



Hållbarhetsrapport

Hedin Mobility Group

2021



HEDIN MOBILITY GROUP

Innehållsförteckning

Koncernchefen har ordet.....	3
HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN I KORTHET	4
KORT OM KONCERNEN	6
OM HÅLLBARHETSRAPPORTEN	8
VÅRT HÅLLBARHETSARBETE	10
Risker.....	11
Väsentlighetsanalys.....	11
Intressenter	11
EKONOMISKA INDIKATORER	12
Indirekt ekonomisk påverkan.....	13
STRATEGISKT INKÖP	14
MILJÖINDIKATORER	16
Klimatpåverkan.....	16
Drivmedel.....	17
Tjänsteresor	17
Energieffektiviseringar.....	17
Avfall	18
SOCIALA INDIKATORER	19
Personalomsättning	19
Medarbetarnöjdhet.....	19
Sjukfrånvaro	19
Tillbud och olyckor	20
Jämställdhet och mångfald.....	20
Diskriminering och sexuella trakasserier	20
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	21
ANTI-KORRUPTION	22
Mutor.....	23
Förskingring.....	23
Jäv	23
Rapportering av oegentligheter	23
FRAMÅTBlick	24

Koncernchefen har ordet

Hållbarhetsfrågorna är ett mycket viktigt område i Hedin Mobility Groups strävan att ta hänsyn till koncernens samtliga intressen i hela sin affärsverksamhet. 2021 utökades Kvalitet- & Miljöfunktionen för att under 2022 fokusera på förbättring av det strategiska hållbarhetsarbetet.

När vi sammanfattar 2021 så var det ett år av fortsatta utmaningar och förutsättningar till följd av Covid-19-pandemin. Vår verksamhet har trots alla utmaningar haft rätt fokus vilket resulterat i goda resultat, effektiviseringar och utveckling av verksamheten.

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.

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

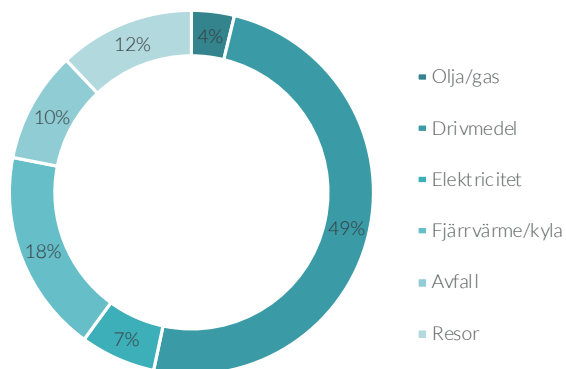
Anders Hedin



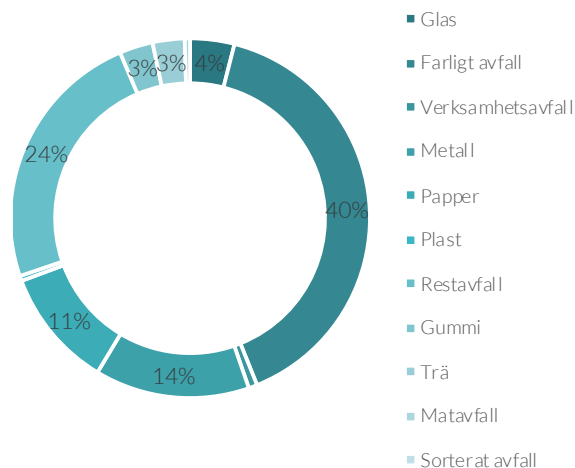
Ägare och Koncernchef

HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN I KORTHET

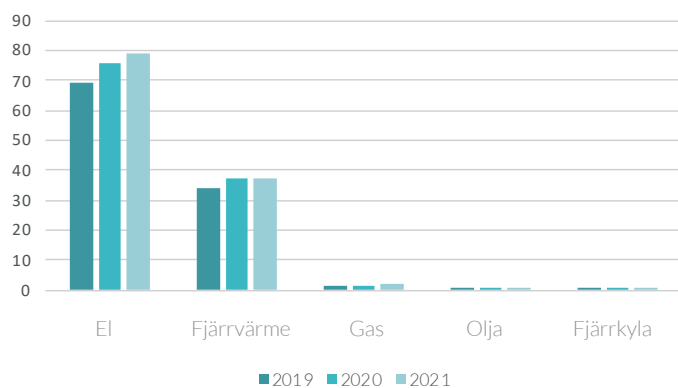
Fördelning av koldioxidutsläpp



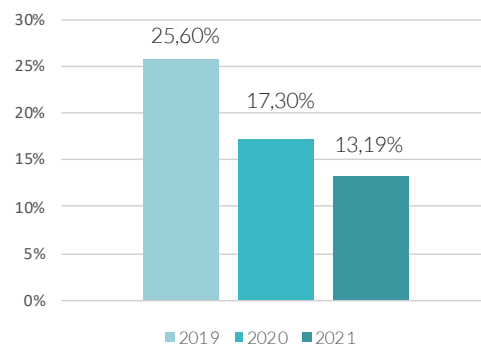
Avfallsfraktioner



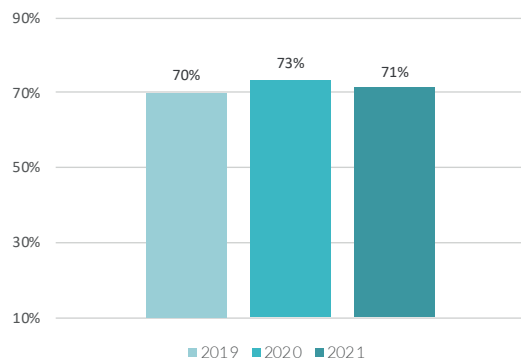
Energianvändning kWh/m2



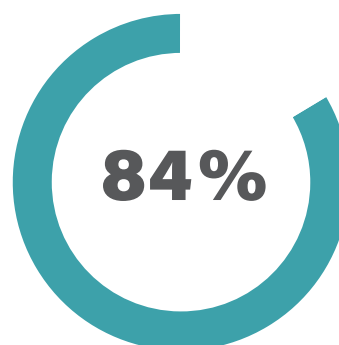
Personalomsättning



Andel materialåtervunnet avfall



Medarbetarnöjdhet





I vår strävan att driva koncernens samtliga verksamhetsled på ett ansvarsfullt och hållbart sätt som tar hänsyn till sociala, miljömässiga och ekonomiska faktorer har Hedin Mobility Group mål för energiförbrukning, avfallsminimering samt arbetar mot att bli framtidens arbetsgivare.

Anders Hedin, VD Hedin Group



Vår uppförandekod och våra ledord Trygghet, Trovärdighet och Tillgänglighet ligger till grund för hur vi bedriver vår verksamhet.

Under 2021 har Hedin Mobility Group 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 förutsättningar för ett systematiskt hållbarhetsarbete samt att minska vår miljöbelastning med utgångspunkt från de miljöaspekter som identifierats som väsentliga.

Energieffektivisering och avfallsminimering är ett ständigt pågående förbättringsarbete. Genom externa samarbeten har vi kunnat fokusera på optimeringar i både energiförbrukning i våra fastigheter samt våra avfallsflöden där vi skapar förutsättningar för ökad materialåtervinning.

Vi fortsätter vårt fokus på att utveckla ledarskapet inom koncernen för att stärka våra varumärken som arbetsgivare. Vi arbetar med utbildningsinsatser för våra chefer och medarbetare för att möta nya teknologier och digitala trender. Vårt digitala system med introduktionsutbildningar för nyanställda hjälper oss att säkerställa en strukturerad introduktion vilket vi anser skapar ett stort medarbetarengagemang och ger den nyanställda rätt förutsättningar att klara av sitt nya yrke och snabbt komma in i uppgifterna. Målet är att vi genom dessa insatser skapar en organisation där medarbetarna präglas av trivsel och kompetens i sin yrkesroll.

I vårt hållbarhetsarbete framåt tar vi sikte på Agenda 2030 och internationella ramverk för hållbarhetsrapportering.

577 844

Kvadratmeter

8 411

Ton CO₂e

4 441

Ton avfall

3 569

Medelantal anställda

Kort om koncernen

Hedin Mobility Group består av en sammanhållen grupp av företag i Europa med lång erfarenhet inom fordonsbranschen. Vi förenar en nytänkande affärsmodell med geografisk bredd och ett omfattande produktsortiment som sträcker sig över hela värdekedjan. Det ger ett effektivt samarbete internt och för våra kunder.

Hedin Mobility Group finns idag representerade på över 147 platser i Sverige, Norge, Danmark, Belgien, Schweiz och Tyskland. Koncernen tillhandahåller både nya och begagnade person-, transport- och lastbilar. Helhetskonceptet erbjuder finansiering, serviceavtal, däckhotell och försäkring. Ambitionen är att vara ett fullserviceföretag med helhetserbjudande för såväl privat- som företagskunder.

Vår vision är att bli branschens ledande bilföretag med de bästa produkterna och den bästa servicen. Som återförsäljare med över 30 bilmärken och ett utbud på fler än 50 laddbara modeller så har vi något för alla. 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.

Under hösten 2021 gjordes en omstrukturering av Hedin Group AB och samtliga fordonsrelaterade verksamheter flyttades in under I.A. Hedin Bil Aktiebolag (publ), samtidigt bytte bolaget namn till Hedin Mobility Group AB (publ). I och med omstruktureringen ingår nu, utöver Retail, affärsområdena Mobility, Distribution, E-Commerce samt IT i koncernen.

Vid årets slut fanns Hedin Mobility Group representerat i Sverige, Norge, Belgien, Danmark och Tyskland med huvudkontor i Mölndal, Sverige. Förvärv har även gjorts i Nederländerna där verksamheten tas över under 2022.

Koncerninformation och ekonomisk redovisning (MSEK) är tagen ur Hedin Mobility Group AB:s årsredovisning och innehåller således fler bolag än vad hållbarhetsrapporten omfattar.

	2021	2020	2019
Medelantal anställda	3 569	2 651	2 733
Antal anläggningar	147	116	114
Antal bilmärken	31	33	32
Nettoomsättning	28 191	24 064	22 301
Balansomslutning	24 347	13 540	14 323
Extern finansiering	1 333	2 488	3 109
Eget kapital	6 058	1 197	931
Antal sålda fordon	125 081	79 141	78 423

Geografisk närvaro

Sverige

Mobility
Distribution
Retail
E-commerce
IT

Norge

Mobility
Retail
E-commerce
IT

Danmark

Mobility
Retail
E-commerce
IT

Schweiz

Mobility
Distribution
Retail
E-commerce
IT

Belgien

Mobility
Retail
E-commerce
IT

Tyskland

Distribution
Retail
E-commerce
IT

EU

Distribution



125 081

Sålda fordon

31

Märken

144

Anläggningar

89 119

Serviceavtal

6

Länder

3 569

Anställda



Redovisningsprofil

Hedin Mobility Group AB har kalenderår som räkenskapsår och årsredovisning för 2021 släpps i april 2022. Detta är femte året som Hedin Mobility Group AB upprättar en hållbarhetsrapport skriven i enlighet med svensk årsredovisningslag ÅRL.

Räkenskapsår ligger till grund för urvalet för nyförvärv som inkluderas i rapporten. Denna hållbarhetsrapport är därför avgränsad till att omfatta, utöver Hedin Mobility Group AB, följande bolag inom koncernen;

Sverige	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 Bavaria Sverige Bil AB
Norge	Hedin Automotive Norge AS
Belgien	Hedin Automotive Belgium AB

I de fall där hållbarhetsrapporten enbart omfattar vissa delar av verksamheten beskrivs detta antingen i text eller fotnot.

Ytterligare information om koncernens struktur och dess dotterbolag beskrivs i Hedin Mobility Group AB:s årsredovisning 2021.

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

Styrelsens ansvar

Hedin Mobility Group AB:s styrelse är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet i koncernen. Denna hållbarhetsrapport är antagen av styrelsen i april 2022.





01.

Vårt hållbarhetsarbete

Hedin Mobility Group 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 finansärer.

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. Riktlinjer, policies och uppförandekod ingår i

vårt introduktionsprogram. Alla dokument finns lättillgängliga på våra interna plattformar och ska vara kända av alla medarbetare.

Den svenska verksamheten av Hedin Mobility Groups kvalitets- och miljöledningssystem uppfyller kraven enligt ISO 9001 & ISO 14001 som bestyrks av certifikat. Vi arbetar för att inkludera fler anläggningar i certifikatet som idag omfattas av 70 anläggningar. Delar av den norska verksamheten inom Hedin Mobility Group-koncernen arbetar i enlighet med den norska miljöcertifieringen Miljøfyrtårn.

Målet är att implementera samtliga bolag 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.

Risker

Vår verksamhet kan förknippas med ett antal risker, både sociala, miljömässiga och ekonomiska. Effektiv riskhantering kräver systematik och proaktivitet där riskerna värderas hur sannolikt att händelsen kan inträffa samt hur allvarliga konsekvensen blir både ur en kortsiktig och långsiktig aspekt. Riskhantering är en naturlig del i vår verksamhet.

Kundernas beteende och opinion påverkas av legala krav som påverkar förutsättningar för bilägandet. Här säkras vi upp med att vi har bred fordonsflotta och kan erbjuda variationer på ägarskapet genom att erbjuda leasing och bilpool utöver traditionella bilköp. Vi har flera aktörer som vi har gott samarbete och fortsatt förtroende. Det breda utbudet säkras förändrade trender och förutsättningar.

Koncernen verkar i en konkurrensutsatt bransch och har behov av att rekrytera och behålla personal med kompetens samt nyckelpersoner. Här arbetar vi på bred front för att säkra vår roll som framtidens arbetsgivare. I vår tillväxt är det en utmaning att implementera förvärv för de centrala stödfunktionerna. För att säkra arbetet förbättrar vi våra processer.

Anläggningar och dess miljö- och klimatpåverkan påverkas av förutsättningar på både byggnader och placering. Att hyra kontra äga fastigheter har olika utmaningar gällande investering men också fördel gällande flexibilitet. Genom att koncernen är med redan i planeringsstadiet vid nybyggnationer kan vi säkerställa att lagar och regler följs. Genom att certifiera anläggningarna mot ISO 14001 säkerställer vi löpande granskning och förbättring ur hållbarhetssynpunkt.

Vi är främst återförsäljare av våra produkter och ser inga direkta risker inom området då vi samarbetar med etablerade leverantörer och biltillverkare. Risker kopplade till biltillverkarnas leverantörsled hänvisar vi till respektive bilmärke.

I övriga leverantörsledet ser vi möjliga riskområden inom hälsa och säkerhet, arbetsvillkor, miljö, och korruption. Koncernen arbetar 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.

Väsentlighetsanalys

För att utforma ett strategiskt hållbarhetsarbete där både lönsamhet och relevans är i fokus, gjordes 2017 en väsentlighetsanalys som identifierat de viktigaste hållbarhetsaspekterna för Hedin Mobility Group. Resultatet av väsentlighetsanalysen har legat till grund för vilka frågor koncernen prioriterat med hänsyn till våra intressenter och vad vi som organisation kan vara med att påverka, styra och göra störst nytta. Under 2022 kommer väsentlighetsanalysen göras om då koncernen vuxit under 2021.

Vårt hållbarhetsarbete inriktar sig främst mot miljöaspekterna på våra anläggningar. Trots framgångsrika insatser så finns det anläggningar att effektivisera, minska och förändra förbrukningen av el, värme, öka materialåtervinning och därmed skapa en mer hållbar verksamhet ur flera synvinklar.

Något som också är prioriterat för oss är en hållbar personalstyrka med bra arbetsvillkor, kompetensutveckling och har en bra arbetsmiljö som är säker och hälsosam.

Intressenter

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

Våra ledord trygghet, trovärdighet och tillgänglighet ger våra medarbetare förutsättningar att skapa en välkommande miljö som hjälper oss att möta våra intressenter på ett sätt som överträffar deras förväntningar.

02.

Ekonomiska indikatorer

Hedin Mobility Groupchar växt kraftigt de senaste åren. I koncernens tillväxt tas stegen mot en mer hållbar verksamhet genom att titta på energiförbrukning i anläggningarna, avfallshantering och ökad andel medel i verkstadsverksamheten som både är skonsam för miljön men även för personal som hanterar dessa medel. Dessa åtgärder påverkar miljö, personal och det ekonomiska utfallet i positiv riktning.

	2021	2020	2019
Direkt skapat ekonomiskt värde			
Intäkter	28 225	24 092	22 327
Fördelat ekonomiskt värde			
Rörelsekostnader	-25 831	-21 418	-19 944
Personalkostnader	-2 387	-1 946	-2 023
Betalningar till finansörer	-230	-217	-212
Betalningar till offentliga sektorn	-196	-126	-45
Behållet ekonomiskt värde	644	385	103

Ekonomisk redovisning (MSEK) är tagen ur Hedin Mobility Group AB:s årsredovisning och innehåller således fler bolag än vad hållbarhetsrapporten omfattar.



Indirekt ekonomisk påverkan

Hedin Mobility Group verkar i en bransch som inte har så stort inflytande eller påverkan på samhällets infrastruktur eller allmänhetens nytta. Koncernen bidrar till samhällsutvecklingen genom att tillhandahålla lärlings- och praktikplatser till elever i fordonsutbildningar. Detta har varit framgångsrikt under många år då vi kunnat erbjuda anställning efter avslutad utbildning.

Yrkeskolorna 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 till exempel erbjuda ett kontaktnät och möjligheter till praktikplats göra stor skillnad och bli en brygga till arbetsmarknaden.

03.

Strategiskt inköp

Strategiskt kategoristyrkt inköp arbetar med upphandling och leverantörsutveckling inom produktområden som tillbehör, fastighetsförvaltning, maskinell utrustning, tjänster, direkt- och indirekt material. Tillsammans med strategiskt valda leverantörer arbetar avdelningen för att uppnå och upprätthålla en hög servicegrad till koncernens olika affärsområden och anläggningar, samt uppfylla våra KPI:er 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.

Ansvar för strategiska inköp omfattar ej original reservdelar eller fordon där branschspecifika standarder och krav gäller. Information om dessa finns på respektive bilproducentens hemsida.

Målet för året var att i upphandlingar nominera leverantörer inom definierade kategorier utifrån ett hållbarhetsperspektiv baserat på hälsa och miljö, uppförandekod samt branschspecifika standarder för detsamma.

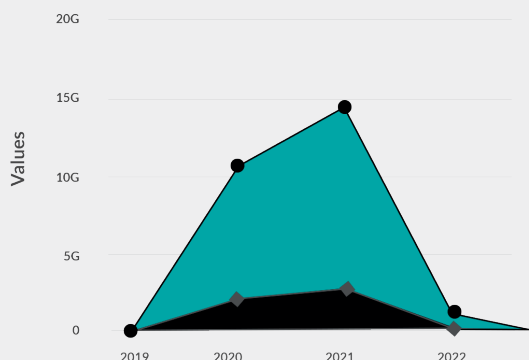
Med uppdrag att utveckla upphandlingsprocessen baserad på kategoristyrkt inköp har avdelningen definierat besparings- och kvalitetsmål inom respektive kategoriområde. Under året har fokus legat på fastighetsförvaltning och nybyggnation, där leverantörsbedömningar uppdateras med branschspecifika krav. Vid nominering av leverantörer har resultatet av leverantörsbedömningarna beaktats och leverantörer som inte uppfyllt kraven har fasats ut. Exempelvis har godkända ramavtalsleverantörer som uppfyller kraven inom städtjänster ökat från 20% till 100%.

Alla leverantörsbedömningar, ramavtal och dokument är inlagda i ett nytt systemstöd för spendanalyser, leverantörshandtering, upphandling och uppföljning.

Avtalstrogenheten har ökat under året och snittet för alla kategoriområden ligger på 81,19%.

I kombination med ställda leverantörskrav har besparingsmålen i varje upphandling uppnåtts eller överstigit prognosen med 10–33%.

SM: Contract compliance



SUSTAINABLE FUTURE

Mål 2022-2023

Ett viktigt KPI för avdelningen är att i samarbete med verksamheten signera ramavtal baserade på globala leverantörspartnerskap.

Leverantörer och inköpsvolymen för Sverige och Porsche Norge är införlivade i inköps systemstöd och under 2022-2023 skall övriga bolag implementeras i samma verktyg. Detta för att uppnå bästa möjliga synergi, avtalstrogenhet och uppföljning.

Målen är ytterligare ökad avtalstrogenhet till ett snitt på 97%, upphandlingar som resulterar i globala ramavtal baserade på hållbarhetskrav och kvalitet i kombination med effektiviserings- och besparingsmål.

Förutom målet att utveckla globala leverantörspartnerskap kommer, utifrån ett hållbarhetsperspektiv, fokusområdet vara att kravställa leverantörer för förbrukningsartiklar, inventarier och service för rent vatten, återanvändning, hållbar produktion och transporter.

Under 2022 kommer en uppdaterad global Supplier Code of Conduct att tas fram anpassad för bolagen inom Hedin Mobility Group.

04.

Miljöindikatorer

Arbetet med att minska vår miljöpåverkan utgår från de identifierade väsentliga. Miljöpåverkande aktiviteter i vår verksamhet är främst kopplade till energianvändning, transporter och tjänsteresor, hantering av farligt avfall och avfallsfraktioner som ej materialåtervinns samt kemikaliehantering. För att minska vår miljöpåverkan från dessa aktiviteter arbetar vi förebyggande med utbildning av våra medarbetare tillsammans med tydliga och dokumenterade rutiner.

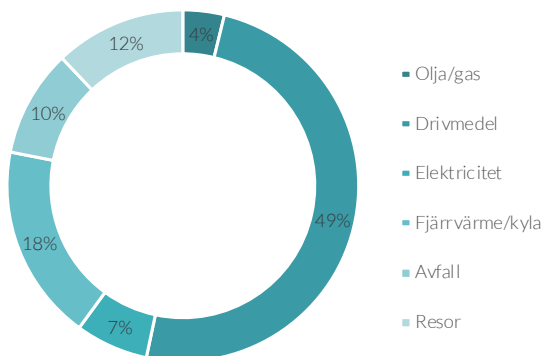
2021 års rapport är gjord med nya beräkningsmetoder som grund med hjälp av ESG-verktyget CEMAsys. I den mån underlag för 2020 och 2019 funnit tillgängliga har de använts i rapporteringen och är således jämförbara. Innehållet i hållbarhetsrapporten för 2020 är till viss del baserat på felaktiga bologsinkluderingar och andra beräkningsmetoder för koldioxidkvaliteter. Därmed är tidigare rapporter inte jämförbara med årets resultat.

Aktivitetsdata från verksamheten har omvandlats till ton koldioxidkvaliteter (tCO₂e) i CEMAsys, med hjälp av relevanta utsläppsfaktorer från olika betrodda källor. Rapporteringen har gjorts i linje med GHG-protokollets riktlinjer men vi gör inte anspråk på att tillämpa riktlinjerna till fullo. GHG-protokollet är den mest använda och erkända internationella standarden för rapportering av växthusgasutsläpp på företagsnivå.

Klimatpåverkan

Vår totala koldioxidutsläpp 2021 uppgick till 8 411 ton CO₂e. För 2021 har vi inte fått in all data för energiförbrukning. Mängden köldmedier som används våra klimatanläggningar samt i verkstäder för påfyllning i fordon har inte kunnat samlas in i tillräcklig omfattning och exkluderas därmed från årets rapportering.

Fördelning koldioxidutsläpp

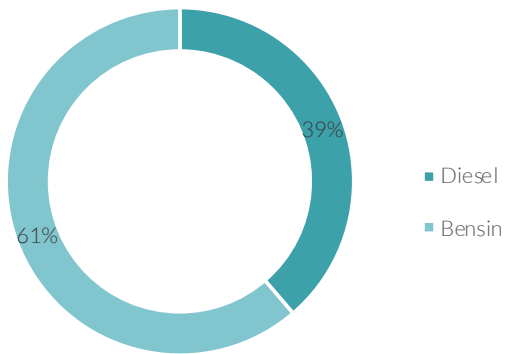




Drivmedel

49% av koncernens klimatpåverkan, 4 165 ton CO₂e, kommer från inköpt drivmedel till demobilar, tjänstebilar och sålda bilar. Vår demobilspark ska spegla vårt utbud, därav kan vi inte alltid välja fordon med minst klimatpåverkan. Då vi inte kan särredovisa förbrukningen på elbilsaddningen ger det ingen rättvis bild av den totala klimatpåverkan från drivmedel.

Fördelning inköpt drivmedel



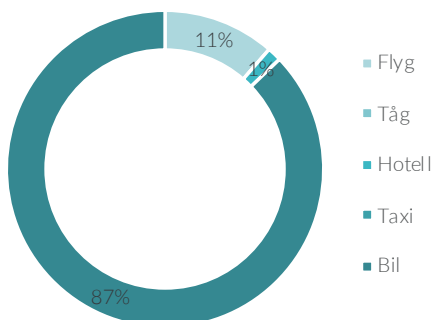
Belgien och Norge har ej särredovisat inköpt drivmedel per kvalitet. Beräkning baseras på fördelningen av nybilsförsäljningen per land 2021.

Tjänsteresor

Vårt resande ökar föroreningar och bidrar till en negativ klimatpåverkan. Vår resepolicy gäller alla resor som görs i tjänsten inom koncernen, i den anges vilka principer som gäller vid val av färdmedel vid tjänsteresor. Ett kostnadsmedvetet och effektivt resande är en nödvändighet och ett bevis på att verksamheten arbetar aktivt för att minska kostnader och belastning på miljön. Vi strävar mot att minska vår klimatpåverkan i ton CO₂e från tjänsteresor jämfört med föregående år.

Vår totala klimatpåverkan från tjänsteresor uppgick till 1 015 tCO₂e vilket är en minskning på 5% från föregående år.

Fördelning av klimatpåverkan tjänsteresor



Energieffektiviseringar

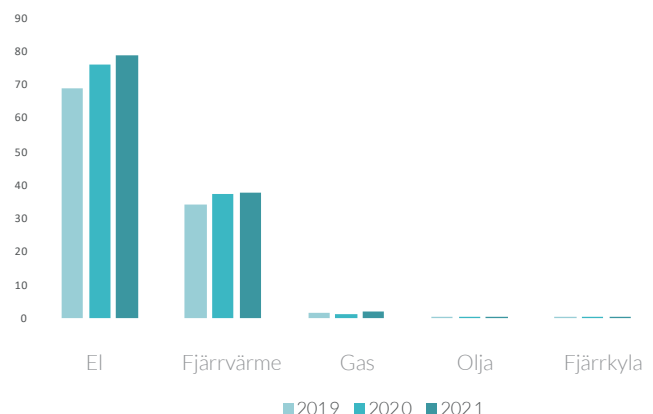
Energianvändning är en av våra betydande miljöaspekter. Energieffektiviseringar är därför ett område där vi aktivt valt att bedriva aktiviteter för att minska vår miljöpåverkan.

Vi mäter och följer upp löpande vår förbrukning av el, fjärrvärme och fjärrkyla samt gas och olja. I slutet av 2016 startade vi i Sverige upp ett energieffektiviseringsprogram tillsammans med AFRY med målet att sänka våra energikostnader men också för att bidra till ett förbättrat inneklimat, reducerad miljöpåverkan och kompetensutveckling av vår personal. I dagsläget har vi 47 anläggningar med aktiva energisamarbeten.

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. Vi har under året installerat ytterligare ett stort antal laddpunkter runt om på våra anläggningar. För 2021 har vi inte haft möjlighet att särredovisa förbrukning för elbilsaddning. Under 2022 kommer vi att säkra avläsning på ca 100st laddstolpar som kommer att kopplas upp i samarbete med AFRY.

Målet på koncernnivå är att minska vår totala energiförbrukning kWh/m² med 3% årligen. Siffror för energiförbrukning saknas till viss del för samtliga år vilket gör att förbrukningen inte visar en korrekt bild. Därmed kan vi inte säga om vi når målet på 3% minskning för 2021. Total förbrukad mängd energi 2021 uppgick till 67 304 500 kWh.

Energianvändning kWh/m²





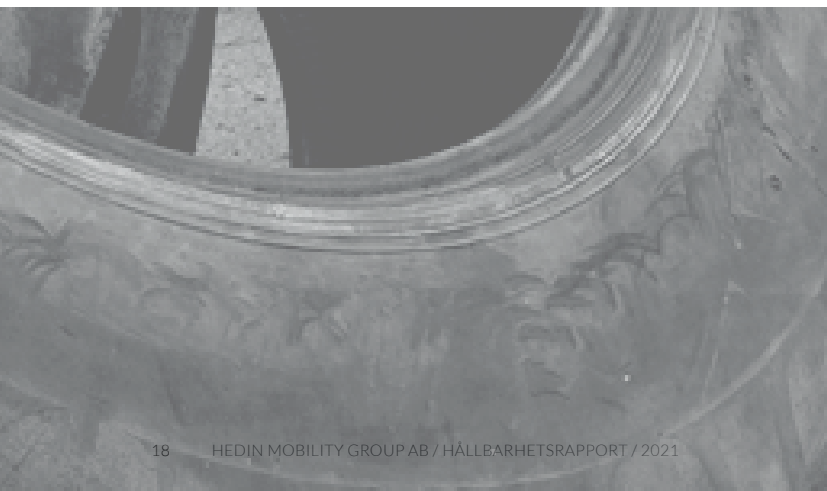
Avfall

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

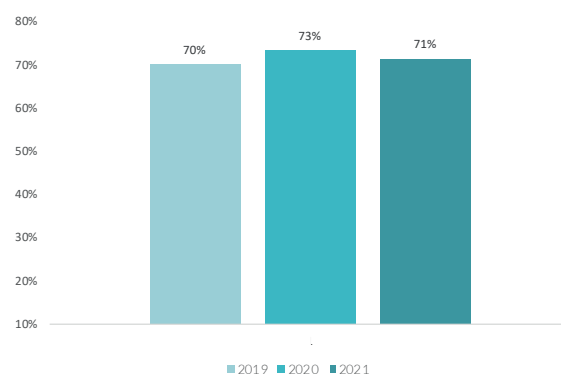
Våra anläggningars prestanda följs upp löpande med fokus på anläggnings-specifik information såsom statistik över hämtade avfallslag inklusive transporter och volymer. Genom att minska antalet samarbetspartners inom avfallshantering skapar vi också goda förutsättningar för att driva igenom förbättringsåtgärder inom respektive marknad. I den svenska delen av koncernen samarbetar vi med Stena Recycling AB i ett förbättringsprojekt, Avfallslyftet 2.0. Syftet är att på anläggningsnivå bidra till ökad materialåtervinning.

Vårt mål är att uppnå en genomsnittlig materialåtervinning om 70%. Total mängd producerat avfall 2021 uppgick till 4 441 ton. Andel materialåtervunnet avfall på koncernnivå uppgick till 71%, från föregående år är det en minskning med 2%. Sedan 2020 har det tillkommit nya anläggningar till koncernen som vi ser är en bidragande orsak till minskningen. Vårt arbete med att inkludera nyförvärv i hållbarhetsarbetet, däribland fokus på ökad materialåtervinning, är ett kontinuerligt arbete.

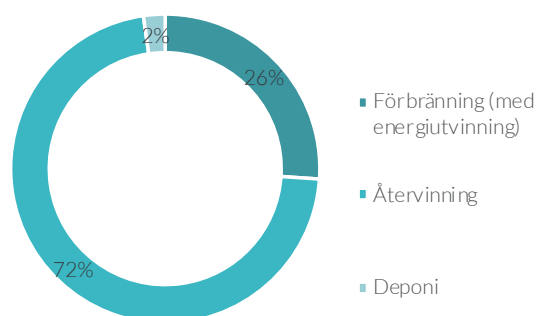
Belgien är exkluderat från statistiken för 2021 då data ej fanns att tillgå vid rapportens framtagande.



Andel materialåtervunnet avfall



Fördelning av behandlingsmetoder



05.

Sociala indikatorer

Personalomsättning

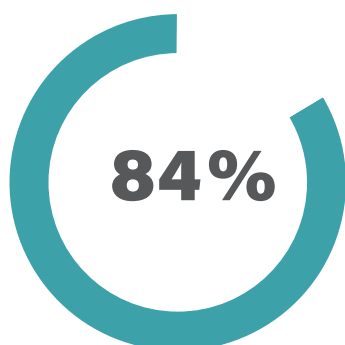
Att byta ut en personalstyrka alltför ofta sliter på organisationen och medför kostnader i form av ersättningsrekrytering, upplärning och kompetensförlust, vilket i sin tur leder till sämre kvalitet och kundnöjdhet. Att mäta personalomsättning och framför allt personalomsättning på högpresterare och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

Vad som anses som normal personalomsättning varierar, men inom branschen och koncernen anser vi att 12% andel personal som lämnar verksamheten är en rimlig målsättning. Årets resultat är högre än målsättningen, men jämfört med föregående år ser vi en positiv utveckling.

	2021	2020	2019
Personalomsättning	13,19%	17,30%	25,60%

Medarbetarnöjdhet

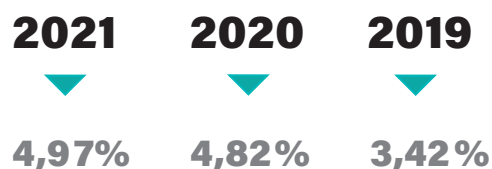
I Sverige och Norge har medarbetarundersökningar genomförts på samtliga anläggningar, i Belgien har ingen medarbetarundersökning genomförts under året. Bavaria och Hedin Performance Cars i både Sverige och Norge är certifierade enligt Great Place to Work®. Resultatet av undersökningen har placerat Bavaria Sverige Bil AB på 14:e plats bland Sveriges Bästa Arbetsplatser™ 2022 i kategorin stora företag. I Norge placerade sig Hedin Performance Cars på 13:e plats bland små företag, och Bavaria på 9:e plats bland medelstora företag i Norges Beste Arbeidsplasser™ 2022.



Sjukfrånvaro

Koncernen 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.

Koncernen har ett mål på en total maximal sjukfrånvaro om 3%. Den totala sjukfrånvaron under året ligger långt högre än målsättningen.



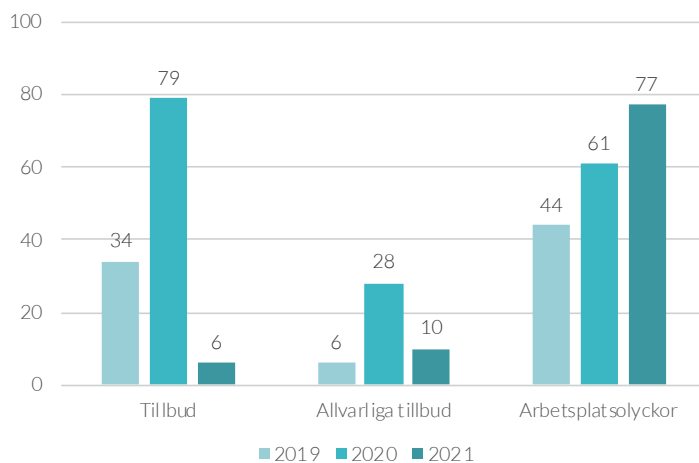
Tillbud och olyckor

För att bolagen i koncernen 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 bolagen 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.

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.

Många arbetsgrupper hos oss utsätts för fysiska risker i sitt dagliga arbete. Inom verkstadssidan finns många mekaniska och riskfyllda moment, vilket kan innebära risk för klämskador, belastningsskador, vibrationskador eller skador vid arbete med högvoltsfordon. 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.

En utmaning i vårt systematiska arbetsmiljöarbete är att öka viljan och kunskapen hos våra anläggningar att registrera tillbud, och vi kan konstatera att de inrapporterade tillbudena fortfarande är alldeles för få i förhållande till antal anläggningar och anställda. Tillbudsrapportering är en förutsättning för att kunna förhindra att arbetsplatsolyckor uppstår. Under 2022 sker utbildningsinsatser riktade till chefer för att öka kunskapen kring avvikelshantering samt de systemstöd vi använder oss av.



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 ömsesidig respekt oavsett kön, ålder, härkomst eller andra former av diskrimineringsgrunder samt att vi som koncern arbetar aktivt med att motverka alla former av diskriminering.

Yrkesroller inom verkstäderna är traditionellt mansdominerade och utbildade tekniker från yrkesskolorna är >95% män. Vi har inte satt något numerärt mål för andel män och kvinnor men utgångsläget är att vi ska verka för att attrahera fler från underrepresenterade grupper till branschen. I stället har vi målsättningar såsom att man ska som anställd hos oss ha möjlighet att kombinera jobb, karriär, föräldraskap och fritid.

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. Vår uppförandekod samt policys för jämställdhet och trakasserier stipulerar våra förhållningssätt, och samtliga anställda får ta del av dessa i samband med nyanställning.

06.

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.

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

07.

Anti-korruption

Vi följer gällande lagstiftning i de länder vi bedriver verksamhet. Våra anställda förväntas ha grundläggande förståelse för vad anti-korruption innebär för Hedin Mobility Group, därför ingår vår uppförandekod i introduktionsutbildning för nyanställda samt är en återkommande del i vår internkommunikation.

Mutor

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. Koncernen 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 koncernen och såsom besökare/gäst tar del av Hedin Mobility Groups gästfrihet i form av måltid, företagsarrangemang och dylikt. Representationen ska alltid vara direkt kopplad till verksamheten och ha som syfte att upprätthålla eller inleda en affärsförbindelse.

Förskingring

Hedin Mobility Group accepterar inte förskingring eller bedrägerier i någon form. Bedrägeri innebär bland annat att en anställd vilseleder eller missbrukar koncernens förtroende genom handlingar som innebär egen ekonomisk vinning. Identifieras 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

Vår uppförandekod vägleder våra medarbetare hur de ska upprätthålla koncernens etiska normer och 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 koncernens såsom anställning eller konkurrerande verksamhet
- ▶ Agera mellanhand vid försäljning av varor eller tjänster från Hedin Mobility Group till tredje part
- ▶ Användning av insiderinformation eller annan sekretessbelagd information för personlig vinning
- ▶ Anställning av nära släktingar

Rapportering av oegentligheter

Vår whistleblowerfunktion möjliggör för samtliga anställda inom hela Hedin Mobility Group, 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.



Framåtblick

Med start 2022 kommer koncernen att utveckla sin hållbarhetsprocess. I samband med detta kommer väsentlighetsanalysen göras om. Insamling av ESG-data på ett systematiskt sätt har redan påbörjats i verksamheterna. Utifrån underlaget kommer vi att kunna fokusera och prioritera vårt hållbarhetsarbete ännu mer.

Vi siktar på att i högre utsträckning att följa globala ramverk inom hållbarhetsrapportering. Detta ser vi skulle öka transparensen i vår rapportering och kunna lägga grunden till ett mer ambitiöst och effektivt hållbarhetsarbete.

Vi kommer fortsätta vårt framgångsrika energieffektiviseringsprojekt med drifteffektiviseringar och andra lönsamma åtgärder som bidrar till att sänka energikostnaden och energianvändningen på våra anläggningar.

Vårt arbete med att öka andelen återvunnet avfall fortsätter tillsammans med Stena Recycling i Sverige. Fler anläggningar ska inkluderas i arbetet under 2022.

Under kommande år ska koncernen ha stort fokus på att skapa en attraktiv, utvecklande och inkluderande arbetsplats som präglas av trygghet, trovärdighet och tillgänglighet. Vi kommer att fortsätta göra insatser gällande vår personalsättning och jobba med kultur, ledarskap och rekrytering för att minska denna ytterligare

Vi fortsätter också med vårt arbete att 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.

Under andra halvan av 2022 kommer en digital utbildningsplattform lanseras. Den ger oss ett verktyg att förbättra kompetensutvecklingen genom att målgruppsanpassa med riktade utbildningar till olika yrkesgrupper.



