

# Söderbergs Bil

## HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

### Söderbergs Bil AB



## Innehåll

VD har ordet .....	3
Bolagspresentation.....	3
Söderbergs och vår syn på hållbarhet .....	4
Respekt för mänskliga rättigheter .....	4
God affärsetik och antikorrupcion.....	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.....	8
Mål 5 Jämställdhet och mångfald.....	9
Mål 6 och Rent vatten och sanitet för alla samt Mål 7 Hållbar energi för alla.....	10
Mål 6 Rent vatten och sanitet för alla .....	10
Mål 7 Hållbar energi för alla .....	11
Mål 8 Anständiga arbetsvillkor .....	14
Sammanfattning fokusområden 2022.....	14
Mål 3.....	14
Mål 4.....	14
Mål 5.....	15
Mål 6.....	15
Mål 7.....	15
Mål 8.....	15
Avslutning.....	15

## VD har ordet

2021 har bl. a. i samhället präglats av tillgången på energi och vad den ska kosta. Detta kopplat till att el- och hybridfordon kraftigt har ökat och ökar, i andel, gör att frågan är och kommer att vara fortsatt i fokus.

Även detta år har präglats av pandemin och en högre frånvaro i spåret av den. Både interna och externa möten har fortsatt att i stor omfattning ske digitalt liksom andra lösningar, vilket har varit av godo.

Söderbergs har under året investerat i två solkraftsanläggningar, i Norrköping och i Nyköping. Dessa två anläggningar antas producera ca 230 MWh respektive 220 MWh per år, vilket motsvarar ca 20% av verksamhetens elförbrukning. Vid ny- och ombyggnationer fortsätter Söderbergs att satsa på hållbara lösningar och investerar i energieffektiva system.

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. Genom våra investeringar och våra övriga ambitioner hoppas vi också kunna inspirera flera företag i vår omgivning att satsa hållbart.

Jonas Månsson

## 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 är vi transparenta gällande vårt hållbarhetsarbete, 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 FN:s 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 utreder och 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. 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, i stället 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, d v s 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, dels 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 arbetsmiljöförhållanden (fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön). Medarbetare har självklart stort intresse i de sociala hållbarhetsfrågorna. 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.

## FN:s 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 vid behov.

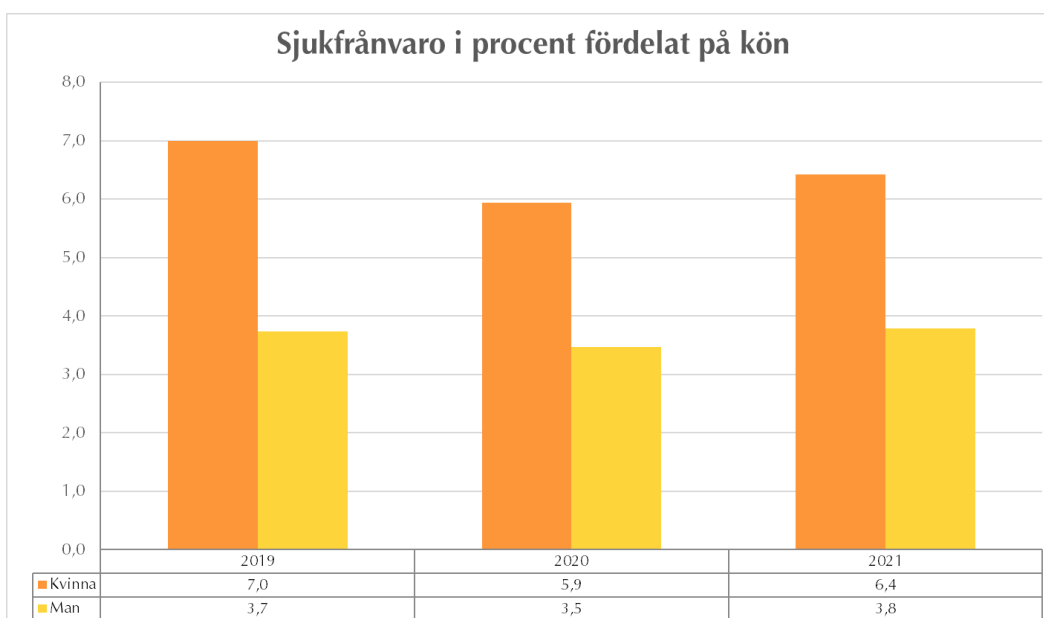
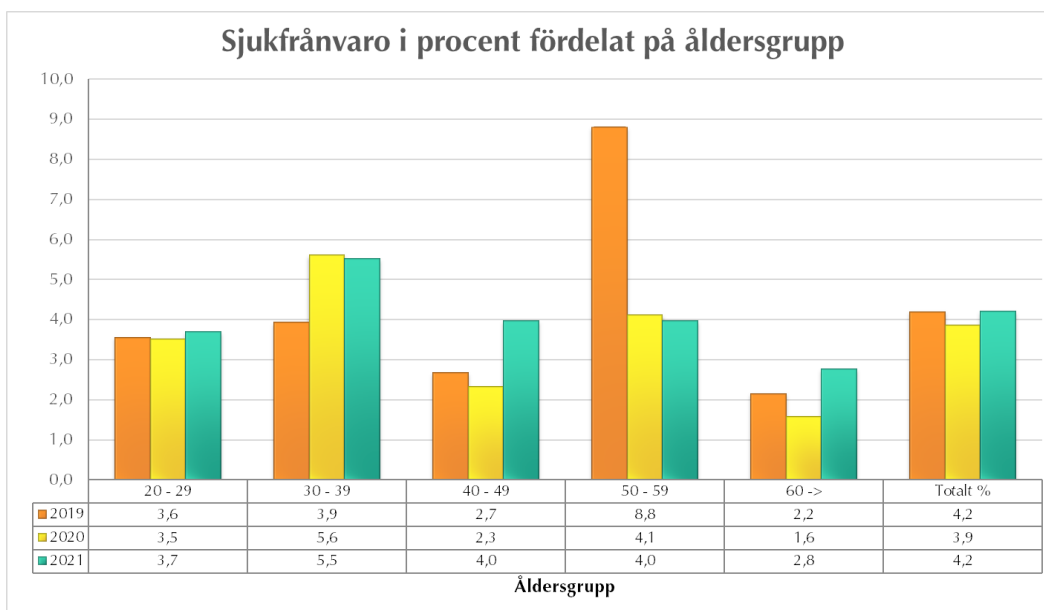
#### Nuläge:

I arbetet (framför allt inom verkstäderna) finns risk för arbetsolyckor till följd av maskiner, kemikalier, repetitiva arbetsmoment etc. Cheferna har haft genomgångar med medarbetare om risker och vilka säkerhetsåtgärder som måste iakttas.

Arbetet i verkstaden är stundtals tungt och man arbetar i obekväma ställningar. Söderbergs stimulerar till ökad fysisk aktivitet och gemenskap på arbetet, men detta år har tillfällena för samvaro i stort sett uteblivit till följd av pandemin. Några medarbetare har haft möjlighet att arbeta på distans efter dialog med sin chef.

Under 2021 har alla chefer och skyddsombud genomgått en gedigen arbetsmiljöutbildning. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har förbättrats och chefer lyfter mer frekvent aktuella arbetsmiljöfrågor vid avdelningsmöten.

Under året som gått har korttidsfrånvaron ökat då många varit hemma med covidsymtom. Vård av barn har ökat avsevärt jämfört med tidigare år. I diagrammet nedan visas den totala sjukfrånvaron, såväl kort- som långtidsfrånvaro. Sjuktalet 2021 är 4,2% och överstiger vårt mål (4,0). Orsakerna bedömer vi kan kopplas till pandemin.



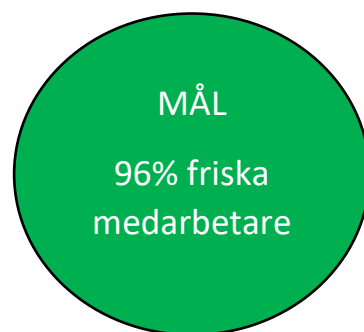
#### Utmaningar:

Pandemin har medfört fler och längre sjukfall än tidigare. Fortfarande efter två år, är läget detsamma. Om man bortser från sjukfall kopplade till pandemins restriktioner, är Söderbergs största utmaning sjukfrånvaron i åldersgruppen 30-39 år och särskilt kvinnors sjukfrånvaro.

I tabellen ovan, sjukfrånvaro och kön, ska särskilt noteras att antalet kvinnor totalt är 34 av det totala antalet medarbetare (215).

### Fokusområden 2022:

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. Hålla utbildning i ergonomi för verkstadspersonal m fl.
3. Hålla utbildning hjärt-och lungräddning med hjärtstartare för skyddsombud och strategiskt placerad personal.
4. Ha bevakning på sjuktal och sjukorsak för grupper med hög frånvaro (30-39 år, kvinnor) och aktivera rehabiliteringsplaner vid behov.



### 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 2021 genomfördes endast ett fåtal utbildningstimmar bland våra medarbetare. Vi utbildar i huvudsak via Volkswagengruppen Sverige och internt. Då pandemin medfört många olika åtgärder för att minska smittspridningen, har i stort sett alla utbildningar under året varit inställda. Vissa utbildningar har kunnat erbjudas digitalt.

#### Utmaningar:

Tillgången på erfarna och välutbildade tekniker är en utmaning. Då pandemin medfört att nästan samtliga utbildningar ställts in under 2021, finns också stora utbildningsbehov i organisationen. Antalet utbildningsplatser hos generalagenten är begränsade och vi behöver många platser när det nu åter är möjligt att delta.

För att ta ansvar för vår miljöpåverkan, behöver miljökompetensen öka hos våra medarbetare. En webbaserad utbildning kommer att tas fram 2022, i samarbete med extern partner. Samtliga medarbetare ska genomgå utbildningen under 2023, därefter vartannat år.

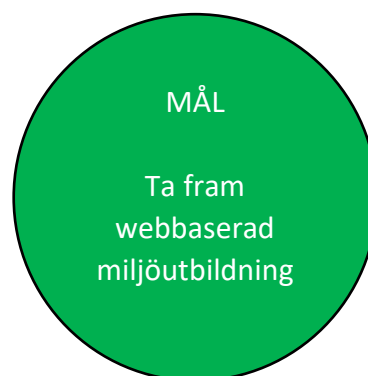
Personalomsättningen inom företaget är 13,0% nyanställningar och 12,6% avslutade anställningar, vilket är lägre än föregående år.

	2019	2020	2021
Antal	214	214	215
Nyanställda	14,5%	15,0%	13,0%
Slutade	13,6%	15,9%	12,6%



### Fokusområden 2022:

1. Planera och boka upp utbildningsplatser så snart det är möjligt.
2. Ta fram webbaserad miljöutbildning för att öka medarbetares miljökompetens.
3. Att vara en attraktiv arbetsgivare även för medarbetare med hög kompetens och längre yrkeserfarenhet för att därigenom sänka den oönskade delen av 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 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 liten ökning har skett de senaste åren. Andelen medarbetare med annan etnisk härkomst än svensk ökar bland tekniker och servicerådgivare. Såväl kvinnor som män tar ut vård av barn och kortare eller längre föräldradighet.

### Könsfördelning %

År	2018	2019	2020	2021
Antal	209	214	214	215
Kvinnor	14%	15%	16%	16%
Män	86%	85%	84%	84%

	Tjänstemän 2021 (2020)	Kollektivanställda 2021 (2020)
Kvinnor	26 (26)	8 (9)
Män	72 (70)	109 (109)

### Utmaningar:

Söderbergs har få kvinnor anställda kvinnor som tekniker och säljare. Det är viktigt att attrahera både kvinnor och män till företaget.

I medarbetarenkät 2021 framkom att några medarbetare upplevde kränkningar på jobbet, från såväl arbetskamrater som från kunder.

#### Fokusområden 2022:

1. Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier.
2. Riktade insatser kommer att göras mot gymnasieskolans fordonsutbildning samt grundskolan inför gymnasievalet, med särskilt fokus på flickor.



#### 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 miljöledningssystem inklusive miljöpolicy.

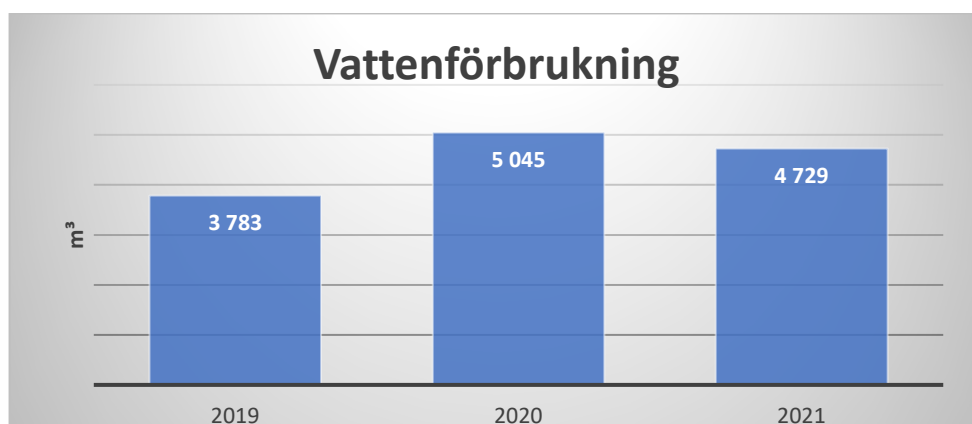
Utgångspunkt för miljöarbetet är miljöutredningen som beskriver verksamheten ur ett miljöperspektiv. Utredningen uppdateras vart tredje år och ligger sedan som grund för miljömål och för vårt fortsatta förbättringsarbete kring miljöfrågor. En uppföljning sker årligen för att säkerställa att arbetet går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

#### 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. Ökad förbrukning 2020 härleds till ett läckage i januari som åtgärdats. Vid mätning 2021 ligger samtliga uppmätta värden under aktuella gränsvärden.



Total vattenförbrukning (m<sup>3</sup>) 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. Fortsatta mätningar kommer att utföras för att säkerställa att kommunens gränsvärden inte överskrids och för att kontrollera förbrukningen.

### Fokusområden 2022:

1. Kommunens riktvärden för utsläpp till kommunalt avloppsledningsnät ska underskridas när vatten från verkstäderna leds bort via oljeavskiljare.



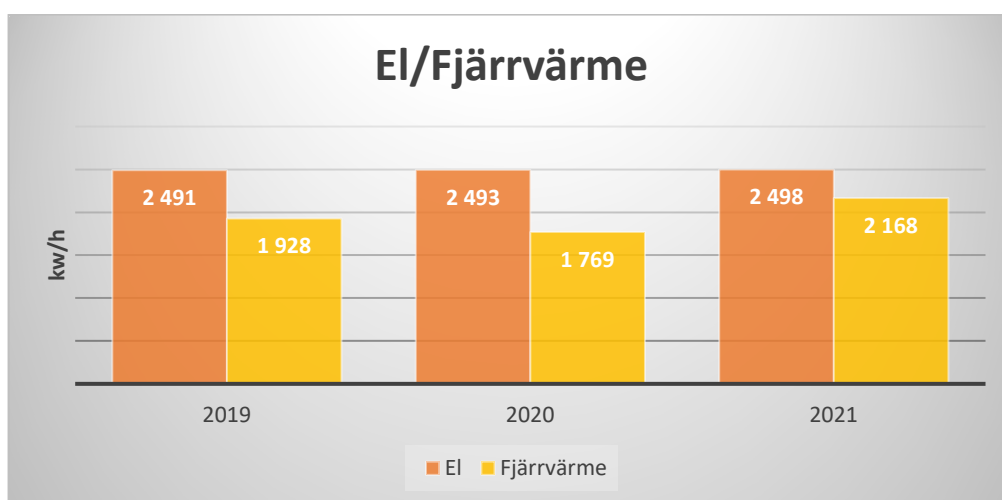
### Mål 7 Hållbar energi för alla

#### *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 normalårskorrigerat värde för samtliga anläggningar. Mål för 2021 uppnåddes inte på grund av för få direkta timmar och förändrade lokalytor.



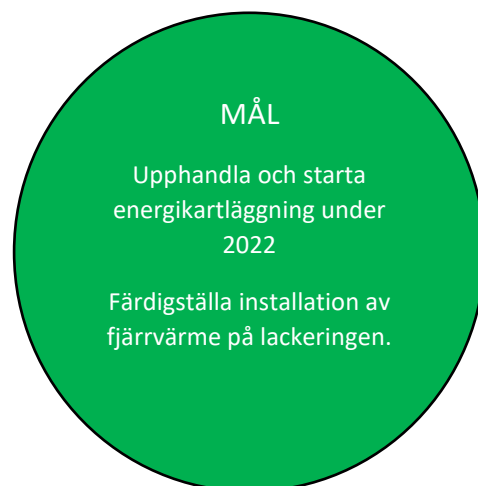
*Energiförbrukning per år*

### Utmaningar:

Tidigare målsättning har varit att minska energiförbrukningen. Under senare år har utvecklingen i branschen gått mot mer eldrivna fordon, där energiförbrukningen istället ökar. Vår nuvarande målsättning är därför effektivisering av energiförbrukningen. Under 2021 har Söderbergs investerat i solceller på alla fastigheter där det varit möjligt.

### Fokusområden 2022:

1. Under 2022 ska ny energikartläggning genomföras för både Norrköping och Nyköping. Den beräknas pågå till 2024. Efter kartläggningen ska en handlingsplan för energieffektivisering tas fram.
2. Under 2021 påbörjade installation av fjärrvärme vid fastigheten på Exportgatan där lackanläggningen finns. Även uppvärmning av lackboxar ska ske med fjärrvärme istället för som tidigare med olja. Pga. fördröjning blev detta inte färdigt under 2021, men väntas bli klart innan årsskiftet.

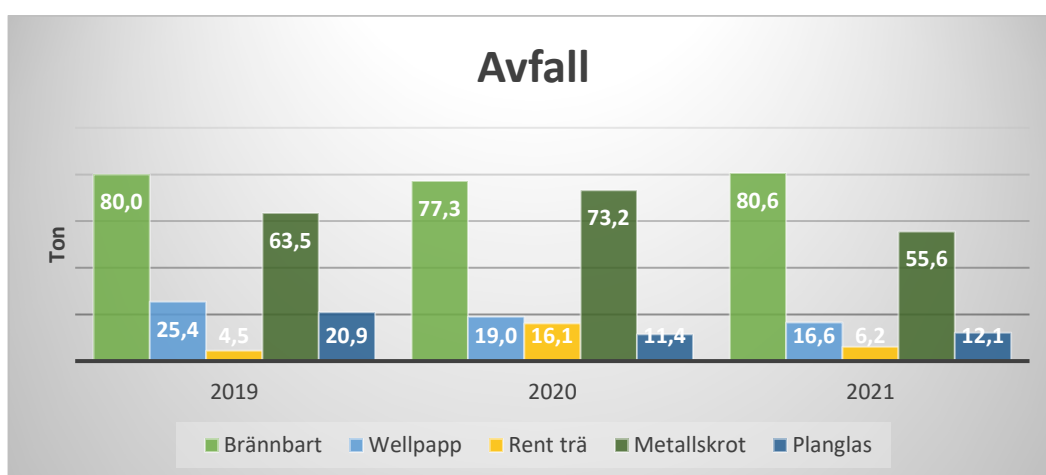


### 7.2 Avfallshantering

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 processer 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 2019 - 2021.

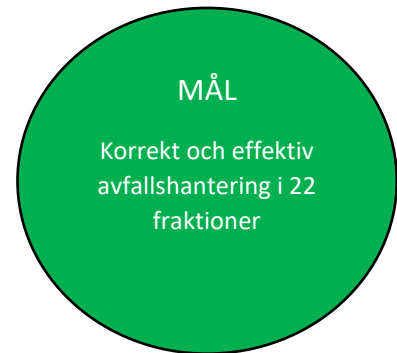


#### Utmaningar:

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

#### Fokusområden 2022:

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



#### *7.3 Växthusgasutsläpp*

Söderbergs affärsidé innefattar till största delen försäljning och reparation av bilar. 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:

Under året har elbilsförsäljning ökat ytterligare. Söderbergs mål 2021 var att andelen sålda laddningsbara bilar skulle utgöra 30% av det totala antalet sålda bilar. Uppföljningen visar att andelen sålda laddningsbara bilar uppgick till 42%.

Även andelen laddningsbara bruks- och tjänstebilar inom Söderbergs egen verksamhet ökar succesivt. Inventering av fordon i verksamheten visar att det nu finns 43 stycken laddningsbara bilar. Andelen laddningsbara/icke laddningsbara är 41% laddningsbara och 59 % fossildrivna bilar.

Utmaningar: Övergången till eldrivna fordon går snabbt och det gäller att ha tillgång till objekt att sälja till kund. För närvarande är leveranstiderna på laddningsbara bilar lång, vilket påverkar kundens intresse. Den fortsatta utvecklingen är, med tanke på flera internationella påverkansfaktorer, oviss. En annan utmaning är den fortsatta utbyggnaden av den infrastruktur som krävs för att kunna ladda elbilar.

#### Fokusområden 2022:

1. Målsättningen är att 50 % av sålda nybilar ska vara laddningsbara, varav 30% elbilar och 20% hybridbilar.

2. Söderbergs målsättning är att fram till 2024 förändra andelen egna bruksbilar till den omvända, alltså ca 60% laddningsbara och ca 40% fossildrivna. Årlig avstämning görs för att följa utvecklingen och de internationella förutsättningarna.



## 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 6–8.) Söderbergs har kollektivavtal för samtlig personal, uppmuntrar facklig aktivitet och samverkan med arbetsgivaren.

### Nuläge:

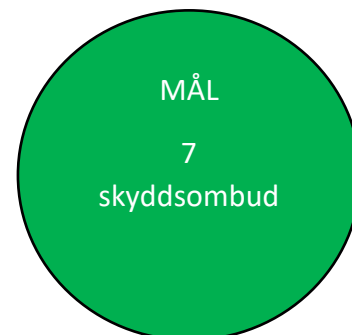
Söderbergs har kollektivavtal med IF Metall och Unionen. Vissa medarbetare är fackligt anslutna, men förhållandevis få. Fackklubb Metall finns i Nyköping, inte i Norrköping. Ingen fackklubb finns för Unionen. Vid information och förhandling kontaktas regional part. Vid lämpliga tillfällen samlar Söderbergs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

### Utmaningar:

Söderbergs strävar efter att öka delaktigheten och engagemanget bland medarbetare och öka samverkan mellan parterna. Det fackliga engagemanget är lågt. Söderbergs saknar därför en aktiv part att samverka med. Samverkan sker vanligen genom dialog från chef direkt med medarbetare.

### Fokusområden 2022:

1. Vid lämpliga tillfällen samlar Söderbergs referensgrupper för att föra dialog i olika frågor.
3. Företaget uppmanar medarbetare att utse fler skyddsombud.  
Mål att öka antalet skyddsombud till 7 under 2022 (5 skyddsombud fanns vid utgången av 2021.)



## Sammanfattning fokusområden 2022

### 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. Hålla utbildning i ergonomi för verkstadspersonal m fl.
3. Hålla utbildning hjärt-och lungräddning med hjärtstartare för skyddsombud och strategiskt placerad personal.
4. Ha bevakning på sjuktal och sjukorsak för grupper med hög frånvaro (30-39 år, kvinnor) och aktivera rehabiliteringsplaner vid behov.

#### Mål 4

1. Planera och boka upp utbildningsplatser så snart det är möjligt.
2. Ta fram webbaserad miljöutbildning för att öka medarbetares miljökompetens.
3. Att vara en attraktiv arbetsgivare även för medarbetare med hög kompetens och längre yrkeserfarenhet för att därigenom sänka den oönskade delen av personalomsättningen.

#### Mål 5

1. Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier.
2. Riktade insatser kommer att göras mot gymnasieskolans fordonsutbildning samt grundskolan inför gymnasievalet, med särskilt fokus på flickor.

#### Mål 6

1. Kommunens riktvärden för utsläpp till kommunalt avloppsledningsnät ska underskridas när vatten från verkstäderna leds bort via oljeavskiljare

#### Mål 7

1. Under 2022 ska ny energikartläggning genomföras för både Norrköping och Nyköping. Den beräknas pågå till 2024. Efter kartläggningen ska en handlingsplan för energieffektivisering tas fram.
2. Korrekt och effektiv avfallshantering i 22 fraktioner. Undersöka möjligheten att öka antalet fraktioner.
3. Under 2021 påbörjade installation av fjärrvärme vid fastigheten på Exportgatan där lackanläggningen finns. Ska färdigställas under 2022.
4. Målsättningen är att 50 % av sålda nybilar ska vara laddningsbara, varav 30% elbilar och 20% hybridbilar.
5. Söderbergs målsättning är att fram till 2024 förändra andelen egna bruksbilar till den omvända, alltså ca 60% laddningsbara och ca 40% fossildrivna. Årlig avstämning görs för att följa utvecklingen och de internationella förutsättningarna

#### Mål 8

1. Vid lämpliga tillfällen samlar Söderbergs referensgrupper för att föra dialog i olika frågor.
2. Företaget uppmanar medarbetare att utse fler skyddsombud. Mål att öka antalet skyddsombud till 7 under 2022 (5 skyddsombud fanns vid utgången av 2021.)

## Avslutning

Genom undersökning, analys och diskussion har vi gått igenom Söderbergs olika typer av hållbarhetspåverkan. Det gör att vi kan sätta relevanta förbättringsmål. I rapporten samlar och sammanfattar vi hållbarhetsarbetet för alla våra verksamhetsområden. På så sätt kan vi kommunicera och följa upp vårt arbete på ett smidigt sätt. Ledningens uppfattning är att vi succesivt blir bättre på att integrera hållbarhetsperspektivet i vår ordinarie verksamhet.

Än finns mer att göra, så ansträngningarna fortsätter!