

swedol



Hållbarhetsredovisning 2012



Hållbarhetsredovisning

Hållbarhetsredovisningen beskriver de viktigaste aspekterna av Swedols påverkan och ansvarstagande i samhället och omfattar hela koncernen. Syftet är att redovisa hur Swedol arbetar för en hållbar utveckling samt hanterar omvärldens krav och förväntningar. Arbetet för en hållbar utveckling grundar sig bland annat på FN:s Global Compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

HÖJDPUNKTER/UTMÄRKELSER 2012

- ▶ Samtliga leverantörer från Asien har skrivit under uppförandekoden
- ▶ Byte till grön el. All inköpt el kommer till 100 procent från svensk vattenkraft
- ▶ Godkända som placeringsalternativ för etiska fonder
- ▶ Aktien inkluderad i indexet OMX GES Ethical Sweden
- ▶ Anslutning till Global Compact



VIKTIGA STEG MOT EN MER HÅLLBAR VERKSAMHET

Aldrig tidigare har väl området hållbarhet och hållbar utveckling varit så hett debatterat och omtalat som det har varit de senaste åren. Det hålls världsomspännande klimatkonferenser, släpps omfattande rapporter från olika forskare världen över och många verkar överens om att den globala uppvärmningen är ett verkligt hot. Men hållbarhet är mer än bara miljö, det är även etiskt och socialt ansvarstagande för interna och externa intressenter såsom medarbetare, kunder och leverantörer.

Att vi på Swedol försöker göra så mycket vi kan för att minska vårt avtryck på miljö och samhälle och samtidigt generera vinst för att möjliggöra hållbara investeringar i vår verksamhet ser jag som en självklarhet. Vi har under 2012 bytt elleverantör och köper nu endast grön el som produceras av svensk

vattenkraft. Vi har även anslutit oss till Global Compact för att tydliggöra vårt stöd för FN:s tio internationellt erkända affärsetiska principer, samt för att dela och byta erfarenheter med andra bolag som också strävar mot hållbart företagande.

Under året uppnåddes målet med att samtliga leverantörer från Asien ska underteckna uppförandekoden. Ett viktigt steg eftersom riskerna för eventuella brister är större i Asien än i övriga regioner Swedol handlar med enligt den riskkategorisering som har gjorts. Målet för 2013 är att samtliga betydande leverantörer i Sverige och Europa ska underteckna uppförandekoden. Arbetet med fabriksbesök och revisioner har fortsatt enligt plan och ytterligare revisioner har genomförts under året. För leverantörerna i Asien är målet att alla ska ha varit föremål för en revision innan utgången av 2014.

Vår största miljöpåverkan kommer från transporten av våra produkter, dels från infrakter från Asien och Europa, dels från transporten av produkterna ut till butik. Vi försöker hela tiden att föra dialog och påverka våra transportörer att utveckla hållbarare transportlösningar. Utvecklingen går framåt och många av dem driver hållbarhetsarbetet som en högt prioriterad fråga internt.

Som ett resultat av våra prioriteringar har vi under året ersatt en av våra tidigare transportörer med en transportör som kan erbjuda samtransporter med andra kunder för att öka fyllnadsgraden och därmed minska utsläppen per fraktad produkt. Det finns mycket kvar att göra inom detta område och det är en av våra största utmaningar. Målsättningen är att på lång sikt, om möjligt, minska nettoutsläppen av våra transporter. Att kunna minska utsläppen i relation till vår nettoomsättning är ett mål vi har satt upp på lite kortare sikt och det är jag fast beslutsam om att vi ska nå.

Markku Piippo, VD och koncernchef

OM REDOVISNINGEN

Hållbarhetsredovisningen beskriver Swedols inriktning, mål, resultat och åtgärder inom området och redovisas kalenderårsvis en gång per år i samband med årsredovisningen. Föregående års redovisning publicerades den 16 april 2012. Hållbarhetsredovisningen har upprättats enligt Global Reporting Initiatives (GRI) riktlinjer "Sustainability Reporting Guidelines 3.0" (G3). Swedol bedömer att redovisningen för 2012 uppfyller tillämpningsnivå C enligt GRI.

Väsentliga förändringar jämfört med tidigare år avseende exempelvis omfattning och mätmetoder för en indikator, samt effekten på redovisningen, upplyses om i anslutning till presentationen av den aktuella indikatorn.

Redovisningen omfattar koncernen Swedol AB och dess verksamheter inom inköp, lager, butik, distribution och kontor. Uppgifter för dotterbolagen Swedol Norge AS, Nima Maskinteknik AB samt Swedol Förvaltning AB innefattas då de är väsentliga för att förmedla en helhetsbild av Swedols hållbarhetsarbete. Samtlig produktion sker externt varför Swedol ej innehar något bestämmande eller betydande inflytande över de tillverkande enheterna. Swedol har emellertid ett utökat ansvar för de produkter som marknadsförs under egna varumärken/varunamn. Baserat på de förväntningar som har identifierats i dialogen med Swedols intressentgrupper har Swedol valt att i förekommande fall inkludera uppgifter gällande leverantörer av Swedols egna varumärken/varunamn, samt leverantörer från Asien.

barhetsgrupp. Hållbarhetsgruppen har under 2012 drivit frågor rörande leverantörsutvärdering och fabriksbesök, framtagning av kvantitativa målsättningar för hållbarhetsarbetet, genomförande av väsentlighetsanalys för prioritering av fokusområden samt anslutning till Global Compact.

Tillämpningen av GRI:s riktlinjer innebär en bredare rapportering av Swedols verksamhet vilket ökar möjligheterna att uppmärksamma förbättringsområden med effektiviseringspotential inom företaget. Hållbarhetsgruppen ser årligen över tillämpade indikatorers lämplighet samt om ytterligare indikatorer ska tillämpas. För 2012 har en ny indikator för ekonomi tillämpats, EC 7 – Rutiner för lokalanställning och andelen av ledande befattningshavare som anställts lokalt där organisationen har betydande verksamhet. Swedols ambition med hållbarhetsarbetet är att för- ena hållbar utveckling med företagets affärsmässiga utveckling.

STYRPROCESSER OCH STYRDOKUMENT

Det är Swedols styrelse som avger hållbarhetsredovisningen samt åläggs att följa upp företagets arbete med hållbarhetsfrågor. Framtagning av rutiner för kontroll och uppföljning inom området för hållbarhet är ett ständigt pågående arbete. I dagsläget består styrdokumentet i första hand av Swedols uppförandekod, personalhandbok, inköpsbok, systematisk arbetsmiljöhandbok, butikshandbok samt policyer för bland annat inköp, försäljning, jämställdhet och mångfald samt miljö.

HÅLLBARHETSGRUPPENS ARBETE

Swedol fortsätter sin satsning mot ett mer hållbart företagande och ansvaret för att driva utvecklingen framåt har Swedols håll-

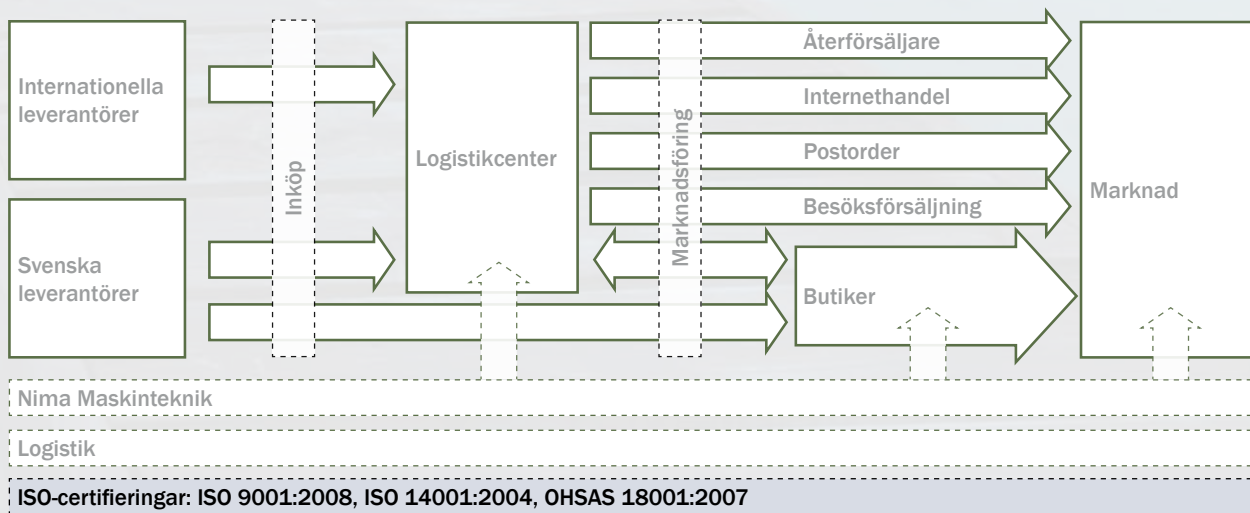
HÅLLBARHET I AFFÄRSMODELLEN

Riktlinjer och ansvar vid inköp: uppförandekod, inköbspolicy, inköpsbok, miljöpolicy, etikpolicy, kvalitetsprövning via Sveriges tekniska forskningsinstitut, CTC, Centexbell, FIOH.

Riktlinjer och ansvar i logistikcenter och butik: personalhandbok, etikpolicy, arbetsmiljöpolicy, miljöpolicy, IT-policy, butikshandbok, kommunikationspolicy, hållbarhetspolicy, jämställdhet och mångfaldspolicy.

Riktlinjer och ansvar inför kund: försäljningspolicy, kommunikationspolicy, etikpolicy.

Riktlinjer och ansvar för produktanvändning: kvalitetspolicy, efterlevnad enligt RoHS, REACH, WEEE, REPA, Elkretsen, Naturvårdsverket, Kemikalieinspektionen.

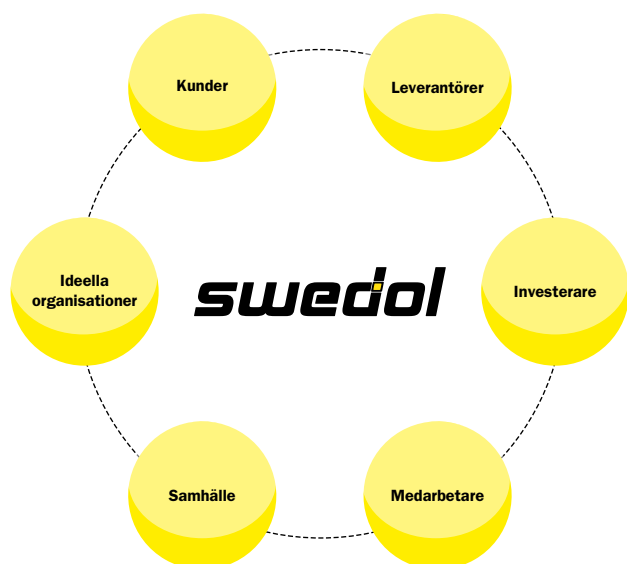


Lyhördhet är en förutsättning för tillväxt

Hållbarhetsarbetet bidrar till en ökad transparens av Swedol och driver företaget att löpande anpassa sig efter en skiftande omvärld där lagar, regler och förväntningar hela tiden förändras. Att föra en dialog med intressenterna är en viktig del i denna utveckling och anpassning. Dialogen med de olika intressentgrupperna möjliggör identifiering av viktiga områden som Swedol bör prioritera att arbeta med.

ÖPPNA FÖR DIALOG

Swedol har identifierat ett flertal intressentgrupper i sin omvärld varav kunder, medarbetare, leverantörer och investerare är de intressenter vars inverkan och förväntningar har betraktats som mest väsentliga. Swedol för även dialoger med myndigheter och olika typer av ideella organisationer. Swedol är givetvis öppna för konstruktiva dialoger med andra grupper, aktörer och individer.



Kunder

Den viktigaste kontakten med kunderna är den som sker dagligen i Swedols butiker. I servicemötet kan Swedol föra en direkt dialog med kunderna och får möjlighet att tillvarata deras åsikter och förväntningar på företaget.

Swedol genomför årligen en NKI-undersökning för att vidareutveckla dialogen med kunderna och därmed möjliggöra utveckling av verksamheten till förmån för kunderna. I den föregående undersökningen framkom att kunderna valde Swedol för det breda sortimentet, den höga kvaliteten samt de konkurrenskraftiga priserna. Ett område som kunderna ansåg behövde förbättras var användarvänligheten i internethandeln. En del i den åtgärdsplan som togs fram var därför att stärka verksamheten med ytterligare kompetens inom webben i allmänhet och internet-handeln i synnerhet. I slutet av 2012 har därför en webbmaster rekryterats med målet att under 2013 lansera en mer användarvänlig version av internethandeln. Läs mer om årets NKI-undersökning på sidan 44.

Medarbetare

Dialogen med medarbetarna sker genom årliga utvecklingssamtal med respektive medarbetare. På dessa möten diskuteras medarbetarens mål, arbetsuppgifter, arbetssituation och utvecklingsbehov samt att medarbetaren får återkoppling på sin roll från sin chef.

För att uppnå en tätare dialog hålls vecko- och/eller månadsmöten på de olika avdelningarna och i butikerna. På mötena informeras medarbetarna om produktuppdateringar, kampanjer och andra initiativ från företagsledningen. Mötena är också ett forum för att fånga upp medarbetarnas idéer och förslag till förbättringar i verksamheten. För att säkerställa att information från företagsledningen når ut till alla butiksanställda har varje butik en anslagstavla där all viktig information presenteras. Det är varje anställds skyldighet att tillgodogöra sig informationen.

En NMI-undersökning genomförs vartannat år som komplement till övriga kommunikationsforum med medarbetarna. Under hösten 2012 genomfördes en ny NMI-undersökning för att återigen fånga upp medarbetarnas åsikter, samt ge dem möjlighet att påverka sin arbetsmiljö. Undersökningen hade en hög svarsfrekvens vilket tyder på engagemang och att medarbetarna är måna om att föra fram sina åsikter. Resultaten visade att medarbetarna är motiverade och känner stolthet över att ha Swedol som arbetsgivare och ser Swedol som en arbetsplats som präglas av mångfald, jämställdhet och respekt. Flera medarbetare känner dock att det fortsatt finns brister i kommunikationen mellan ledning och anställda samt att hanteringen av konflikter kan förbättras. De önskar även fler möjligheter till kompetensutveckling och uppföljning. Under våren 2013 utarbetas åtgärdsplaner tillsammans med medarbetarna för varje enskild avdelning. Syftet är att fånga respektive anställds arbetsplats och det förbättringsområdet som finns i medarbetarens direkta arbetsmiljö.

Leverantörer

En övervägande del av Swedols befintliga varuleverantörer har skrivit under en uppförandekod som fastställer ramar för deras verksamhet inom mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljö- och socialt ansvar samt att leverantören är öppen för insyn.

Uppförandekoden, som Swedol tog fram under 2010, baseras bland annat på FN:s Global Compact samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Under 2012 har Swedol anslutit sig till Global Compact och därmed åtagit sig att tydligare verka för att företaget och företagets intressenter arbetar enligt Global Compacts tio principer för mänskliga rättigheter, miljö, arbetsrätt och antikorrupcion.

Swedol har som målsättning att regelbundet besöka betydande leverantörer och deras fabriker. Besökens främsta syfte är att, vid behov, stödja leverantörerna i att utveckla verksam-

hetens sociala ansvar och minska dess miljömässiga avtryck. Målsättningen är att leverantören ska förse Swedol med produkter som håller en jämn och hög kvalitet, något som resulterar i ett minimalt antal reklamationer.

Under 2012 gjordes ett flertal fabriksbesök hos leverantörer och tack vare detta arbete har nu samtliga leverantörer i Asien undertecknat uppförandekoden. Målet för 2013 är att samtliga betydande leverantörer i Sverige och Europa ska underteckna uppförandekoden. För leverantörerna i Asien är målet att alla ska ha varit föremål för en revision innan utgången av 2014.

Investerare

Att föra en dialog med ägare, potentiella investerare och analytiker är en viktig del i relationen till aktiemarknaden. Swedols ambition är att ge en korrekt bild av koncernen ur ett hållbarhetsperspektiv.

Via bland annat analytikerträffar och Swedols webbplats informeras aktieägare, investerare och analytiker om koncernens ekonomi, miljöansvar och sociala frågor. Swedol kommunicerar även information kring företagets utveckling och finansiella situation genom delårsrapporter, årsredovisning samt pressmeddelanden i enlighet med marknadsplatsens regelverk. Vid koncernens årsstämma har aktieägarna möjlighet att ställa frågor till styrelsen och företagsledningen. Swedol har under året haft separata möten med etiska institutionella investerare. Mötena är en viktig dialog för Swedol eftersom investerarna identifierar styrkor och svagheter i företaget och dess aktie och genom dessa möten får möjlighet att förmedla vad de tycker att Swedol bör utveckla och fokusera på.

Samhälle

Swedol är aktivt inom ett flertal organisationer och nätverk, exempelvis Global Compact, Svensk Handel, Hovedorganisasjonen Virke och Svenska HR-nätverket, vilka tar upp frågor inom sam-

hälle, näringsliv, ekonomi, miljö och hållbar utveckling. Genom aktivt deltagande i olika organisationer och nätverk får Swedols representanter möjlighet att interagera med branschkollegor, myndighetsföreträdare, forskare och olika intresseorganisationer. Detta bidrar starkt till den intressentdialog som kontinuerligt sker och ger i sin tur Swedol god insikt om och förståelse för vad olika intressenter uppfattar som viktiga frågor.

I samråd med lokala, regionala och nationella tillsynsmyndigheter arbetar Swedol aktivt för att ytterligare minska utsläpp, förbättra arbetsmiljön samt minska produktens påverkan på det omgivande samhället under sin livscykel. Med hjälp av Previa har exempelvis en revision av arbetsmiljön i butik genomförts för att säkerställa att varans väg från kaj till kassa sker med minsta möjliga negativa påverkan på arbetsmiljön. Syftet är även att skapa en rutin och riktlinje för samtliga butiker inom koncernen.

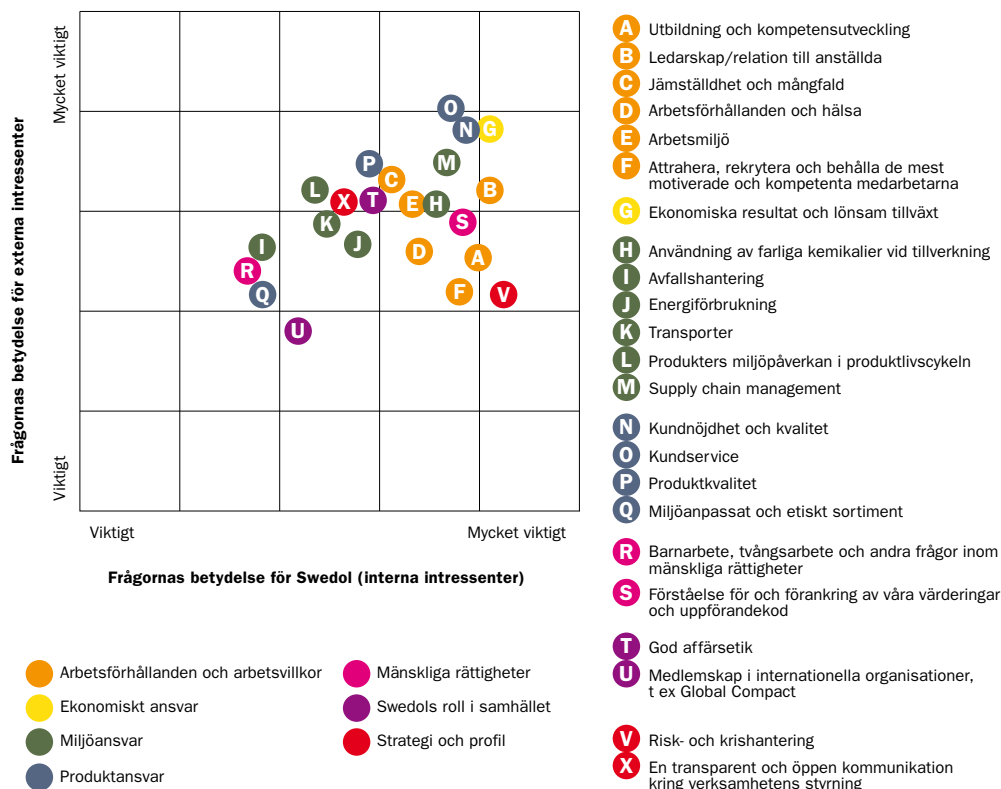
IDENTIFIERADE OCH PRIORITERADE FRÅGOR

Väsentlighetsanalysen är ett av flera verktyg för att undersöka externa och interna intressenters åsikter om vilka hållbarhetsaspekter som är mest väsentliga för Swedol att arbeta med och att redovisa.

I analysen har Swedol utvärderat vilka områden och frågor som skulle kunna ingå i en hållbarhetsredovisning. De valda områdena stöds till stor del av Swedols uppförandekod, FN:s Global Compact och GRI:s vägledning. Utifrån återkoppling i intressentdialoger och omvärldsbevakning har ämnena analyserats för att bedöma hur stor vikt intressenterna fäster vid dem och hur de bör prioriteras för rapportering.

Högt prioriterade ämnen från såväl ett externt perspektiv som från ett internt perspektiv har under 2012 varit ekonomiska resultat och lönsam tillväxt, kundservice och kundnöjdhet, ledarskap och relationen till anställda, utbildning och kompetensutveckling samt supply chain management.

VÄSENTLIGHETSANALYS



Informationen i hållbarhetsredovisningen ska omfatta de områden och indikatorer som speglar Swedols viktigaste ekonomiska, miljömässiga och sociala påverkan, men också områden och indikatorer som i väsentlig grad kan påverka intressenternas bedömningar och beslut.

Miljön är en naturlig del av verksamheten

Miljöarbetet utgör en betydande del av Swedols arbete med att skapa en effektiv värdekedja för att förse Swedols kunder med ett högkvalitativt och hållbart produktsortiment. I det dagliga arbetet integreras miljöaspekter i såväl inköp, logistik, butiksdrift som avfallshantering.

PRIORITERADE OMRÅDEN

De områden som är prioriterade för Swedol ur miljösynpunkt är transporter, energiförbrukning samt att de produkter som säljs håller en godtagbar nivå ur miljösynpunkt.

Miljöeffektiva transporter

Effektiv logistik är en central del i Swedols verksamhet för att öka lönsamheten samt minska miljöpåverkan. Swedol för dialoger med leverantörerna för att försöka påverka dem i positiv riktning ur miljösynpunkt. Ibland är det dock svårt som en relativt liten aktör att påverka en stor leverantör, men dialogen är lika viktig oavsett. Utöver detta arbetar Swedol löpande med att utveckla och förbättra transporterna ur miljösynpunkt inom de områden där Swedol kan påverka. Ett exempel är att uppnå maximal fyllnadsgrad i transporter med exempelvis lastbil och båt. Därutöver har Swedol sedan tidigare investerat i programvara för logistik för ett effektivare varuflöde. Logistikcentrets strategiska position ger optimal geografisk närhet till företagets butiker och därigenom minsta möjliga miljöpåverkan. Det nya logistikcentrets stora lagringskapacitet möjliggör gemensamma beställningar för samtliga butiker i en och samma transport, istället för, som tidigare, enskilda beställningar och transporter för respektive butik. Det främjar miljön och effektiviserar logistiken.

Internationella transporter

En stor del av Swedols produkter, cirka 35 procent av försäljningsvärdet, importeras från Asien och Europa. För Swedol är därför minskade utsläpp i samband med transporter av stor betydelse för att utveckla verksamheten i en hållbar riktning. För att minimera miljöpåverkan för dessa transporter sker majoriteten av dem med båt eller tåg. Swedol har under året upphandlat en ny leverantör för dessa transporter av både ekonomiska och miljömässiga skäl. Den nya leverantören fraktar godset i en ur miljösynpunkt optimerad hastighet. De erbjuder även Less-Container-Load vilket innebär att Swedol kan dela en container med andra kunder för att nå optimal fyllnadsgrad vilket också är positivt för miljön. Uppföljningen av utsläppen möjliggör målformulering i kombination med årlig uppföljning samt framtagning av strategier för att minska utsläppen på sikt.

Nationella transporter

Transporter inom Sverige sker nästan uteslutande med Poståkeriet. Ambitionen hos Poståkeriet är att erbjuda resurs-effektiva logistiklösningar som har minsta möjliga negativa påverkan på miljön. Poståkeriet har under året uppdaterat delar av fordonsparken till mer miljövänliga elhybridlastbilar, utbildat förare för ett hållbarare körsätt samt infört reducerad maxhastighet på de nya lastbilar som köps in för minska miljöbelastningen. De utsläpp som sker till följd av Poståkeriets transporter av Swedols varor uppgick under 2012 till 547 ton CO₂-ekvivalenter (år 2011 501 ton). Att koncentrera transporterna hos en leverantör ökar

Swedols inflytande hos denna leverantör avseende krav på hållbara transporter.

Resor i tjänsten

Det mest hållbara resandet är att inte resa alls. Med det menas exempelvis att fysiska möten ska, när så är möjligt, väljas bort till förmån för exempelvis telefon- och webbmöten. Förutom positiva effekter ur miljösynpunkt minskar även resekostnader och tidsåtgången för möten. Men de gånger resan inte går att undvika ska resan ske på ett hållbart och effektivt sätt. Swedols respolicy reglerar hur resor i tjänsten bör genomföras. Policyn syftar till att successivt styra användningen av personresor i tjänsten mot minskad miljöpåverkan, kostnadseffektivitet och trafiksäkerhet. Tjänsteresor ska planeras och genomföras så att påverkan på den yttre miljön minimeras. Detta innebär till exempel att tåg ska premieras före både flyg och bil. Swedol ser löpande över företagets tjänstebilar och i dagsläget släpper majoriteten av dem ut mindre än 150 g CO₂/km.

MINSKAD MILJÖPÅVERKAN FRÅN ENERGIFÖBRUKNING

100 procent svensk vattenkraft

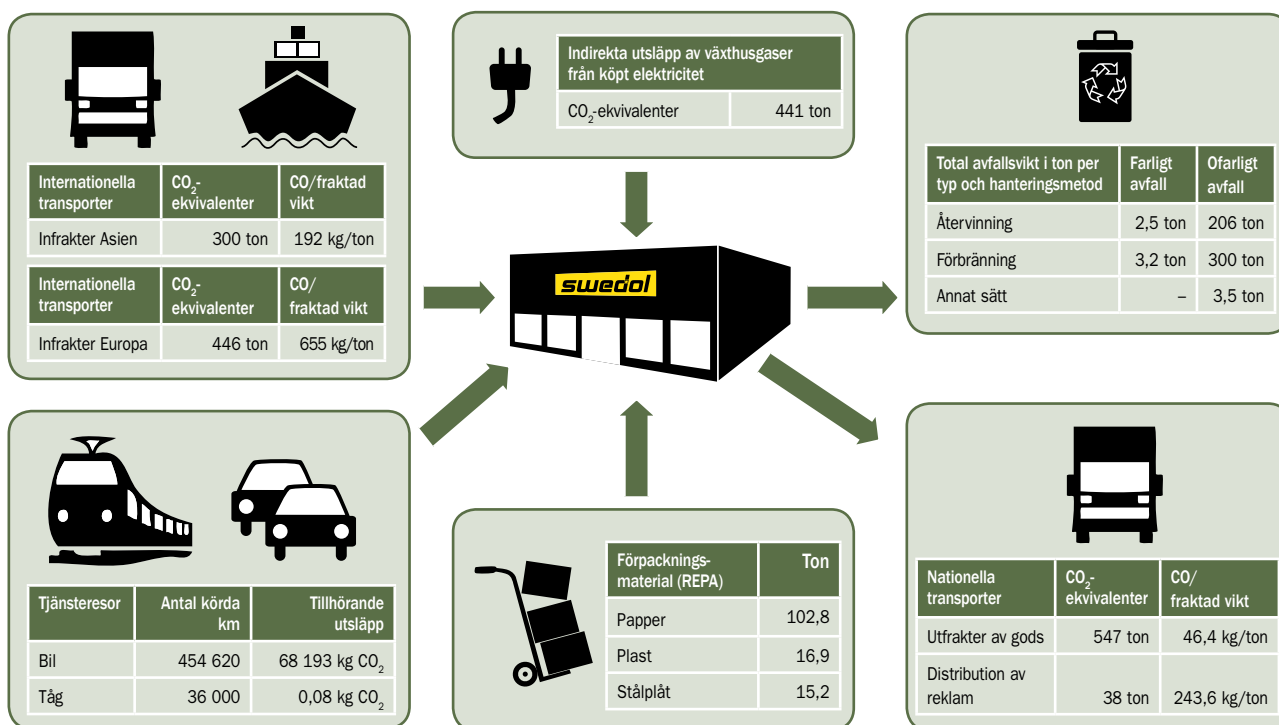
Swedol bedriver handel och har ingen energikrävande tillverkning. Swedols egna verksamhet är därmed endast associerad med indirekt energianvändning. Större delen av Swedols energibehov kommer från uppvärmning och belysning i butikerna och logistikcentret. Riktlinjerna i koncernen är att alla ska hushålla med råvaror och energi och utnyttja möjligheter till återanvändning och återvinning. Under 2012 har övergången till den nya leverantören Elkraft Sverige AB slutförts. Swedol köper enbart el som kommer från 100 procent svensk vattenkraft, vilket innebär att CO₂-utsläppen från inköpt el framöver kommer vara mycket små. Den nya leverantören kommer även att kartlägga förbrukning per kvadratmeter för samtliga butiker och logistikcentret samt kontrollera att alla enheter har rätt storlek på huvudsäkring. Detta utgör sedan grunden för möjligheten att mäta och jämföra de olika butikerna och utföra energiförbättringar på varje enskild enhet där detta är möjligt.

Energieffektivt nytt logistikcenter

Det nya logistikcentret är utrustat med systemet Ecopilot. Systemet styr byggnadens värme-, ventilations- och kylsystem och trimmar samverkan mellan byggnadens olika system för att minimera energianvändning och utsläpp av växthusgaser. Genom att ta hänsyn till reala faktorer i form av inomhustemperatur, luftkvalitet, väderprognoser och termisk lagringsförmåga kan energieffektiviseringar på 25–50 procent uppnås. En annan positiv effekt är ett förbättrat inomhusklimat.

Hållbara inköp

Swedols inköpsorganisation arbetar aktivt med att hitta produkter med hög kvalitet, rätt pris samt att de tillverkats på ett miljö-



vänligt sätt. Swedols inköp sker med utgångspunkt i företagets inköbspolicy och inköphandbok där hållbara villkor och riktlinjer är en viktig del. En förutsättning för att etablera ett samarbete är att leverantören skriver under och lever upp till Swedols uppförandekod, vilken bland annat specificerar att företagets leverantörer förväntas ta ansvar vad gäller att bidra till en hållbar utveckling av miljön. Samtliga leverantörer ska följa alla miljölagar och miljöbestämmelser som är tillämpliga i respektive land. En särskilt viktig fråga är hur tillverkningen av Swedols egna varumärken/varunamn påverkar närmiljön kring respektive fabrik. För att kontrollera att leverantörer följer kraven genomförs regelbundna leverantörsutvärderingar vid fabriksbesök där Swedols produktchefer och leverantörers fabriksansvariga medverkar (Läs mer om Swedols arbete med leverantörsutvärdering på sidan 46).

Ansvarfull marknadsföring

Swedol ger varje år ut en produktkatalog som distribueras via butik samt via post till kunderna. För att minska miljöpåverkan har katalogen sedan flera år tillbaka tryckts på miljövänligt papper. Som ett ytterligare led i miljöarbetet har Swedol beslutat att, från och med februari 2012, byta till ett svenskt papper på kampanjbladet Swedolbladet för att på så vis få minskad miljöpåverkan då pappret endast fraktas inom Sverige. Tryckerierna som används är ISO-certifierade avseende miljö och kvalitet samt Svanenlicensierade. Swedol strävar alltid efter att välja etablerade tryckerier med ett dokumenterat och ansvarstagande miljöarbete. För att ytterligare utveckla marknadsföringen ur ett etiskt och ansvarsfullt perspektiv har Swedol under 2012 uppdaterat policyer och riktlinjer för marknadsföring i enlighet med ICC:s riktlinjer för reklam och marknadskommunikation.

Förbättrad avfallshantering

Swedol anlitar endast etablerade entreprenörer som kan rapportera insamlade avfallsmängder i vikt och volym samt hur mycket som kommer kunna återvinnas. En stor del av avfallet uppstår vid inleverans till logistikcentret, och där fortgår arbetet i samma anda som tidigare, det vill säga full källsortering. På det nya logistikcentret sker all orderhantering och plock helt papperslöst via det nya röststyrda plocksystemet, vilket också gynnar miljön.

Genom företagets återvinning har Swedol minskat utsläppen av växthusgaser under 2012 med motsvarande 188 (207 ton)

ton CO₂. Minskningen av avfall jämfört med föregående år beror främst på smartare förpackningar och emballage. Fördelningen av farligt respektive ofarligt avfall redovisas i tabellen ovan över total avfallsmängd som produceras av verksamheten.

Höga krav på producenter av förpackningar

Swedol ställer krav på att samtliga leverantörer och samarbetspartners ska använda miljövänliga förpackningar som ska påverka vår miljö så lite som möjligt. Förpackningarna ska vara såväl återvinnings- som förnyelsebara. Förpackningarna ska även i största möjliga mån tillverkas av sådana råvaror som är biologiskt nedbrytbara, för att inte utgöra ett hot mot en hållbar miljö.

Effektivare processer till förmån för miljön

Swedols verksamhet är miljöcertifierad enligt ISO 14001:2004. ISO är ett ledningssystem för hur företaget kan maximera kvaliteten och minimera negativ miljöpåverkan. ISO-standarderna kräver att det certifierade företaget använder gällande standard för att kontinuerligt förbättra sin verksamhet avseende miljöstyrning. Denna styrning är ett arbete som får allt större betydelse till följd av företagets expansion och när Swedol köper och säljer större volymer kan företaget dessutom ställa högre krav på leverantörer avseende hållbart företagande. Ett närmare samarbete med utvalda leverantörer, god planering samt uppföljning avseende historiska inköp möjliggör optimerade leveranser och en minimering av verksamhetens miljöpåverkan. Swedol arbetar löpande med nya åtgärder för att minimera miljöpåverkan. De flesta av dessa initiativ ses på sikt som kostnadsbesparande åtgärder för företaget.

MILJÖINITIATIV GER RESULTAT

Under 2012 har Swedols verksamhet genererat direkta och indirekta utsläpp av CO₂-ekvivalenter uppgående till 1 840 ton. De totala utsläppen har påverkats positivt av minskade utsläpp från internationella transporter från Asien, vilka har mer än halverats under året. Utsläppen har dock påverkats negativt jämfört med föregående års redovisning, där underlaget från Swedols tidigare elleverantör baserades på en mätmetod som visade orimligt låga utsläpp från energiförbrukning. Swedols nya elleverantör har möjlighet att tillhandahålla fullständigt och tillförlitligt underlag, vilket också var en av anledningarna till bytet av leverantör.

Vår viktigaste tillgång

Att ge medarbetarna möjlighet till inflytande, utveckling och sociala kontakter skapar en attraktiv arbetsplats. Genom att värna om arbetsmiljön och villkoren i övrigt på arbetsplatsen ökar trivselen bland medarbetarna och därmed möjligheten att Swedol får behålla kompetenta medarbetare. Det ökar även möjligheterna att knyta till sig framtida viktiga kompetenser till företaget.

Kompetens och utbildning för framtiden

Swedol har som ambition att alla anställda ska ges möjlighet till inflytande, utveckling och sociala kontakter. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Swedol rekrytera och utveckla kompetent arbetskraft som känner stolthet över sin arbetsplats och vill stanna kvar i företaget. Rekrytering av medarbetare till nya butiker sker lokalt, men administreras centralt, ett koncept som visat sig vara framgångsrikt. Rekrytering av rätt butikschefer är en viktig framgångsfaktor vid varje nyetablering då cheferna har ansvar för att leda och motivera personalen lokalt. Samtliga högsta beslutsfattare i Sverige respektive Norge är lokalt rekryterade och medborgare i sitt respektive anställningsland. Genom att rekrytera personal på en lokal eller regional nivå kan Swedol även tillvarata medarbetarnas kunskap och erfarenheter från den lokala marknaden. Under 2013 är ambitionen att utveckla en koncerngemensam introduktionsutbildning som alla nyanställda på Swedol ska genomgå. Utbildningen ska fokusera på Swedols grundläggande värderingar och rutiner. En gemensam värdegrund med tydliga mål skapar samhörighetskänsla och engagemang samtidigt som respektive medarbetare får djupare kunskap om Swedol och vad företaget står för.

Medarbetarna får möjlighet till löpande vidareutbildning inom sina respektive tjänsteområden och det åligger varje enskild chef med personalansvar att tillgodose att medarbetarna erbjuds tillfällen för kompetensutveckling. Vidare har varje medarbetare ett ansvar att upplysa sin närmaste chef om aktuella och lämpliga utbildningar som kan bidra till att driva såväl den enskilde individen som organisationen framåt.

Under året har samtliga butiksanställda under två dagar genomgått utbildningen "Säljande butik" i samarbete med entreprenörshögskolan. De anställda har vidareutbildats i varuexpnering och andra arbetsuppgifter som på sikt ska öka butikens försäljning och göra det enklare för Swedols kunder att hitta attraktiva varor och kampanjerbjudanden. Butikscheferna i Sverige har även genomgått en utbildning i ett schemaplaneringssystem



och arbetsrätt. Syftet med det nya schemaplaneringssystemet är att effektivisera och underlätta bemanningen. Under 2013 kommer även de norska butikerna att inkluderas i systemet och de norska butikscheferna får genomgå liknande utbildning. Ett nytt kassasystem har börjat att implementeras i butikerna och anställda i berörda butiker har fått utbildning i systemet.

Säljarna i butik och Swedols utesäljare får, utöver intern utbildning, produktutbildning av leverantörerna för att kunna ge kunden bästa möjliga råd och service. Under året har Swedol även infört

UTBILDNINGSTIMMAR 2012

Avdelning (antal medarbetare)	Försäljning (464)	Lager (67)	Administration (60)	Ledning (7)	Totalt (598)
Säkerhet och kravutbildning	403	14	28,5	60	505,5
Produktutbildning	1 730	32	42	23	1 827
Service- och reparationsutbildning	39	0	0	0	39
Säljutbildning	2 983	0	12	18	3 013
Ledarskapsutbildning	651	6	48	3	708
Datautbildning	44	342	32	0	418
Facklig utbildning	3,5	256	0	0	259,5
Annan utbildning	216	0	39	24	279
Utbildning i mänskliga rättigheter och korruption	25	0	11	11	47
Totalt antal utbildningstimmar	6 094,5	650	212,5	139	7 096
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd	13,1	9,7	3,5	19,9	11,9

MEDARBETARE	Sverige	Norge	Totalt
Tillsvidare Heltid	398	39	435
Tillsvidare Deltid	52	0	52
Totalt tillsvidareanställda	450	39	489
<i>varav kvinnor</i>	<i>105</i>	<i>9</i>	<i>114</i>
Visstidsanställda Heltid	42	2	44
Visstidsanställda Deltid	55	10	65
Totalt visstidsanställda	97	12	109
<i>varav kvinnor</i>	<i>34</i>	<i>2</i>	<i>36</i>
Totalt antal medarbetare, personer	547	51	598
<i>varav kvinnor</i>	<i>139</i>	<i>11</i>	<i>150</i>
Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster*	457	41	498
Inhyrd personal	11	0	1

*Heltidstjänst definieras som en årsarbetstid på 2080 timmar. Beräkningen omfattar alla tillsvidareanställda heltid och deltid, samt alla allmän visstid.

en spetskompetensutbildning för de anställda som ansvarar för strategiskt utvalda leverantörers sortiment i butikerna. Tanken är att dessa personer ska utbilda sina kollegor och ytterligare stärka kompetensen och produktkunskapen. Truckförarna på lagret genomgår löpande förarutbildningar i så kallad Ecodrivning för att effektivisera truckanvändningen samt minska slitage och servicekostnader.

Lika villkor för alla

Swedol arbetar för att ha en så jämn könsfördelning som möjligt genom hela företaget. Grunden i Swedols jämställdhetsarbete är lika villkor mellan kvinnor och män samt att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Swedols jämställdhetsarbete har sammanställts i en koncernövergripande policy. För den löpande tillsynen av jämställdhet och mångfald inom koncernen ansvarar varje chef med personalansvar. Beslut som rör mer övergripande åtgärder tas i ledningsgruppen. Styrelsen gör varje år en översyn över företagets jämställdhet och mångfaldspolicy och Swedols VD ansvarar mot styrelsen och organisationen för att jämställdhetsarbetet drivs på en god nivå i företaget.

Swedol har en stark och varaktig relation till företagets anställda som bygger på ömsesidig respekt människor emellan. Swedol strävar efter att ge alla lika möjligheter, oavsett kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, religion eller annan trosuppfattning. Det löpande arbetet för ökad jämställdhet och mångfald sker bland annat via rekrytering av medarbetare. Swedol ska alltid vara en attraktiv arbetsplats för såväl män som kvinnor. Under de senaste åren har jämställdheten mellan kvinnor och män förbättrats och Swedols målsättning är att minst en av fem anställda i varje nyöppnad butik ska vara kvinna. Under året har Swedol överträffat målsättningen i fyra av sex öppnade butiker.



Vid verksamhetsårets slut uppgick antalet tillsvidareanställda i koncernen till 489 medarbetare och antalet visstidsanställda uppgick till 109 medarbetare. Omräknat till genomsnittligt antal heltidstjänster utgör det 498 stycken. Samtliga medarbetare i Sverige omfattas av kollektivavtal, och i Norge av arbetsmiljölöven.

Engagerade och motiverade medarbetare

Swedols medarbetare är engagerade och måna om att få fram sina åsikter för att förbättra arbetsplatsen, vilket bekräftades av den höga svarsfrekvensen i den medarbetarundersökning som genomfördes under hösten 2012. Undersökningen visade att medarbetarna är motiverade och känner stolthet över att ha Swedol som arbetsgivare. Bland annat ses Swedol som en arbetsplats som präglas av mångfald, jämställdhet och respekt. Trevliga kunder och gemenskap mellan kollegor nämns också som positiva attribut. Även områden som medarbetarna är mindre nöjda med identifierades i undersökningen. Framförallt lyftes brister i kommunikationen mellan ledning och anställda fram samt att hanteringen av konflikter kan förbättras. Kompetensutveckling, som också tidigare konstaterats ha utvecklingspotential, är fortsatt ett viktigt område som behöver förbättras.

Utveckling av verksamheten till följd av NMI-undersökningen kommer att ha fortsatt fokus på att förbättra medarbetarnas möjligheter till kompetensutveckling, samt processerna för konstruktiva och regelbundna medarbetarsamtal. Swedol avser även att se över hur kommunikationen mellan ledning och medarbetare kan effektiviseras och bli tydligare. Det omfattande program för ledarskapsutbildning av butikshefer som påbörjades under 2011 har fortsatt under året. För att öka fokuset på utbildning har Swedol som målsättning att varje anställd ska ha genomgått minst tio timmar utbildning per år. För 2012 uppgick antalet utbildningstimmar till 11,9 per anställd.

NMI-undersökningar genomförs vartannat år så att genomförda åtgärder ska få effekt innan en ny undersökning genomförs. Swedol har en fortsatt låg personalomsättning på 10,5 procent vilket kan jämföras med branschstatistik på omkring 15,8 procent för byggvaruhandeln och 12,2 procent för järn- och VVS-handeln (SCB 2010). Den låga personalomsättningen tyder på att medarbetarna trivs på sin arbetsplats och väljer att stanna kvar i företaget. Genom att personalen stannar på Swedol säkras även kompetens och hög produktkänedom.

PERSONALOMSÄTTNING	Sverige				Norge			
Antal personer som avslutat sin anställning	<30	30-49	50+	Totalt	<30	30-49	50+	Totalt
Kvinnor	8	9	1	18	0	0	0	0
Män	10	26	7	43	1	1	0	2
Totalt, antal	18	35	8	61	1	1	0	2
Totalt, %*	9,9	12,5	9,4	11,2	5,9	3,4	0,0	3,9

*Antal slutade/antal anställda vid årets slut

Att skapa en trygg och säker arbetsmiljö

En trivsamt arbetsmiljö där medarbetarna känner sig säkra och där de inte behöver oroa sig för kränkande särbehandling, diskriminering eller andra former av trakasserier är en grundläggande rättighet. Swedol sätter stor vikt vid att en hög etisk nivå används internt mellan medarbetare, samt externt i kontakt med kunder och leverantörer eller andra intressenter. Swedol följer de lagar och regler som gäller på den svenska och norska arbetsmarknaden och är arbetsmiljöcertifierade enligt OHSAS 18001.

En trygg och säker arbetsplats

Swedol vill erbjuda sina anställda en trivsamt och säker arbetsmiljö där varje enskild individ får möjlighet att påverka sin egen arbetssituation. Styrelsen och företagets ledning har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men även varje anställd har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och ett gott företagsklimat. Arbetsmiljöarbetet bedrivs som en naturlig del i det dagliga arbetet, men också som en systematisk process där Swedol följer upp beslutade förbättringsåtgärder. I arbetsmiljöarbetet ingår även att uppmärksamma och åtgärda risker samt att följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets riktlinjer. För att kontrollera och dokumentera risker gör butikschef och skyddsansvarig regelbundna kontroller av säkerheten i respektive butik. Butiken får en åtgärdsplan för de eventuella risker som identifierades vid kontrollen. De regionala försäljningscheferna kontrollerar och dokumenterar två gånger per år med hjälp av konceptsäkringsprogrammet att dessa rutiner fungerar. På logistikcentret genomför skyddsombuden kontroller varje månad, och arbetsmiljö är dessutom en stående punkt på lagrets veckomöten för all personal.

För att utveckla arbetet samt underlätta uppföljning har under året ett webbstödsystem upphandlats. Systemet övervakar att alla kontroller, övningar och ronder genomförs samt påminner även om när det är dags att genomföra dessa aktiviteter. Systemet hanterar idag även incidentrapporteringen. Under 2013 kommer systemets funktioner att vidareutvecklas för att bidra med ytterligare struktur och möjlighet till uppföljning avseende systematiskt brandskyddsarbete samt systematisk arbetsmiljö och incidenthantering. Ett kvitto på att arbetsmiljön är god på företaget är att Swedol sedan 2008 är arbetsmiljöcertifierad enligt OHSAS 18001:2007 som är en standard inom ledningssystem för arbetsmiljö.

Hälsa och friskvård

Swedol strävar efter att ha friska och välmående medarbetare. För att bidra till detta ger Swedol medarbetarna ett friskvårdsbidrag, som under 2012 dubblerades, för att uppmuntra till friskvårdsaktiviteter. Under 2012 uppgick den totala friskvårdsbidraget till 94,5 procent. Av antalet sjukskrivna uppgick andelen långtidssjukskrivna till 36,8 procent. Swedol mäter och rapporterar utvalda nyckeltal för sin verksamhet med målet att bibehålla det låga antalet skador och arbetsrelaterade sjukdomar. Nyckeltalen baseras på det totala antalet anställda inom Swedol. Antalet arbetade timmar under 2012 uppgick till cirka 997 tusen timmar.

Swedol har under 2012 inte haft några rapporterade skador som uppkommit på arbetsplatsen eller på grund av arbetet.

Ömsesidig respekt för etiskt agerande

Swedols medarbetare förväntas visa gott omdöme och handla i enlighet med det ansvar och de befogenheter som tilldelats. Medarbetare förväntas förtjäna sina kollegors förtroende och respekt och bidra till att bevara kunders och samhällets förtroende för Swedol. Alla medarbetare ansvarar för sina egna handlingar och är delaktiga i att skapa förutsättningar för en trevlig och god arbetsmiljö.

Swedol har ett ansvar gentemot sina intressenter, då företagets medarbetare och ägare såväl som samarbetspartners och övriga intressenter påverkas av Swedols verksamhet och resultat. Omvärldens förtroende för företaget är därför en högst relevant fråga. En omfattande personalhandbok där regler gällande etik och moral behandlas tillhandahålls samtliga medarbetare vid anställning. Det finns även policyer för såväl arbetsmiljö och jämställdhet och mångfald som för kränkande särbehandling och oegentligheter. Samtliga policyer, riktlinjer och handböcker finns på intranätet för att underlätta för personalen att tillgodogöra sig informationen.

HÄLSA OCH SÄKERHET	Sverige	Norge	Totalt
Totalt arbetade timmar	915 000	82 000	997 000
Antal fall av arbetsrelaterade sjukdomar	2	0	2
Kvot för arbetsrelaterade sjukdomar (ODR)*	0,4	0	0,4
Antal förlorade dagar	130,5	0	130,5
Kvot för förlorade dagar (LDR)*	28,5	0	26,2
Frånvaro p g a arbetsrelaterade sjukdomar (tim)	1 044	0	1 044
Total sjukfrånvaro som andel av totalt antal arbetsdagar (AR-kvot)	0,034	0,032	0,033

*per 100 medarbetare

Medarbetare om att jobba på Swedol



Namn: Joakim Widmark, butikssäljare

Anställningsort: Luleå

Anställd sedan: december 2010

Varför sökte du dig till Swedol?

Det var dags för nya utmaningar. Kändes som ett spännande företag med stort driv.

Vad är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats?

Det viktigaste är mina kollegor. Vi arbetar i ett team och det fungerar mycket bra.

Vad är det bästa med att arbeta på Swedol?

Att jag som anställd får arbeta fritt och har möjlighet att serva kund på bästa tänkbara sätt. Vi har bra lösningar till kunden sen har vi väldigt bra arbetstider också.



Namn: Marie-Louise Johansson, ekonomiassistent

Anställningsort: Tyresö

Anställd sedan: januari 2007

Varför sökte du dig till Swedol?

Närheten till jobbet var viktigt eftersom jag ville ha så mycket tid som möjligt med familjen. Och jag längtade verkligen efter att få jobba som assistent igen.

Vad är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats?

Trevliga arbetskamrater och att jobbet är kul.

Vad är det bästa med att arbeta på Swedol?

Det är faktiskt just att arbetskamraterna är trevliga och roliga och att mitt jobb är kul.



Namn: Mattias Johansson, butikschef

Anställningsort: Jönköping

Anställd sedan: december 2010

Varför sökte du dig till Swedol?

Jag gick en ettårig utbildning i ledarskap och var därmed kvalificerad för ledande positioner inom Beijer som var min dåvarande arbetsgivare. Det fanns inga lediga platser vid det tillfället, vilket gjorde att jag sökte mig vidare till företag som låg i mitt intresse samt till en ledande position. Och som tur var fann jag Swedol.

Vad är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats?

En god arbetsmiljö, bra samarbete mellan medarbetare och en bra kommunikation mellan huvudkontoret och anläggningarna. Feedback från min chef, både positiv och negativ.

Vad är det bästa med att arbeta på Swedol?

Att det är högt i tak gällande diskussioner, bra arbetsförhållanden, bra arbetsmiljö och att det är ett företag med mycket goda framtidsutsikter!



Namn: Tor-Ivar Nyhus, leder etableringsgruppen

Anställningsort: Drammen

Anställd sedan: juni 2011

Varför sökte du dig till Swedol?

Jag blev kontaktad och rekommenderad att söka. Tyckte det verkade spännande att få vara med under uppbyggnaden av våra anläggningar i Norge. Många utvecklingsmöjligheter och ett spännande företag.

Vad är viktigt för att du ska trivas på din arbetsplats?

Det är att ha trevliga och glada kollegor runt mig och att alla gör sitt jobb på ett bra sätt.

Vad är det bästa med att arbeta på Swedol?

Stora utmaningar. Trygg och bra arbetsplats. Att vi får vara med och bygga upp verksamheten i Norge till att förhoppningsvis bli lika stor och framgångsrik som i Sverige.

Ett ansvar från fabrik till butik

Swedol sätter stor vikt vid att vara lyhörda för sina kunders behov och deras förväntningar på företaget. Swedol ska uppfattas som en trygg leverantör som tar ansvar för hela produktcykeln och levererar säkra produkter av hög kvalitet. Swedol arbetar aktivt med kvalitets- och säkerhetstester samt produktutbildning för att kunna tillgodose kundernas behov och på så sätt ge dem mervärde och maximera kundnyttan.

Väldokumenterad inköpsprocess

Att sälja säkra och väl fungerande produkter är ett måste för att lyckas, så har det alltid varit. På senare år har dock kraven på produkternas egenskaper, tillverkningsätt samt arbetsförhållanden hos producenten ökat. Swedol ser positivt på utvecklingen och uppdaterar löpande rutiner, processer och styrdokument för att hela tiden utveckla verksamheten i rätt riktning. Swedol har under året fortsatt arbetet med att genomföra kontroller vid fabriksbesök. Kontrollerna dokumenteras i en checklista för att se till att uppförandekoden efterlevs och genom samarbete med leverantören hjälpa dem att förbättra sociala och miljömässiga villkor.

För att enhetligt ställa samma höga krav på leverantörer har Swedol styrdokument och rutiner som stödjer detta såsom uppförandekod, inköspolicy, etikpolicy samt inköpshandbok. Inköpshandboken, som implementerades under 2011, syftar till att vägleda inköparna mer i detalj än vad inköspolicyn gör i exempelvis urval av leverantörer och val av produkter. Handboken är ett levande dokument som löpande anpassas till nya förutsättningar såsom regler och praxis.

Krav och tester för produktsäkerhet

Swedol arbetar enligt den så kallade utbytes- eller produktvalsprincipen. Det innebär att undvika att sälja produkter som kan medföra risker för människors hälsa eller miljö om de kan ersättas med produkter som kan antas vara mindre hälsofarliga. Detsamma gäller för varor som innehåller eller har behandlats med kemiska ämnen. Kemikalier som används i Swedols produkter ska uppfylla kraven som anges i uppförandekoden under rubriken Company Products. I butikerna förvaras brandfarliga produkter i separata skåp eller lager för att skapa en säker miljö för kunder och medarbetare.

Swedol tar ansvar för såväl de egna som externa varumärken eftersom Swedols ambition är att alla produkter som säljs ska vara av hög kvalitet. Ansvariga för produkternas kvalitet och säkerhet är respektive produktchef. De ansvarar även för att de tester som erfordras för respektive produkt genomförs. Produkter som kan innebära risker för allmän hälsa eller säkerhet testas. I vissa fall utförs testerna av tillverkaren som därmed säkerställer att produkten uppfyller gällande krav och normer och därmed certifieras. I andra fall utförs testerna av oberoende testorgan. Alla tester är emellertid inte obligatoriska, men Swedol utför dem ändå för att ytterligare säkerställa att produkterna är säkra och håller hög kvalitet.

Swedol följer EU-direktiven RoHS, REACH och WEEE som ställer krav för att företag ska ta ansvar för produkterna och dess påverkan på samhället i stort. Under 2012 inträffade inget fall där bestämmelser och frivilliga koder gällande hälso- och säkerhetspåverkan från produkter inte följdes.

Service och rådgivning för ett tryggt köp

För att hjälpa kunder att välja rätt produkt för sitt ändamål samt för att minska risken för handhavandefel, och därmed risken för olyckor, utbildas säljarna löpande i produktsortimentet. Swedol ställer även krav på att produktinformation översätts till svenska i de fall där det föreligger en betydande risk för handhavandefel. Det är leverantörerna av respektive produkt som står för utbildningarna vilka ofta ingår i avtalet. För vissa produkter efterfrågar dock Swedol extra utbildning för att kunna öka servicegraden mot kunderna. Swedol har under året arbetat vidare tillsammans med Entreprenörskolan i Leksand för att förbättra kundvarvet, exponering och skyltkommunikation i butik.

Pålitlig leverantör

Trots tester och certifieringar brister ibland enskilda produkter i kvalitet. Swedol har därför i varje butik en serviceverkstad som kan hjälpa kunden med att laga produkten. Om felet inte går att laga på serviceverkstaden kan kunden reklamera produkten. För dessa ändamål har Swedol en reklimationsavdelning dit kunderna och även återförsäljare kan vända sig och få hjälp.

Reklimationsavdelningen undersöker om det finns brister i produkten eller om det skett ett handhavandefel. Swedol tar alltid allvarligt på brister och fel på produkterna och följer upp och dokumenterar dessa kontinuerligt för att minska förekomsten av reklamationer. Kunden ska alltid känna sig trygg med produkter från Swedol och om något fel skulle uppstå på produkten ska kunden känna sig trygg med att få hjälp. Vid eventuellt återkommande fel och reklamationer byts hela serien ut och om det framkommer att produkten har allvarliga brister säljstoppas den och utgår ur sortimentet.

Swedol har under 2012 mottagit en anmälan om intrång i varumärkes- och mönsterrättigheter från en specifik leverantör. Swedol har svarat med att återkalla samtliga dessa produkter från marknaden i avvaktan på utredningens resultat. Inga övriga krav har inkommit för brott mot gällande lagar och bestämmelser avseende tillhandahållandet och användningen av Swedols produkter, således har inga bötesbelopp utbetalats under räkenskapsåret. Inga klagomål gällande överträdelser mot kundintegriteten och förlust av kunddata har mottagits under 2012.

Årlig NKI-undersökning

I slutet av 2012 genomfördes en ny NKI-undersökning baserad på över tusen intervjuer med svenska och norska befintliga och potentiella kunder. Hela 95 procent av de svenska kunderna är benägna att rekommendera Swedol som leverantör, vilket är en ökning jämfört med tidigare år. Resultatet för kundnöjdhet blev 65 på en skala 1–100.

För att skapa en starkare helhetsbild av Swedol är det angeläget att fortsatt förbättra användarvänligheten i internethandeln.

Bättre kundservice och information via telefon samt e-post är andra områden med förbättringspotential.

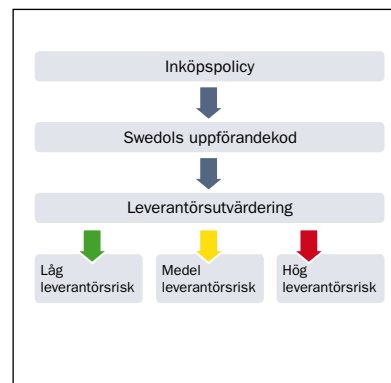
Ansvar för hela produktcykeln

Swedol tar i samarbete med sina leverantörer fram så miljövänliga förpackningar till produkterna som möjligt och minimerar användningen av dessa. För att minska användandet av engångs-

emballage strävar Swedol efter att använda sig av returlådor och returpallar med pallkragar då varor skickas till de egna butikerna, detta för att minska användandet av engångsemballage. För att ta sitt ansvar för förpackningar och återvinning av produkter är Swedol anslutna till El-kretsen och REPA.

Från fabrik till butik

Swedol följer en dokumenterad rutin vid val av leverantör för att säkerställa att de inköpta produkterna är säkra och har tillverkats på ett etiskt och miljömässigt korrekt sätt.



1. Behov

Behovet av en ny produkt uppstår antingen från en förfrågan från kunder eller genom att Swedol har uppmärksammat att sortimentet behöver kompletteras för att öka valmöjligheten för kunden. Den nya produktens egenskaper specificeras så att den uppfyller ställda krav.

2. Leverantörsutvärdering

För att bli en leverantör åt Swedol ska leverantören följa Swedols uppförandekod som bland annat berör internationella och nationella lagar och regler kring mänskliga rättigheter.



3. Produkttester

Nya produkter testas utifrån kravspecifikation för att säkerställa att produkten uppfyller Swedols krav på kvalitet. Produkten får inte innehålla kemiska substanser som kan innebära risker för människors hälsa eller miljön. Produkten ska även vara korrekt märkt samt att produktinformation medföljer.



4. Leveranskontroll

När varan levereras kontrolleras det att leverantören uppfyllt alla överenskomna villkor. Swedol ställer utöver kraven på produkten även höga miljökrav på förpackning och transportsätt.



5. Systematiskt kontrollarbete

Swedol genomför regelbundna tester av produkter hos externa testinstitut. Swedols produktchefer genomför också regelbundna kontroller av leverantören, dels via fabriken egenkontroller, dels via genomgång av egna checklistor vid fabriksbesök.



AmPro





Resan inom Swedol

Nyfiken, ambitiös och modig är några av egenskaperna som passar in på vår medarbetare och butikschef Alisa Ramic. Hon tog sitt pick och pack och flyttade till Borås för kärlekens skull.

Alisa är ett lysande exempel på att om man arbetar hårt och tror på sig själv kan man komma långt. Hon är även ett gott exempel på att det inom Swedol finns goda möjligheter till personlig utveckling.

– Efter att ha träffat mitt livs kärlek i Borås så flyttade jag hit från Jönköping för snart sju år sedan. Mitt första jobb i stan var på ett callcenter där jag jobbade som teamleader men jag insåg snabbt att jag inte ville sitta framför en datorskärm på ett kontor utan ha ett mer omväxlande arbete där jag dagligen ställdes inför nya utmaningar. Jag fick då nys om att Swedol skulle öppna en ny butik här i Borås och ansökte direkt. Även om jag inte visste så mycket om Swedol då så lät det roligt att få vara med från början. Jag fick jobbet!

– Jag blev anställd som butiksbiträde men eftersom butiken var nyetablerad fick jag och mina kollegor vara med och utveckla den. Klädavdelningen blev mitt ansvarsområde. Jag tyckte det var jättekul och riktigt lärorikt att vara med och bygga upp butiken från grunden. Vi var fem butiksanställda som tillsammans med Swedols etableringsgrupp arbetade med att färdigställa butiken.

En viktig del i Swedols företagskultur är högt i tak och att ge medarbetarna inflytande och förtroende. På detta sätt kan medarbetarnas olika kompetenser tas till vara och på så sätt bidra till att utveckla verksamheten. Att handplocka medarbetare internt som har det där lilla extra att bidra med är ett exempel på hur detta kan ske.

– Efter att vi var klara med bygget dröjde det inte länge innan etableringschefen frågade om jag ville gå med i etableringsgruppen. Mitt första projekt var att etablera en ny butik i Linköping, därefter har jag varit överallt från norr till söder och byggt ett antal butiker. Under 2010 blev jag gravid och kunde inte jobba vidare med etableringen och fick istället komma tillbaka till butiken här i Borås.

För att kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare är det viktigt att arbetsmiljön är god och att företaget genomsyras av sunda värderingar och ett sunt förhållningssätt. I detta ingår även att hålla en god nivå avseende jämställdhet, mångfald och etik. Det kan exempelvis handla om att se till att föräldralediga inte halkar efter i löneutveckling eller blir förbisedda vid internrekrytering.

– När jag kom tillbaka från min föräldraledighet visade det sig att rollen som butikschef precis blivit ledig och jag såg min chans att kunna utvecklas ytterligare inom företaget. Jag sökte och fick jobbet, så idag är jag butikschef för Boråsbutiken och har ansvar för sju medarbetare. Jag har riktigt duktiga medarbetare som alla brinner för samma sak – att vi ska vara måna om våra kunder och erbjuda kunderna ett helhetskoncept. Och de gör ett fantastiskt jobb! Vi i butiken har väldigt bra relationer med våra kunder vilket är särskilt viktigt när många av dem besöker oss flera gånger om dagen. Mina anställda är riktigt duktiga inom sina respektive avdelningar och har spetskompetensutbildningar. Vi har i vår butik strävat efter att alla ska kunna lite av allt och samtidigt vara specialister inom ett område.

Produktkompetensen hos butiksmedarbetarna är en central del i Swedols erbjudande och är mycket uppskattad av kunderna. Det är även den goda produktkompetensen som ligger till grund för serviceverkstaden i butik där kunden kan få hjälp med att laga en trasig eller felaktig produkt. För att bli det självklara valet för våra kunder är kringtjänsterna viktiga som komplement till produktsortimentet för uppnå rollen som komplett leverantör.

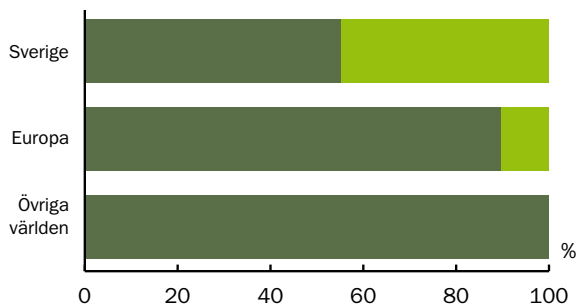
– I Borås går det riktigt bra nu och detta tack vare att jag och mina medarbetare brinner för Swedol. Vi jobbar som en grupp och kämpar tillsammans oavsett vad. Mitt mål är att få alla företag i Borås att se Swedol som det självklara valet, att de tänker på vår butik så fort de har behov av professionella produkter.

Att värna om mänskliga rättigheter

Swedol har ett ansvar gentemot alla som bidrar till att göra Swedol till ett framgångsrikt företag. Swedol har således även ett ansvar att, i nära samarbete med leverantörer, verka för att de fabriker där företagets produkter tillverkas håller en social och miljömässig standard som är långsiktigt hållbar. Med hjälp av uppförandekoden ställer Swedol krav på och utvärderar sina leverantörer för att säkerställa att verksamheten inte är ett hot mot mänskliga rättigheter.

Uppförandekod för leverantörer

Ett led i arbetet för mänskliga rättigheter är Swedols uppförandekod. Syftet med uppförandekoden är att tillgodose att leverantörer till Swedol arbetar i enlighet med internationellt erkända normer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Enligt uppförandekoden ska internationella och nationella lagar och regler kring mänskliga rättigheter följas. Utöver lagar och regler ska även FN:s, OECD:s och ILO:s konventioner om mänskliga rättigheter följas. Koderna ämnar att genom samarbete hjälpa leverantören att förbättra sociala och miljömässiga villkor. Swedols uppförandekod behandlar riktlinjer inom bland annat barn- och tvångsarbete, arbetarnas rättigheter och arbetsvillkor, säkerhet och hälsa, korruption samt produktansvar och miljö. Under året uppnåddes målet med att samtliga leverantörer från Asien ska underteckna uppförandekoden. Det var ett viktigt steg eftersom riskerna för eventuella brister är större i Asien än i övriga regioner Swedol handlar med. Målet för 2013 är att samtliga betydande leverantörer i Sverige och Europa ska underteckna uppförandekoden.



Andel av betydande leverantörer som har undertecknat Swedols uppförandekod

Leverantörsutvärdering

Swedol har som målsättning att regelbundet besöka samtliga betydande leverantörer och deras fabriker med vilka företaget har långsiktiga relationer. Syftet är att få kontinuitet i inköpsprocessen, säkerställa hög produktkvalitet och även granska att tillverkningen sker på ett godtagbart sätt. Målsättningen är att leverantören ska förse Swedol med produkter som håller en jämn och hög kvalitet, något som resulterar i nöjda kunder och ett minimalt antal reklamationer.

Under 2011 utfördes en utvärdering och riskkategorisering av Swedols samtliga leverantörer enligt företagets modell för leverantörsutvärdering. Inga leverantörer med "hög risk" identifierades. Detta gäller endast leverantörer i första ledet men Swedol räknar med att successivt säkerställa att företagets leverantörer innehar en uppförandekod som de följer upp gentemot deras respektive leverantörer. Från och med 2011 har företagets inköps-

ansvariga börjat kontrollera sociala villkor vid fabriksbesök enligt en centralt framtagen checklista. Under 2012 har detta arbete fortsatt enligt plan och ytterligare revisioner har genomförts. För leverantörerna i Asien är målet att alla ska ha varit föremål för en revision innan utgången av 2014. Inga brister har påträffats i årets revisioner vilket är positivt. Det finns dock en risk att eventuella brister döljs tillfälligt vid förbokade besök. Swedol har därför som ambition att genomföra ett icke förbokat besök av någon leverantör för att se om så är fallet.

Utbildning avseende efterlevnad

Swedol har som målsättning att samtliga produktchefer ska erhålla erforderlig utbildning vad gäller socialt ansvar inom företagets leverantörskedja. Personal i nystartade butiker får sin utbildning på Swedols huvudkontor vilket medför större kontroll på vad personalen får för information. Swedols lagerpersonal och övrig personal på huvudkontoret har även de tagit del av företagets hållbarhetspresentation. Relevanta dokument såsom policyer och utbildningsmaterial finns att tillgå på Swedols intranät.

Kränkande särbehandling

Swedol har nolltolerans mot diskriminering, något som står fastslaget i företagets interna policydokument och som undersöks löpande på alla nivåer inom organisationen. Arbetet mot diskriminering består dels av förebyggande åtgärder i form av intern kommunikation kring policyer och utformningen av en hälsosam företagskultur. Därutöver arbetar Swedol via regelbundna medarbetarsamtal med att säkerställa att eventuella fall tidigt uppmärksammas och vidtar de åtgärder som krävs. Under 2012 har inga fall av diskriminering inrapporterats.

Föreningsfrihet

Inom ramen för Swedols egen verksamhet garanteras anställda föreningsfrihet och rätt till kollektivavtal genom de lagar som företaget följer. På samma sätt stöds de anställdas föreningsfrihet och rätt till kollektivavtal bland företagets svenska leverantörer. Swedol har under året påbörjat arbetet med att kartlägga situationen bland företagets utländska leverantörer. Målsättningen är att kunna försäkra företagets kunder om att de produkter som Swedol säljer tillverkats av anställda vars rättigheter innefattat både föreningsfrihet och rätt till kollektivavtal.

Barnarbete och tvångsarbete

Med hjälp av uppförandekoden som tagits fram strävar Swedol mot att försäkra sig om att barn- eller tvångsarbete inte förekommer hos företagets leverantörer. Swedol ska regelbundet se över lämpligheten och den kontinuerliga effektiviteten hos uppförandekoden. Verksamheter som särskilt granskas avseende barn- och tvångsarbete är de leverantörer som har tillverkning i Asien, vilka inte styrs av europeiska lagkrav och förordningar.

Om Swedol har anledning att tro att en leverantör inte följer uppförandekoden upprättas en åtgärdsplan som ger leverantören möjlighet att rätta felen. Under 2012 har inga fall av barnarbete eller tvångsarbete inrapporterats.

Nolltolerans

Swedol kommer inte göra affärer med en leverantör som är involverad i kränkningar av grundläggande mänskliga rättigheter. Om Swedol har anledning av tro att sådana brott begås av en leverantör kommer affärsförbindelsen omedelbart avslutas.



Fabriksinspektion i Kina

För att säkerställa att hållbarhetsarbetet verkligen efterlevs och genomförs samt att inga brott mot uppförandekoden begås, gör Swedols produktchefer återkommande inspektioner hos Swedols leverantörer. Varje år genomför produktcheferna omkring tio inspektioner. Vid varje leverantörsinspektion går produktcheferna igenom en checklista med över 50 olika punkter. De genomför intervjuer med företagsledningen och i vissa fall även anställda, inspekterar personal och fabriksutrymmen samt kontrollerar exempelvis lönenivåer och arbetstider.

Global Compact

Swedol har i slutet på 2012 undertecknat FN:s Global Compact och tar därmed tydlig ställning i frågor som rör mänskliga rättigheter, sociala förhållanden, miljöansvar och rätten att bilda fackföreningar. För att säkerställa att det inte finns något i verksamheten som står i konflikt med FN:s Global Compact har en inventering genomförts och Swedol kommer framöver följa upp principerna fortlöpande. Risken att Swedols verksamhet står i strid med principerna bedöms som liten eftersom Swedol endast har verksamhet i Sverige och Norge. Swedol har även en uppförandekod med syfte att säkerställa att leverantörerna efterlever internationella regler och normer såsom FN:s Global Compacts tio principer.



GLOBAL COMPACTS TIO PRINCIPER

Mänskliga rättigheter

1. Företaget ska stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka.
2. Företaget ska försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

3. Företaget ska verka för att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.
4. Företaget ska verka för avskaffande av alla former av tvångsarbete.
5. Företaget ska verka för faktiskt avskaffande av barnarbete.
6. Företaget ska verka för avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

7. Företaget ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
8. Företaget ska ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande.
9. Företaget ska uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

10. Företaget bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

SWEDOLS TILLÄMPNING

Uppförandekoden, Inköpshandboken

Hållbarhetspolicy, Policy för jämställdhet och mångfald, Policy mot kränkande särbehandling, Policy för facklig verksamhet

Policy för facklig verksamhet, Anslutna till kollektivavtal

Uppförandekoden, Leverantörsrevisioner

Uppförandekoden, Leverantörsrevisioner

Rekryteringspolicy, Policy för oegentligheter, Policy för jämställdhet och mångfald samt Personalhandbok

Miljöpolicy, Hållbarhetspolicy, Produktvalsprincipen, Uppförandekoden

Uppförandekoden, Butikshandboken, Miljöpolicy

Inköp av Ecopilot och Autostore till Logistikcentret

Uppförandekoden, Policy för oegentligheter, Etikpolicy, Inköpspolicy, Försäljningspolicy

Att bidra till en hållbar samhällsutveckling

Som näringsidkare, arbetsgivare och samhällsaktör närvarar Swedol på olika sätt i det samhälle där företaget är verksamt. Företagets alla butiker ger en lokal närvaro som bidrar till arbetstillfällen, samarbeten och konsumtion. Som en större aktör inom branschen och som börsnoterat bolag har Swedol också en mer övergripande roll där företaget ska agera etiskt och ta ansvar för att leverera produkter av hög kvalitet och med god service för att på så sätt bemöta kunders och andra intressenters förväntningar.

Kvalitet i alla led

Swedol lägger stor vikt vid att alla som kontaktar företaget ska känna sig välkomna och bli bemötta på ett vänligt, informellt och framför allt korrekt sätt. Mötet med kunden ska alltid präglas av en positiv attityd och av serviceanda. Kvalitet är ett honnörsord för Swedol. Med kvalitet menas kundens upplevelse av exempelvis bemötandet, produkterna, servicen, utlovade leveranstider, utlovade besked och behandling av eventuella reklamationer. Swedol ser på kvalitet i ett helhetsperspektiv där strävan alltid är att uppfylla eller överträffa kundens förväntningar. Swedol är sedan 2001 ISO-certifierade inom kvalitet genom ISO 9001:2008.

Affärsetik

Swedol är beroende av omvärldens förtroende och har därför löpande kontakt med sina intressenter för att vara lyhörd för förbättringar inom verksamheten. Det kan beröra det lokala samhället där Swedol har sina butiker liksom företagets relationer med kunder, leverantörer, myndigheter och andra samarbetspart-

ners. Swedols värderingar presenteras för samtliga nyanställda medarbetare och innehåller inga politiska ställningstaganden, utan centreras istället kring sortiment, kunskap, enkelhet och ett personligt bemötande. Swedols intressentdialoger ska vidare kännetecknas av respekt, professionalism och god affärsetik. En hög etisk standard utgör basen för företagets förtroende och anseende.

Swedol har under 2012 inte utdömts böter eller andra icke monetära sanktioner för brott mot gällande lagar och bestämmelser rörande exempelvis bedrägerier, diskriminering och korruption. På samma sätt är Swedol inte heller involverat i några politiska sammanhang, lobbying eller andra likartade aktiviteter. Swedol avstår från affärer som riskerar att negativt påverka förtroendet för företaget.

Utbildning är en central del i arbetet med att motverka korruptionsrelaterade aktiviteter. Samtliga nyanställda, på såväl huvudkontoret som på centrallagret och i butikerna, utbildas i Swedols policyer och rutiner där motverkan av korruption utgör ett viktigt område. Korruption är även ett av de områden som behandlas i

Swedol är en av Tyresö FF:s stolta huvudsponsorer

SM-guld, silver i Svenska cupen, flest gjorda mål, minst insläppta mål, flest nollor av målvakten Carola Söberg, överlägsen vinnare i publikligan både på hemmaplan och bortaplan är ett mycket väl godkänt resultat av damlaget som vi sponsrat sedan 2010.

Den vision och målsättning som Tyresö FF fastslog under 2005 har infriats nästan i minsta detalj. De döpte visionen till "från Lingonserien till Champions League" där Lingonserien i detta fall var division 3. I den ingick att vara tillbaka i Allsvenskan 2010, ta SM-guld 2012 och vinna Champions League 2013/2014.



De höll vad de lovade – SM guld 2012!

Swedols uppförandekod, etikpolicyn liksom i policyn för oegentligheter. Samtliga åtgärder som har vidtagits av Swedol har varit av förebyggande karaktär och några korruptionsincidenter har inte konstaterats.

Samarbete med företag och organisationer

Genom att samarbeta med och vara delaktig i branschorganisationer ökar Swedol möjligheten att förändra och påverka samhällsutvecklingen positivt. Sedan 2008 är företaget medlem i Svensk Handel där även VD Markku Piippo sitter i styrelsen. Svensk Handel arbetar med samhällspåverkan inom många olika områden och företräder handeln genom att informera politiker,

myndigheter och massmedier om handelns utmaningar och förutsättningar. Som organisation har Svensk Handel en viktig funktion för att verka för det "ansvarsfulla företaget".

För att bidra till en hållbar samhällsutveckling och för att ta rollen som ett ansvarsfullt företag har Swedol genom åren gett bidrag till Barncancerfonden, Cancerfonden, Rädda barnen, Hjärnfonden och Röda korset. Under 2012 valde Swedol att skänka en del av företagets vinst till Stockholms Stadsmission för att hjälpa barn och vuxna i samhället som på ett eller annat sätt behöver stöd. Swedol stödjer även lokala ideella föreningar inom bland annat sporter som fotboll, innebandy och motorsport.

Stockholms Stadsmission

Swedol skänkte i år en del av bolagets vinst till Stockholms Stadsmission vars verksamhet syftar till att stödja människor i speciellt utsatta livssituationer. Men bidraget tar inte slut där. När kylan tog ett starkt grepp om Stockholm i december 2012 gick tankarna till de hemlösas svåra situation. Flera röster höjdes internt om att bidra ytterligare till människor i utsatthet. Sagt och gjort. Med säljaren Peo Körberg i spetsen anordnades en insamling av bland annat kläder och leksaker tillsammans med Stockholms Stadsmission. Swedolarna bidrog med så mycket saker att Stadsmissionen fick åka ut med ytterligare insamlingsburar.

Stockholms Stadsmission hjälper barn och ungdomar som behöver stöd av en vuxen, barnfamiljer i kris, ensamstående mammor som inte får ihop sin vardag ekonomiskt, unga vuxna som är i behov av terapi, unga föräldrar som behöver stöd och råd, äldre som lever i ensamhet, liksom alla de män och kvinnor som lever i hemlöshet eller missbruk. De kliver in där det offentliga samhällets resurser och insatser inte räcker till och anpassar verksamheten utifrån de behov som finns i Stockholm – både akuta och långsiktiga. Utgångspunkten är att det går att förändra livssituationen för alla som har hamnat utanför. Stockholms Stadsmissions viktigaste uppgift är att hjälpa människor att bygga upp en tro på sin egen förmåga och återta makten över sina liv.

Källa: Stockholms Stadsmission



Stadsmissionen fick åka ut med ytterligare insamlingsburar.

Ekonomisk hållbarhet är vår grundbult

Swedols affärsmodell med konkurrenskraftiga priser, ett brett sortiment av kvalitetsvaror och en stor kundkrets ligger till grund för företagets långsiktigt starka ekonomiska tillväxt. Arbetet för en hållbar verksamhet ger Swedol tillfälle att identifiera ytterligare områden för effektivisering och utveckling vilket ger företaget möjlighet att öka lönsamheten och stärka såväl den interna som externa kännedomen om verksamheten och dess roll i samhället.

Ekonomiska prestationer och resultat

Swedols nettoomsättning har under året ökat med 6,4 procent medan rörelseresultatet försämrats jämfört med året innan, från 149,5 Mkr 2011 till 54,4 Mkr 2012. Siffrorna visar på en minskad tillväxt i koncernens verksamhet och det försämrade rörelseresultatet är en effekt av en tuffare marknad som pressar marginalerna samtidigt som Swedol har gjort stora marknads-satsningar i Norge och investerat i ett nytt logistikcenter. Det nya logistikcentret är utrustat med flera moderna och energieffektiva lösningar som förväntas effektivisera logistiken framöver.

Att hitta effektiva lösningar som både sparar pengar och minskar belastningen på miljön är en central del av verksamheten. Att löpande våga ifrågasätta och utveckla våra processer och rutiner är viktigt för att skapa en framgångsrik verksamhet. Investeringarna är viktiga för framtiden, men påverkar på kort sikt vår rörelsemarginal negativt. Att vi är fortsatt vinstdrivande

och har ett starkt kassaflöde är viktigt för att möjliggöra fortsatta investeringar i vår verksamhet och bidra till ekonomiskt värdeskapande i de samhällen där vi är verksamma.

Hållbarhetsarbetet är en naturlig del av verksamheten och går hand i hand med vår ekonomiska utveckling, exempelvis genom sänkta elkostnader, effektivare transporter, hög frisknärvaro och nöjdare kunder. För att ytterligare främja en hållbar utveckling investerar Swedol i samhället genom bidrag till ideella organisationer såsom Stockholms Stadsmission, Cancerfonden samt även lokala idrottsföreningar.

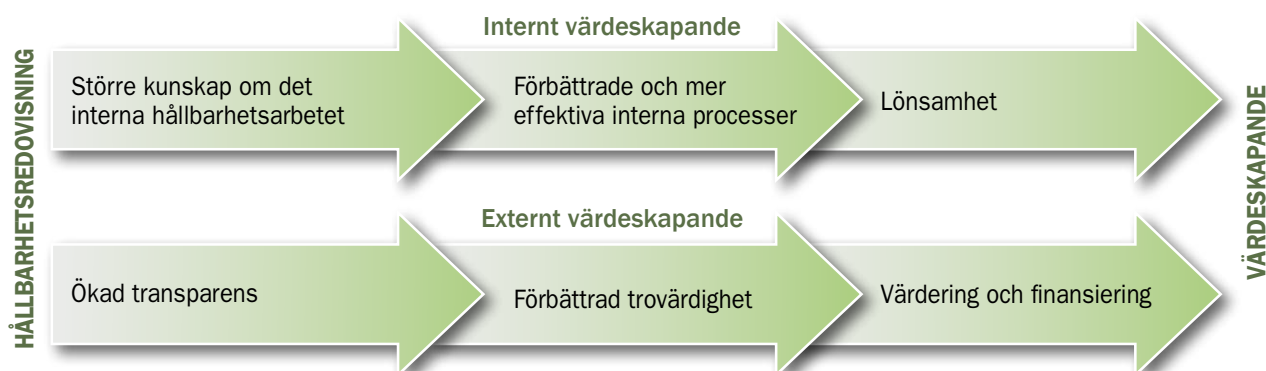
Swedol har även ett ansvar att skapa stabilt och långsiktigt värde gentemot aktieägarna som lånat ut kapital till Swedol. Den ekonomiska stabiliteten möjliggör att utdelning kan ske till aktieägarna. Stabiliteten i ekonomin leder även till trygga medarbetare som kan fokusera på sin viktigaste uppgift, att driva Swedol framåt.

Komponent	Mkr
Direkt tillskapat ekonomiskt värde	
Intäkter	1 368,3
Fördelat ekonomiskt värde	
Rörelsekostnader	1 072,1
Personalkostnader	239,4
Betalningar till finansierare*	25,6
Betalningar till den offentliga sektorn	5,0
Samhällsinvesteringar	0,5
Bibehållet ekonomiskt värde	25,7

*Föreslagen utdelning 2012 inkl. finansiella kostnader.

Utsläpp per
omsatt krona, ton
CO₂-ekvivalenter/
Mkr
1,35
(1,35)

VAD SWEDOL UPPNÅR MED HÅLLBARHETSARBETET



GRI-index

En fullständig version finns att läsa på www.swedol.se.
Swedol redovisar på C-nivå.

Resultatindikatorer		Redovisas	Sidhänvisning
Ekonomisk påverkan			
EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde, inklusive intäkter, rörelsekostnader, ersättning till anställda, gåvor och andra samhällsinvesteringar, balanserad vinst samt betalningar till finansörer och regeringar.	Helt	52
EC7	Rutiner för lokalanställning och andelen av ledande befattningshavare som anställts lokalt där organisationen har betydande verksamhet.	Helt	27, 40
Miljöpåverkan			
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	Helt	38–39
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	Helt	38–39
EN22	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.	Helt	39
Produktansvar			
PR5	Rutiner för kundnöjdhet, inklusive resultat från kundundersökningar.	Helt	36, 44–45
PR6	Program för efterlevnad av lagar, standarder och frivilliga koder för marknadskommunikation, inklusive marknadsföring, PR och sponsring.	Helt	39, 44
PR9	Belopp avseende betydande böter för brott mot gällande lagar och regler gällande tillhandahållandet och användningen av produkter och tjänster.	Helt	44
Arbetsförhållanden och arbetsvillkor			
LA1	Totalt antal anställda, per anställningsform och region.	Helt	41
LA2	Totalt antal anställda som slutat och personalomsättning, per åldersgrupp, kön och region.	Delvis	41
LA4	Procentuell andel av medarbetare som omfattas av kollektivavtal.	Helt	41
LA7	Omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region.	Helt	42
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier.	Helt	40
Mänskliga rättigheter			
HR2	Procent av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt vidtagna åtgärder.	Helt	48–49
HR3	Totalt antal personalutbildningstimmar som ägnats åt utbildning i policyer och rutiner för mänskliga rättigheter, som är relevanta för verksamheten, samt den procentuella andelen av de anställda som genomgått sådan utbildning.	Delvis	40
HR4	Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder.	Helt	48
HR5	Verksamheter för vilka man uppmärksammat att föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal kan vara väsentligt hotade samt åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter.	Helt	48
HR6	Verksamheter för vilka man uppmärksammat att det finns väsentlig risk för fall av barnarbete samt åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av barnarbete.	Helt	48–49
HR7	Verksamheter för vilka man uppmärksammat att det finns väsentlig risk för tvångsarbete och obligatoriskt arbete samt åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete.	Helt	48–49
Organisationens roll i samhället			
SO3	Procentandel av de anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption.	Delvis	40, 50
SO8	Belopp för betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser.	Helt	50

The Swedol logo is displayed in a bold, italicized, yellow sans-serif font on a black rectangular background.

PRODUKTKATALOG 2013



swedol

Swedol AB (publ)
Box 631, SE-135 26 Tyresö
Besöksadress: Vindkraftsvägen 2
Tel: +46 8 712 00 00
www.swedol.se