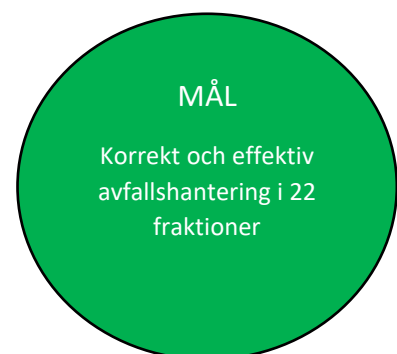


Utmaningar:

I takt med att försäljning av bilar med eldrift ökar, ställs ökade krav på hantering av batterier som utgör miljöfarligt avfall.

Fokusområden 2020:

Korrekt och effektiv avfallshantering i 22 fraktioner. Undersöka möjligheten att öka antalet fraktioner.



7.3 Växthusgasutsläpp

En stor del av vår miljöpåverkan utgörs av växthusgasutsläpp från fordon som ägs eller hanteras av Söderbergs. Söderbergs tar in och rekommenderar produkter med förnybart bränsle.

Nuläge:

Mängden förbrukat bränsle kartlagts och en uppskattning av växthusgasutsläpp har gjorts, se tabeller nedan.

Diesel-, gas- och bensinförbrukning 2018/2019

	2018			2019		
Bränsletyp	Förbrukning	Förnybart	Procent Förnybart	Förbrukning	Förnybart	Procent Förnybart
Diesel	80 000	5 700	7 %	76 000	6 300	8 %
Gas	500	500	100 %	600	600	100 %
Bensin	50 700	2 500	5 %	52 000	2 400	5 %
Totalt:	131 200	8 700	7 %	128 600	9 300	7 %

Växthusgasutsläpp från diesel-, gas- och bensinförbrukning 2018/2019

	2018	2019
Bränsletyp	CO2 (e) kg	CO2 (e) kg
Diesel	237 800	238 900
Gas	600	500
Bensin	140 500	150 300

Utmaningar:

Söderbergs affärsidé innefattar till största delen försäljning och reparation av bilar. Majoriteten av fordonen drivs av diesel eller bensin. Övergången till eldrivna fordon går snabbt och det gäller att ha tillgång till objekt att sälja till kund. En annan utmaning är utbyggnaden av infrastruktur som krävs för att kunna ladda elbilar. Därtill kommer den skepticism kunder har generellt kring eldrivna bilar.

Fokusområden 2020:

1. Målsättning att 25% av sålda nybilar ska vara laddningsbara.



Mål 8 Anständiga arbetsvillkor

Söderbergs respekterar grundläggande mänskliga rättigheter och står bakom samtliga av FN antagna konventioner. Bolaget är angeläget att attrahera, rekrytera och behålla kompetens till företaget. Medarbetare erbjuds avtalsmässiga ingångslöner, med möjlighet till god löneutveckling vid högt engagemang och stort bidrag till verksamhetsnyttan. Medarbetare erbjuds fortbildning och ges utvecklingsmöjligheter. Söderbergs arbetar målmedvetet med arbetsmiljöfrågor för att erbjuda en så säker arbetsmiljö som möjligt. (Läs mer om arbetsmiljöarbetet under Mål 3, sid 6-7.) Söderbergs har kollektivavtal för samtlig personal, uppmuntrar facklig aktivitet och samverkan med arbetsgivaren.

Nuläge:

Söderbergs har kollektivavtal med IF Metall och Unionen. Vissa medarbetare är fackligt anslutna, men förhållandevis få. Fackklubb finns i Nyköping, dock inte i Norrköping. Vid information kontaktas i Norrköping annan medlemsföreträdare. Vid behov av förhandling, kallas regional part till förhandling. Vid lämpliga tillfällen samlar Söderbergs referensgrupper för att föra dialog i olika frågor.

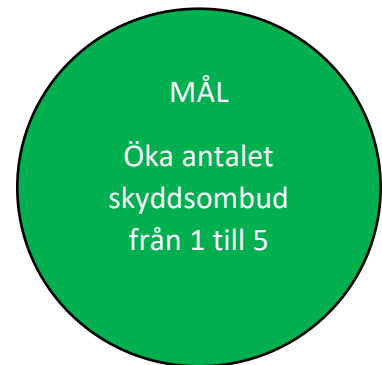
Söderbergs tillämpar individuell lönesättning. Med nuvarande löneavtal innebär det att alla medarbetare vid lönerrevision får en garanterad löneökning. Därutöver tilldelas medarbetare löneökning i förhållande till prestation enligt fastlagda lönekriterier.

Utmaningar:

Det fackliga engagemanget är lågt. Söderbergs saknar därför en aktiv part att samverka med. Samverkan sker genom dialog från chef direkt med medarbetare.

Fokusområden:

Söderbergs strävar efter att öka delaktigheten, engagemanget bland medarbetare och samverkan mellan parterna. Bolaget uppmuntrar medarbetare att utse fler skyddsombud. Mål att öka antalet skyddsombud till 5 under 2020.



Sammanfattning fokusområden 2020

Mål 3

1. Jobba aktivt med arbetsmiljöfrågor (fysisk, psykisk, organisatorisk och social) och förebygga att ohälsa och olycksfall uppstår i arbetet. Genomföra riskbedömningar och vidta åtgärder.
2. Medvetandegöra medarbetare om risk för ohälsa och vad medarbetaren själv kan göra för att förebygga ohälsa. Ge information och effektiva utbildningsinsatser.
3. Hålla utbildning i ergonomi för verkstadspersonal samt hjärt-och lungräddning.
4. Särskilt analysera sjukorsak bland kvinnor.

Mål 4

1. Säkerställa att vi avsätter resurser och utvecklar metoder som stöd för medarbetare att arbeta i digitaliserade processer.
2. Att vara en attraktiv arbetsgivare även för medarbetare med hög kompetens och längre yrkeserfarenhet och därigenom sänka den oönskade personalomsättningen.

Mål 5

1. Riktade insatser kommer att göras mot gymnasieskolans Fordonsutbildning samt grundskolan inför gymnasievalet, med särskilt fokus på flickor.
2. Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier. Under våren 2020 kommer policy mot kränkningar och trakasserier att gås igenom med all personal. Den finns även tillgänglig på intranätet, där riktlinjer och rutin beskrivs. Åtgärder vidtas i enlighet med policyn.

Mål 6

1. Föroreningar i avloppsvatten (tungmetaller och olja) ska vid biltvätt i Norrköping minska med 5% (från år 2016 till 2021).
2. Kommunens riktvärden för utsläpp till kommunalt avloppsledningsnät ska underskridas när vatten från verkstäderna leds bort via oljeavskiljare.

Mål 7

1. Delmål 2020 är att sänka förbrukningen av el och fjärrvärme med ytterligare 2,5%.
2. Målsättning att 25% av sålda nybilar ska vara laddningsbara.

Mål 8

1. Söderbergs strävar efter att öka delaktigheten, engagemanget bland medarbetare och samverkan mellan parterna. Bolaget uppmanar medarbetare att utse fler skyddsombud. Vid lämpliga tillfällen samlar Söderbergs referensgrupper för att föra dialog i olika frågor.

Avslutning

Sedan en tid tillbaka finns krav i Årsredovisningslagen att företag av viss storlek ska presentera en hållbarhetsrapport i samband med årsredovisningen. Man kan välja att antingen göra en "produkt" för att klara lagkraven, eller att se hållbarhetsarbetet som en framgångsfaktor.

Inom Söderbergs tror vi att genom att ha fokus på social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet ökar vi vår attraktivitet för våra kunder, våra samarbetspartners och våra medarbetare. Det ökar vår trovärdighet och ger chans till nya och bättre affärer och till att människor med rätt kompetens väljer att arbeta hos oss. Därför gör vi också ansträngningar att öka vår medvetenhet om vår miljöpåverkan och åtgärder för att minska den. Det är ett långsiktigt arbete som det ger resultat vid varje genomförd åtgärd!