

med hållbarhetsredovisning

# ÅRSREDOVISNING 2015

VÅR VISION SWEDOL ÄR DEN PARTNER SOM BÄST TILLGODOSER DEN PROFESSIONELLA ANVÄNDARENS BEHOV OCH ÖNSKEMÅL

**swedol**

FÖR OSS  
SOM GÖR  
JOBDET

# Ett genuint hållbart företag

Swedol ska vara den partner som bäst tillgodoser den professionella användarens behov och önskemål. I det ingår att vara ett företag som tar ansvar för sin påverkan på människa, miljö och samhälle. Ett av Swedols sex strategiska mål är att vara ett genuint hållbart företag. Vägen dit går via effektiva transporter, engagerade medarbetare som trivs, smart produktutveckling och ansvar för arbetsförhållandena i leverantörskedjan.

## Varför är det viktigt för Swedol att vara ett genuint hållbart företag?

Hållbarhet är en del av vilka vi är på Swedol. Våra kunder ska veta att de köper kvalitetsprodukter av ett schysst företag. Och våra medarbetare ska kunna vara stolta över att de arbetar på ett företag som tar ansvar på riktigt. På Swedol ser vi att hållbarhet skapar affärsnytta i form av lojalare kunder, nöjdare medarbetare, starkare leverantörsrelationer och bättre produkter. Hållbarhet går helt enkelt hand i hand med lönsamhet.

## Vad var det viktigaste som hände inom hållbarhetsområdet 2015?

Hållbarhet ingick i vårt ledarskapsprogram och blev ännu mer än tidigare en del av vardagen på Swedol. Vi kan tydligt se att hållbarhet finns med i de beslut vi tar, i allt från hur vi anordnar en konferens till hur vi väljer våra leverantörer. Vi slutförde också vår väsentlighetsanalys och gick över till att redovisa enligt riktlinjerna GRI G4. Swedol är fortsatt anslutna till Global Compact och arbetar utifrån de tio affärsetiska principerna.



## Vad har varit mest utmanande?

En övergripande utmaning de senaste två åren har varit att befästa vår strategi. Under 2015 fortsatte arbetet med att få alla att jobba åt samma håll. Ökningen i medarbetarnöjdhet, och goda kundbetyg inom prioriterade områden som bemötande och kompetens, är ett kvitto på att vi är på rätt väg. Utmaningar som vi kontinuerligt hanterar är att ha god kontroll över vår komplexa leverantörskedja och att hitta balansen mellan snabba kundleveranser och att minimera miljöpåverkan från transporter.

## Vad fokuserar ni hållbarhetsarbetet på nästa år?

Butikschef och säljchef ska utbildas i hållbarhet. Vi kommer ta ytterligare grepp om hållbarhet i leverantörskedjan och i samverkan med våra leverantörer arbeta för att minska miljöpåverkan från våra transporter. Dessutom ska några av våra medarbetare åka till den by i Indien där vi via Hand in Hand driver ett stödprojekt. Hållbarhet är en långsiktig resa för oss. Jag ser fram emot att fortsätta arbeta för att Swedol ska vara ett genuint hållbart företag!

**Clein Johansson Ullenvik,**  
VD och koncernchef

## Strategi och styrning

Eftersom hållbarhet är en del av Swedols affärstrategi ingår frågorna i den övergripande styrningen av företaget. Styrelse och VD är ytterst ansvariga för hållbarhetsarbetet. Mål och aktiviteter beslutas och följs upp inom ramen för det övergripande strategiska arbetet. Swedols hållbarhetsgrupp, där hela koncernledningen ingår, träffas minst två gånger per år för att utvärdera arbetet och initiera nya steg. Det löpande hållbarhetsarbetet drivs av Swedols hållbarhetsansvarige. Respektive chef är ansvarig för de mål och aktiviteter som berör det egna ansvarsområdet.

Styrdokumentet består i första hand av uppförandekod för leverantörer, inköpshandbok, butikshandbok, riktlinjer och rutiner för arbetsmiljö och anställning samt policyer för bland annat inköp, försäljning, jämställdhet och miljö. Swedols

värdegrund *enkelt, proffsigt, hjärta och driv* ingår i utbildningar och är en levande del av dialog och företagskultur.

Swedol är certifierat enligt ISO 9001, ISO 14001 och OHSAS 18001. Swedols hållbarhetsredovisning, som avges av styrelsen, är en viktig del av den årliga uppföljningen av arbetet.

## Mål och nyckeltal inom hållbarhet

	2014	2015
<b>Kundnöjdhet och kundservice</b>		
Mål: NKI (Nöjd-Kund-Index) >75	Sverige: 72 Norge: 74	Sverige: 71 Norge: 74
<b>Nöjda medarbetare</b>	6	16
Mål: NPS (Net Promoter Score) >10		
<b>Gott ledarskap</b>	66	71
Mål: LSI (Ledarskapsindex) >80		

## Vinster i värdekedjan

De hållbarhetsfrågor som är relevanta för Swedol sträcker sig utanför den egna verksamheten. Swedol strävar därför efter att ta ansvar och skapa värde genom hela värdekedjan. De egna varumärkena ger extra stora möjligheter, eftersom Swedol då kan påverka redan i produktutvecklingen. Se nedan vilka Swedols väsentliga hållbarhetsfrågor är och vilka värden de skapar.



## Väsentlighetsanalys

För att komma fram till vilka hållbarhetsfrågor som är mest betydande för Swedol och var i värdekedjan de är relevanta, genomfördes en väsentlighetsanalys i tre steg under hösten 2014.

### IDENTIFIERING

Swedols hållbarhetsgrupp identifierade ett stort antal hållbarhetsfrågor som skulle kunna vara relevanta för företaget. Därefter genomfördes djupintervjuer med nyckelintressenterna.

### PRIORITERING

Tillsammans med en extern hållbarhetsexpert gjorde Swedols hållbarhetsgrupp en prioritering utifrån resultatet av intressentdialogen och verksamhetens faktiska miljömässiga, sociala och ekonomiska påverkan samt affärstrategi.

### VALIDERING

Styrelsen involverades i processen, dels efter intressentdialogen och dels efter prioriteringen. Vissa justeringar gjordes och styrelsen validerade de väsentliga frågorna i augusti 2015.

## Konstruktiv dialog

En levande intressentdialog gör att Swedol kan hitta nya affärsmöjligheter och förutse eventuella risker. Dialog sker främst med nyckelintressenterna, som är utvalda utifrån företagets påverkan på respektive grupp, samt utifrån deras betydelse för Swedols affär. Swedol är öppen för konstruktiva dialoger även med andra grupper, aktörer och individer.

	KANALER	AKTUELLA ÄMNEN 2015	SWEDOLS RESPONS
<b>Kunder</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dagliga kontakter i butik, med utesäljare och med orderavdelningen</li> <li>Upphandlingar</li> <li>Årlig NKI-undersökning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tillgänglighet och leverans i rätt tid</li> <li>Kundfokuserat bemötande</li> <li>Krav på Swedols miljö- och hållbarhetsarbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effektivare logistik</li> <li>Utbildningsinsats sälj med fokus på proaktiva kundkontakter</li> <li>Definierat "Alltid på Swedol"-sortiment som ska finnas i lager överallt</li> </ul>
<b>Medarbetare</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utvecklingssamtal och personliga möten</li> <li>Medarbetarenkät</li> <li>Utbildningsinsatser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensutveckling</li> <li>Bra arbetsklimat</li> <li>Bra ledarskap</li> <li>God internkommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ledarskapsutbildning</li> <li>Delvis ny organisationsstruktur</li> <li>Utökad internkommunikation genom möjlighet till videokonferenser/möten</li> <li>Mer regelbundna informationsmöten på huvudkontoret</li> </ul>
<b>Ägare och investerare</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ägarpolicy och bolagsordning</li> <li>Löpande rapportering och styrelsemöten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utveckla lönsamhet och skapa värde</li> <li>Stabil bas för att kunna fortsätta växa framåt</li> <li>God kontroll över hållbarhetsrisker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strukturerat arbete utifrån framtagna affärsstrategi</li> </ul>
<b>Leverantörer</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leverantörsträffar</li> <li>Daglig kontakt med inköparna</li> <li>Mässor och resor</li> <li>Produktutbildningar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kunskap om produkten hos Swedols medarbetare</li> <li>Transportoptimering</li> <li>Samverkan i miljöfrågor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planerad satsning på produktutbildning för 2016</li> <li>Samverkan kring effektiv logistik och relevanta nyckeltal</li> </ul>
<b>Samhälle</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Via medlemskap i branschorganisationer*</li> <li>Via tjänstemän på myndigheter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansvar för de lokalsamhällen där företaget verkar och globalt i leverantörskedjan</li> <li>Att Swedol följer lagstiftning kopplad till hållbarhet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vidareutveckling av arbetet med hållbar leverantörskedja</li> <li>Stöd till lokala organisationer, t.ex. Stadsmissionen</li> </ul>
<b>Fackliga organisationer</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Löpande möten med de två fackföreningarna</li> <li>Lokala ombud besöker Swedols arbetsplatser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Att Swedols arbetsgivaransvar i stort och att enskilda ärenden hanteras på ett korrekt sätt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>System för tydlig och kontinuerlig information om vad Swedol gör – på lång och kort sikt</li> </ul>

\* Swedol är medlem i Svensk Handel, Hovedorganisasjonen virke (i Norge) och Svenska HR-nätverket. Sedan 2012 är Swedol medlem i FN:s Global Compact, ett frivilligt initiativ för hållbart företagande. Swedol är inte involverat i några politiska sammanhang, lobbying eller liknande aktiviteter.



# Omsorg om kunder

Swedol erbjuder kvalitativa varor och tjänster på ett enkelt och proffsigt sätt.

Ansvar gentemot kund är en självklarhet, i allt från säkra produkter till snabb service.



## Nöjda kunder

Nöjda återkommande kunder är grunden för Swedols verksamhet och en förutsättning för företagets lönsamhet och tillväxt. Förutom själva produkten sätter kunderna högt värde på kvalitet som helhet, dvs. bemötande, service, leveranstid och behandling av reklamationer. Under 2015 satsade Swedol stort på ökat kundfokus inom hela verksamheten. Utesäljarna utvecklade under året ett systematiskt arbetssätt för att fördjupa kundrelationerna och ge snabbare återkoppling.

I Swedols årliga kundundersökning intervjuas mer än 600 kunder. Resultatet 2015 blev 71 för Sverige och 74 för Norge, på en skala 1-100. Swedols mål är att nå 75. Kunderna är mest nöjda med bemötandet från Swedols engagerade medarbetare och med att det är enkelt att handla på Swedol. Förbättringsmöjligheter finns inom e-handeln, där flera förbättringsinitiativ redan satts igång under året. 2015 koordinerades för första gången delar av NKI-undersökningen med medarbetarundersökningen.

## Säkra produkter

Alla Swedols produkter ska vara säkra. Arbetet görs genom hela produktens livscykel, med val av seriösa och erfarna leverantörer som första steg. Tydliga krav ställs på bland annat funktion, ämnesinnehåll och dokumentation, inklusive

användarinstruktioner. För vissa produkttyper beställer Swedol egna oberoende tester, exempelvis arbetskläder som kontrolleras avseende säkerhetsfunktioner. Ett exempel från 2015 är det egna varumärket Award för belysning och elmaterial. Där granskas dokumentation och utvalda produkter testas av tredje part.

Under 2015 inledde Swedol ett samarbete med företaget EcoOnline, vilket ger Swedols kunder enkel tillgång till korrekta och uppdaterade säkerhetsdatablad. Medarbetare får produktutbildningar för att kunna ge kunderna rätt instruktioner. Under 2015 inträffade inga incidenter eller återkallanden kopplat till produktsäkerhet.

## Rätt produktkvalitet

Produktkvalitet är en viktig del av Swedols miljöarbete eftersom en produkt som håller länge minskar miljöbelastningen. Både yrkesarbetare och privatpersoner kan hitta en produkt med livslängd och funktion som passar den avsedda användningen. Därför ställs olika typer av kvalitetskrav vid inköp. Swedols krav på goda arbetsförhållanden i tillverkningen anses också bidra till bättre produktkvalitet. Produktkvalitet mäts och följs upp via kundnöjdhet (NKI).

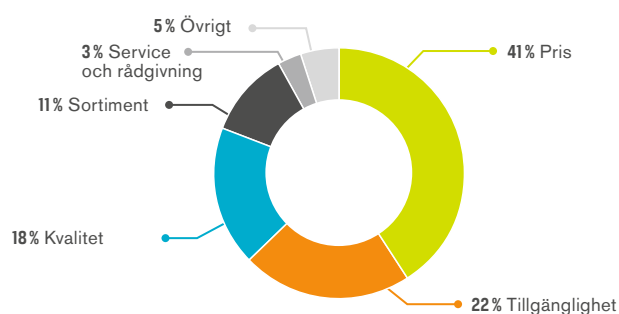
## Service och reparation

Trots tester och certifieringar brister ibland enskilda produkter i kvalitet. Enklare reparationer utförs på plats i butikerna. Om felet inte går att laga i butiken kan kunden reklamera produkten som då tas om hand av den centrala serviceavdelningen. Där finns kunniga tekniker och över 6 000 reservdelar tillgängliga. Genom att laga produkterna ökas miljönyttan, i och med minskad resursåtgång och färre långväga transporter.

## Uppföljning och kontroll

Swedols kategorichefer är ansvariga för produkternas kvalitet och säkerhet. Eventuella kvalitets- och säkerhetsbrister registreras och följs upp i de produktråd som finns för respektive inköpskategori. Där samverkar medarbetare på inköpsavdelningen med regionschefer och utesäljare, vilket gör att Swedol får bra grepp om hur sortiment och produkter fungerar. Reklamationer och brister registreras digitalt. Vid en eventuell säkerhetsbrist spärras produkten i systemet så att den inte längre går att sälja i butik.

## Kundernas viktigaste inköpskriterier (Sverige)



## Fokus 2016

- Upprätthålla Swedols standard inom kvalitet och säkerhet
- Utveckla ett kundlöfte avseende service och reklamation



# Hållbara leverantörer

Seriösa leverantörer som arbetar systematiskt med kvalitet, miljö och socialt ansvar är viktiga för Swedols affär. Swedol verkar för att de fabriker där företagets produkter tillverkas uppfyller en hög social och miljömässig nivå.

## Uppförandekoden viktig kravställare

Långsiktiga relationer och ett nära samarbete med leverantörerna gör att Swedol har goda förutsättningar för att skapa en socialt och miljömässigt hållbar leverantörskedja. Genom en uppförandekod för leverantörer ställs krav på att alla leverantörer ska arbeta i enlighet med nationell lagstiftning och internationellt erkända normer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Kraven omfattar bland annat rätt till föreningsfrihet och kollektiv förhandling, förbud mot barn- och tvångsarbete, frihet från diskriminering, god hälsa och säkerhet, arbetsrätt, anti-korruption och miljöskydd. Området är prioriterat eftersom Swedol importerar produkter från länder där det finns risk för att den här typen av krav inte följs. För att bli antagen som leverantör till Swedol krävs att uppförandekoden för leverantörer undertecknas. Inga nya leverantörer togs in under 2015 utan att de undertecknade uppförandekoden.

Samtliga leverantörer i Asien och merparten av leverantörerna i Europa har accepterat att följa Swedols

uppförandekod. Syftet med Swedols uppförandekod är inte att avsluta relationen med någon leverantör, utan att verka för förbättringar om det skulle behövas. Swedol kommer dock inte att göra affärer med en leverantör som är involverad i kränkningar av grundläggande mänskliga rättigheter.

## Initial leverantörsbedömning

Innan en leverantör antas görs en bedömning av dennes kapacitet ur flera perspektiv. Utomeuropeiska leverantörer riskbedöms ur ett socialt och miljömässigt perspektiv, enligt en modell som företaget vidareutvecklat under 2015. Innan orderläggning hos en ny betydande utomeuropeisk leverantör genomförs ett fabriksbesök för att på plats kontrollera situationen. Vid detta besök säkerställer Swedols medarbetare att tillverkningen sker på angiven plats, att fabriken är i bra skick och att social och miljömässig hänsyn tas. En checklista med cirka 50 punkter som matchar Swedols uppförandekod används. Under 2015 vidareutbildades inköparna i sociala revisioner och checklistan uppdaterades.

### Leverantörsuppföljning

Andel betydande leverantörer som undertecknat uppförandekoden.

Ca  
70 %

#### NORDEN

Antal betydande leverantörer: Ca 100

Ca  
90 %

#### EUROPA, ÖVRIGA

Antal betydande leverantörer: Ca 30

100 %

#### ASIEN

Antal betydande leverantörer: Ca 30

### Uppföljning och kontroll av betydande leverantörer

Swedols målsättning är att minst en gång var tredje år besöka samtliga betydande leverantörer, och där det är relevant genomföra en kontroll gentemot kraven i uppförandekoden. Sedan arbetet började 2011 har Swedols inköpare genomfört 61 kontroller av utomeuropeiska leverantörer, varav åtta stycken under 2015. Leverantörer i Europa och Norden besöks kontinuerligt. Om brister påträffas vid kontrollerna vidtas relevanta åtgärder för att komma tillrätta med problemet. I de fall Swedols medarbetare inte kan verifiera att kraven följs kan en djupare granskning initieras.

### Om leverantörskedjan

Swedol strävar efter långsiktiga leverantörsrelationer eftersom det borgar för god kvalitet och ökad kontroll av sociala och miljömässiga risker. Merparten av produkterna som säljs tillverkas i Asien. Produktionen är relativt sett arbetsintensiv och viss säsongsbetoning finns, t.ex. för trädgårdsprodukter. Under 2015 genomfördes inga större förändringar i leverantörsbasen.

#### Fokus 2016

- Utvärdera och vidareutveckla processer för leverantörsuppföljning
- Genomföra tredjepartsrevision utifrån riskanalys



### Hjälp till självhjälp i Ghonshet

Sedan två år tillbaka har Swedol genom ett samarbete med organisationen Hand in Hand delfinansierat ett byprojekt i byn Ghonshet i Indien. Swedol har valt Hand in Hand på grund av deras unika metod att skapa bestående förändring, och är stolta över att kunna bidra till utvecklingen i Ghonshet.

Det senaste året gjordes insatser bland annat för byutveckling och lokal demokrati. Två skolor startades, vilket möjliggör utbildning för 43 barn. Flera upplysningskampanjer mot barnarbete genomfördes. Aktiviteter för att öka självförsörjning genomfördes, bland annat i form av mikrolån till egenföretagande. Cirka 80 personer fick utbildning i datorhantering och drygt 140 kvinnor deltog i självhjälpsgrupper. Flera hälsokampanjer och över 400 hälsoundersökningar genomfördes. Under 2016 kommer medarbetare på Swedol resa till byn, med syfte att öka kunskap och engagemang internt i företaget.



Gruppen som ansvarar för byutveckling har regelbundna möten där pågående och kommande aktiviteter diskuteras.





# Vår viktigaste tillgång

Swedol strävar efter att skapa en stark och varaktig relation till medarbetarna som bygger på ömsesidig respekt. Ett bra arbetsklimat ökar kundnöjdhet och lönsamhet.

## Gott ledarskap

Att vara en attraktiv arbetsgivare med engagerade och kunniga medarbetare är ett av Swedols sex affärsstrategiska mål. Gott ledarskap är en grundpelare för detta.

I och med Swedols värdegrundsarbete 2014, och de nya strategier som då arbetades fram, skedde en nystart för att skapa en gemensam ledarskapskultur inom företaget. Mellan 2014 och 2016 genomgår alla företagets cirka 70 chefer ett specialutformat ledarskapsprogram om sex moduler. Målet är att stärka ledarrollen och ge cheferna kompetens

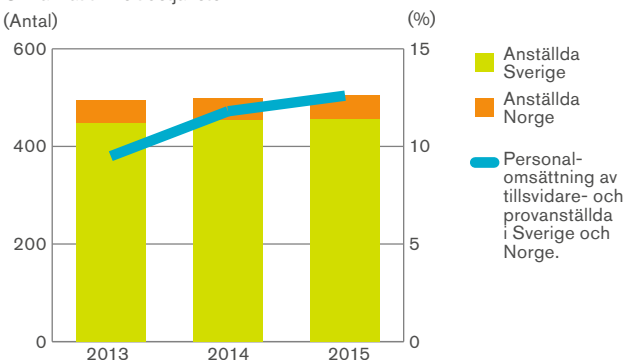
att vara tydliga och målfokuserade ledare med rätt attityd utifrån värdegrunden: enkelt, proffsigt, hjärta och driv. Löpande utvärderingar visar att programmet varit uppskattat. Resultatet av satsningen som helhet ska utvärderas under 2016.

Ledarskapsindex som visar medarbetarnas uppfattning om ledarskapet mäts varje höst. Under 2015 steg värdet till 71, från 66 år 2014, och närmar sig målet på 80. Medarbetarna har överlag högt förtroende för ledning och chefer. Förbättringsmöjligheter finns bland annat inom internkommunikation.

## Antal anställda och personalomsättning

Omräknat till heltidstjänster.

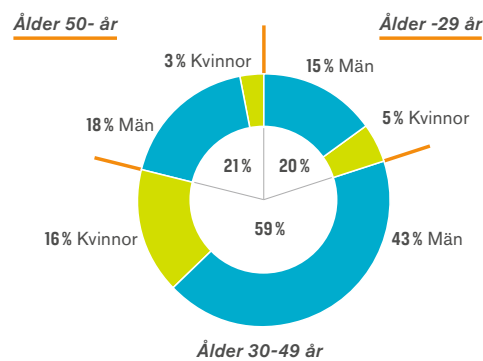
(Antal)



Under året var antalet tillsvidare- och provanställda i koncernen 561 (548) och antalet visstidsanställda 56 (53). Detta motsvarade 504 (500) heltidstjänster.

## Könsfördelning anställda

Baserat på årsarbetstid för samtliga anställda.



Antalet nya tillsvidare- och provanställda var under året 78 i Sverige och fem i Norge. 31 % av de nyanställda var under 30 år och 7 % över 50 år. 36 % av de nyanställda var kvinnor. 72 personer avslutade sin anställning.



## Nöjda och engagerade medarbetare

Ett bra arbetsklimat skapas tillsammans med medarbetarna. De som arbetar på Swedol erbjuds eget inflytande och ansvar, möjlighet till kompetensutveckling och goda arbetsvillkor. Medarbetarnöjdhet följs upp en gång per år. NPS-värdet, dvs. värdet som visar i vilken utsträckning medarbetarna kan rekommendera Swedol som arbetsplats, steg från 6 till 16 mellan åren 2014 och 2015, och överträffar därmed målet på 10. Trivselen har ökat och är generellt god inom företaget. De senaste två åren har medarbetarnas engagemang ökat betydligt, inklusive viljan att göra det lilla extra för kunden. En jämförelse mellan kund- och medarbetarundersökning visar att förbättringspotential finns i hur medarbetarna tydligare kan visa detta för kunderna.

För att själva få inflytande över sitt arbete fick medarbetarna på Swedols avdelningar under 2015 utforma eget innehåll i Swedols så kallade arbetsbok. Fokus låg på vad och hur en Swedol-medarbetare förväntas leverera till kund, vilket skapade stort engagemang och ökat kundfokus.

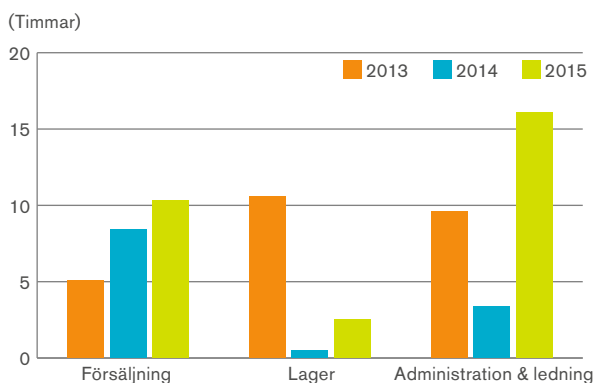
## Rekrytering och kompetensutveckling

Genom proffsig rekrytering attraheras nya kunniga och drivna medarbetare, och via kompetensutveckling och intern rörlighet kan befintliga medarbetares kompetens tas tillvara på bästa sätt. Ett exempel är att tio av Swedols knappt 50 nuvarande butikshefer ursprungligen anställdes som butikssäljare.

Swedol anser att en blandning av kvinnor och män i olika åldrar ger bättre arbetsklimat och nöjdare kunder. Ambitionen är att det alltid ska finnas minst en kvinna per butik och vid nyöppnade butiker är målet att minst en av fem medarbetare är en kvinna, vilket uppnåddes i de nya butiker som öppnades under 2015.

Kompetensutveckling sker löpande. Fokus för 2015 låg på ledarskap och försäljning. Utesäljarna gick ett särskilt anpassat tremodulsprogram, som gav dem konkreta arbetsverktyg.

## Utbildningstimmar per anställd 2013-2015



Under 2015 fördelades utbildningstimmar på tre huvudkategorier; produkt och service (26,8%), säkerhet- och krav (11,3%) och ledarskap (56,3%). Företagets chefer, inklusive 48 butikshefer, deltog under året i Swedols ledarskapsprogram.

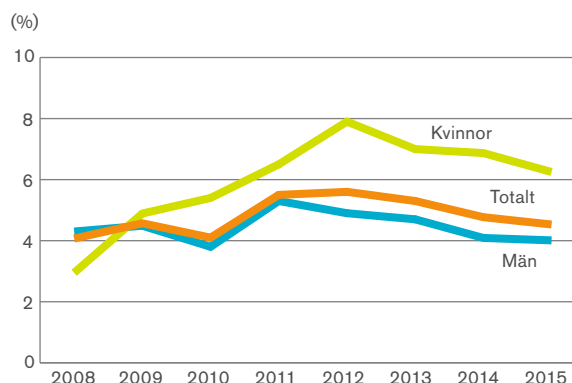
Alla butikssäljare fick repetitionsutbildning i Swedols säljguide. Specifika utbildningsinsatser kopplat till bland annat arbetsmiljö genomfördes på logistikcentret. En jämförelse mellan 2015 års kund- och medarbetarundersökning visar att kunderna bedömer medarbetarnas kunskap och kompetens till att vara högre än vad medarbetarna själva gör. Detta visar på medarbetarnas vilja att svara upp mot kundens behov och ge bästa möjliga service. Leverantörer genomför löpande produktutbildningar med butikssäljare och utesäljare. Den introduktionsutbildning som är obligatorisk för alla medarbetare uppdaterades i september 2015. Respektive chef ansvarar för sina medarbetares kompetensutveckling.

## Systematik för god arbetsmiljö

Swedols arbetsmiljöarbete följer en systematisk process, där respektive chef ansvarar för att upprätthålla en god arbetsmiljö. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker genom regelbundna övergripande kontroller och via arbetsplats-träffar och utvecklingssamtal. För att säkerställa att alla arbetar på samma sätt togs ett rapporteringssystem i form av en app fram under året. Där ingår bland annat en checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete och brandskyddsronder.

Alla incidenter (skador) och tillbud (observationer) rapporteras in via ett koncerngemensamt rapporteringssystem och följs upp i olika arbetsmiljöforum. Under 2015 rapporterades 96 incidenter in, varav 8 ledde till sjukfrånvaro. Incidenterna inkluderar första-hjälpen-skador. Merparten av skadorna är smärre kläm- och skärskador och skador kopplade till lyftteknik. En ökning från 52 rapporterade incidenter 2014 till 96 stycken 2015 ses som positivt, eftersom en stor del av ökningen bedöms bero på att incidenterna, främst på logistik, tidigare inte rapporterats i lika stor utsträckning. 213 tillbud rapporterades in, vilket ger Swedol möjlighet att arbeta proaktivt för att minska antalet incidenter i framtiden.

## Sjukfrånvaro 2008-2015



Den totala sjukfrånvaron för koncernen uppgick till 4,5% för 2015, vilket är en förbättring jämfört med fjolåret.

### Säkerhetscertifierade butiker

Att känna sig trygg på arbetet är en viktig arbetsmiljöfråga. Som andra butikskedja i Sverige genomgår Swedol ett certifieringsprogram, framtaget av bl.a. Brottsförebyggande rådet och Svensk Handel, med syfte att skapa säkra butiker för både medarbetare och kunder. Certifieringen är ett kvitto på att Swedol har ett tydligt system avseende bland annat hur personalen ska agera vid rån, stöld eller snatteri, kontanthantering och brandsäkerhet. Butiken i Tyresö var först ut och blev certifierad i november 2015. Brist på inspektörer har gjort att övriga butiker i Sverige kommer att certifieras först under början av 2016. I nästa steg ska systemet införas på butikerna i Norge.

### Förebyggande arbete på logistikcenter

På Swedols logistikcenter utvecklades det förebyggande arbetsmiljöarbetet under året. Arbetet med riskanalyser intensifierades med syfte att åtgärda potentiella risker innan en förändring genomförs i verksamheten. Genom löpande och systematisk dialog har riskmedvetenheten höjts bland medarbetarna, vilket gjort att tillbudsrapporteringen fördubblats mot föregående år. Därmed kan organisationen arbeta proaktivt för att undvika tillbud av samma eller liknande art i framtiden.

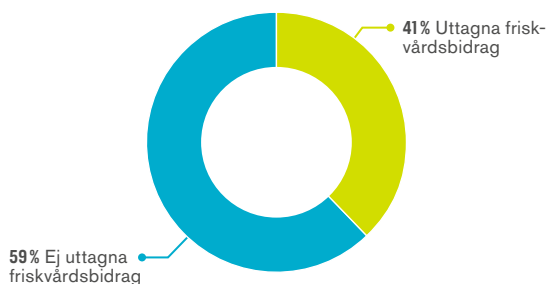
Hur entreprenörer och inhyrd personal tar del av rutiner och säkerhetsregler sågs över och förbättrades under året. Introduktionsprogrammet för alla nyanställda, där bland annat ergonomi, kemikaliehantering och brandberedskap ingår, utökades. Logistikcenters arbetsmiljökommitté följer upp arbetet kvartalsvis.

### Hälsa och friskvård

Friska och välmående medarbetare är en prioriterad fråga för Swedol. Alla medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag och företagshälsovård finns. I ledarskapsprogrammet 2015-2016 ingår utbildning för cheferna i hur skadligt bruk och riskbruk kan hanteras.

På logistikcentret pågick under året ett tätt samarbete med företagshälsovården med syfte att förbättra frisknärvaron och förebygga ohälsa. Samarbetet, som fortsätter under nästa år, går ut på att medarbetarna erbjuds hjälp hos företagshälsovården för olika typer av åkommor och med

#### Andel uttagna friskvårdsbidrag



att bättre förebygga kroniska problem eftersom arbetsuppgifterna i många fall är fysiskt ansträngande. Under 2016 är ett flertal utbildningstillfällen om arbetsmiljö inplanerade.

### Om att arbeta på Swedol

Samtliga medarbetare i Sverige omfattas av kollektivavtal, och i Norge av arbetsmiljöloven. Tillsvidareanställning med heltid är grunden, men vid behov anställer företaget på tidsbegränsad anställning. Endast ett fåtal fasta deltids-tjänster finns. Under höst och vår ökar Swedols försäljning, vilket till viss del ger arbetstoppar. 15 personer arbetade som inhyrd personal under delar av året.

Swedol har nolltolerans mot diskriminering. Alla ska ha lika möjligheter, oavsett kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, religion eller annan trosuppfattning. Under 2015 utbildades alla chefer i anti-diskriminering. Eventuella incidenter fångas upp via regelbundna medarbetarsamtal. Klagomål eller incidenter kan rapporteras in anonymt på Swedols intranät. Under 2015 framkom inga diskrimineringsincidenter.

2015 granskades och optimerades bemanningen på Swedol, med en mindre mängd nyanställningar och uppsägningar som följd. Medarbetare på tjänster som dragits in fick möjlighet till omplacering.

### Fokus 2016

- Slutföra löneanalys och ta fram jämställdhetsplan
- Vidareutveckla koncept för löpande kompetensutveckling
- Del i ledarskapsprogrammet med syfte att stärka cheferna i att förebygga och hantera ohälsa ännu bättre
- Rotationsmodell på logistikcenter för bättre arbetsmiljö, ergonomi, frisknärvaro och trivsel

# Swedol som samhällsaktör

I egenskap av näringsidkare och arbetsgivare närvarar Swedol i samhället. Verksamheten skapar arbetstillfällen, kapitalflöden och ett stabilt och långsiktigt aktieägarvärde. Som stor aktör i branschen och börsnoterat bolag har Swedol ett ansvar att agera etiskt och föredömligt.

## Affärsetik

Swedol arbetar enligt en hög etisk standard och har nolltolerans mot korruption, mutor, illojala konkurrensbegränsande åtgärder och andra oegentligheter. Swedol avstår från affärer som riskerar att negativt påverka förtroendet för företaget. Lagstiftningen i respektive verksamhetsland ska följas i alla avseenden.

Swedols medarbetare förväntas visa gott omdöme och handla enligt det ansvar och de befogenheter som de tilldelats. I Swedols etikpolicy, policy för oegentligheter, inköpspolicy och uppförandekod för leverantörer finns tydliga riktlinjer som gäller för alla som arbetar på Swedol.

Ingen ska erbjuda kunder, potentiella kunder, leverantörer eller andra affärspartners belöningar eller fördelar som bryter mot gällande lag eller rimlig och vedertagen affärssed.

En samarbetspartner till Swedol utbildar årligen butiksmedarbetarna med syfte att öka säkerheten och minska risken för oegentligheter. Vid misstanke om oegentligheter ska Swedols säkerhetschef kontaktas. Medarbetare kan också rapportera incidenter via Swedols intranät. Eventuella händelser utreds och proportionerliga åtgärder vidtas. I de fall brott misstänks sker en polisanmälan. Inga incidenter kopplat till mutor eller korruption inträffade under 2015.

## Skapat och fördelat ekonomiskt värde

Under 2015 uppgick Swedols samtliga intäkter från försäljning av varor, tillgångar samt intäkter från finansiella placeringar till 1 540,8 Mkr, en ökning med drygt 11 % jämfört med 2014. Det ekonomiska värde som Swedols verksamhet genererar främjar flera av företagets intressenter.

**Leverantörer:** Swedols rörelsekostnader utgörs av utbetalningar för råvaror, komponenter, lokaler och köpta tjänster.

**Medarbetare:** Personalkostnader inkluderar såväl medarbetarnas grundlöner, förmåner och andra typer av bonusar, som avgifter för pension och andra sociala kostnader.

**Finansiärer:** Betalningar till Swedols finansiärer, vilket

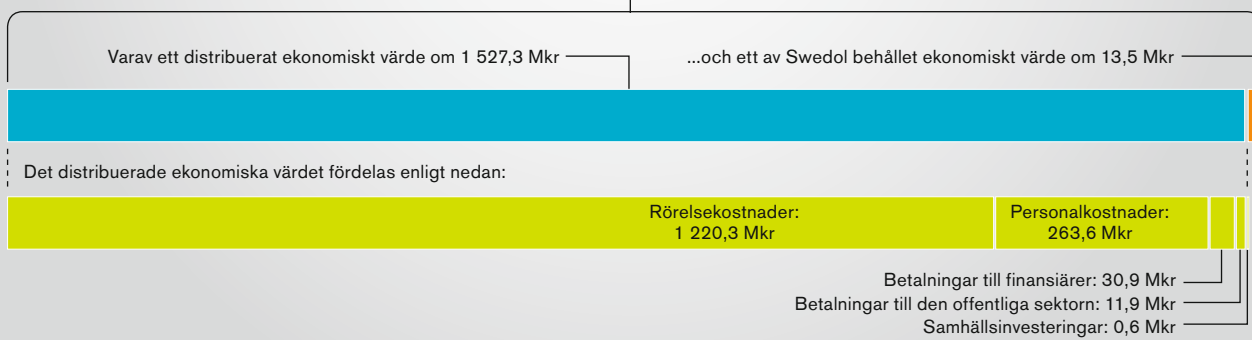
inkluderar avkastning i form av utdelning till företagets aktieägare och räntebetalningar till Swedols kreditgivare, sammanfattar de utbetalningar som gjorts till dem som bidragit med kapital till Swedols verksamhet.

**Offentliga sektorn:** Betalningar till offentlig sektor sker i form av bolagsskatter för Swedols verksamhet. Swedol betalar skatt i såväl Sverige som Norge.

**Samhällsengagemang:** Genom en kontinuerlig intressentdialog och delaktighet i branschorganisationer engagerar sig Swedol för samhällets utveckling. Under 2015 gavs frivilliga bidrag till organisationen Hand in Hand, rallyföraren Ramona Karlsson och lokala idrottsföreningar. Arbetskläder skänktes till Stockholms Stadsmission.

### Swedols skapade värde

Sammanlagt för 2015, Swedols skapade ekonomiskt värde var 1 540,8 Mkr





# Miljö i fokus

Ett genomtänkt kunderbjudande, som hjälper kunderna att vara miljösmarta är en viktig del av Swedols miljöarbete. En annan är att minska Swedols eget ekologiska fotavtryck genom att fokusera på de områden där miljöpåverkan är som störst, nämligen transporter och avfall.

## Effektiva transporter

Varje dag transporteras tusentals varor till Swedols logistikcenter i Örebro, och därifrån ut till butiker och kunder. Kunderna beställer sina varor i flera kanaler och målet är snabba leveranser. För att leva upp till kundlöftet utan att ge avkall på miljöhänsyn arbetar Swedol aktivt med att skapa miljö- och kostnadseffektiva transportflöden. Under 2015 fokuserade logistikcenter på att ytterligare förbättra och snabba upp företagets transportledtider samt öka volym-effektiviteten. Tydliga miljökrav ställs på transportleverantörer och tät samverkan sker för att optimera logistiken, med miljövinster och kostnadsbesparingar som följd.

En stor del av Swedols produkter, cirka 31 % (26) av inköpsvärdet, direktimporteras från Asien och Europa. För att minimera miljöpåverkan från transporterna sker majoriteten av dem med båt eller tåg. Swedol använder sig av Less-Container-Load vilket innebär att en container kan delas med andra företag för att nå optimal fyllnadsgrad.

## Resor i tjänsten

Utesäljarna är de enda medarbetare som regelbundet reser i tjänsten. Alla tjänstebilar följer Swedols bilpolicy, som säger att nya bilar inte ska släppa ut mer än 160 g CO<sub>2</sub>/km. Av både miljöskäl och ekonomiska skäl optimerar säljarna kundmöten geografiskt, och genomför merparten av uppföljningsmötena på telefon. Ytterligare ett fåtal tjänsteresor sker i form av resor till och från konferenser. Swedols resepolicy uppdaterades under 2015, och avses börja gälla från 2016.

## Smarta energilösningar

Swedols lager i Örebro är utformat för att vara ytterst energi-effektivt. Sedan 2012 finns en automatiserad robotanläggning på plats som optimerar både tids- och energiåtgång. Totalt förbrukar systemet 2500 W för drift, vilket ungefär motsvarar ett par standardelement. Värme, ventilation och kyla på logistikcenter styrs av energisystemet Eco Pilot som optimerar energi-åtgång och ger ett bra inomhusklimat. År 2015 förbrukade lagret i snitt 53 kWh/kvm, vilket är lägre än övriga lokaler inom verksamheten. En höjdpunkt under 2015 var att en automatisering av plocksystemet gjorde att oktober, som tidigare var en månad då arbete i två-skift var nödvändigt på grund av höga plockvolym, kunde genomföras utan skiftarbete. Detta gjorde att energianvändningen gick ned betydligt.

Swedols logistikcenter samt de fem norska och 35 svenska butiker som själva kan välja elleverantör använder ursprungsmärkt el från vattenkraft.

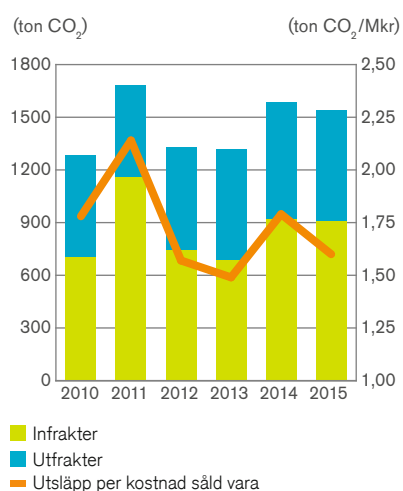
## Swedols klimatpåverkan

Swedol utvärderar klimatpåverkan i hela värdekedjan.

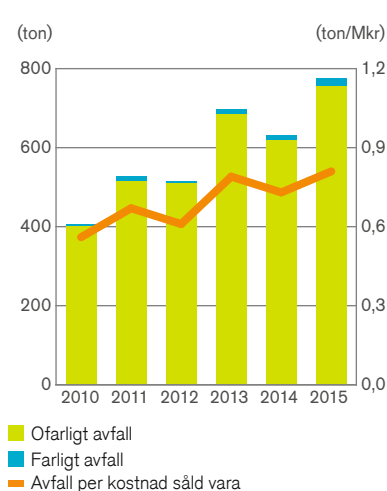
Den största påverkan är utsläpp från produkttransporter. Klimatpåverkan från transporter per kostnad såld vara mäts och följs upp. För 2015 gick utsläppen ned något.

För att få fram ett tydligt mål för minskade utsläpp var ambitionen under 2015 att utifrån faktiska beräkningar, i samverkan med transportören, ta fram nyckeltal och mål avseende utgående transporter. Trots en aktiv dialog har inte ett underlag kunnat fås fram. Arbetet fortsätter under 2016.

### Utsläpp från transporter



### Avfall



### Energi (el)

kWh/kvm	2014	2015
HK Tyresö (Kontor, butik och reklamation)	119	131
Logistikcenter	46	53
Butiker (Sverige och Norge)	61*	77

\* Exklusive Norge.



## Avfall

Merparten av avfallet inom Swedol uppstår vid inleverans till logistikcentret. Det handlar främst om olika typer av förpackningsavfall. Under året arbetades en första avfallsuppföljning fram med syfte att identifiera åtgärder för att minska mängden avfall. Arbetet kommer att intensifieras och målsättas under 2016. Totalt sett går 60% av avfallet till materialåtervinning och knappt 40% till energiåtervinning.

För minskad miljörisk och som kundservice erbjuder Swedols butiker återtagning av farligt avfall, t.ex. bilbatterier och hydraulslangar.

## Hållbart erbjudande

En del i att vara ett genuint hållbart företag är att hjälpa kunden med hållbara produktval. Det handlar både om att kommunicera med kunden kring val av produkt och hur den

ska användas och återvinnas, men också om att tänka hållbart i produktutveckling. Swedol använder sig av försiktighetsprincipen vid val av produkter och vid produktdesign. Ett konkret exempel gäller framtagandet av skyddskläder inom det egna varumärket Gesto, se nedan.

## Hållbar produktutveckling

Swedols eget varumärke Gesto utökades under 2015 med en serie skyddsplagg. Valet stod mellan en traditionell lösning med kemiska ämnen som värmeskydd eller en nytänkande lösning med specialanpassade textilfibrer. Trots en högre produktkostnad valde Swedol den senare lösningen, och förstärkte plagget ytterligare genom att väva in kevlar. Resultatet blev ett hållbart plagg ur flera perspektiv. Riskerna för negativ påverkan på hälsa och miljö minskar samtidigt som plaggets livslängd ökar eftersom lösningen inte påverkas av att kemikalierna tvättas ut. I ett längre perspektiv blir plagget därför mer ekonomiskt för kunden.



## Miljöåret i siffror

### Indirekta utsläpp av växthusgaser

Ton CO2-ekvivalenter	2013	2014	2015
Transporter	1 325	1 588	1 540
varav infrakter sjö- och flygfrakter	659	776	794
varav infrakter lastbil	35	143	116
varav utfrakter lastbil	631	669	629
Tjänsteresor	56	91	62
Elektricitet	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>1 381</b>	<b>1 679</b>	<b>1 602</b>

### Importerat förpackningsmaterial (REPA)

Ton	2013	2014	2015
Papper	96,3	91,1	93,7
Plast	15,7	14,8	15,1
Stålblåt	18,5	20,3	24,5

## Fokus 2016

- Effektivisera varutransporterna ytterligare samt slutföra projekt inom sampackning
- Utveckla ett miljöanpassat sortiment, inklusive genomföra kunskapshöjande aktiviteter för kunder

# GRI-index 2015

## Om redovisningen

Swedol redovisar sedan flera år enligt Global Reporting Initiatives riktlinjer. Syftet är att tydligt och transparent ge intressenterna information om hur Swedol arbetar med de för företaget betydande hållbarhetsfrågorna. För 2014 års redovisning tillämpas för första gången

riktlinjerna GRI G4, på nivå Core. I och med övergången från GRI G3 till GRI G4 har vissa förändringar av redovisningens innehåll genomförts. Till exempel redovisas något färre indikatorer, utifrån resultatet i den genomförda väsentlighetsanalysen.

## Generell information

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
<b>STRATEGI OCH ANALYS</b>			
G4-1	Uttalande från vd om relevansen av hållbarhet och organisationens strategi för att hantera hållbarhet	s. 20	
<b>ORGANISATIONSPROFIL</b>			
G4-3	Organisationens namn	s. 48	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	s. 12-14	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	s. 32	Tyresö, Sverige
G4-6	Länder där organisationen har verksamhet, samt namn på de länder där betydande verksamhet bedrivs, eller som är särskilt relevanta för de hållbarhetsrelaterade ämnen som hanteras i redovisningen.	s. 25, s. 48-49	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	s. 40	
G4-8	Marknader där organisationen är verksam	s. 1	
G4-9	Den redovisande organisationens storlek	s. 49-50	
G4-10	Total personalstyrka uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön.	s. 26-27	
G4-11	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	s. 28	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	s.16-17, s. 24-25	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	s.48	Nordstjärnan ny storägare.
G4-14	Beskrivning av om och hur Försiktighetsprincipen tillämpas	s. 31	
G4-15	Extern utvecklad hållbarhetsinitiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	s. 22	
G4-16	Medlemskap i intresseföreningar och branschorganisationer	s. 22	
<b>VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR</b>			
G4-17	Enheter inkluderade i organisationens finansiella redovisning, samt information om någon av dessa ej ingår i icke-finansiell redovisning	s. 32	Redovisningen omfattar hela koncernen, där inget annat anges.
G4-18	Process för att definiera redovisningens innehåll	s. 21	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	s. 21	
G4-20	Väsentliga aspekters avgränsningar inom organisationen	s. 32	Hela koncernen omfattas, om inget annat anges i samband med aspekten.
G4-21	Väsentliga aspekters avgränsningar utanför organisationen	s. 32	Redovisas per aspekt.
G4-22	Förklaring av effekten av förändrad information från tidigare rapporter, samt skälen för sådana förändringar	s.32	Smärre förändring av 2014 års nyckeltal för CO2/KSV är gjord pga. justering av valutakurs.
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning och avgränsning jämfört med tidigare redovisningar	s.32	
<b>INTRESSENTDIALOG</b>			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen för dialog med	s. 22	
G4-25	Identifiering och val av intressentgrupper	s. 22	
G4-26	Organisationens tillvägagångssätt för kommunikation med intressenter	s. 22	
G4-27	Viktiga frågor som har lyfts av respektive intressentgrupp	s. 22	
<b>REDOVISNINGSPROFIL</b>			
G4-28	Redovisningsperiod	s. 32	1 januari-31 december 2015
G4-29	Datum för publicering av den senaste redovisningen	s. 32	2015-04-23
G4-30	Redovisningscykel	s. 32	Kalenderår
G4-31	Kontaktperson för frågor om redovisningen och dess innehåll	s. 32	Christina Larsson, hållbarhetsansvarig christina.larsson@swedol.se
G4-32	Innehållsförteckning enligt GRI	s. 32-33	
G4-33	Policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	s.32	Redovisningen är inte externt granskad.
<b>STYRNING</b>			
G4-34	Redogörelse för bolagsstyrning	s. 40-45	
<b>ETIK OCH INTEGRITET</b>			
G4-56	Redogörelse för organisationens värderingar, principer och uppförandekoder	s.20, 24, 26, 29	



På vissa områden återstår fortfarande datainsamling och visst arbete för att kunna redovisa fullt ut enligt kriterierna. Swedol arbetar kontinuerligt med att utveckla hållbarhetsarbetet såväl som själva redovisningen.

Redovisningen omfattar koncernen Swedol AB och dess verksamheter inom inköp, lager, butik, distribution och kontor. Inga väsentliga förändringar i avgränsningar är gjorda. Uppgifter för dotterbolagen Swedol Norge AS och Swedol Förvaltning AB omfattas då inte annat anges.

## Specifik information

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
<b>EKONOMI</b>			
DMA	Ekonomisk prestanda	s. 4-5, 20, 29	
EC1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	s. 29	
<b>MILJÖ</b>			
DMA	Utsläpp till luft	s. 20, 30-31	
EN17	Totala övriga indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 30-31	Omfattar inkommande och utgående transporter från logistikcenter samt flygresor.
DMA	Avfall	s. 20, 30-31	
EN23	Total avfallsvikt per typ och behandlingsmetod	s.30-31	Omfattar logistikcenter, huvudkontor och butiker i Sverige.
DMA	Transporter	s. 20, 30-31	
EN30	Betydande miljöpåverkan från godstransporter och personalresor	s. 30	
DMA	Leverantörsuppföljning avseende miljö	s. 20, 24-25, 30	
EN32	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt miljökriterier	s. 24-25, s.30	Omfattar leverantörer som anlitas av inköpsavdelningen.
<b>ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR</b>			
DMA	Anställning	s. 4, 20, 24-25, 26-27	
LA1	Totalt antal och andel nyanställda och personalomsättning per grupp, kön och region	s. 26-27	
Egen	Net Promotor Score – NPS	s. 20, 27	
Egen	Ledarskapsindex – LSI	s. 20, 26	
DMA	Hälsa och säkerhet	s. 26-28	
LA6	Skador, sjukdomar, frånvaro samt dödsfall orsakade av arbete	s. 26-27	Swedol mäter och följer upp sjukfrånvaro, incidenter (skador) och tillbud (observationer).
DMA	Utbildning och kompetensutveckling	s. 4, 20, 26	
LA9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd	s. 26	
DMA	Leverantörsuppföljning avseende arbetsförhållanden	s. 20, 24-25	
LA14	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för arbetsvillkor	s. 24-25	Omfattar leverantörer som anlitas av inköpsavdelningen.
<b>MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER</b>			
DMA	Leverantörsuppföljning avseende mänskliga rättigheter	s. 20, 24-25	
HR10	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för mänskliga rättigheter	s. 24-25	Omfattar leverantörer som anlitas av inköpsavdelningen.
<b>SAMHÄLLE</b>			
DMA	Anti-korruption	s.20, 29	
SO4	Kommunikation och utbildning om anti-korruption	s. 32	Data saknas för att kunna redovisa fullt ut. Arbete med riskbedömning och information planeras för 2016.
<b>PRODUKTSÄKERHET</b>			
DMA	Kundens hälsa och säkerhet	s. 13, 20, 23	
PR2	Avvikelser/incidenter rörande lagstiftade eller frivilliga regler gällande produkters påverkan på hälsa och säkerhet	s. 23	
Egen	Produktkvalitet	s.23	
DMA	Märkning av produkter och tjänster	s. 13, 20, 23	
PR5	Resultat från kundundersökningar	s. 23	

# Våra butiker

**BUTIKER I SVERIGE** ARNINGE · BORLÄNGE · BORÅS · ESKILSTUNA · FALKÖPING  
FALUN · GLOBENOMRÅDET · GÄVLE · HALMSTAD · HAPARANDA · HELSINGBORG  
HISINGS BACKA · HUDIKSVALL · JÄRFÄLLA · JÖNKÖPING · KALMAR · KARLSTAD  
KRISTIANSTAD · LINKÖPING · LULEÅ · LUND · MALMÖ · MOTALA · NORRKÖPING  
NORRTÄLJE · NYKÖPING · SKELLEFTÅ · SKÖVDE · SOLLENTUNA · SUNDSVALL  
SÄTRA · TROLLHÄTTAN · TYRESÖ · UDDEVALLA · UPPSALA · VARBERG · VISBY  
VÄRNAMO · VÄSTERÅS · VÄSTRA FRÖLUNDA · VÄXJÖ · ÖREBRO · ÖSTERSUND

**BUTIKER I NORGE** DRAMMEN · FREDRIKSTAD · KRISTIANSTAD  
SANDNES · TRONDHEIM

**SWEDOL PARTNER** ALUNDA · BJURHOLM · BLIDSBERG · BOLLNÄS  
BRO · CHARLOTTENBERG · EDSBYN · EKERÖ · FAGERSTA  
FELLINGSBRO · FUNÄSDALEN · HAMMARSTRAND · HJO  
HOFORS · HÖRBY · KINNA · KRAMFORS · KYRKHULT · KÖPING  
LINDESBERG · MALUNG · OSKARSHAMN · SALA  
SKINNSKATTEBERG · STRÄNGNÄS · STRÖMSUND  
VALLSTA · VARA · VIRSERUM · ÖSTHAMMAR

**INTERNETBUTIK**

[WWW.SWEDOL.SE](http://WWW.SWEDOL.SE)

[WWW.SWEDOL.NO](http://WWW.SWEDOL.NO)

**swedol**

Swedol AB (publ)

Box 631 · SE-135 26 Tyresö

Besöksadress: Vindkraftsvägen 2

Tel +46 8 712 00 00

- Butik
- Kommande butiker
- Logistikcenter och butik
- Swedol Partner

