

Svenstigs



HÅLLBARHETSRAPPORT 2024



INNEHÅLL

Ett hållbart Svenstigs	4
Om redovisningen	5
CSRD	5
Vår historia	6
Svenstigs 2024	8
Värdegrund	10
Styrning av vårt hållbarhetsarbete	12
Intressenter	13
Väsentliga frågor	14
Riskanalys	14
Fokusområden	15
Övergripande hållbarhetsmål	16
Social hållbarhet	18
Välmående medarbetare - attraktiv arbetsgivare	18
Introduktionsträffar för nyanställda	18
Utvecklingssamtal och medarbetarundersökning	19
Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	20
Utbildning	21
Jämställdhet, mångfald och likabehandling	22
Lokalt engagemang och samhällsansvar.....	23
Sponsring och samarbeten	23
Mkebassaskolan	26
Ekologisk hållbarhet	28
Minska vår klimatpåverkan	28
Förbättrad miljöprestanda på fordon	29
Alternativa bränslen	29
Ansvarsfull resursanvändning	31
Avfall	31
Kemikalier	31
Energieffektivisering av våra fastigheter	32
Energikartläggningar	32
Elförbrukning	32
Uppvärmning	33
Solceller	33
Ekonomisk hållbarhet	34
Lönsamhet och affärsmässighet	34
Strategi 2025	34
Rapportering och uppföljning	35
God affärsetik	36
Anti korruption	36
Uppförandekod	37
Värdegrundsarbete	38
Goda kundrelationer och hög kvalitet	39
Kundnöjdhet	39
Kundundersökning	40
CRM Hubspot	40
Hög kvalitet och kundsäkerhet	41

ETT HÅLLBART SVENSTIGS

Bilbranschen är en bransch som påverkas mycket av yttre faktorer, konjunktur, politiska utspel, våra generalagenters strategiska beslut, media mm spelar en stor roll för vår verksamhet och kan snabbt ändra våra förutsättningar. 2024 har på många sätt varit ett tufft år. Lågkonjunkturen med höga räntor och allmänt ökade kostnader har lett till en minskad köpkraft. Detta märks bland annat på elbilsförsäljningen som för första gången minskat i volym. Från att elbilarna dominerat och som mest stått för över 50% av vår personbilsförsäljning sjönk det under året till ca 35%. I vår lastbilsverksamhet har effekterna av lågkonjunkturen inte märkts av lika tydligt då våra kunder har haft att göra. Där börjar försäljning och service av ellastbilar nu komma igång i liten skala. Även om året bjudit på många utmaningar står Svenstigs starkt då långsiktighet är en av våra grundparametrar och genom åren har vi lärt oss att navigera i en föränderlig värld samtidigt som vi hela tiden har vår strategi och riktningen mot våra mål klar för oss.

Hållbarhetsarbetet har varit i fokus under 2024 i och med de nya EU-reglerna, CSRD, som innebär ett betydligt mer omfattande sätt att redovisa vårt arbete på. Vi har lagt mycket tid på att sätta oss in i det nya regelverket och strukturera vårt hållbarhetsarbete utifrån de nya standarderna. Ett systemstöd har köpts in och utbildningar har genomförts för att vi ska vara rustade att rapportera enligt det nya regelverket framöver.

2024 genomgick Svenstigs en stor förändring när verksamheten delades och lastbilsverksamheten såldes av Svenstigs Bil AB till det nystartade företaget Svenstigs Lastbilar AB. Genom delningen ges varje verksamhet större fokus och möjliggör en tydligare uppföljning av respektive verksamhet. Styrelse och ledning är samma för båda bolagen. Det är samma värdegrund, samma långsiktighet och fokus på kundnärhet i båda bolagen och vi arbetar tillsammans för att skapa ett Svenstigs.

Anna Svenstig, Styrelseordförande
Mim Andersson, Vd



Anna Svenstig och Mim Andersson

OM REDOVISNINGEN

Långsiktighet har alltid varit en viktig parameter för oss på Svenstigs, att det vi gör ska hålla över tid är en självklarhet och vi har länge strävat efter ett hållbart arbetssätt. Den här rapporten är vår femte hållbarhetsrapport, när vi tog fram vår första hållbarhetsrapport ägnade vi mycket tid åt att utreda, analysera och dokumentera det vi redan gjorde och samordna det under hållbarhetsparaplyet. Vi har nu kommit en bra bit i vårt arbete med hållbarhet och fått en bra struktur på arbetet. Vi arbetar med de tre fokusområdena: social hållbarhet, ekologisk hållbarhet och ekonomisk hållbarhet. För varje område har vi definierat vilka parametrar vi ska arbeta med. Mål för varje delområde har tagits fram och vi följer upp dessa kvartalsvis i ledningsgruppen.

Vår ambition är att ständigt bli bättre och vårt mål är ett hållbarhetsarbete som genomsyrar vårt dagliga tänk i alla verksamheter.

2024 delades verksamheten upp i två bolag då all lastbilsverksamhet såldes av Svenstigs Bil AB till Svenstigs Lastbilar AB. Detta ger oss en möjlighet att följa respektive verksamhet på ett bättre sätt. Styrelse och ledning är samma för båda bolagen och all administration sköts av Svenstigs Bil AB. Hållbarhetsarbetet är gemensamt för båda bolagen och Hållbarhetsrapporten avser båda våra verksamhetsbolag, Svenstigs Bil AB och Svenstigs Lastbilar AB.

CSRD

CSRD, eller Corporate Sustainability Reporting Directive, är ett direktiv från Europeiska Unionen som syftar till att standardisera och förbättra hållbarhetsrapportering bland företag inom hela EU, inklusive Sverige. CSRD infördes med målet att höja kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen i Europa. Direktivet bygger vidare på tidigare regelverk men utökar kraven och omfattningen för rapportering. Detta innebär att fler företag nu omfattas av CSRD, både i Sverige och övriga EU-länder, vilket ställer högre krav på att rapporteringen ska vara mer detaljerad och omfattande.

Under 2024 har ett omfattande arbete genomförts på flera nivåer i företaget för att förstå och börja arbetet med att rapportera enligt ESRD, European Sustainability Reporting Standards, ett nytt gemensamt rapporteringsramverk för hållbarhetsredovisning. Representanter från företaget har deltagit i en utbildning arrangerad av MRF. Syftet med utbildningen var att få en grundläggande förståelse för CSRD samt en översikt av de verktyg och analyser som krävs för att integrera ESRD i företagets strategi och rapportering.

En dubbel väsentlighetsanalys har genomförts där våra väsentliga frågor har definierats vilka vi kommer rapportera på. Ett system har köpts in som stöd för arbetet med att ta fram mätuppgifter, behandla och rapportera dem.

Årets hållbarhetsrapport omfattas inte av de nya reglerna utan är gjord enligt gällande standard. Svenstigs-koncernen omfattades till en början av de nya regelkraven i CSRD men i början av 2025 har EU:s Omnibusförslag kommit med förändringar och i skrivande stund verkar kravet på redovisning enligt CSRD skjutas på framtiden för Svenstigs del. Vi följer utvecklingen och arbetar vidare med vårt hållbarhetsarbete.

VÅR HISTORIA

Svenstigs Bil är ett familjeföretag i tredje generationen och har sina rötter i Smålandsstenar. 1929, för 95 år sedan startade Wilhelm Svenstig, en liten bilverkstad på Nissastigen i Smålandsstenar. I slutet av 60-talet tog sonen Bengt över verksamheten och drev framgångsrikt Svenstigs under många år fram till 2002 då Svenstigs fick sin första externa VD. 2012 tog Bengts döttrar Anna och Karin över majoriteten av ägandet, och har sedan 2002 suttit i företagets styrelse. Sedan 2014 är Anna styrelsens ordförande och är engagerad i verksamheten.

1920-talet

Wilhelm Svenstig startar verksamheten i Smålandsstenar. En bilverkstad byggs vid Nissastigen med plats för kontor, lager och en verkstadshall för tre bilar.

1940-talet

Verksamheten löper på. Under kriget tillverkar vi träkol till gengasaggregaten.

1960-talet

Vi flyttar in i en komplett bilanläggning för lastbilar och personbilar på Malmstengatan i Värnamo.

Ny personbilsanläggning med försäljning och verkstad byggs på järnvägs-gatan i Gislaved.

1980-talet

Vi växer ur lokalerna på Malmstengatan och bygger helt ny rationell bilanläggning på Nydalavägen i Värnamo. Företagsledning och administration flyttas samtidigt från Smålandsstenar till Värnamo.

2000-talet

Lastbilsverkstaden i Värnamo byggs ut. Vi delar upp verksamheten i en Scaniasektor och en personbilssektor och får vår första externa vd.

En helt ny separat Audi-anläggning byggs i Värnamo helt enligt Audis koncept. Anläggningen tillhör de första i sitt slag i Europa.

2020-talet

Anläggningen i Gislaved byggs ut med stort däckhotell. Vi börjar försäljning av elbilar, både personbilar och lastbilar.

1930-talet

Svenstigs blir återförsäljare för det tyska märket DKW. Tidigare hade vi mest sysslat med reparationer. 1938 får vi agentur till Volvo.

1970-talet

Agenturen för Audi övertas av Svenstigs och vi har därmed två personbilmärken i sortimentet.

Bengt Svenstig tar över efter Wilhelm som vd.

1950-talet

Ny anläggning byggs i Smålandsstenar.

Vi byter agentur till Scania och Volkswagen och börjar samtidigt med verksamhet i Värnamo. Vi bildar aktiebolag och Svenstigs Bil AB föds.

1990-talet

Bussverksamheten utökas genom att vi introducerar en helt ny turistbuss, Irizar, på den Nordiska marknaden. Efter en framgångsrik introduktion säljs agenturen 1998 till Scania.

Vi flyttar till större lokaler i Gislaved. Seat och Skoda börjar säljas.

2010-talet

Bilhallarna i Gislaved och Värnamo byggs om till nya toppmoderna Volkswagen Showroom. Vi bygger nytt kundcenter för Scania och nytt skadecenter med lack i Värnamo.

Vi flyttar till Halmstad 2017 och öppnar en ny anläggning för Audi. Efter ett år öppnar vi Begagnatcenter i Halmstad.

SVENSTIGS 2024



VÅRA VARUMÄRKEN:



Europcar

DÄCK TEAM



OMSÄTTNING

Bil AB: 745 800 kkr
Lastbilar AB: 202 400 kkr
Koncernen: 942 300 kkr
Läs mer i vår årsredovisning



ÄGARFORM

Familjeägt aktiebolag i tredje generationen.



LEVERERADE PERSON- OCH TRANSPORTBILAR

Nya: 1 172
Begagnade: 1 148



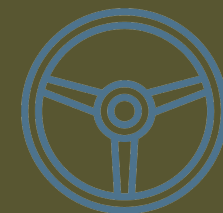
LEVERERADE LASTBILAR

Nya: 45
Begagnade: 17



VERKSTADSTIMMAR

Lastbilar AB: 30 203
Bil AB: 75 372



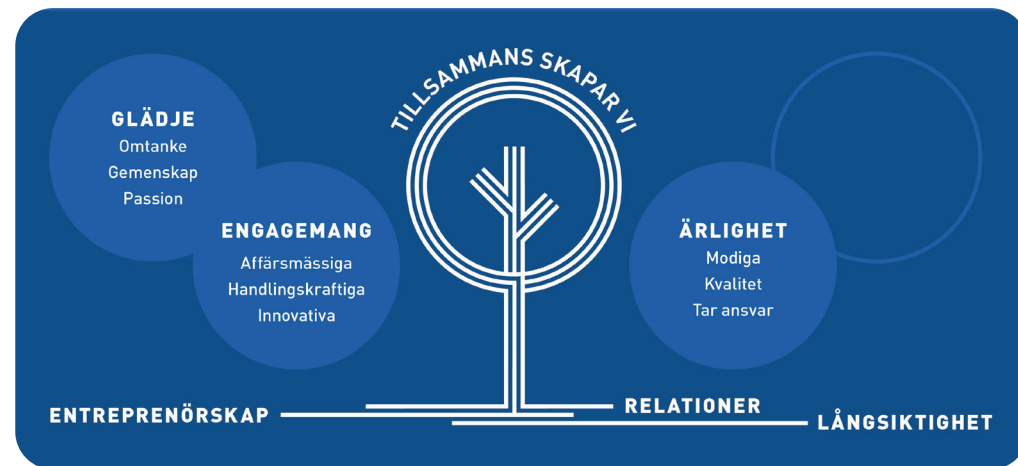
ANTAL MEDARBETARE

Lastbilar AB: 35
Bil AB: 126

VÄRDEGRUND

Glädje - Engagemang - Ärlighet

De värdeord som mer än några andra sammanfattar oss är glädje, engagemang och ärlighet. Tre ord som utgör grunden för vår verksamhet. För att förankra orden och ge dem en symbolik som är tydlig och lätt att minnas har vi valt att använda trädet som bild för vår värdegrund. Långsiktighet, relationer och entreprenörskap är rötterna, det vi bygger vår verksamhet på och värdeorden, glädje, engagemang och ärlighet grenarna, det som ger verksamheten kraft att växa.



VISION

Tillsammans skapar vi rörelse

Vi vill och ska alltid vara på väg. För oss betyder rörelse att fortsätta utvecklas, bli bättre, växa – som människor, företag och samhälle. En rörelse är en förflyttning från en plats till en annan, bokstavligen och bildligt. Rörelse bygger nya relationer, möjligheter, upplevelser och liv. Rörelse är frihet att skapa nytt och själva kärnan i en stark, livskraftig entreprenörsanda. Den ska vi driva på och tillsammans med våra kunder, leverantörer och medarbetare skapa förutsättningar för framgångsrikt företagande och ett gott liv.

AFFÄRSIDÈ

Med engagemang, glädje och ärlighet löser vi människors behov av rörelse och ger dem en bättre vardag.



Rötter och rörelse

Den som planterar ett träd måste både vara långsiktig och beredd att dagligen underhålla trädets växtkraft. Därför är trädet en bra bild av Svenstigs. Vi vårdar de näringsgivande rötterna men också den dynamiska rörelse som behöver finnas i allt som ska leva och utvecklas.

När Wilhelm Svenstig 1929 satte ett frö i jorden och grundade det som vuxit till dagens Svenstigs Bil AB fanns det bara ett tiotal bilar i kommunen. Ändå vågade han satsa. Starkt övertygad om det långsiktigt kloka i satsningen och en lika stark vilja att driva sitt företag och sin region framåt. De rötterna, rotade i den småländska myllan, är fortfarande vår fasta grund.

Här finns den stabila långsiktigheten i allt vi gör. Våra starka relationer med kunder, leverantörer och medarbetare som skapar hållbar tillväxt. Synen på lönsamhet som inte handlar om resultat för stunden utan något som bidrar till att trädets krona kan bära frukt år efter år. Men också den dynamiska entreprenörsandan som ständigt vill vidare, som alltid söker rätt kompetens för att fortsätta utvecklas, bli bättre, växa.

De efterkommande generationerna i Svenstigs har fortsatt i Wilhelms anda. Stammen som förbinder rötterna med grenarna har under åren vuxit sig stark. Kraften kommer från det gemensamma arbetet, styrkan i att jobba tillsammans med kunderna, leverantörerna, samhället och medarbetarna. Rötter och stam skapar en stabilitet som ger trygghet när det blåser och gör att grenar och krona kan fortsätta att växa och blomstra.

De kraftigaste grenarna på vår stam är glädje, engagemang och ärlighet, våra tre ledord. Vi tror på glädje både som drivkraft och mål för ett väl utfört arbete. Det gör att vår passion för bilar och för service kommer till sin rätt. Att vår omtanke gör att du känner dig välkommen och lyssnad på, så att vi gemensamt kan skapa en bättre vardag för dig.

Glädjen hänger tätt ihop med vårt andra ledord, det personliga engagemanget för dig som kund och vår vilja att lösa ditt behov av rörelse på bästa sätt. Krånglar bilen är det en medmänniska som drabbas, och det problemet ska vi lösa. För att detta engagemang ska få en tydlig form och bära konkret frukt lägger vi stor vikt vid att vara affärsmässiga, handlingskraftiga och innovativa. Vi ser och tar vara på möjligheterna.

Allt detta vore lite värt utan den tredje grenen på vårt träd – ärlighet. Det kan ibland kräva mod och kännas utmanande, men precis som Wilhelm gjorde när han grundade Svenstigs ser vi värdet i att tänka långsiktigt, vara tydliga och möta förändringar på marknaden med nyfikenhet. Därför kan du också känna dig trygg med att vi alltid tar ansvar, håller vad vi lovar och levererar kvalitet i alla steg.

Nu har vårt träd vuxit i över 90 år. Rötterna är djupa, stammen stark, grenarna friska och kronan fortsätter att skänka frukt i form av nöjda kunder, leverantörer och medarbetare. Det som driver oss i dag, fanns redan i det frö som Wilhelm Svenstig sådde 1929. Å ena sidan långsiktiga värderingar och djup förankring i vår region, å andra sidan ett dynamiskt entreprenörskap som alltid vill vidare. Rötter och rörelse som tillsammans skapar växtkraft.

STYRNING AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Ett utvecklingsarbete påbörjades under 2020 för att förbättra och få ökad effekt av hållbarhetsarbetet. Företagets befintliga hållbarhetsarbete kartlades vilket visade på en mängd bra aktiviteter, policys och planer samlade i olika ledningssystem och strukturer.

En väsentlighetsanalys gjordes, vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för Svenstigs att arbeta med framöver identifierades. Väsentlighetsanalysen utgjordes av tre perspektiv; Svenstigs grad av påverkan, hållbarhetsrisker samt intressenternas uppfattning om vad som är viktigt för Svenstigs att arbeta med. Väsentlighetsanalysen inspirerades av GRI. Analyser gjordes av påverkan/risk och har systematiskt identifierades genom att värdekedjan kartlades och samtliga hållbarhetsfrågor värderades av styrelsen och ledningen. Utifrån våra analyser och diskussioner definierades de väsentligaste.

Parallellt gjordes också ett arbete där de väsentligaste intressenterna identifierades. En större enkätundersökning riktad till de väsentligaste intressenterna genomfördes. Syftet med enkäten var att få en uppfattning om vilka hållbarhetsfrågor som är av vikt för våra intressenter. Svenstigs värdering av väsentliga frågor samt intressenternas uppfattning har vägts ihop för att slutligen utgöra företagets väsentliga hållbarhetsfrågor, de frågor som kommer att prioriteras i hållbarhetsarbetet samt rapporteras i hållbarhetsrapporten.

2022 togs en tydlig struktur fram över våra fokusområden inom hållbarhet och varje område målsattes. Varje mål har en ansvarig som arbetar med målet och kvartalsvis sammanställs nuläget, hur vi ligger till mot våra mål och vilka aktiviteter som gjorts. Allt samlas i ett dokument vilket ger oss en bra överblick av arbetet och vad som görs. Ledningsgruppen går sedan igenom dokumentet en gång i kvartalet vilket ger en bra inblick i hur vi ligger till, vad som görs och vad som är på gång. Under 2024 har vi uppdaterat våra mål och aktiviteter men arbetar i övrigt enligt samma system vilket fungerar mycket bra.

Under 2024 har en ny dubbel väsentlighetsanalys gjorts utifrån CSRD-regelverket där vi tittat på hur de olika områdena enligt CSRD påverkar oss både uppströms och nedströms. Den dubbla väsentlighetsanalysen gör att vi är förberedda för rapportering enligt CSRD om detta blir ett krav.

Verksamheten styrs i hög grad av våra varumärkens kontraktsstandarder. Dessa säkerställer en god kvalitet, hög nivå på kundbemötandet och ett tryggt val för våra kunder.

INTRESSENTER

På Svenstigs har vi en nära dialog med våra intressenter; våra kunder, medarbetare, leverantörer, generalagenter med flera. Bra relationer är grundläggande för oss och kundnärhet är en del av vår huvudstrategi. Det personliga bemötandet och engagemanget är viktigt för att vi ska utveckla vår affär.

Som en del i vår väsentlighetsanalys har vi involverat våra intressenter för att få deras bild av vilka frågor de anser det viktigast att vi fokuserar på i vårt hållbarhetsarbete. En enkät skickades ut 2021 till dem som vi identifierat som våra viktigaste intressenter, bland annat medarbetare, kunder, leverantörer, generalagenter, fackförbund, kreditgivare försäkringsbolag m fl. Frågorna i enkäten fokuserade på hållbarhetsområden kring hela vår värdekedja och har inspirerats av GRI.

	Medarbetare	Kunder	Leverantörer	Generalagent	Lokalsamhälle/kommun/myndigheter	Bank/kreditgivare/Försäkringsbolag	Företagshälsövård/fackförbund/branschorganisation
Kundsäkerhet	•	•	•	•	•	•	•
Mutor och korruption	•	•	•	•	•	•	•
Utbildning och kompetensutveckling	•	•		•	•	•	
Personalens hälsa och säkerhet	•	•			•	•	•
Avfall vid bil- och lastbilsreparationer	•			•	•	•	•
Mångfald, jämställdhet	•			•	•		•
Vatten och avloppshantering				•	•	•	•
Utvärdering av leverantörer				•	•		•
Miljöaspekter vid materialval			•		•	•	•
Utsläpp av växthusgaser				•	•		•
Bidrar till lokalsamhället	•				•		•
Energieffektivisering							•
Vattenanvändning							•

Tabell: Områden i fokus hos våra intressenter. Frågorna är rangordnade utefter vilka frågor som intressenterna samlat ansåg viktigast.

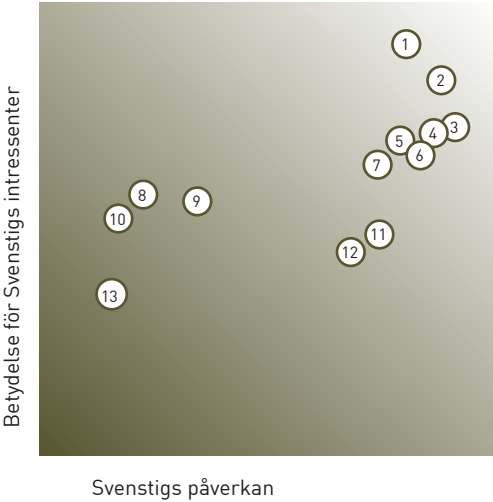


VÄSENTLIGA FRÅGOR

Vi har bedömt de frågor som våra intressenter tagit ställning till utifrån vilken påverkan vi har på frågan. De frågor som har högst betydelse för våra intressenter och som vi i stor grad kan påverka är de frågor vi ska fokusera på.

Hållbarhetsområde	
Kundsäkerhet	1
Mutor och korruption	2
Utbildning och kompetensutveckling	3
Personalens hälsa och säkerhet	4
Avfall vid bil- och lastbilsreparationer	5
Mångfald, jämställdhet	6
Vatten och avloppshantering	7
Utvärdering av leverantörer	8
Miljöaspekter vid materialval	9
Utsläpp av växthusgaser	10
Bidrar till lokalsamhället	11
Energieffektivisering	12
Vattenanvändning	13

Diagram: Väsentlighetsanalys



RISKANALYS

Ledningen arbetar löpande med riskhantering för att vår verksamhet ska vara så säker som möjligt. Svenstigs verksamhet är precis som all annan verksamhet utsatt för risker, både inom vår verksamhet men även via hot utifrån. En del av riskerna kan vi själva påverka medan vi i vissa fall har väldigt liten påverkan och där vi istället måste hitta andra sätt att minimera risken.

I samband med att vi tog fram vår första hållbarhetsrapport för 2020 gjordes ett omfattande arbete där styrelsen och ledningen arbetade med att definiera våra största risker i verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv. Utifrån vår värdekedja definierades olika riskmoment som kan ha stor påverkan på vår verksamhet. Vi tittade både på ekonomiska, ekologiska och sociala aspekter. Arbetet resulterade i en lång bruttolista med risker som sedan styrelsen och ledningen utvärderade utifrån riskens omfattning, vår påverkan på risken och sannolikheten att den inträffar. I diskussioner har vi enats om vilka risker som är störst för oss. Vår analys jämfördes med intressenternas bedömning av vilka frågor de ansåg vara väsentligast för oss och deras svar har utvärderats och utifrån det har vi tagit fram de frågor vi fokuserar vårt hållbarhetsarbete kring.

Både styrelse och ledning arbetar löpande med SWOT-analyser och omvärldsbevakning för att hela tiden vara uppdaterade på risker och förändringar som påverkar oss.

FOKUSOMRÅDEN

Kundsäkerhet. Vi strävar efter att hålla en hög kvalitet på de arbeten vi gör inom alla områden. Inom servicemarknad är det extra viktigt då en felaktig service/repairation kan få stora konsekvenser både för kunden och för oss. Vi följer därför våra processer noga. Både våra generalagenter och vi själva genomför tester av våra verkstadarbeten vilket hjälper oss att hålla en hög nivå på vår kvalitet.

Mutor och korruption. Det är framför allt inom vår försäljningsprocess och vid inköp som den största risken för mutor och bestickning finns. Vi har system som ser till att risken minimeras och arbetar ständigt med frågan.

Attraktiv arbetsgivare. Att ha engagerade och kompetenta medarbetare är A och O för oss. Det är tillsammans som vi skapar ett framgångsrikt och välmående företag. I vårt hållbarhetsarbete har vi inriktat oss på två aspekter: hälsa och säkerhet hos våra medarbetare samt utbildning och kompetens.

Hälsa och säkerhet. Arbetet i våra verkstäder är ofta tungt och det finns många moment som kan bli farliga om vi inte gör på rätt sätt. Genom ett aktivt och förebyggande arbete med säkerhet i våra arbetsrutiner och en noggrann uppföljning av tillbud minimerar vi risken i arbetet. Vi arbetar nära företagshälsovården för att förebygga skador och minska sjukfrånvaron.

Utbildning och kompetens. Rekrytering av kompetenta medarbetare är svårt inom vissa områden. Svårigheten för oss i nuläget är främst på teknikersidan då det utbildas för få mekaniker och det blir därmed svårare att få tag på utbildad personal. Vi arbetar med att säkra struktur och kunskapsöverföring i vår verksamhet för att inte tappa kompetens då någon slutar sin anställning hos oss. Genom att ha en hög kompetensnivå och ständigt utbilda vår personal säkerställer vi att vi klarar de kvalitetskrav som ställs på oss av våra generalagenter och de krav vi ställer på oss själva.

Avfallshantering och utsläpp. I vår verksamhet uppkommer en hel del avfall, främst vid vårt arbete i verkstäderna men även från övriga delar. Vi sorterar vårt avfall och idag skickar vi i knappast något till deponi. Avloppsvatten från verkstäder och biltvätt renas i oljeavskiljare. Emulsion/vatten efter däcktvätt hämtas separat som farligt avfall. Rätt hantering av avfall ger förutsättningar för återvinning och återanvändning.

Hantering av farliga ämnen. Vi hanterar en del farliga ämnen i vår verksamhet och vi har genom vårt kvalitets- och miljöarbete bra rutiner för att säkerställa förvaring, hantering av dem samt möjlighet till utfasning mot mer miljövänliga alternativ.

Energieffektivisering av våra fastigheter. Vår verksamhet är energikrävande och elanvändningen har ökat och kommer öka ännu mer när vi går över till större andel elbilar. Vi använder oss av ”grön” el från vattenkraft idag men ser en potential att ytterligare förbättra vårt klimatavtryck genom effektivisering och förnybar sol. 2023 monterades solceller på taken till Audibyggnad och rekond i Värnamo. 2022 genomfördes energikartläggningar av samtliga anläggningar vilket gett underlag för fortlöpande möjlighet till förbättring.

Vårt arbete kring våra fokusområden beskrivs mer detaljerat längre fram i rapporten i avsnitten social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

ÖVERGRIPANDE HÅLLBARHETSMÅL

Vårt övergripande hållbarhetsmål är ”Ett hållbart företag med lokalt engagemang och samhällsansvar där vi ligger i framkant och arbetar med ständiga förbättringar.” Vi har satt mål på våra fokusområden, både inom social-, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Mer detaljerade mål finns i varje avdelnings handlingsplaner och följs upp under året.

Den 25 september 2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030, en universell agenda för hållbar utveckling som innehåller sjutton globala mål som ska uppnås till år 2030. Globala målen och Agenda 2030 är den mest ambitiösa överenskommelsen för hållbar utveckling som världens ledare någonsin har antagit. I begreppet hållbar utveckling integreras de tre dimensionerna av hållbarhet: social, ekonomisk och ekologisk. Vi på Svenstigs har i vårt hållbarhetsarbete valt att fokusera på några av målen.

SOCIAL HÅLLBARHET

Välmående medarbetare – attraktiv arbetsgivare

För en långsiktigt socialt hållbar verksamhet krävs att vår personal mår bra och trivs på arbetet. Att vara en attraktiv arbetsgivare är viktigt för oss och innebär att vi lägger stor vikt vid personalens välmående, en bra och säker arbetsmiljö att vi har ett bra ledarskap, att alla får vara delaktiga och att vi aktivt arbetar med vår värdegrund.

Lokalt engagemang och samhällsansvar

En hållbar och livskraftig bygd skapar bättre förutsättningar för företagande och utveckling av regionen. Ett nära samarbete med vårt lokalsamhälle är viktigt för oss, vi sponsrar flera lokala föreningar och arbetar nära skolorna med fordonsprogram.

Globalt ansvar

Vi bidrar till den globala hållbarheten genom att vi stödjer BarnSamaritens arbete med Mkebassa-skolan i Etiopien. Etiopien är ett av världens fattigaste länder och läs- och skrivkunnigheten är låg. Genom vårt stöd får barn på landsbygden i Etiopien möjlighet att gå i skolan och därmed förutsättningar för en bättre framtid.



EKOLOGISK HÅLLBARHET

Minska vår klimatpåverkan

En långsiktig ekologiskt hållbar verksamhet är viktigt för att minska vår påverkan på klimatet. Vi kan bidra genom att:

Förbättra miljöprestanda för sålda och egna fordon

Vi kan bidra genom att sälja och använda en större andel eldrivna fordon vilka har en lägre klimatpåverkan än fossildrivna bilar.

Ansvarsfull resursanvändning

Vi strävar efter att minska vårt avfall genom att minimera slöseri, återanvända och återvinna det som går.

Energieffektivisering av våra fastigheter

Vi genomför förbättringar av våra fastigheter och strävar efter en energieffektiv drift.



EKONOMISK HÅLLBARHET

Lönsamhet och affärsmässighet

Genom att vara lönsamma kan vi göra långsiktiga, hållbara investeringar och ta tillvara på möjligheter, utveckla och driva företaget framåt.

God affärsetik

För en långsiktig ekonomiskt hållbar verksamhet krävs en ansvarsfull drift av koncernen. Genom att i samtliga led alltid verka för en god affärsetisk hållning och ett gott affärsmannaskap bygger vi förtroende med våra kunder.

Goda kundrelationer och hög kvalitet

Goda relationer med våra kunder och ett gott anseende ger långsiktighet och hållbarhet. Genom hög kvalitet och kundsäkerhet skapar vi trygghet för våra kunder.



SOCIAL HÅLLBARHET

Välmående medarbetare - attraktiv arbetsgivare

Svenstigs verksamhet är helt beroende av våra medarbetare och de är vår absolut största tillgång. Att medarbetarna mår bra och får möjlighet att utvecklas och komma till tals är viktigt. Det är tillsammans som vi skapar ett framgångsrikt företag och alla medarbetarnas insatser är avgörande för att företagets mål och visioner skall kunna uppnås. Företagets personalpolitik syftar till att skapa kunniga och engagerade medarbetare. Var och en skall ha möjlighet att utveckla sina kunskaper för att efter hand kunna ta sig an mer ansvarsfulla och kvalificerade uppgifter. Vårt mål är att medarbetarsamtal ska genomföras med alla och alla medarbetare ska få en individuell utbildningsplan.

Alla tjänstemän och kollektivanställda omfattas av kollektivavtalet mellan Unionen/Industrifacket Metall och MAF. Kollektivavtalet gäller även för den som inte är medlem i någon facklig organisation.

Under 2024 har arbetet fortsatt med att utveckla det HR-system som implementerades under 2023. Tack vare förekomsten av ett digitalt verktyg för olika HR-processer, kan verksamheten idag stöttas på ett bättre sätt. Genom HR-verktyget stöttas verksamheten i att säkerställa rätt kvalitet i hela medarbetarresan, såsom anställning, medarbetardata, onboarding, utvecklingssamtal, befattningsbeskrivningar, utbildningsregistrering och offboarding. Processen i onboarding säkerställer att alla nyanställda läser och tar till sig både policies i form av till exempel uppförandekoden, samt vår värdegrund. Det var också under 2024 som alla chefer och medarbetare för första gången fick genomföra de årliga utvecklingssamtalen med Sympa som stöd. Utvecklingssamtalen är därmed från 2024 och framåt sparade i en digital plattform, och därmed mer GDPR-säkrat än när man använder sig av pappersversioner. Under 2024 lanserades ett annat digitalt verktyg i form av en ny Personalhandbok. Syftet med detta, var att utveckla möjligheten till ett bra informationsflöde i allt som har med ens anställning att göra. Alla medarbetare har tillgång till denna Personalhandbok via Intranätet. Personalhandboken är ett användarvänligt och lättöverskådligt verktyg för alla att hitta information kring saker som riktlinjer, skyldigheter och rättigheter samt uppgifter kring förmåner och även blanketter.

Under både 2023 och 2024 har vi sett över våra förmåner för att säkerställa vår attraktivitet för både nuvarande och kommande medarbetare. 2024 höjdes friskvårdbidraget ytterligare för att gynna våra medarbetares möjligheter till friskvårdsaktiviteter. Vi gjorde under 2024 även en gemensam friskvårdsaktivitet just med syfte att öka medvetenheten av vikten av friskvård.

Informationsträffar för nyanställda

Ungefär två gånger per år, beroende på när vi uppnår ca 8-10 nyanställda genomför vi introduktionsdagar då Svenstigs övergripande verksamhet och organisation presenteras. Syftet är att nya i företaget ska få ta del av och diskutera företagets värdegrund, vision, strategi, historia, bolagsstruktur och verksamhet.

Utvecklingssamtal och medarbetarundersökning

Som ett komplement till de dagliga kontakterna genomför vi minst en gång om året utvecklingssamtal. Syftet med dessa samtal, som förs mellan chef och medarbetare, är att vi på särskilt avsatt tid och ostört skall behandla viktiga frågor som inte passar in eller hinns med i det dagliga arbetet. Löneförhandling görs inte vid detta tillfälle utan vid separat tillfälle.

Under utvecklingssamtalet får den anställde tillfälle att ge sina synpunkter på verksamheten. Hen kan här också redogöra för hur samarbetet med chef och medarbetare fungerar, samt vad hen tycker om sin egen situation, sina egna ambitioner m m. Chefen får å sin sida tillfälle att ge en återkoppling om vad som gått bra eller mindre bra, sett utifrån verksamhetens krav. Olika synpunkter kan diskuteras och behandlas i en öppen och positiv dialog med såväl medarbetarens som verksamhetens bästa för ögonen.

Som redan nämnts genomförde vi alltså alla utvecklingssamtal för första gången via Sympa. Tack vare det har vi kunnat utveckla vår process för utvecklingssamtal. Från att tidigare vara ett mer allmänt samtal, har cheferna nu via Sympa en möjlighet att ha mer strukturerade samtal där fokus är på målsättning och utvecklingsplaner och där vi har kopplat vår värdegrund in i samtalet. Medarbetaren får göra input till utvecklingssamtalet genom att göra en självskattning som baseras just på vår värdegrund. Utöver det får medarbetaren göra en bedömning på hur samarbetet fungerar med närmaste chef. Chefen får sedan ta del av detta och gör även sin egen värdering och detta används sedan som grund för diskussionen kring förväntningar och hur väl medarbetaren lever upp till dem. Utvecklingssamtalet ska sedan även mynna ut i målsättningar för individen samt en individuell utvecklingsplan.

Vad gäller medarbetarundersökningar har det historiskt sett skett vartannat år. Från och med 2024 kommer vi genomföra medarbetarundersökningar mer frekvent, men också i mindre omfattning i form av pulsmätningar. Under våren 2024 genomförde vi en sådan pulsmätning. Via denna mätning följde vi upp ett antal index som vi har identifierat som viktiga för medarbetarnas trivsel samt även antagit som strategiska KPI:er. Dessa index är eNPS, Engagemang och Ledarskap. Genom kortare och mer frekventa undersökningar än tidigare har vi större möjligheter att arbeta med färsk data och att kunna sätta in eventuella åtgärder i tid. I mätningen 2024 valde vi även att ha med ett antal fritextfrågor som fokuserade på de förmåner vi har idag, vilka man värdesätter mest och vilka fler man skulle önska. Via de svar vi fick in valde ledningsgruppen att göra en handlingsplan med aktiviteter majoriteten efterfrågade. Några av de tillägg till förmåner som lades till under 2024 var en gemensam friskvårdsaktivitet, möjlighet till förmånscykel, två gemensamma företagsfester under året samt en översyn av våra personalrabatter.

	2024	2022	2020	Global benchmark
Team effektivitets index	-	76	77	77
Ledarskaps index	80	76	80	74
Engagemangs index	82	81	83	81
Attraktiv arbetsgivare (eNPS)	17	11	47	15
Psykosocial arbetsmiljö index	-	73	76	74

Tabell: Resultat medarbetarenkät 2022

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Svenstigs är anslutet till företagshälsovård och vi arbetar systematiskt med att förebygga och undanröja hälsorisker i arbetsmiljön. Arbetet omfattar alla fysiska, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. I uppgifterna med det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att regelbundet undersöka arbetsförhållandena och att bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetet som bedrivs i våra verkstäder är tungt och det finns risk för skador och olyckor. Skyddsronder görs regelbundet och vi arbetar ständigt med att förbättra arbetsmiljön. Tillbud som sker dokumenteras, analyseras och åtgärder vidtas för att liknade olyckor ska förebyggas. Vi har varit förskonade från allvarigare olyckor men följer förekomsten även av enklare tillbud och olyckor och utreder allt som händer i syfte att förebygga och förbättra.

Tillsammans med företagshälsovården arbetar vi för att våra medarbetares hälsa ska vara så bra som möjligt. I samarbete med skyddsombudsgrupper på respektive ort utvärderar de och beslutar om eventuella åtgärder. Alla medarbetare erbjuds en kostnadsfri hälsoundersökning var tredje år. Ett av våra viktigaste nyckeltal inom hälsa och säkerhet är sjukfrånvaron. Vi följer sjukfrånvaron och arbetar för att den ska minska. För 2024 valde vi att börja mäta sjukfrånvaron uppdelad på kort respektive lång samt att vi detta år för första gången är uppdelade i två bolag, dvs Svenstigs Bil AB samt Svenstigs Lastbilar AB. Därmed är statistiken inte helt jämförbar från föregående år. Det vi kan se, är att vi inom korttidsfrånvaron hamnar under målet men att långtidsfrånvaron på lastbilsbolaget hamnade strax över. Vi har dock inga längre sjukskrivningar som är arbetsrelaterade.

Sjukfrånvaro	2024	2023	2022	2021
Svenstigs Lastbilar AB	1%/3,8%	3,0%	3,8%	4,3 %
Svenstigs Bil AB	2,2%/1,8%	3,0%	3,8%	4,3%

Tabell: Sjukfrånvaro (kort/lång)

Vad gäller hälsoundersökningar testade vi under 2024 att genomföra dem med en annan part än företagshälsovården. Alla medarbetare som låg i fas att genomföra sin hälsoundersökning fick istället göra dem via en leverantör som heter OneLab och som kunde erbjuda en mix av att få en fysisk hälsoundersökning, men också svara på ett digitalt formulär och därefter kunna se sina resultat i deras plattform. I hälsoundersökningen ingick även samtal kring de områden där man som individ fått sämre resultat på för att få snabbare hjälp in i sjukvården om man har behov av det. Vi kommer fortsatt utvärdera denna typ av hälsoundersökning för att se hur vi ska jobba med detta kommande år.

Vad gäller friskvårdsbidraget har det som nämnts ovan skett höjningar i två steg de senaste åren, och för 2024 höjde vi till 3000 kronor. Vi ser gärna en ökning av nyttjandet av detta bidrag och uppmuntrar och påminner därför om det som en del av det hälsofrämjande arbete som vi gör. Som också nämnts ovan har vi infört förmånscyklar som en del i förmånspaketet, vilket även det uppmuntrar till en häl-sosam livsstil. Vi genomförde även en friskvårdsaktivitet i form av Blodomloppet, vilket gav möjlighet till både aktiv rörelse och gemenskap mellan kollegor.

Utbildning

Vi lägger mycket tid på utbildning av vår personal, främst är det mekaniker, kund-mottagare och säljare som utbildas inom våra system, produkter och tjänster. Genom att vi är auktoriserade ställs krav från våra generalagenter på utbildningsnivå hos våra medarbetare. Största delen av utbildningen sker via våra generalagenter, där våra medarbetare erbjuds utbildning kring de produkter och tjänster vi säljer. Vi ser ett stort värde i att utbilda våra medarbetare, utbildning säkerställer en hög kompetens och kvalitet i våra arbeten. Utbildningarna sprids på medarbetarna vilket ger individuell utveckling samt minimerar risken att kompetens försvinner ur bolaget om någon slutar. Vi arbetar med att säkra struktur och kunskapsöverföring i vår verksamhet.

Under 2024 har ledningen börjat en ledarskapsutveckling med syfte att stärka ledningsgruppens samarbete för att bättre möta utmaningarna vi står inför och att utveckla gruppens ledarskap.

LEDARFORUM

De medarbetare som har chefspositioner med underställd personal eller ledande roller samlar vi i ett ledarforum. Syftet är både att utbilda våra chefer inom olika områden i chefskapet och att ge tillfällen för erfarenhetsutbyte och diskussion. Under 2024 var temat för Ledarforum den Pulsmätning som vi valde att genomföra på våren. Syftet var då att göra alla chefer trygga i vad som förväntas av dem när det gäller uppföljning av resultat, handlingsplan mm. Ytterligare ett ledarforum fokuserade på "Respektfull arbetsplats" för att öka medvetenheten om chefs ansvar och vilka som är våra principer för en respektfull arbetsplats.



Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Vi tillhör en bransch som under lång tid dominerats av män och fortfarande är övervägande del av våra anställda män. Det ställer stora krav på vårt jämställdhetsarbete och vi strävar efter en så jämn fördelning mellan könen som möjligt inom alla arbetsområden.

Vi har en jämställdhetspolicy och arbetar för att ingen typ av diskriminering ska ske på våra arbetsplatser. Jämställdhet ska råda i till exempel personalutveckling och lönesättning. Alla medarbetare har rätt att behandlas med respekt och med hänsyn. Vi har nolltolerans mot diskriminering och vi följer givetvis lagar och arbetar långsiktigt för att stävja uppkomsten av all diskriminering. Det är en självklarhet för oss att alla ska behandlas lika oavsett etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

I vårt företag är det på mekanikersidan som skillnaden i antal mellan män och kvinnor är störst. Bland säljare, kundmottagare och administration är det en bättre blandning mellan könen. På ledningsnivå är det mer jämställt. Svenstigs är unika med att båda huvudägarna, VD, och HR-chef är kvinnor. 2024 har vi delar vår verksamhet i två bolag och det är först för 2024 som vi delat upp fördelningen mellan män och kvinnor i respektive bolag, 2023 års siffror (inom parentes) avser båda bolagen.

Svenstigs Bil AB

	Styrelse	Ledning	Tjänstemän	Kollektivanställda
Kvinnor	75% (75%)	37,5% (44%)	31% (28 %)	0% (1,4%)
Män	25% (25%)	62,5% (56%)	69% (72 %)	100% (98,6%)

Tabell: Fördelning kvinnor - män (2023 års resultat inom parantes)

Svenstigs Lastbilar AB

	Styrelse	Ledning	Tjänstemän	Kollektivanställda
Kvinnor	75% (75%)	37,5% (44%)	25% (28 %)	5% (1,4%)
Män	25% (25%)	62,5% (56%)	75% (72 %)	95% (98,6%)

Tabell: Fördelning kvinnor - män (2023 års resultat inom parantes)

MRF, Wayke och Motorbranschen har sedan 2021 utsett sveriges 100 mäktigaste kvinnor i bilbranschen bland flera hundra nominerade. Svenstigs har varit väl representerade på listan. 2022 kom Svenstigs Vd Mim Andersson på 3:e plats, 2023 kom styrelseordförande Anna Svenstig på 9:e plats och 2024 kom Mim Andersson på plats 8:a. Jonna Bäckdahl, en av våra lasbilssäljare var 2023 nominerad i klassen banbrytare. Maria Olofsson som 2022 blev utsedd till Sveriges mäktigaste kvinna sitter i vår styrelse.

Lokalt engagemang och samhällsansvar

Sponsring och samarbeten

Ett nära samarbete med vårt lokalsamhälle är viktigt för Svenstigs. En stark och livskraftig bygd skapar bättre förutsättningar för företagande och utveckling av regionen. Det skapar en stor marknad för våra produkter och tjänster och gynnar oss även vid rekrytering då ett attraktivt samhälle lockar kompetent personal. Genom sponsring och samarbeten med föreningar hjälper vi till att stötta verksamhet som ger ett levande och starkt samhälle. Vi har en sponsorpolicy där vi vill gynna föreningsliv, idrott, kultur och näringsliv inom vårt upptagningsområde. Vi sponsrar framförallt föreningar och verksamheter där våra medarbetare är engagerade, dels för att stödja medarbetarnas intressen, dels för att de på ett positivt sätt kan berätta om Svenstigs i de verksamheter vi sponsrar. Det är viktigt att de föreningar, organisationer mm som vi sponsrar ställer upp på vår värdegrund och aktivt jobbar med sin verksamhet med glädje, engagemang och ärlighet.

VANDALORUM

Vandalorum är ett konst- och designmuseum som öppnades 2011 i Värnamo. Det är ett levande museum, här visas 10-15 unika utställningar per år som presenterar framstående nutida formgivare och konstnärer, såväl svenska som internationella. Byggnaderna, som påminner om den monumentala torklada som en gång låg på platsen, är uppförda efter ett originalkoncept av den prisbelönta italienske arkitekten Renzo Piano.

Svenstigs fastighets AB är partners till Vandalorum och delägare i Vandalorums fastighetsbolag. Bengt Svenstig, en av ägarna till Svenstigs Bil AB, har suttit med i Vandalorums styrelse och var en av de drivande i att förverkliga projektet som har en lång historia bakom sig innan det slutligen kom på plats. Att vi valt att sponsra Vandalorum är framförallt för att det tillför bygden stora kvaliteter, det är en samlingsplats där företagare och Värnamobor träffas, det sätter Värnamo på kartan och förstärker kulturlivet med många fina utställningar att besöka varje år.



Foto: John Nelander / Vandalorum

SAMARBETE MED SKOLOR

Svenstigs har ett nära samarbete med skolan, främst med gymnasieskolorna och fordonsprogrammen på de orter vi verkar men även med högstadieskolorna. Detta grundar sig i en önskan att nå ut till eleverna och berätta om vår verksamhet samt vad vi som företag kan erbjuda eleverna när de är redo att söka jobb. Skolkontakter sker till största del i form av möten med lärare och elever på Fordonsprogrammen och vi tar bland annat emot praktikanter i vår verksamhet.

FRAMTIDSVALET

Svenstigs deltar i Framtidsvalet, som är en organisation som jobbar med kommunikation mellan ungdomar, Studie-och yrkesvägledare och arbetsgivare. Man riktar sig främst mot de elever som snart ska göra sitt gymnasieval, samt de elever som snart tar studenten och ska ut i arbetslivet. Genom att delta i dessa aktiviteter hopas vi att vi gör god reklam för branschen och för Svenstigs som arbetsgivare, så att vi får en hållbar kompetensförsörjning framåt.

KRISTINEHEDSGYMNASIET I HALMSTAD

Svenstigs Bil i Halmstad har haft ett långtgående samarbete med Kristinehedsgymnasiet genom att årligen dela ut ett stipendium som varit mycket uppskattat. Genom stipendiet har vi bidragit till att tre elever i årskurs 2 får ett stöd till körkort med en summa av upp till 10 000 kronor. Målsättningen med stipendiet är att det ska bidra till att motivera, engagera och utveckla elever som läser till fordons-tekniker för personbilar. Kriterier för stipendiet är kamratskap, engagemang och intresse, utveckling, närvaro och studier samt praktiktiden. Bedömningen görs utifrån individens förutsättningar vilket innebär att alla elever har lika god chans att tilldelas stipendiet. Numera har detta utvecklats till ett branschstipendium där flera kollegor i branschen är med och stöttar upp vilket leder till att fler elever kan få stipendium för körkort.



NOTHINPRISET

Ett bevis på vårt engagemang i lokalsamhället är att Bengt, Anna och Karin 2024 tilldelades Nothinpriset. Nothinpriset delas sedan 1984 ut i Värnamo av Nothinstiftelsen till framgångsrika företagare i Gnosjöregionen. Priset syftar till att främja näringslivet och att premiera de som gjort och gör en extraordinär insats genom sitt företagande. Några av kriterierna för att få priset är att företaget ska ha sitt säte i Gislaveds-, Gnosjö-, Vaggeryds- eller Värnamo kommun, företaget ska ha haft god lönsamhet, utvecklat företaget på ett berömvärt sätt, företagsledarna ska ha agerat med god etik och moral samt gjort betydande insatser för det lokala näringslivet och/eller egna bygden och/eller det lokala näringslivet.

Motiveringen lyder:

”Som ett familjeägt företag sedan 1929 har de framgångsrikt navigerat genom nästan ett sekel av förändringar med kundens behov i fokus. Deras starka värderingar – präglade av ärlighet, engagemang och glädje – har skapat en företagskultur som bygger långvariga och förtroendefulla kundrelationer.

Svenstigs har visat på god lönsamhet i sin bransch, vilket speglar deras förmåga att anpassa sig till marknadens krav och framgångsrikt driva sina affärsstrategier. Samtidigt har familjen Svenstig engagerat sig i lokala initiativ och samarbeten, vilket understryker deras samhällsansvar och betydelse för den lokala ekonomin.

Med sitt långsiktiga fokus på kvalitet, etik och samhällsansvar är Svenstigs en värdig vinnare av Nothinpriset 2024 och en förebild för företag i regionen.”



Svenstigs tar globalt ansvar och stödjer Mkebassaskolan i Etiopien

Från och med skolstarten hösten 2021 stödjer Svenstigs hjälporganisationen BarnSamaritens arbete med skolor på landsbygden i Etiopien, sedan 2024 går vårt stöd till Mkebassaskolan som ligger utanför Hawassa i södra Etiopien. Endast ca 50 % av Etiopiens befolkning är läskunnig och ute på landsbygden saknas skolor på många ställen. Flickor får ofta stanna hemma och hjälpa till i hushållet i stället för att gå i skolan. BarnSamariten arbetar för att alla lika värde och rätt till utbildning och ställer krav på att hälften av eleverna ska vara flickor. Skolan ligger på landsbygden och där går idag drygt 400 elever. Vårt bidrag täcker hälften av skolans alla utgifter.

Vi är glada att få vara med i utvecklingen när det gäller utbildning för den fattiga befolkningen på landsbygden. Utbildning ger människor en röst, en möjlighet att delta i samhällslivet, organisera sig, påverka och har stor betydelse för att på lång sikt minska fattigdomen i världen. Ett barn som får utbildning bryter ofta mönster av utanförskap och blir medveten om sina rättigheter. Vi tror på utbildning och genom utbildningsprojekten i Etiopien är vi med och skapar förutsättningar för en bättre framtid för de flickor och pojkar som får gå i skolan.

Alla elever får skolmaterial och skoluniform och de erbjuds regelbundna hälsokontroller. På landsbygden i Etiopien är det relativt vanligt att flickor blir bortgifta i tidig ålder. Ett sätt att motverka detta är om de får gå skolan, då blir föräldrarna medvetna om utbildningens fördelar för alla parter. Detta är ett långsiktigt arbete där BarnSamariten bryter gamla traditioner och gör folket medvetna om utbildningens stora betydelse. Många unga flickor går en hel annan framtid till mötes när de får möjlighet att gå i skolan.

Genom stödet till skolan är vi med och stödjer mål nr 4 i FN:s Agenda 2030 – God utbildning åt alla.



EKOLOGISK HÅLLBARHET

Minska vår klimatpåverkan

Miljöfrågorna är självklart viktiga i företaget då miljön handlar om vår framtid. Bilbranschen är särskilt utsatt i miljödebatten. Politiska beslut påverkar utveckling, inriktning och köpvilja och styrs genom skatter eller subventioner. Svenstigs Bil AB arbetar fortlöpande med miljöförbättringar inom det vi kan påverka. Vi har en miljöpolicy och strävar efter att ur ett miljösynpunkt riktigt beteende verka inom ramen för lönsamhet och effektivitet. Det innebär att vi agerar miljövänligt och arbetar med ständiga förbättringar inom vårt verksamhetsområde. Rätt teknik och metoder för att minimera utsläpp av skadliga ämnen är viktigt. Vi håller oss väl informerade om aktuella lagar och miljöfrågor för att kunna leva upp till de krav som ställs.

Under 2021 genomfördes en miljöutredning som sedan uppdaterats årligen. Denna utredning samt hållbarhetsrapporten ligger till grund för vårt miljöarbete. En röd tråd ska finnas mellan miljöaspekter kopplat till livscykelerspektiv och hållbarhetsarbete. 2022 gjordes energiartläggningar på samtliga våra fastigheter. Ett externt företag gjorde kartläggningen och tog fram förslag på förbättringsåtgärder.

Sedan många år är vi certifierade enligt ISO 14001 och bedriver i enhetlighet med det ett systematiskt arbete med miljöfrågor.



Förbättrad miljöprestanda på fordon

Alternativa bränslen

Våra generalagenter, VGS och Scania, arbetar båda mycket med alternativa bränslen. Volkswagen-koncernen satsar hårt på utveckling av el-bilar. Till 2028 ska inte mindre än 70 modeller ha introducerats på marknaden. Visionen är att Volkswagen ska vara helt CO₂ neutrala 2050 i enlighet med Parisavtalet. Under 2024 har våra Generalagenter fortsatt att introducera fler rena elbilar.

Scania har under lång tid arbetat med alternativa bränslen som gas, HVO, RME och har även en helt eldriven lastbil. Alla Scanias dieselmotorer är godkända för HVO, ingen anpassning behöver göras. För att kunna köra på RME behöver kunden beställa en RME-anpassad bil. Både HVO och RME ger stora reduktioner på CO₂-utsläpp. Svenstigs arbetar tillsammans med kunderna med målet att förbättra kundernas fordonsflotta och få ner deras klimatavtryck genom att de kör nyare och miljövänligare fordon.

Under 2024 har vi fortsatt vårt arbete med begagnade lastbilar på Scania. Vi ser en potential i verksamheten och har en säljare med fokus på begagnat och hyrverksamhet. Syftet med tjänsten är bland annat att våra kunder ska byta ut äldre lastbilar till nyare lastbilar tidigare än planerat för att kunna utnyttja bättre teknik med lägre förbrukning och alternativa bränslen. Vi får ett flöde med tidigarelagt inbyte och byte till ny teknik. Vi har fortsatt vår hyrverksamhet där kunder ges möjlighet att hyra lastbil, verksamheten har ökat i omfattning under 2024. Genom hyrverksamheten kan vi se till att lastbilarna används optimalt och de kunder som har begränsat behov av sin lastbil kan hyra istället för att köpa.



Introduktionen av elbilar har ställt nya krav på oss genom nya krav på service och reparationer men det har även ställt krav på vår elförsörjning. Vi har på våra anläggningar fortsatt investeringarna i elbilsladdare för att kunna möta efterfrågan på laddstationer för elbilar. 2024 kan vi se en minskning i försäljningen av elbilar till förmån för hybrider. Det borttagna elbilsstödet, höga elpriser och en osäker begagnatmarknad med sjunkande priser på elbilar är några av de faktorer som påverkat elbilsförsäljningen negativt.

Vi följer vilken miljöpåverkan de fordon vi säljer har och hur stor andel av våra sålda bilar som är rena elbilar, hybridbilar och bilar med traditionella bränslen. Vi har en bilpolicy för företagets egna bilar som stödjer en mer hållbar tjänstebilsflotta.

Försäljningsmix			
Personbilar	2024 Antal / %	2023 Antal / %	2022 Antal / %
Elbilar	316/31%	535/48%	454/40%
hybrider	418/41%	289/26%	280/25%
Övriga	296/28%	296/26%	626/35%

Tabell: Fördelning av vår personbilsförsäljning

Snittutsläpp CO ₂ / levererad bil	2024	2023	2022
Personbilar	85	66	84

Tabell: CO₂ utsläpp



Ansvarsfull resursanvändning

Vi strävar efter att minska vårt avfall genom att minimera slöseri, återanvända och återvinna det som går.

Avfall

Farligt avfall uppkommer i vår verksamhet (bland annat spillolja och airbags), men detta hämtas och tas om hand av extern avfallsentreprenör. Anteckningar kopplat till farligt avfall och transport av detta sköts via portal från avfallsentreprenör. Vi får bra sammanställningar från de företag som hanterar vårt avfall och vår återvinning vilket hjälper oss att följa och förbättra hanteringen av vårt avfall. Avloppsvattnet från våra verkstäder och biltvättar passerar en oljeavskiljare innan det går ut i spillvattennätet. Tvättvatten från hjultvätt, hämtas som emulsion farligt avfall för korrekt omhändertagande. 2022 genomfördes ett stort arbete där vår oljeavskiljare och hela ledningssystemet med brunnar, rännor och rör i Värnamo sågs över. Allt har dokumenterats och rutiner för underhåll har uppdaterats för att säkerställa en säker drift. Översynen av oljeavskiljaren och anläggningen i sin helhet innebär en ökad säkerhet och minskad risk för läckage av farliga ämen till omgivande natur och vattendrag.

Vi källsorterar vårt avfall och strävar efter att så mycket som möjligt ska återvinnas. Förbrukningsmaterial utgörs främst av hushålls- och toalettpapper till personalutrymmen, torkpapper till verkstäder och skrivpapper. I dagsläget ställs inga speciella miljörelaterade inköpskrav på förbrukningsmaterialet.

Kemikalier

Vi använder kemikalier i vår verksamhet, främst i våra verkstäder. Det handlar bland annat om rengöringsmedel, oljor, smörjmedel, färger, limmer och bromsvätskor. Totalt används drygt 600 olika kemikalier, varav ca 90 klassas som miljöfarliga och flertalet har någon typ av faromärkning. Hanteringen av kemikalierna måste skötas så att de inte kan skada de anställda eller miljön. Vi beaktar noga de försiktighetsåtgärder som kan vara av betydelse vid hanteringen, såsom tillgång till och användning av skyddsutrustning. Kemikalierregister och säkerhetsdatablad finns tillgängligt via webbtjänsten EcoOnline. Arbetet med kemikalier kopplat till EcoOnline har tyvärr inte haft någon betydande framfart under 2024. Nytt omtag tas under 2025 då vi tar hjälp av Würth med att reducera och ersätta kem. Arbetet med riskbedömning och registervård fortsätter under 2025.

Brandfarliga ämnen som spillolja och spolarvätska förvaras brandsäkert. Vi har tillstånd för förvaring av brandfarlig vara på de orter där det krävs. Vi försöker att hålla en så rimlig nivå som möjligt på kemikalier som vi använder med ett upplägg som är till nytta för vår verksamhet genom att förebygga risker.

Energieffektivisering av våra fastigheter

Energikartläggningar

Under 2022 gjordes energikartläggningar av samtliga våra fyra anläggningar. Enerikartläggningarna genomfördes av Industriell Laststyrning, ett konsultföretag inom området hållbar energianvändning med fokus på energikartläggning, energieffektivisering och utbildning. Syftet med energikartläggningarna var att se över vår energiförbrukning och samtidigt skapa förutsättningar att kontinuerligt förbättra vårt miljöarbete och minska den negativa miljöpåverkan driften av våra fastigheter har. Kartläggningarna gav oss bra inblick i hur vår energiförbrukning, både avseende el och fjärrvärme, fördelas i fastigheterna och verksamheten. Vi har även fått många bra åtgärdsförslag som vi systematiskt genomför.

Elförbrukning

Elen används främst till belysning och drift av maskiner, datorer och liknande. Vi använder bara fossilfri el som främst kommer från vattenkraft. I takt med att försäljningen av elbilar ökar kommer även vår förbrukning av el som drivmedel till våra bilar att öka. Detta ställer krav på elnätet både inom våra fastigheter och från kommunen. Vi har gjort en utredning kring vår elkapacitet för att säkerställa att kommunerna har möjlighet att förse oss med den kapacitet vi behöver. I dagsläget finns inget som indikerar att försörjningen från kommunen är en risk. 2023 bytte vi ut vår invändiga elcentral i fastigheten i Värnamo, ombyggnad av vår utvändiga elcentral är upphandlad 2024 och kommer utföras under 2025. Ombyggnaden kommer öka vår kapacitet och ge möjlighet till ytterligare laddare. Trots att vår försäljning av elbilar ökar och därmed även el till laddning ökar ser vi att vår totala elförbrukning minskar något. Ett bra bevis på att de energieffektiviseringar vi gjort ger resultat. I Smålandsstenar ser vi fock en ökning i förbrukning under 2024 vilket kommer av att vi börjat serva och ladda ellastbilar där.

Elförbrukning	2024	2023	2022
Värnamo	1 086 116 kWh	1 194 677 kWh	1 226 825 kWh
Gislaved	382 927 kWh	379 014 kWh	378 936 kWh
Smålandsstenar	211 842 kWh	178 824 kWh	178 782 kWh
Halmstad	269 011 kWh	270 610 kWh	276 594 kWh

Tabell: Elförbrukning per ort och år

Elförbrukning/m²	2024	2023	2022
Värnamo	114 kWh/m²	127 kWh/m²	129 kWh/m²
Gislaved	95 kWh/m²	94 kWh/m²	94 kWh/m²
Smålandsstenar	81 kWh/m²	68 kWh/m²	68 kWh/m²
Halmstad	95 kWh/m²	95 kWh/m²	97 kWh/m²

Tabell: Elförbrukning per m²

Uppvärmning

Våra fastigheter i Värnamo, Gislaved och Halmstad värms upp med fjärrvärme. Uppvärmningen var en central del i de energikartläggningar som gjordes under 2022. Temperaturer i lokalerna har setts över och justerats något nedåt på de flesta ställen. En översyn är gjord över vilka tider lokalerna värms så inte värmen är på mer än nödvändigt utanför arbetstid.

Uppvärmning	2024	2023	2022
Värnamo	700 880 kWh	731 420 kWh	707 630 kWh
Gislaved	332 301 kWh	295 120 kWh	306 414 kWh
Smålandsstenar	214 660 kWh	274 000 kWh	295 015 kWh
Halmstad	201 527 kWh	211 630 kWh	239 357 kWh

Tabell: Förbrukning fjärrvärme/gas per ort och år

Uppvärmning/m²	2024	2023	2022
Värnamo	74 kWh/m²	77 kWh/m²	75 kWh/m²
Gislaved	82 kWh/m²	73 kWh/m²	76 kWh/m²
Smålandsstenar	82 kWh/m²	105 kWh/m²	113kWh/m²
Halmstad	71 kWh/m²	74 kWh/m²	84 kWh/m²

Tabell: Förbrukning per m²

Solceller

2023 installerade Svenstigs solceller på två av taken på vår anläggning i Värnamo, taken till Audianläggning och rekond. Kapaciteten är 156 kW. Att investera i solceller är en hållbar investering och det ger oss möjlighet att få ner både våra kostnader och vår elförbrukning. Vi har redan idag grön el från vattenkraft men en övergång till solenergi är ännu bättre för klimatet. Solcellerna togs i bruk augusti 2023 varför 2023:s siffror ej är helår.

Solceller	2024	2023
Värnamo	91 210 kWh	12 440 kWh

Tabell: Producerad el per år

EKONOMISK HÅLLBARHET

Lönsamhet och affärsmässighet

Strategi 2025

Mot bakgrund av de stora förändringar som sker i bilbranschen har vi sedan flera år tillbaka intensifierat vårt strategiska arbete. Både styrelse och ledning har varit delaktiga i framtagandet av strategin som har rubriken "Strategi 2025". Ett omfattande analysarbete har gjorts, både av vår egen verksamhet och av omvärlden. Vi har tagit hjälp av utomstående aktörer för att vidga våra vyer och få nya infallsvinklar vilket har lett till många intressanta diskussioner kring aktuella frågor. Hur kommer bilbranschen se ut framåt? Vilka möjligheter finns och vilka hot ser vi? Vad behöver vi göra för att anpassa oss till de förändringar som kommer? Vad gör vi redan idag och vad måste vi förändra? Hur utvecklas vår lokala marknad?

Mycket tid har lagts på visionsarbete och vårt värdegrundsarbete har varit en del av strategiarbetet. Styrelsen började arbetet som sedan togs över av en strategigrupp som arbetade vidare och förädlade strategin tillsammans med ledningsgruppen. Tydliga mål framåt har definierats och handlingsplaner har kopplats till målen. Mål har satts på lönsamhet, hållbarhet, organisation, marknad och HR. Vår huvudstrategi är att vara nära våra kunder och den strategin genomsyrar samtliga mål.



Rapportering och uppföljning

Risktagning och hantering av risker är en naturlig del av all affärsverksamhet. Såväl strategival och daglig verksamhet som skeenden i omvärlden medför risker. Bedömning och hantering av risker, verktyg och policys för att bedöma risker och motverka dessa inom respektive riskområde, ingår som en integrerad del i Svenstigs verksamhet. Uppföljning och utvärdering av att den interna styrningen och kontrollen avseende den finansiella rapporteringen är ändamålsenlig och effektiv sker löpande av styrelse, Vd, företagsledning och inom finansavdelningen. Genom kontroller och analyser identifieras förbättrings- och utvecklingsmöjligheter.

Varje år upprättas en övergripande verksamhetsplan som innehåller både strategi, fokusområden och tillhörande handlingsplan. Varje avdelning upprättar en affärsplan för respektive verksamhetsområde med tillhörande budget. Styrelsen erhåller varje månad en rapport över den finansiella ställningen i jämförelse med både mot budget och föregående år. Uppföljning görs också av de mål som fastställts i bolagets verksamhetsplan.

För att alla anställda ska känna till och förstå Svenstigs riktlinjer och policys finns alla dokument skriftligen upprättade på bolagets Intranät där alla har tillgång till dokumenten. Under år 2022 lades det till riktlinjer för Uppförandekod med tillhörande antikorrupsionspolicy som ska ytterligare tydliggöra bolagets arbete i frågor som berör vårt förhållningssätt till våra interna och externa intressenter. Uppförandekoden har presenterats för alla medarbetare och ingår även i introduktionen för nyanställda. 2023 infördes en visuellblåsarpolicy med garanterad anonymitet.

Det finns en mängd rutiner och rapporter för att följa upp Svenstigs bokföring och verksamhet som tas fram och följs upp vecko- månads- kvartals- och årsvis. Varje år genomförs det revision av företagets räkenskaper och löpande förvaltning.

Svenstigs ledarfilosofi innebär för oss att översätta vision, affärsidé och riktlinjer till konkret handling inom respektive enheter. Ledarens roll är också att stå för moral och ärlighet, att löpande ge feedback och att se till att medarbetarna vet vad som förväntas av dem. Det årliga medarbetarsamtalet ger svar på hur väl vi lyckas med detta. Regelbundet sker även en medarbetarundersökning där det upprättas tydliga mål för utveckling av ledarskap, engagemang och ambassadörskap.



God affärsetik

För en långsiktig ekonomiskt hållbar verksamhet krävs en ansvarsfull drift av koncernen. Det betyder att kostnadseffektivitet, tillväxtmål, lönsamhet och hållbarhet måste gå hand i hand och också vara varandras förutsättningar. Våra värdeord, utifrån mål, vision och affärsidé, är Glädje, Engagemang och Ärlighet. I vår verksamhet förekommer bland annat marknadsrisker, likviditetsrisker och operativa risker som kan påverka upprätthållandet av långsiktig ekonomisk hållbarhet i bolaget. Det finns en tydlig koppling mellan värdeskapande och ett hållbart företagande. Genom att i samtliga led alltid verka för en god affärsetisk hållning och ett gott affärsmannaskap bygger vi förtroende med våra kunder. Det skapar förutsättningar för hållbara resultat och koncernens fortsatta framgång. I våra affärer agerar vi långsiktigt och lägger stor vikt vid att upprätta tydliga avtal som våra affärspartners kan känna sig trygga med.

Vi ska vara lönsamma, framgångsrika och hållbara socialt, etiskt, miljömässigt och finansiellt. Vår långsiktiga framgång som företag är kopplad till de sociala och miljömässiga utmaningarna. Genom att vi agerar hållbart resulterar det i bättre långsiktig ekonomisk hållbarhet. Tillsammans med våra anställda, leverantörer och våra kunder gör vi skillnad för samhället.

Anti korruption

Svenstigs följer alltid tillämpliga lagar och förordningar där vi är verksamma. Vi väljer de affärspartners som tillämpar liknande regler i etiska, sociala och miljörelaterade frågor som vi själva gör. Svenstigs förväntar sig att de aktörer som valt att samarbeta med oss ska följa de värden som vår policy uttrycker. Svenstigs medarbetare får inte ta emot mutor, erbjuda bestickning eller delta i någon form av korrupt affärsverksamhet. Vi avstår också från att ge och ta emot gåvor av mer än ett symboliskt värde och att delta i aktiviteter som kan påverka vår objektivitet vid affärsbeslut. Ingen anställd vid Svenstigs ska erbjuda, lämna, godkänna, begära, acceptera eller ta emot en muta, varken direkt eller indirekt. Ingen anställd hos Svenstigs ska gynna någon i förväntan om eller som en följd av en muta. En muta är en otillbörlig förmån, oavsett om det är en ekonomisk gåva eller annan förmån, när syftet är att uppmuntra till felaktiga beslut eller missbruk av en persons ställning.

Svenstigs väljer leverantörer på grundval av pris och önskvärd kvalitet. Vi ska göra klart för alla leverantörer att vi förväntar oss rättvis, aktiv och korruptionsfri konkurrens för att göra affärer med oss. Leverantörer av varor och tjänster ska utvärderas på grundval av i förväg fastställda kriterier för att identifiera, bedöma och avvärja riskerna för korruption och för att säkerställa att leverantören kommer att agera i enlighet med denna policy. Betalningar till en leverantör måste vara lämpliga, rimliga och försvarbara för legitima produkter eller tjänster enligt avtal.

Våra kunder erbjuds finansieringslösningar för leasing och avbetalning via Volkswagen Finans Sverige AB samt vårt eget finansbolag, Svenstigs Bilfinans AB. Innan vi går in i en affärsuppgörelse utförs alltid en kreditprövning av kund för att

säkerställa att kunden är lämpad att ingå finansieringsavtal med oss. Vi har som ambition att i så stor omfattning som möjligt begränsa användningen av kontanta betalningsmedel och på så sätt motverka att verksamheten utnyttjas som ett led i penningtvätt. Att tillhandahålla fordon via kontantköp innebär ökad risk genom de svårigheter att kontrollera pengarnas ursprung, som ibland kan förekomma. Genom en begränsad kontanthantering minskar vi även risken för rån och reducerar också våra hanteringskostnader.

Uppförandekod

Uppförandekoden togs fram under 2022 och uppförandekoden ingår som en del i introduktionsträffarna för nyanställda medarbetare.

Svenstigs uppförandekod har sitt ursprung i vår värdegrund och i våra värdeord: glädje, ärlighet och engagemang. Uppförandekoden och värdegrunden sammanfattar och beskriver hur vi ska vara mot varandra och hur vi vill uppfattas av våra kunder och samarbetspartners. Uppförandekoden har tagits fram för att förtydliga de värderingar som företaget har och hur vi ska förhålla oss till dem i vår vardag. Den fungerar som riktlinjer i vår vardag och är en hjälp att förhålla oss till olika frågor på ett sätt som skapar en bra arbetsmiljö och en bra upplevelse hos oss för våra kunder och affärspartners. Svenstigs har flera policys kring olika områden och de utgår från värdegrunden och uppförandekoden och ger ytterligare detaljer och vägledning i olika situationer.

Uppförandekoden bygger, förutom på vår värdegrund, även på internationellt överenskomna regler – främst de tio principerna i FN:s Global Compact. Enligt dessa ska alla företag upprätthålla ett antal grundläggande riktlinjer som avser mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, yttre miljö och korruption inom de ramar de kan påverka. Vi står också bakom ILO:s åtta kärnkonventioner som konkretiserar mänskliga rättigheter på arbetslivets område.



Värdegrundsarbete

Våra värderingar har alltid genomsyrat Svenstigs verksamhet och är viktiga i företaget. Under årens lopp har värdegrundsdokumenten uppdaterats och getts olika former men grundvärderingarna har alltid varit desamma. 2020 genomfördes ett omfattande arbete med värdegrunden när vi renodlade den och gav den en ny struktur som gör det lätt att komma ihåg och arbeta med. Värdegrunden är uppbyggd av flera nivåer. överst har vi våra värdeord, Glädje, Engagemang och Ärlighet. Det är stora ord som rymmer många tolkningar och innebörder. För att alla medarbetare på Svenstigs ska ha samma bild av vad vi menar med orden har vi brutit ner varje värdeord i tre underord som sen i sin tur förklaras både utifrån ett medarbetarperspektiv och ett kundperspektiv.

Workshops har genomförts vid flertal tillfällen med alla medarbetarna kring innebörden av värdegrunden. Anna Svenstig (ägare och styrelseordförande) och Mim Andersson (Vd) har lett arbetet med workshops där medarbetarna samlats på respektive anläggning för att i grupper diskutera värdegrundens innebörd. Målet är att alla ska förstå värdegrunden och att skapa ett gemensamt förhållningssätt till dess innebörd. Värdegrunden presenteras för alla nyanställda vid våra introduktionsträffar och finns med i kulturboken.

Kulturbok

2024 lanserade vi en kulturbok som delades ut till alla medarbetare. Kulturboken är tänkt att vara ett enkelt och lättillgängligt sätt för medarbetarna att snabbt hitta och ta till sig våra viktigaste styrdokument. Boken innehåller bland annat våra värderingar, vår vision och strategi, en kort historik, våra kundlöften och övrigt som vi vill att våra medarbetare ska känna till. Kulturboken kallar vi för "Vi är pricken över i:et". Tonen i boken är rolig och kortfattad för att vara en snabb-guide, alla dokument finns i sin helhet på företagets Intranät.



Goda kundrelationer och hög kvalitet

Goda relationer med våra kunder och ett gott anseende ger långsiktighet och hållbarhet. Genom hög kundnöjdhet, hög kvalitet och kundsäkerhet skapar vi trygghet för våra kunder.

Kundnöjdhet

Vår målsättning är att våra kunder ska vara nöjda med det arbete vi gör både inom verkstad och försäljning, att de ska få ett bra bemötande när de kontaktar oss, att kundupplevelsen ska vara något positivt. Nöjda kunder återkommer och är bra ambassadörer för vår verksamhet. Vi genomför kundundersökningar bland våra kunder, dels via våra generalagenter, CEM-ranking på personbilar och NKI på Scania. Vi gör även egna mätningar. Kunderna blir kontaktade och får svara på frågor kring hur de upplevde vårt bemötande, vår service och hur nöjda de är med besöket. Svaren dokumenteras och vi kan i detalj följa svarsfrekvens och utfall. Undersökningen ger oss möjlighet att kontakta de kunder som inte varit nöjda (om de inte valt att vara anonyma i undersökningen) och hjälper oss att förbättra våra processer och vårt mottagande av kunderna. Hög kundnöjdhet är väsentligt för oss och något vi följer och målsätter.

Resultaten följer vi noga och vi jämför oss med andra återförsäljare i landet. Målet är att vi ska ligga i den övre delen av rankingen vilket vi gör på nästan samtliga avdelningar. Vår höga kundnöjdhet är en av anledningarna till att vi vunnit flera priser som våra generalagenter delar ut. Vi är mycket stolta och glada för dessa utmärkelser som är ett bevis på att vi gör ett bra jobb och uppskattas av våra kunder och generalagenter. 2023 utsågs Svenstigs Halmstad till "Dealer of the year" vid Audi Awards vilket vi är mycket stolta över! Det är andra gången Halmstad vinner priset, första gången var 2019, Audi Värnamo har vunnit två gånger tidigare, 2013 och 2018. Både Audi Halmstad och Audi Värnamo var nominerade i flera klasser. Vi är glada över att vi under flera år varit nominerade och vunnit flera priser. Även VW har vunnit priset Dealer of the Year, det gjorde vi 2022 vilket vi är mycket stolta över.



Kundundersökning

Förutom de kundundersökningar som våra generalagenter gör åt oss genomför vi även egna kundundersökningar kring hur Svenstigs varumärke upplevs. Den senaste undersökningen genomfördes 2022 med webbenkäter och telefonintervjuer bland både privatpersoner och företag, bland både de som är kunder hos oss och de som inte är det idag. Frågeställningarna rörde sig om hur man handlar bil idag och hur man ser på bilaffären framåt, vad som är viktigt när man väljer bilhandlare och serviceställe, hur man samlar information inför bilköp samt vilket rykte Svenstigs har. Sammanfattningsvis har Svenstigs ett mycket gott rykte både hos privat- och företagskunder. Trevliga är ett uttryck som återkommer ofta. Ett annat vanligt uttryck är serviceorienterade. Svenstigs har en stark relation till sina kunder.

CRM HubSpot

I slutet av 2022 köptes ett CRM-system in vilket implementerades under 2023. Systemet ger oss mycket bättre förutsättningar att arbeta med och följa upp våra kundkontakter. HubSpot är en del av vår digitala kundresa där vi kan möta våra kunder i olika forum. Systemet ger oss även möjlighet att rikta vår marknadsföring bättre och ge våra kunder relevanta erbjudanden. Under 2024 har en organisation byggts upp och börjat arbeta med Hubspot med syfte att driva den digitala transformationen framåt och arbeta med mer riktad kommunikation till våra olika kundgrupper.



Hög kvalitet och kundsäkerhet

För oss på Svenstigs är det viktigt att våra kunder känner sig säkra och trygga med att vi gör ett bra jobb och att det finns en hög säkerhet i hanteringen av kundens bil. Nycklar till kundbilar och våra egna bilar förvaras i låsta skåp. Utanför våra öppettider kan kunden lämna in sin nyckel i speciella säkerhetsklassade nyckelinkast. Kundbilar som inte är hämtade förvaras innanför låsta grindar. Våra parkeringar och gårdar övervakas med kameror vilket ger en hög säkerhet kring hantering av kundens och våra egna bilar. Kamerorna är kopplade till bemannad kontrollfunktion och kan styras för att följa obehöriga personer. Det har gett bra resultat. Vi följer GDPR-lagstiftningen och kunduppgifter hanteras säkert utifrån lagens krav.

Våra verkstäder är auktoriserade för de märken vi säljer, servar och reparerar vilket betyder att det finns tydliga manualer och kravställningar på hur service och reparationer ska genomföras. Våra system ser till att inga moment missas och att allt görs enligt utarbetade rutiner. Vi har tillgång till support vid svåra ärenden och kan alltid ge kunden bra service med hög kvalitet.

Våra generalagenter genomför tester av våra verkstäder vilket hjälper oss att hålla en hög nivå. Vi genomför även egenkontroller på våra arbeten vid service och reparation för att säkerställa att allt är gjort på rätt sätt. Svenstigs Bil AB:s personbilsverkstäder är av MRF (Motormännens Riksförbund) Godkända bilverkstäder, det gäller våra personbilsverkstäder i Värnamo, Gislaved och Halmstad, samt vår skadebilsverkstad i Värnamo. Vårt skadecenter i Värnamo är även godkänd, kvalitetsssäkrad skadespecialist. Därtill har vi för Scaniasektorn och delar av personbilsverkstäderna ackreditering av den svenska myndigheten Swedac, avseende verkstadsmoment kopplat till fordonens säkerhet.

Externa kontroller genomförs av Dekra som gör stickprovskontroller på verkstäderna. Efter analys av resultaten vidtar vi åtgärder för ökad kvalitet och kundnöjdhet. Våra tekniker utbildas kontinuerligt vilket bidrar till en hög kompetensnivå och leder till hög kvalitet på våra arbeten.

ISO 9001:2015 och ISO 14001:2015:

Svenstigs Bil AB:s alla verksamheter innehar sedan många år tillbaka miljöcertifiering enligt ISO 14001:2015 som är en internationell standard avseende yttre miljö och åtaganden om ständig förbättring. Svenstigs Lastbilar innehar motsvarande certifikat, samt certifikat ISO 9001:2015 avseende kvalitet. Våra stabsfunktioner har certifikat för 9001:2015 och 14001:2015. Bilmärkenas motsvarighet avseende kvalitetskrav granskas av VGS, och avser en Partnerskapsrevision och partnerskapscertifikat gemensamt för berörda biltillverkningsfabriker, bilimportörer och återförsäljare. TüF Syd, München i Tyskland, är tillsynsorgan avseende Partnerrevisionen. ISO 9001 och 14001-revisionerna genomförs av RISE (Research Institutes of Sweden) som är ackrediterade av (den svenska myndigheten) Swedac. VGS revisionerna utförs av Partnerrevisor Volkswagen Group Sverige AB.

ACKREDITERING ENLIGT SS-EN ISO 17020:2012 OCH STAFS 2020:1

Vi har Ackreditering av Swedac, avseende SS-EN ISO 17020:2012 och för delar av våra verkstäder avseende att släcka 2:or från våra kunders fordonsbesiktningar.

KONTAKTUPPGIFTER

VÄRNAMO

Stenfalksvägen 8
331 41 Värnamo
0370-205 00

HALMSTAD

Olofsdalsvägen 47
302 41 Halmstad
035-76 66 600

GISLAVED

Hagagatan 11
332 35 Gislaved
0371-58 68 00

SMÅLANDSSTENAR

Norra Nissastigen 15
333 31 Smålandsstenar
0371-333 10

BEGAGNATCENTER HALMSTAD

Olofsdalsvägen 47a
302 41 Halmstad
035-76 77 640

KONTAKTPERSON:

Emil Gadd, ansvarig hållbarhet
emil.gadd@svenstigs.se

Läs mer om Svenstigs Bil AB och våra varumärken på svenstigs.se



Svenstigs