

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2022

Europcar
moving your way

Innehåll

Presentation.....	3
Vår ambition	4
VD ord.....	8
Väsentlighetsanalys	10
Vårt bidrag	12
Miljö.....	16
Socialt	22
Ekonomi	32
GRI-Index	36

Presentation

Europcar är det ledande biluthyrningsföretaget i Europa. I Sverige drivs Europcar av Europeisk Biluthyrning AB, som är ett dotterbolag till Volkswagen Group Sverige AB, VGS, med säte i Hovsjö, Södertälje. Hållbarhetsredovisningen avser bolaget Europeisk Biluthyrning AB, fortsättningsvis kallat Europcar, eller Europcar Sverige. Europcar har ca 180 stationer och i genomsnitt under året ca 5900 bilar i Sverige och verkar mot både privatpersoner och företag. Våra bilar har 2022 varit uthyrda 7 av 10 dagar och de kördes i snitt 92 km varje dag när de var uthyrda. Europcar erbjuder biluthyrning av främst märkena Volkswagen, Audi, SEAT, Cupra och Skoda. Vi är medlem i branschorganisationen Biluthyrarna Sverige, samt aktiva inom Fores, 2030-sekretariatet, Mobilitetsrådet, och MobilitySweden där vi berör frågor i den politiska debatten inom vår bransch.

Vår ambition

Vår ambition är att med vår verksamhet aktivt bidra till att minska det totala bilägandet i Sverige genom att erbjuda delad mobilitet i olika lösningar anpassade utifrån kunders olika behov, såväl landsbygd som storstad. Vi vill ta en ledande roll inom branschen att driva konverteringen från fossildriva bilar till elbilar. Att kunna erbjuda ett brett utbud av elbilar i hela Sverige genom vårt omfattande stationsnät. Bilarna används för att möta kundens transportbehov, i stället för att äga en bil som blir stillastående en stor del av dess livslängd. Detta resursförvaltande medför dessutom att bilarna i vår flotta är moderna och säkra, samt kontinuerligt minskar utsläppen genom effektivare förbränningsmotorer och en allt högre andel elbilar och laddhybrider. Vi jobbar även mot våra övergripande mål som innefattar bland annat att öka andelen miljöbilar, samt minska mängden CO2-utsläpp per km. Vi arbetar samtidigt utifrån försiktighetsprincipen, det vill säga att motverka och förebygga skada på miljö och hälsa, genom vårt arbetsmiljö-, och miljöarbete. År 2022 är det andra året som Europcar publicerar en hållbarhetsredovisning. Hållbarhet har länge varit viktigt för Europcar och vi är sedan 1999 certifierade enligt ISO 14001. Rapporten är skriven enligt GRI och publiceras årsvis enligt kalenderår.

Våra miljömål

1. **Gram Co2-utsläpp/ km** - Europcars samlade innehav av personbilsregistrerade uthyrningsfordon ska ha ett lägre viktat genomsnittligt Co2-utsläpp än samtliga personbilsregistrerade bilar i Sverige som är högst 12 månader gamla
2. **Andel bilar (%) som kan framdrivas helt eller delvis med ej fossilfria drivmedel** - Europcars samlade innehav av personbilsregistrerade uthyrningsfordon som helt eller delvis kan framdrivas med ej fossila drivmedel ska vara större än motsvarande andel av personregistrerade fordon i Sverige som är högst 12 månader gamla
3. **Beläggning på fordon som kan framdrivas helt eller delvis med ej fossila drivmedel** - Europcars beläggningsmål för nästkommande år är att laddbara bilar ska ha en högre beläggning än icke laddbara bilar
4. **Andel utgående fakturor som skickas digitalt**- vårt år mål för nästkommande år är 90 % digitala fakturor
5. **Andel fossilfria hyror** - Europcars mål för andel fossilfria hyror är under 2023 70 %
6. **Försäljning av HVO mot kund** - Europcar ska aktivt arbeta för att försäljningen av HVO ska vara etydande jämfört med diesel. Målet för 2023 är 50/50%



2030

2020



VD ord

Året som har gått har på många sätt varit omtumlande med ett geopolitiskt omvärldsläge som förändrats drastiskt. Det svepte en ny våg av ekonomisk och politisk oro över Europa och resten av världen. Den hemska utvecklingen i Ukraina ledde till hög inflation, höga energipriser samt höjda räntor som påverkat väldigt många och även oss som bolag.

Vi hade ett valår som påverkade oss direkt på ett mycket oväntat sätt med ett beslut att ta bort klimatbonusen på laddbara bilar. Ett riktigt bakslag för mobilitetsbranschen i sina ambitioner att bidra till omställningen till fossilfria transporter i samhället.

Vid en tillbakablick på det gångna verksamhetsåret så finns det mycket att vara stolt över i våra prestationer. Ett mycket intensivt och framgångsrikt år trots de negativa makrohändelserna. Verksamheten har utvecklats mycket starkt under året. Våra företagskunder hade en ökad aktivitetsnivå jämfört med föregående år trots ett alltmer digitalt arbetssätt och hybridarbete. Det i kombination med en ökning av turister i Sverige gjorde att verksamheten på våra viktiga flygplatser Arlanda och Landvetter återhämtade sig på ett mycket tillfredställande sätt. Med en ökad efterfrågan och ett något begränsat utbud kom högre priser i branschen. Vad som händer framåt när utbudet normaliserats är svårt att säga, men fortsatt disciplin när det gäller prissättningen av bolagets mobilitetstjänster blir viktigt samt att fortsätta arbetet med att maximera beläggningsgraden. Bolaget kommer fortsätta fokusera på kostnadsdisciplin med hållbara produktivitetseffektiviseringar drivet av teknikförbättringar. Vi ser tydliga produktivetsförbättringar under året och det är resultat av den översyn av verksamheten som behöver nödvändig under pandemin. Bolaget kommer framåt att fokusera på investeringar i framför allt teknisk utveckling och innovation samt kundupplevelse för att accelerera transformationen till en modern mobilitetsleverantör.

En stor vagnpark och generellt högre inköpspriser, innebär högre avskrivningar och räntekostnader till följd av ökad skuldsättning och stigande marknadsräntor. Vi ser även att underhållskostnaderna för bilar generellt ökar som ett resultat av inflation och längre innehavstid av bilarna. Som en bekräftelse på bolagets ambition inom hållbarhetsområdet har bolaget under året presenterat sin första hållbarhetsrapport. Ett viktigt arbete som engagerade många medarbetare. Hållbarhet blir alltmer integrerat i bolagets processer och detta viktiga arbete drivs av övertygelsen om att det finns ett tydligt samband mellan hållbarhet och långsiktig lönsamhet. Tyvärr minskade andelen elbilar tillfälligt under året som en konsekvens av långa leveranstider. Under 2023 kommer bolaget att kraftigt öka andelen elbilar i vagnparken.

Mot slutet av året så tog bolaget beslutet att flytta sitt svenska huvudkontor från Stockholm till Södertälje. Detta för att under 2023 samlokaliseras med Volkswagen Group Sverige och Volkswagen Financial Services, vilket kommer skapa möjligheter till ytterligare effektiviseringar och kostnadsbesparingar.

Slutligen, så vill jag framföra ett stort och innerligt tack till bolagets medarbetare för fantastiska prestationer under året. Det starka resultatet är ett kvitto på vad som är möjligt när en hel organisation ger sitt bästa dag ut och dag in. Detta fokus och engagemang är starkt förankrat och jag ser fram emot vad vi kan åstadkomma tillsammans under det kommande året. Vi lägger ett rekordår bakom oss där samtliga medarbetare bidragit starkt för att uppnå denna milstolpe. För det är jag evigt tacksam.

Mickael Bogered
Verkställande direktör



Väsentlighetsanalys

För att avgöra vilka områden vi ska fokusera på i vårt hållbarhetsarbete har vi genomfört en väsentlighetsanalys. En första väsentlighetsanalys genomfördes 2021 genom enkätutskick till våra intressenter som fick rangordna vilka aspekter som de ansåg viktigast för Europcar att vidareutveckla inom de tre perspektiven miljö, socialt och ekonomi. Under 2022 gjorde vi ett omtag på analysen för att den ska gå i linje med processen för väsentliga frågor i GRI:s uppdaterade ramverk. Första steget i analysen är att skapa en överblick över Europcars hållbarhetskontext som exempelvis vår omvärld, värdekedja samt övriga intressenter. Genom bland annat analysen av Europcars hållbarhetskontext, omvärldsanalys, benchmark samt dialog med nyckelpersoner inom organisationen identifierades tio olika hållbarhetsaspekter utifrån faktisk och potentiell påverkan på ekonomin, miljön och människor, inklusive mänskliga rättigheter. I analysen för 2022 har vi även identifierat frågor utifrån en dubbelsidig väsentlighetsanalys. Det innebär att analysen inkluderar hur omvärldens hållbarhetsrisker, med fokus på klimatförändringar, påverkar Europcar. För att bedöma betydelsen av de identifierade aspekterna och prioritera de mest väsentliga frågorna värderades dessa baserat på kriterierna allvarlighetsgrad och sannolikhet. Vid potentiell påverkan på mänskliga rättigheter väger alltid allvarlighetsgraden tyngre än sannolikhet. Analysen resulterade i de väsentliga aspekterna som illustreras på nästa sida. Omtaget av väsentlighetsanalysen medförde vissa förändringar i våra väsentliga frågor jämfört med 2021 och vi fokuserar i år på fler aspekter.

Efter värdering och prioritering av hållbarhetsaspekter genomfördes en extern intressentdialog där relevanta intressenter såsom kunder, leverantörer, ägare, partners, medlemsorganisation och medlemmar i nätverk kontaktades via en enkät där de fick besvara på frågor huruvida aspekterna är väsentliga. Intressenterna gav återkoppling om det saknades några aspekter, ifall prioriterade aspekter inte bedöms vara väsentliga samt vilka av de olika aspekterna som ansågs mest relevanta. Resultatet av intressentdialogen och efterföljande komplettering resulterade i de slutliga aspekterna som presenteras på nästa sida.

Fokusområde Social



Främja en hållbar arbetsmiljö

Motverka diskriminering och kränkande särbehandling

Hållbarhetsfokuserad kommunikation

Öka medarbetares engagemang kring hållbarhet

Fokusområde Miljö



Utsläpp från uthyrning

Transporter

Miljöfokus på inköp och uthyrning av fordon

Fokusområde Ekonomi



Datasäkerhet och kundintegritet

Innovativa och digitala lösningar

Förhindra att våra bilar är involverade i kriminella aktiviteter

Agenda 2030 är en universell agenda som består av 17 mål för en hållbar utveckling, där ambitionen är att målen ska nås till år 2030. Genom att uppnå de globala målen ska världens länder till år 2030: Avskaffa extrem fattigdom, Minska ojämlikheter och orättvisor i världen, Främja fred och rättvisa samt Lösa klimatkrisen. Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som vi någonsin antagit och för att nå målen behöver alla hjälpas åt, där företag och näringsliv spelar en viktig roll.

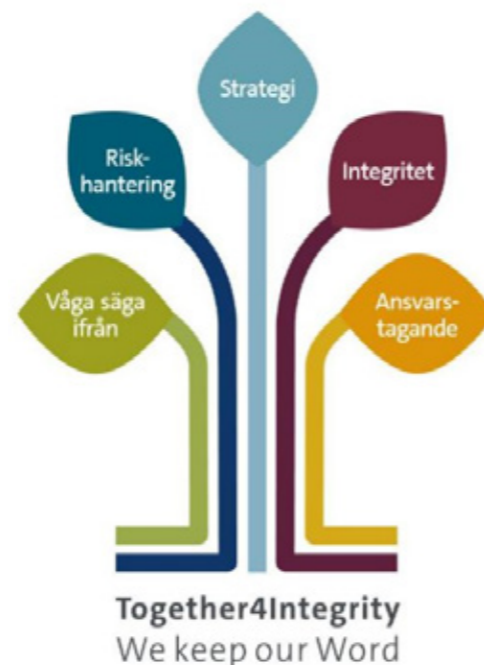
Vårt hållbarhetsarbete ämnar att bidra till den globala hållbara utvecklingen. Vi arbetar därför gentemot FN:s globala mål för att bidra till en hållbar framtid. Vi har en begränsad påverkan på flertalet av målen. För att kunna arbeta med målen effektivt har vi valt ut de där vi har störst inverkan och kan påverka. Målen vi aktivt arbetar med beskrivs på nästa sida.

Together4Integrity



Utöver de globala målen arbetar vi även med våra interna värderingar tillsammans med både Volkswagen Group Sverige och Volkswagen AG. Together4Integrity eller T4I är ett koncernövergripande globalt program för integritet, kultur, riskhantering och efterlevnad. Det är även en viktig del i vårt HR-arbete. Programmet har sedan anpassats till våra värderingar Driv, Integritet och Hållbarhet. Together4Integritys kärnor är sammanfattade i följande sju punkter:

1. Vi tar ansvar för miljön och samhället.
2. Vi är ärliga och talar om när något är fel.
3. Vi bryter ny mark.
4. Vi lever mångfald.
5. Vi är stolta över det arbete vi gör.
6. Vi inte jag.
7. Vi håller vårt ord.



Europcar bidrar aktivt i omställningen när samhället går från ett traditionellt bilägande mot en delningsekonomi där laddbara bilar är tillgängliga för alla, både i städer och på landsbygd. Med vår stora och moderna fordonsflotta påskyndar vi ersättningen av äldre fordon med yngre som både är säkrare och har minskad negativ miljöpåverkan. Med ett stort fokus på eldriven mobilitet vill vi bidra till ökad kunskap hos våra kunder, där vi ska utmana invanda kundbeteenden och förespråka alternativ som bilpooler och mikromobilitet. Vi vet också att i framtidens hållbara städer och samhällen, där multimodala mobilitetsalternativ behövs för att optimera tillgången, tillgängligheten och användarvänlighet har vi en viktig roll att spela.



Genom vårt rikstäckande stationsnät från Kiruna i norr till Trelleborg i söder ser vi till att tillhandahålla moderna och hållbara mobilitetsalternativ. Med vårt kundmotto "hyr bilen du behöver när du behöver den" föreslår och uppmanar vi våra kunder, företag som konsument, till ett flexiblare tanke-sätt och beteende kring deras mobilitetsbehov. Vi ska göra det enklare att köra fossilfritt med ökad kunskap. Vi genomför regelbundet egenkontroller av verksamheten som gör alla medarbetare medvetna om vår miljöpåverkan när det gäller t.ex. kemikalier, vatten och avfall. Med ett tjänsteutbud i ständig utveckling kan vi vara en viktig pusselbit för både konsument och företag när det gäller hållbara mobilitetsalternativ i både städer och på landsbygd.



Genom en tydlig strategi att vara den mest hållbara mobilitetsleverantören redan 2025 så har vi vägen utstakad. Miljöfrågan är viktig för oss i alla delar av organisationen, oavsett befattning och var i landet vi befinner oss. Vi gör medvetna och noggranna val av partners och ingår samarbeten då dessa innehåller en tydlig hållbarhetsprofil och passar in väl i vår framtidsvision. Våra medarbetare utbildas löpande i frågor kopplade till miljö och hållbarhet om hur deras kunskap och beteenden kan förändra och förbättra miljön både på arbetsplatsen och i hemmet.



Miljö

Europcars historia kring miljöarbete började 1998 och året därpå då vi blev ISO 14001 certifierade. Att arbeta systematiskt med miljöfrågor har därför sedan dess varit en levande del av vår verksamhet. Genom vårt ledningssystem för miljö och kvalitet ser vi till att miljö är ett prioriterat område för oss och ledningssystemet utgör grunden i vårt miljöarbete.

Vår miljöpåverkan

Europcars sammanlagda Co2 utsläpp för 2022 var 17 640 ton Co2 där utsläppen härstammar från resor av våra kunder med våra hyrbilar, godstransporter samt tjänsteresor. I beräkningen har vi använt oss av Tank to Wheel, TTW. Vi kan se att utsläppen har ökat med 3 567 ton Co2 jämfört med föregående år. Skillnaden härstammar mestadels från ökat utsläpp från vår biluthyrning, där vi kan se en koppling till det utmanande året vi haft bakom oss med begränsad tillgång till elbilar. Vi kan dock se en positiv utveckling gällande våra tjänsteresor i tjänst och godstransporter för hjul där utsläppen har minskat. För att minska bolagets klimatavtryck har vi som krav att alla våra medarbetare med förmånsbil måste köra elbil.

Nedan kan du läsa mer i detalj om våra väsentliga miljöfrågor inom hållbarhet.



Utsläpp från uthyrning

Europcars affärsmodell bygger på att vi ska minska den totala mängden bilar på en samhälls nivå. Många bilar som ägs av privatpersoner är stillastående en stor del av tiden. Genom att erbjuda mobilitetslösningar med hjälp av uthyrning vill vi att de bilar som rullar på Sveriges vägar nyttjas i så hög utsträckning som möjligt. För varje bil som vi kan minska sparar vi miljöpåverkan.

En av våra största källor för utsläpp till miljön är via vår uthyrning, när bilarna används. Vi arbetar kontinuerligt med att öka andelen elbilar i vår flotta för att minska utsläppen från bilarnas drift, vilket vi beskriver närmare nedan. En nyckelfaktor för att vi ska kunna sänka utsläppen är dessutom att de bilar som har låga utsläpp har en hög uthyrningsgrad. Förutom att det ger en direkt påverkan på utsläppen under året, ger en hög uthyrningsgrad även indikationer på kundernas beteenden som styr vilka bilar som kunderna efterfrågar och som vi därmed behöver erbjuda i vår flotta. Att vi har en hög andel elbilar saknar effekt ifall våra kunder fortsätter välja att hyra fossildrivna alternativ. För de bilar i vår flotta som är fossildrivna arbetar vi med att öka andelen biobaserat bränsle i de fallen som vi tankar bilarna mellan uthyrningar. Att öka användandet av förnybar diesel, HVO (hydrerad vegetabilisk olja), i våra dieslbilar minskar inte utsläppen under användandet av bilarna, men bränslet i sig har en lägre miljöpåverkan vid tillverkningen. Utsläppen från vår värdekedja sänks på så vis. Under 2022 har vi i genomsnitt tankat 1% HVO och 99% fossil diesel.

En stor del i att minska utsläppen från bilkörningen har vi kopplat till att ändra beteendet hos kunderna. En fundamental faktor ser vi i vår affärsmodell som är att erbjuda mobilitetslösningar. Det innebär att vi skapar transportmöjligheter för våra kunder, som inte alltid baseras på bilkörning mellan start- och slutpunkt. Exempelvis kan kollektivtrafik komplettera vissa delar, samt att en elmotorcykel eller elcykel kan nyttjas i stället för en bil i vissa fall. Vi hoppas att det nya sättet att erbjuda mobilitet tar fäste och att vi kan skapa en beteendeförändring som kommer minska det totala bilkörandet i samhället.

UTSLÄPP FRÅN UTHYRNING: CO ₂ (GRAM) PER KM	2021 121	2022 130
--	-------------	-------------

UTSLÄPPSKÄLLA	TON CO ₂	
	2021	2022
Biluthyrning	13 872	17 442
Godstransporter hjul	13	5
Godstransporter bilar	150	188
Tjänstebilar resor i arbetet	38	5
Totalt	14 073	17 640

Miljöfokus på inköp och uthyrning av fordon

Som nämnt ovan strävar vi efter en så hög andel elbilar som möjligt, och vår vision är att vara Sveriges ledande uthyrare av elbilar. Vi har för avsikt att löpande vikta om vår vagnpark från miljöbilar till elbilar för maximal minskning av CO2 utsläppen. Vi har haft utmanande år bakom oss med begränsad tillgång till elbilar. Vår grund är att vi vill tillhandahålla bilar av hög kvalitet genom vår samarbetspartner tillika ägare Volkswagen Group Sverige. Genom koncernstrukturen, där VGS i sin tur är ägda av Volkswagen AG, så styrs vår tillgång av bilar i hög grad. Vi är även styrda till viss del av vilka av dessa bilar som våra ägare önskar profilera mot våra kunder. Makroekonomiska faktorer såsom komponentbrist och det härjande kriget i Ukraina har skapat stora leveransstörningar hos biltillverkarna i Tyskland. Vi har behövt köpa in bilar från flera externa tillverkare, men trots de åtgärderna har vi inte nått våra mål. Vi har börjat se en förbättring på tillgången, men det är fortsatt en svår tid framöver innan vi är uppe i den andelen elbilar vi önskar.

Vår affärsmodell består i att vi ska vara tillgängliga med stor geografisk spridning, samt kunna erbjuda alternativ till samtliga transportbehov. Det innebär att vår fordonsflotta ska bestå av små bilar likväl som mindre lastbilar, vilket ställer stora krav på tillgängligheten av olika elbilsmodeller. Där modeller i vissa storlekar inte kan levereras tvingas vi därmed fortsätta med fossildrivna alternativ.

För 2022 var andelen miljöbilar* i snitt 24 %, vilket minskat jämfört med 33 % förra året. Vid årets början var andelen miljöbilar 27 % för att i slutet av året ha minskat till 15 %. Minskningen kan förklaras av den begränsade tillgången på elbilar som beskrivs ovan. Vi kan dock se en ökad beläggning av våra miljöfordon under året som i december låg på 80,5 %, vilket är positivt då det visar på att det finns en efterfrågan av att hyra våra miljöbilar.

Under 2022 ökade utsläppen från våra bilar under året där vagnparken vid årets början släppte ut 119 gram Co2 per km och vid årets slut låg vi på 130 gram Co2 per km. Jämfört med 2021, då vi hade en större andel miljöbilar, ökade utsläppen från 114 gram Co2/km till 121 gram Co2/km i snitt under 2022.

Vi har fortsättningsvis kvar både andelen miljöbilar och utsläppsnivå som mål och det är en utmaning som vi prioriterar högt.

**Vår definition av miljöbilar är fordon som kan drivas med icke fossila drivmedel.*

Transporter

I samband med våra uthyrningar har vi transporter både vad avser våra fordon, men också vinter- och sommarhjul i samband med lagstadgade skiften på vår och höst, vilket leder till utsläpp och miljöpåverkan. Som det ser ut i dagsläget har vi en begränsad möjlighet att själva kunna minska utsläppen från dessa transporter. Vår verksamhet är beroende av leveranser i olika form för att kunna upprätthålla våra tjänster. Vi samarbetar däremot med transportörer som har ett progressivt miljöarbete för att på sikt kunna minska utsläppen. Vi har även förlagt vårt centrallager i Västerås för att hålla transporterna så korta som möjligt. Det innebär självklart att stationerna i norra delen av Sverige får en lång transportsträcka, men i de områden där vi har flest stationer, Stockholm och Göteborg, där majoriteten av våra transporter går, får en betydligt kortare sträcka.

Jämfört med 2021 har utsläppen från godstransporter för bilar ökat och våra godstransporter för hjul minskat. Eftersom transporterna är direkt knutet till vår verksamhet anar vi att ökningen beror på en ökning av vår verksamhet. Idag mäter vi inte utsläppen från transporter uppdelat på kolli eller liknande vilket gör att vi inte har möjlighet att undersöka det vidare i dagsläget.

ANDEL BILAR I VÅR FLOTTA, I SNITT UNDER ÅRET	2021	2022
Miljöbilar	33 %	24 %

BELÄGGNING MILJÖFORDON	2021	2022
I snitt under året	72,3 %	76 %
Januari	62,2 %	66,7 %
December	71,5 %	80,5 %



Socialt

Jag & Mitt Europcar

Arbetsmiljö är ett högt prioriterat område för oss på Europcar. Vårt systematiska arbete kring vår arbetsmiljö drivs framåt genom vår plattform "Jag & Mitt Europcar". Denna innefattar de grundvärderingar vi har kopplat till vår arbetsmiljö. Centrala delar är vår målsättning att vara en av Sveriges mest attraktiva arbetsgivare. Vi vill främja en kultur där av att vi har roligt på jobbet samtidigt som vi utövar ett systematiskt arbetssätt. En nyckelfaktor för att medarbetare ska trivas är en tillfredställande kompetensutveckling. Vi strävar efter att erbjuda tydliga karriärvägar och har infört program och system för utbildningar och introduktionsprogram. Vi ser vårt ledarskap och våra chefer som en viktig del för vår arbetsmiljö, där vi vill uppnå ett inkluderande ledarskap som är inlyssnande och coachande för att ge våra medarbetare de förutsättningar som behövs för att de ska trivas på jobbet.

Fyra gånger per år sammanträder vår arbetsmiljökommitté som undersöker och förbättrar arbetsmiljön på Europcar. Kommittén består av sex stycken medarbetare där vår VD är ordförande. Vår arbetsmiljökommitté följer utvecklingen i arbetsmiljöfrågor och skyddet mot ohälsa och olycksfall, och arbetar för tillfredsställande arbetsförhållanden. Kommittén diskuterar och beslutar också om långsiktiga och kortsiktiga mål för arbetsmiljöarbetet, samt tar fram handlingsplaner för att nå dessa.

Utöver arbetsmiljökommittén mäter och kartlägger vi vår arbetsmiljö kontinuerligt för att se hur våra medarbetare mår samt hur arbetsmiljöarbetet fungerar. Nedanstående metoder används för att kartlägga arbetsmiljön:

- Arbetsmiljöronder och Arbetsmiljörevision
- Utvecklingssamtal
- Medarbetarundersökning
- Pulsmätningar*
- OSA-enkät Organisatorisk och Social Arbetsmiljö
- Yrkeshygieniska mätningar
- Avdelnings- eller gruppmöten

Vi erbjuder även våra medarbetare en rad förmåner som listas på nästkommande uppslag.

*Verktyg för att regelbundet under året undersöka hur vår arbetsmiljö och vårt ledarskap upplevs av medarbetarna genom korta enkäter.

Främja en hållbar arbetsmiljö

Tillsammans med vår fordonsflotta är Europcars medarbetare den absolut viktigaste resursen. Hur vi arbetar med arbetsmiljö är därför en kritisk del i både vår kärnverksamhet, som i vårt hållbarhetsarbete. En ohållbar arbetsmiljö ger direkt utslag på missnöjda medarbetare, vilket i förlängningen är korrelerat med vår kundnöjdhet och vår verksamhets fortlevnad.

Under året har vi implementerat systemet Jahopp, vilket är ett program där vi på Europcar samlar och sparar utbildningar och introduktionsmaterial. Att ta ett samlat grepp kring våra utbildningar ger oss bättre överblick över vår sammanlagda kompetensnivå och vi kan då erbjuda ett bättre och mer komplett paket för våra medarbetares kompetensutveckling.

Vi har dessutom arbetat fram vad vi benämner Europcar Business School, som är ett introduktionsprogram för våra nyanställda. Programmet bygger på i förväg definierade steg, där nya medarbetare får tillgång till vår värdegrund, väsentliga policys och dokument innan sin första dag, för att introduktionen ska bli smidigare.

Som nämnt ovan är vår medarbetarundersökning ett av våra tillvägagångssätt för att kartlägga vår arbetsmiljö. Årets medarbetarundersökning genomfördes under början på 2023 och avser redovisningsåret 2022, där det sammanställda resultatet visar på en hög svarsfrekvens om 98 %. Mätningen baseras på ett potentialindex som visar hur möjligheterna till förbättring ser ut, där ju högre minustal, desto större potential, och lägre minustal innebär då att mognaden är högre. Där ser vi en svag positiv utveckling för den totala mätningen där potentialen minskat från -0,7 till -0,68 jämfört med 2021. Ledarskap är det område som förbättrats mest från -0,56 till -0,46. Området organisation och information, där vi ställde frågor kopplat till bland annat samarbete mellan avdelningar, konstruktiva möten och relevant interninformation, har ökat från -0,88 till -0,94 och är det område som sett störst försämring. Det område som viktats högst av medarbetarna är företagskultur, som även det minskat från -0,61 till 0,69. Vi mäter också eNPS i undersökningen vilken är på en nivå om -27, där vi ser en svag försämring mot föregående år då nivån låg på -24 .

Vi har under början av året även implementerat pulsmätningssystemet Winning Temp. Vi nämnde projektet i föregående års hållbarhetsredovisning, vilket vi nu har fullföljt. Projektet syftar till att få en mer övergripande bild över vår medarbetarnöjdhet, som ett komplement till vår medarbetarundersökning. Varje vecka skickas fyra frågor ut till våra medarbetare, vilket innebär att vi enklare fångar in stämningen löpande, och inte blir lika påverkade av hur stämningen är omkring tidsperioden för medarbetarundersökningen. Winning Temp mäter totalindex som är ett överslag på totalnöjdheten mellan 1-10, där vi i december nådde vi en nivå på 6,8. Även i Winning Temp mäter vi eNPS, där vi genomsnittligt under 2022 nådde ett resultat om -25.

Resultaten från medarbetarundersökningen och Winning Temp är vi överlag inte nöjda med, utan här ser vi att vi har starka förbättringsmöjligheter. En faktor som vi behöver beakta när vi analyserar våra undersökningar är att medarbetarnas förutsättningar skiljer sig beroende på om de arbetar på kontoret eller på våra stationer. Faktorer som kan ge missnöje och stress kan därmed vara olika och hanteringen av dem behöver anpassas. Att hantera kunder eller arbeta med prestationsbaserad ersättning kräver annan hantering än de som belastas av stress för att vara tillgänglig stora delar av dygnet eller att inte hinna med sina arbetsuppgifter.

- Friskvårdsbidrag
- Möjlighet till lönevaxling
- Rabatter hos utvalda samarbetspartners
- Terminalglasögon
- Gruppförsäkring
- Tjänstepension

Under slutet av 2022 kommunicerades att vi ska flytta vårt huvudkontor från vårt säte i Årsta, Stockholm till Hovsjö, Södertälje där vi ska dela lokaler med Volkswagen Group Sverige, VGS. Då vi är en del av koncernen, med VGS som vår ägare, kommer flytten ge flera fördelar med tätare samarbete, bättre möjligheter för företagsöverskridande uppgifter och även möjlighet för medarbetarna att nå nya kompetenser. Som en del av VGS-nätverket delar vi även gemensamma funktioner kopplat till exempelvis risk och lagefterlevnad, samt informationssäkerhet. Att vi sitter i samma fastighet ger oss bättre förutsättningar för gemensamma arbetssätt och processer. En negativ konsekvens med flytten är däremot att det skapar en annorlunda situation för medarbetare som tidigare kunnat pendla kollektivt från Stockholmsområdet på ett smidigt sätt. Det är inte längre praktiskt till våra nya lokaler, vilket ger en betydligt längre resväg, speciellt för medarbetare som inte förfogar över ett fordon. Vår bedömning är att det har gett ett negativt utslag på både vår årliga medarbetarundersökning och på Winning Temp i slutet av 2022.

Motverka diskriminering och kränkande särbehandling

Vi på Europcar har nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Vi verkar för ett välkomnande och inkluderande arbetsklimat samt att alla våra kunder ska behandlas lika och ges samma förutsättningar, oavsett bakgrund, kön, hudfärg, sexuell läggning eller ålder. Ingen på Europcar eller av våra kunder ska utsättas för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Med följande steg arbetar vi systematiskt i enlighet med vår policy:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller kränkande särbehandling.
- Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts.
- Åtgärda - genomföra de åtgärder som skäligen kan krävas för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering
- Följa upp och utvärdera arbetet. När det är klart ska de erfarenheter som arbetet har gett gå att använda i steg ett i nästa cykel av arbetet med åtgärder.

I vår årliga medarbetarundersökning mäter vi också frågor kopplat till mångfald, jämställdhet, diskriminering och kränkande särbehandling. Medarbetarundersökningen under 2022 visar, precis som förra året, att företagskultur är det viktigaste området för våra medarbetare där frågor som lika möjligheter oavsett kön och kulturell bakgrund, nolltolerans mot kränkande särbehandling och klimat där alla får komma till tals samt god gemenskap ingår. Inom området företagskultur visar årets medarbetarundersökning att nolltolerans mot kränkande särbehandling är den viktigaste frågan för våra medarbetare.

Europcars medarbetare interagerar dagligen med våra kunder och med varandra, vilket då innebär en hög grad av personkontakt. Att förebygga och arbeta mot diskriminering och kränkande särbehandling är därmed ett viktigt arbete där risken är närvarande dagligen.

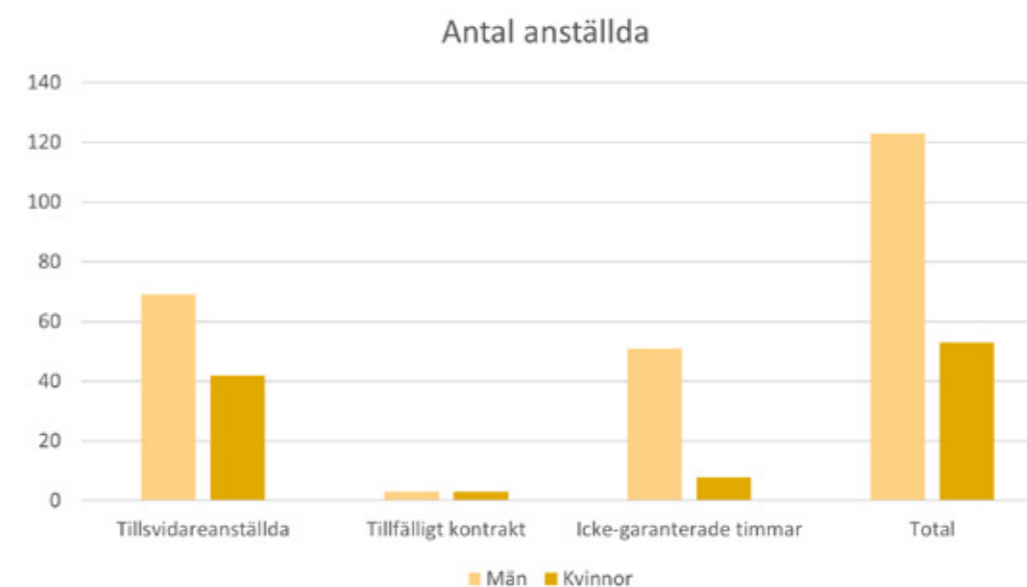
Samtliga medarbetare hos Europcar ska genomgå en jämställdhetsutbildning, kallad 50/50, för att öka medvetenheten om jämställdhet. Det ger cheferna dels rätt verktyg för att kunna identifiera, samt hantera fall av diskriminering och kränkande särbehandling. De får även kunskap som de sedan kan kommunicera vidare till medarbetarna för att förebygga fallen helt.

ANSTÄLLNINGSKATEGORI	ANTAL ANSTÄLLDA	
	MÄN	KVINNOR
Styrelse	3	0
Ledningsgrupp	3	1
Chefer	12	5
Huvudkontor	22	20
Stationer	46	25
Totalt	86	51

ANSTÄLLNINGSKATEGORI	ANTAL ANSTÄLLDA		
	UNDER 30	30 - 50	ÖVER 50
Styrelse	0	0	3
Ledningsgrupp	0	1	3
Chefer	3	7	7
Huvudkontor	3	29	10
Stationer	41	23	7
Totalt	47	60	30

Kundkontakten som våra medarbetare står inför medför en komplicerad situation, där kunden både kan riskera att bli diskriminerad, samt att våra kunder även kan diskriminera vår personal. Vårt interna arbete mot diskriminering och kränkande särbehandling innebär ett fokus mot att våra medarbetare inte utövar diskriminering mot våra kunder, och det är något som vi har kontroll över. Att motverka att kunder utövar diskriminering är däremot en svårare sits, där vi arbetar med att främja en inkluderande kultur och atmosfär.

Under 2022 har vi inte inrapporterat något (0) fall av diskriminering och kränkande särbehandling. Eftersom vi har ett utbrett nätverk av olika stationer där personalen träffar många olika kunder dagligen finns alltid risken för ett mörkertal i statistiken, som vi försöker förebygga med att kommunicera våra riktlinjer för att rapportera in incidenter, samt att öka kunskapen via vår policy och uppförandekod. Jämställdhetsutbildningen hoppas vi också ger en ökad förståelse hos både chef och medarbetare kring när en diskriminering förekommer och hur det ska hanteras.



ÅLDER	NYANSTÄLLDA		PERSONALOMSÄTTNING	
	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR
Under 30	17	7	19	9
30 till 50	2	3	8	6
Över 50	0	2	1	1
Totalt	19	12	28	16



Hållbarhetsfokuserad kommunikation & Engagemang

Våra hållbarhetsfrågor blir allt viktigare och det är därför en integrerad del i vår verksamhet. En väsentlig fråga för oss är att involvera våra medarbetare och kunder i vårt hållbarhetsarbete. Att involvera och kommunicera med våra medarbetare engagerar och kan skapa beteendeförändringar både på arbetsplatsen och utanför arbetet. Att informera och utbilda våra kunder är viktigt för att influera och vägleda till miljövänligare val som minskar utsläppen från våra uthyrda bilar.

Genom vårt ledningssystem inom miljö och kvalitet arbetar vi systematiskt med miljöfrågor där en del av detta är kommunikation av miljöarbetet både internt och externt. Alla våra medarbetare får information om Europcars Polycys, vår betydande miljöpåverkan, Europcars miljömål samt hur de i sitt arbete kan bidra till att minska vår miljöpåverkan och uppnå våra mål. För intern kommunikation använder vi oss mycket av vårt intranät Insider. Som en del i vårt miljöarbete ställer vi även krav på våra leverantörer och genomför regelbundet leverantörsutvärderingar vilket kommunicerar att frågan är viktig.

En möjlighet för oss är att öka den hållbarhetsfokuserade kommunikationen till våra kunder i syfte att influera och vägleda dem till hållbara val och beteenden. Vi arbetar med Bilen, Bränslet och Beteendet där vi vill främja val av elbilar, minska användandet av fossila bränslen samt påverka våra kunders beteende för säker och sparsam körning. Vår personal är viktig för beteendeförändringen och därmed för att öka andelen som hyr elbilar då majoriteten av kommunikationen med våra kunder sker via personal ute på stationerna. Vi vill att våra medarbetare, för att bidra till beteendeförändring och öka andelen kunder som hyr elbilar, ska kunna erbjuda information om våra bilar, eldrift samt laddinfrastruktur. Med personal som är kunnig inom elbilar kan vi exempelvis ge råd om likvärdiga alternativ till fossildrivna bilar, som våra kunder inte hittat eller uppmärksammat på egen hand. Vi har under 2022 tagit beslut om att införa en utbildning inom elbilar som Europcars personal ska få genomgå. Utbildningen påbörjas under 2023 och vår förhoppning är att det kan leda till att kunder blir mindre oroliga över att välja elbilen.

Hur vi arbetar med våra interna miljöfrågor är av yttersta vikt och vi är övertygade att genom att erbjuda mobilitetslösningar och att skifta till eldrift är vi en viktig aktör i Sveriges miljöambitioner. Lika viktigt anser vi det är att ha klimat och miljö på vår agenda när vi kommunicerar till våra medarbetare för att skapa ringar på vattnet, enligt devisen ingen kan göra allt, men alla kan göra något.

Engagemanget hos Europcars medarbetare är stort, många tar ställning, inspirerar och vägleder för en minskad miljöpåverkan. På vårt intranät har vi en sida som kallas Team Go Green där vi regelbundet laddar upp nyheter och annan information om hållbarhet för att inspirera och motivera våra medarbetare ytterligare. Informationen kan vara direkt relaterat till vår bransch, exempelvis nyheter inom elbilar och hållbar mobilitet, men även andra nyheter och tips inom hållbarhet för att inspirera till en beteendeförändring även utanför arbetet.

Som en del av Volkswagen AGs ambition att nå nettonoll 2050 har de lanserat initiativet #Project1h genom hela koncernen. Det är ett projekt som syftar till att skapa engagemang och öka kunskapen om klimatet och sätt som vi kan förbättra vårt klimatavtryck. Vi på Europcar genomförde initiativet 2022 som bestod i att under en timma individuellt utvärdera tre åtgärder att genomföra för att sänka sitt klimatavtryck. Totalt lämnade våra medarbetare 262 olika markeringar för åtgärder som kan vidtas för att minska miljöpåverkan. Att skapa dialog över hur vi som individer påverkar miljön men även hur vi kan minska påverkan är ett viktigt steg för att vi globalt ska kunna nå FNs globala mål.



Ekonomi

Datasäkerhet och kundintegritet

En av våra väsentliga risker vi arbetar förebyggande med är vår datasäkerhet och kundintegritet. Vi hanterar en stor mängd data för kunder och medarbetare som en del i vår dagliga verksamhet. Hanteringen av olika typer av känsliga data innebär att det är särskilt viktigt att vi har kontroll på risken och att vi arbetar med den strukturerat. Arbetet med informationssäkerhet är en av processerna som vi delar med Volkswagen Group Sverige (VGS). Det ger oss möjligheten att skapa en starkare och mer pålitlig infrastruktur. Vår gemensamma funktion är även ansvarig för att tillgodose oss med utbildning kopplat till informationssäkerhet. Under 2022 lanserades en serie mindre utbildningar, så kallade nanolearnings, för att kontinuerligt skapa medvetenhet. Precis som VGS arbetar även Europcar med STAR-modellen, som står för Stop, Think, Ask och React. Modellen är uppbyggd på att våra medarbetare ska undvika att felaktigt gå in på länkar eller dylikt utan att först ha läst igenom och reflekterat ifall källan är säker. Det ligger även i linje med våra värderingar som vi delar med VGS, Driv, Integritet och Hållbarhet.



Under 2022 har vi haft 0 allvarliga informationssäkerhetsincidenter eller förlust av kunddata. Hotet om en cyberattack eller phishing-försök är alltså högt på en samhällsnivå, varför aspekten fortfarande bedöms som väsentlig.

Innovativa och digitala lösningar

En viktig möjlighet för oss är att använda oss av och utveckla innovativa och digitala lösningar. Vi anser att det är en viktig faktor för att vi ska kunna möta framtidens behov och trender så som digitalisering och ökade krav på hållbara mobilitetslösningar.

Nya effektiva digitala tjänster och innovationer möjliggör ökad tillgänglighet för våra kunder, flexiblare kundinteraktioner och därav ökad kundnöjdhet. Vi ser en ökad efterfrågan på flexibla mobilitetslösningar och en trend i branschen mot mer självbetjäning där kunden inte är beroende av öppettider på stationer. Vi på Europcar följer trenden i branschen och fortsätter fokusera på utveckling och innovation och vår ambition är att öka självbetjäningen.

Förhindra att våra bilar är involverade i kriminella aktiviteter

Vår ambition är att med vår verksamhet minska det totala bilägandet i Sverige och våra bilar ska användas för att möta kunders transportbehov. En väsentlig risk för biluthyrningsbranschen att beakta är att bilar som hyrs ut nyttjas för ändamål kopplade till kriminella aktiviteter och nätverk. Den organiserade brottsligheten i Sverige har ökat markant en lång tid och vår bransch har drabbats direkt av detta. Hyrbilar används för att undvika anknytning till centrala personer i nätverken och de används till aktiviteter som bland annat smuggling och fortskaffningsmedel. Vår bedömning är att trenden korrelerar med den generella utbredningen av kriminaliteten och vi är därför helt beroende av Sveriges kapacitet att hantera de kriminella nätverken.

Det är viktigt för oss att i den mån vi kan, så kontrollerar vi att bilarna används för att möta kunders transportbehov och inte i andra ändamål. Vi genomför kontroller där vi utreder transportbehovet för att skapa en grov utgallring. En utmaning som är kopplad till risken är att kriminella ofta använder sig av så kallade målvakter som då kan ta sig runt branschens vedertagna kontroller. Utmaningen blir än mer påtaglig eftersom vi har en grundvärdering att alla människor ska värderas lika och vi vill inte hamna i en situation där vi använder demografiska faktorer för att skilja på våra kunder. Vårt viktigaste verktyg för att hantera aspekten är att vi samarbetar med polis och rättsväsendet i möjligaste mån vid utredningar och misstankar om brott. Vi följer utvecklingen i branschen och samhället i stort för att kunna nyttja nya lösningar som kan förhindra problemet.



GRI-Index

GRI-referens	Avsnitt	Sidhänvisning	Kommentar
GRI2: Allmänna upplysningar			
Organisation			
2-1	Organisationsuppgifter	3, 42	
2-2	Enheter inkluderade i hållbarhetsrapporten	3	
2-3	Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktperson	3, 42	
2-4	Omräkning av information		Inga omräkningar har gjorts
2-5	Extern försäkran		Granskas ej externt
Anställda och arbetare			
2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer	3-4	
2-7	Anställda	28-29	
2-8	Arbetare som inte är anställda		Under 2022 var 1 arbetare inte anställd av Europcar
Styrning			
2-9	Styrningsstruktur och sammansättning		Årsredovisning VGS 2022 Volkswagen AG:s Sustainability report
2-10	Nominering och urval av högsta styrande organ		Årsredovisning VGS 2022 Volkswagen AG:s Sustainability report
2-11	Ordförande av högsta styrande organ		Ordförande innehar ej ledande befattning
2-12	Högsta styrande organs roll vid översyn av hantering av påverkan		Högt ställda krav av ägare tillika styrelse på påverkansarbetet
2-13	Delegering av ansvar för att hantera påverkan		VD har delegerat, vilket delegeras vidare ut till organisationen

GRI-Index

GRI-referens	Avsnitt	Sidhänvisning	Kommentar
2-14	Högsta styrande organs roll vid hållbarhetsrapportering	4, 8, 12	Styrelsen är ytterst ansvarig, där VD är delegerad och godkänner rapportering
2-15	Intressekonflikter		Styrning och krav från ägare
2-16	Kommunikation av kritiska problem		Kritiska problem sker via eskalationsprocess och Whistleblowing-system. Inga kritiska problem att lyfta och rapportera
2-17	Kollektiv kunskap av högsta styrande organ		Kontinuerliga utbildningar och krav från våra ägare
2-18	Utvärdering av prestanda av högst styrade organ		Del av vårt systematiska hållbarhetsarbete. Utvärdering sker även av våra ägare
2-19	Ersättningspolicyer		Årsredovisning VGS 2022 Volkswagen AG:s Sustainability report
2-20	Process för att fastställa ersättning		Årsredovisning VGS 2022 Volkswagen AG:s Sustainability report
2-21	Årlig kompensationsratio		Årsredovisning VGS 2022 Volkswagen AG:s Sustainability report
Strategi, Policies och praxis			
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	4, 8, 12	
2-23	Policyåtaganden		Volkswagen AG:s Sustainability report
2-24	Inbäddning av policyåtaganden		Volkswagen AG:s Sustainability report
2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan	16 - 34	
2-26	Mekanismer för att säka rådgivning och lyfta bekymmer	22, 28-31	

GRI-Index

GRI-referens	Avsnitt	Sidhänvisning	Kommentar
2-27	Efterlevnad av lagar och regler		Inga fall rapporterade under 2022
2-28	Medlemsföreningar		Biluthyrarna Sverige
Intressentengagemang			
2-29	Intressentengagemang	10	
2-30	Kollektivavtal		100 % av våra anställda täcks av kollektivavtal
Upplysningar om väsentliga frågor			
GRI3: Väsentliga frågor 2021			
3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	10	
3-2	Lista över väsentliga frågor	11	
Väsentliga frågor			
Ohållbar arbetsmiljö			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	22-27	
GRI 404: Anställning 2016			
401-1	Nyanställning och personalomsättning	26-27	
401-2	Förmåner till anställda	25	
GRI 403: Arbetsmiljö 2018			
403-1	Arbetsmiljöledningssystem	22	
403-2	Faroidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	22	

GRI-Index

GRI-referens	Avsnitt	Sidhänvisning	Kommentar
403-3	Arbetsmiljötjänster		
403-4	Arbetsmedverkan, konsultation och kommunikation om arbetsmiljö	22	
403-5	Arbetares utbildning i arbetsmiljö	22-25	
403-6	Främjande av anställdas hälsa	22-25	
403-9	Arbetsrelaterade skador		0 fall under 2022
403-10	Arbetsrelaterad ohälsa		0 fall under 2022
Diskriminering och kränkande särbehandling			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	26-27	
GRI 406: Icke diskriminering 2016			
406-1	Incidenter av diskriminering och vidtagna korrigerande åtgärder	29	
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016			
405-1	Mångfald av styrande organ och anställda	28-29	
Utsläpp från uthyrning			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	16-19	
GRI 305: Utsläpp 2016			
305-1	Direkt (Scope 1) GHG-utsläpp	17	
305-4	Minskning av GHG-utsläpp	16-17	

GRI-Index

GRI-referens	Avsnitt	Sidhänvisning	Kommentar
Transporter			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentiga frågor	19	
GRI 305: Utsläpp 2016			
305-3	Övriga indirekta (Scope 3) GHG-utsläpp	17	
305-4	Minskning av GHG-utsläpp	16-17	
Datasäkerhet och kundintegritet			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	30-31	
GRI 418: Kundintegritet 2016			
418	Kundintegritet	30-31	
Miljöfokus på inköp och uthyrning av fordon			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	18	
Våra bilar är involverade i kriminella aktiviteter			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	32-33	

GRI-Index

GRI-referens	Avsnitt	Sidhänvisning	Kommentar
Innovativa och digitala lösningar			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	32-33	
Hållbarhetsfokuserad kommunikation			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	35	
Öka medarbetares engagemang kring hållbarhet			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021			
3-3	Hantering av väsentliga frågor	35	
Övrigt			
Internt	Interna miljömål	4, 16-17	



KONTAKTINFORMATION

PUBLICERAD AV

Europeisk Biluthyrning AB
Kvalitet och Miljö
Hantverkarsvägen 9
151 56 Södertälje
Sverige

KONTAKT

mickael.bogered@europcar.se

FRAMTAGNING

Michelle Laurell
Europeisk Biluthyrning AB

FRAMTAGNING OCH LAYOUT

Johan Runesson och Emma Elfström
VEGA Systems AB

PUBLICERING

December 2023