

2016

HÅLLBARHETSREDOVISNING



swedol

Fokus på tillväxt och skalbarhet

Under 2016 fortsatte Swedol den starka tillväxttrenden. Organisk tillväxt kombinerades med det betydande förvärvet av Grolls. Vi lade också grunden för en skalbar organisation som kan fortsätta att växa framöver.

Den nya Swedolkoncernen fick en bra start under 2016. Swedol fortsatte den starka tillväxttrenden från föregående år, dels genom god organisk tillväxt och dels genom det betydande förvärvet av Grolls. Intäkterna för Swedol exklusive Grolls under 2016 uppgick till 1 723,5 Mkr (1 540,0), vilket innebar en organisk tillväxt om 11,9 %. Under samma period omsatte Grolls 1 099,8 Mkr (1 011,9) och ökade sin försäljning med 8,7 % jämfört med föregående år. Intäkterna för den sammanslagna koncernen uppgick till 2 371,2 Mkr. Koncernens försäljning var stark under hela året men överträffade förväntningarna under det fjärde kvartalet vilket var en direkt följd av det kalla vädret under november månad.

Den goda försäljningen medförde ökat rörelseresultat och förbättrad rörelsemarginal. Rörelseresultatet för Swedol exklusive Grolls uppgick till 116,5 Mkr (55,5) med en rörelsemarginal om 6,8 % (3,6). Den förbättrade rörelsemarginalen för Swedol exklusive Grolls kan förklaras av att vi har lyckats upprätthålla den starka tillväxttakten samtidigt som vi har haft en god kostnadskontroll. Rörelseresultatet för Grolls uppgick till 59,7 Mkr och rörelsemarginalen till 9,2 %. Koncernens rörelseresultat uppgick till 176,2 Mkr (55,5) och rörelsemarginalen till 7,4 % (3,6). Koncernens rörelseresultat belastades med kostnader av engångskaraktär om 20,3 Mkr jämfört med 26,8 Mkr föregående år.

Förvärv av Grolls och ny organisation

Förvärvet av Grolls i juni 2016 var en milstolpe i linje med koncernens strategiska mål och ett viktigt steg på vägen mot Swedols vision. Swedolkedjans breda sortiment möter en stor del av kundernas behov inom prioriterade kundsegment medan Grolls och Univern tillför specialistkompetens inom kläder och skydd som är en viktig produktkategori för alla kunder.

Som en del av Swedolkoncernen är det naturligt för Grolls och Univern att ta positionen som den självklara partnern för arbetskläder och personligt skydd för små och medelstora företag. För att dra ytterligare nytta av specialistkompetenserna i bolagen så har koncernen delats in i de två divisionerna Kläder och skydd samt Verktyg och förnödenheter.

Tillsammans har divisionerna en stark plattform att växa ifrån. Den sammanslagna volymen inom kläder och personligt skydd och den kompetens som finns i bolagen möjliggör en aktiv produktutveckling i framkant och ökad tillväxt för de egna varumärkena. Som ledare inom personligt skydd kan koncernen vinna nya kunder och driva merförsäljning till gemensamma kundsegment såväl i butik som genom utesälj.

Vi har startat 73 olika integrationsprojekt under hösten varav 55 stycken redan är slutförda. Vi ser redan en positiv

effekt av att försäljning och inköp har kommit närmare varandra. Några av de områden som vi kommer att fokusera på framöver är samordning av IT och effektivisering av kapitalbindningen.

God marknad

Marknaden generellt i Sverige var stabil och stark under året och särskilt bra gick det inom kundsegmentet bygg- och anläggning. Marknaden drivs fortfarande till stor grad av den höga aktiviteten i byggsektorn. Både Swedol och Grolls har dragit nytta av detta och koncernen har flyttat fram sina positioner genom en starkare utveckling än den generella marknaden. Marknaden i Norge visade tecken på återhämtning under årets sista kvartal vilket är positivt för Swedol Norge och Univern. Genom förvärvet av Grolls har koncernen dessutom fyra butiker i Finland och en i Estland. Även om fokus fortfarande ligger på huvudmarknaden i Sverige så är vi mycket nöjda över att ha stärkt vår position i Norge och breddat oss geografiskt genom att inkludera Finland och Estland.

Hållbarhet

Swedols hållbarhetsarbete är en prioriterad och integrerad del i koncernens långsiktiga strategi och arbetet bidrar till att skapa affärsnytta. En viktig del är att vara fortsatt anslutna till, och följa, FN:s Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande och att fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete.

Förvärvet av Grolls medförde nya utmaningar och möjligheter för koncernen. Ledarskapet är extra viktigt i tider av förändring och vi har genomfört ett ledarskapsprogram som gett god effekt. Vårt ledarskapsindex ökade 2016 och vi arbetar vidare med ytterligare förbättringar.

Fokus för vårt hållbarhetsarbete framåt kommer att vara integrering av målsättningar, arbetssätt och företagskultur i den nya Swedolkoncernen. Vi kommer även att fortsätta arbetet med att maximera de möjligheter som kom med sammanslagningen, som till exempel optimering av logistik och leverantörsuppföljning. Under 2017 kommer vi att integrera och certifiera vårt ledningssystem i sin helhet, i enlighet med 2015 års versioner av ISO 9001 och ISO 14001.

Avstamp för den nya Swedolkoncernen

Swedol har under de senaste åren stått för en vändning där vi gått från minskande marginaler och sjunkande avkastning till en trend av förbättring av alla våra nyckeltal. Många av de satsningar som vi har genomfört har fallit ut väl. Vi har lyckats öka försäljningen samtidigt som vi har fått med oss bruttomarginalen och rörelsemarginalen. Swedol har gått från ett fokus på butiker till multikanalförsäljning där butik, e-handel och utesälj samspelar.

Med Grolls tar den nya Swedolkoncernen ett nytt avstamp. Vi fortsätter att utveckla våra butikskoncept men kompletterar med ett ökat fokus på förvärv när vi ser över investeringsmöjligheter. Genom divisionsindelningen har koncernen en skalbar struktur som gör att vi kan hantera eventuella förvärv. Swedol har tidigare varit en generalist men går nu mot att bli en multidisciplinär aktör i och med den nya koncernen. Tillsammans har vi goda förutsättningar till fortsatt tillväxt och lönsamhet. Swedol kommer fortsätta att drivas med entreprenörsanda och har nu ökade möjligheter till att driva produktutveckling i samtliga våra produktkategorier samt ta vårt koncept till en högre nivå.

Allt sammantaget står vi starkt rustade inför framtiden.

Koncernen har fortsatt goda möjligheter till lönsam tillväxt, kassaflödet är bra och balansräkningen är stark tack vare den genomförda nyemissionen. Därför föreslås en utdelning om 0,50 kr (0,35) per aktie vilket motsvarar en total utdelning om 41,6 Mkr (28,8).

Till sist vill jag tacka alla medarbetare i Swedol, Grolls och Univer. Det är tack vare er som det nya Swedol har fått en så bra start. Vi kommer att möta nya utmaningar under 2017 men det driv och den entusiasm som finns hos er gör att vi kan möta framtiden med tillförsikt. Dessutom tackar vi leverantörer, partners, kunder och aktieägare utan vars bidrag vi inte hade kunnat vara där vi är idag.

Tyresö i februari 2017



Clein Johansson Ullenvik
VD och koncernchef



Hållbarhet i värdekedjan

Swedols påverkan på människor och miljö sker såväl inom som utanför den egna verksamheten. Företaget strävar efter att ta ansvar och skapa värde genom hela kedjan.

Analysen för att identifiera väsentliga hållbarhetsfrågor har gjorts av Swedols hållbarhetsgrupp och styrelse och baseras på viktiga intressenters synpunkter. Hur företaget arbetar med dessa frågor beskrivs närmare i hållbarhetsredovisningen på kommande sidor. Mål och aktiviteter beslutas och följs upp inom ramen för det övergripande strategiska arbetet, som styrelse och VD är ytterst ansvariga för. 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 koncernens hållbarhetschef och

berörda chefer. Hållbarhetsredovisningen följer GRI G4:s riktlinjer (Global Reporting Initiative) och GRI-index återfinns på Swedols hemsida.

Värdefull intressentdialog

Genom kontinuerlig intressentdialog får Swedol värdefulla synpunkter för att löpande utveckla och förbättra verksamhetens hållbarhetsarbete. Nedan sammanfattas de intressenter som är särskilt viktiga för Swedols verksamhet och kanaler för dialog med dem.



Väsentliga hållbarhetsfrågor i värdekedjan

Produktutveckling

Ta fram säkra produkter av god kvalitet och miljöanpassade material.

Tillverkning

Samarbeta med seriösa leverantörer som tillämpar god affärsetik och tar ansvar för mänskliga rättigheter, miljö och arbetsmiljö.

Transporter

Optimera logistikflöden för minskad klimatbelastning och sänkta kostnader.

Egen organisation

Satsa på ledarskap, kompetensutveckling och arbetsmiljö för nöjda medarbetare. Minimera avfall och energianvändning för minskad miljöbelastning.

Hållbar produktutveckling

En viktig del i att driva en hållbar affär är att erbjuda hållbara produkter av hög kvalitet. Det är också centralt att hjälpa kunden att välja rätt produkt för avsett användningsområde och kommunicera kring hur den ska användas och återvinnas.

Nöjda kunder som drivkraft

Nöjda kunder som återkommer är grunden för koncernens verksamhet och en förutsättning för lönsamhet och tillväxt. I Swedols kundundersökning ger kunderna höga betyg för service, produktkvalitet och sortiment. Ett viktigt utvecklingsområde är leveranser, vilket kommer analyseras djupare under 2017. 2016 års totalbetyg för kundnöjdhet, som Swedol mäter på skalan 1-100, blev för Sverige 72 och för Norge 68 jämfört med 2015 års värden på 71 respektive 74. Målet är att nå 75. En viktig skillnad från tidigare års undersökningar är att företaget från och med 2016 har nedbrutna siffror för respektive butik och säljdistrikt, vilket medför ökade möjligheter till uppföljning och anpassade handlingsplaner. Grolls genomför kundundersökningar vartannat år. År 2015 landade helhetsbetyget på 8,3 på en 10-gradig skala.

All produktutveckling utgår från kundernas behov. För att ytterligare öka kundförståelsen och identifiera trender kommer koncernen från och med 2017 att genomföra kundundersökningar två gånger per år.

Höga krav på produktsäkerhet och kemikalier

Alla koncernens produkter ska leva upp till högt ställda säkerhetskrav, avseende funktion, kemikalieinnehåll och dokumentation, i enlighet med lagstiftning. Alla nya produkter genomgår systematiska kvalitets- och säkerhetstester. För de produkter som certifieras enligt PPE-direktivet, utförs tester på ackrediterade laboratorium för att kontrollera kravefterlevnad. Ackrediterade testinstitut certifierar sedan produkterna.

Koncernen har gått längre än vad lagen kräver avseende kemikalieinnehåll och har som målsättning att samtliga nya material i de egna märkesvarorna ska vara certifierade enligt Öko-Tex. Vidare får medarbetare produktutbildningar för att kunna ge kunderna rätt användarinstruktioner och skötselråd.

Hållbar produktutveckling av egna märkesvaror

För att minska produkternas miljöbelastning utvecklar koncernen produkter av hög kvalitet och av rätt material. Under 2016 har Swedol vidareutvecklat vattenavvisande produkter genom att börja använda laminering, det vill

säga tygförstärkning, istället för att behandla plaggen med kemikalier. Produkternas funktion är bibehållen, men till en betydligt mindre miljöpåverkan.

Grolls arbetar systematiskt med att nominera samtliga ingående material, det vill säga specificera materialsammansättning i plaggen, istället för att låta leverantörerna komma med förslag. Det ger kontroll över produkternas innehåll och kvalitet samt medför fullständig spårbarhet för grundliga produktanalyser och kontinuerlig utveckling. Under 2017 kommer detta arbete att skalas upp på koncernnivå och även innefatta utveckling av Swedols egna textila märkesvaror.

Underhåll för ökad produktlivslängd

Utmaningar med enskilda produkter kan uppstå trots systematiskt arbete med kvalitetskrav, tester och certifieringar. Som en del av kunderbjudandet har Swedol därför en serviceverkstad i varje butik som lagar produkter. Om felet inte går att laga på verkstaden kan kunden reklamera produkten som då tas om hand av den centrala serviceavdelningen. Genom detta arbete ökar produkternas livslängd, vilket i sin tur minskar avfall och miljöpåverkan. Hos Grolls finns en förädlingsavdelning som lagar och i möjligaste mån förändrar plagg efter kundens behov.

Systematisk uppföljning och kvalitetskontroll

Eventuella kvalitets- och säkerhetsbrister, som upptäcks internt eller av kund, registreras digitalt och följs upp för respektive inköpskategori. Det görs i samverkan mellan kvalitetsansvariga, inköpsavdelningen, regionchefer och utesäljare, vilket ger en bra grund för att analysera defekter och utveckla sortimentet. Vid en eventuell säkerhetsbrist spärras produkten i systemet så att den inte längre går att sälja i butik. Under 2016 har inga produkter spärrats av säkerhetsskäl.

Försäljning

Sträva efter ökad kundnöjdhet genom gott bemötande och kompetent produktrådgivning. Agera affärsetiskt för förtroendefulla samarbeten.

Användning

Tillhandahålla användarinstruktioner och skötselråd för ökad säkerhet och livslängd för produkterna. Erbjud service och reparationer för ökad produktlivslängd och minskat avfall.

Efter användning

Erbjud återtagande av uttjänta produkter för minskade risker med farligt avfall.

Ansvarsfulla inköp

Swedol arbetar för långsiktiga och förtroendefulla leverantörsrelationer. Nära samarbeten är en förutsättning för att få varor av högsta kvalitet och för att kunna arbeta ansvarsfullt med sociala och miljömässiga frågor i produktionen.

Swedolkoncernen har 21 betydande leverantörer i Asien, 73 i Norden och 47 i övriga Europa. Flertalet av de europeiska och nordiska leverantörerna köper i sin tur in sina produkter från producenter i Asien. Andelen direktinköp från asiatiska leverantörer förväntas öka i takt med att andelen egna märkesvaror ökar.

Initial riskbedömning

Swedol har en etablerad process för att bedöma leverantörer innan nya samarbeten inleds. Utomeuropeiska leverantörer riskbedöms ur ett socialt och miljömässigt perspektiv där de i första steget får fylla i ett frågeformulär. Om de godkänns genomförs ett platsbesök, där en utvärdering av kvalitetsmässiga, sociala och miljömässiga faktorer görs utifrån en checklista med cirka 50 punkter. För de leverantörer som uppvisar en tillfredställande nivå i utvärderingen är nästa steg att skriva på Swedols uppförandekod för leverantörer. I den ställs krav om efterlevnad av bland annat FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s åtta kärnkonventioner, FN:s barnkonvention, FN:s konvention mot korruption samt den arbetsrättsliga och miljörättsliga lagstiftning som gäller i tillverkningslandet.

Swedol uppdaterade under 2016 det avtal som gäller för agenter där det nu står att agenterna i sin tur ska ställa krav på sina leverantörer och systematiskt kontrollera efterlevnad. Det är ett sätt att arbeta för att Swedols krav vidareförmedlas ner i leverantörskedjan.

Löpande leverantörsbesök och samarbete

Leverantörsbesök ger god inblick i leverantörernas verksamhet och är viktiga för det löpande utvecklingsarbetet. Swedols målsättning är att minst en gång var tredje år besöka samtliga betydande leverantörer. Leverantörer i Europa och Norden besöks kontinuerligt, under 2016 blev det totalt 54 besök. Målet för 2016 var också att besöka tio utomeuropeiska leverantörer, vilket uppnåddes. Om Swedols medarbetare vid besöket får indikationer på att leverantören inte följer kraven i uppförandekoden påtalas det och förbättringsåtgärder krävs. Syftet med Swedols krav och leverantörsbesök är att arbeta tillsammans med leverantörerna för förbättringar. Vid grova eller upprepade brott mot uppförandekoden kan dock samarbetet avslutas.

Viktiga förbättringar och utmaningar

Genom ökade krav och uppföljning har viktiga framsteg gjorts hos leverantörerna under de senaste åren. Exempelvis har brandsäkerheten förbättrats hos de utomeuropeiska leverantörerna. En angelägen återstående utmaning är övertidsarbete. Högtryck i fabrikena, kombinerat med att migrantarbetare vill arbeta så mycket som möjligt när de är borta hemifrån, kan resultera i många övertidstimmar.

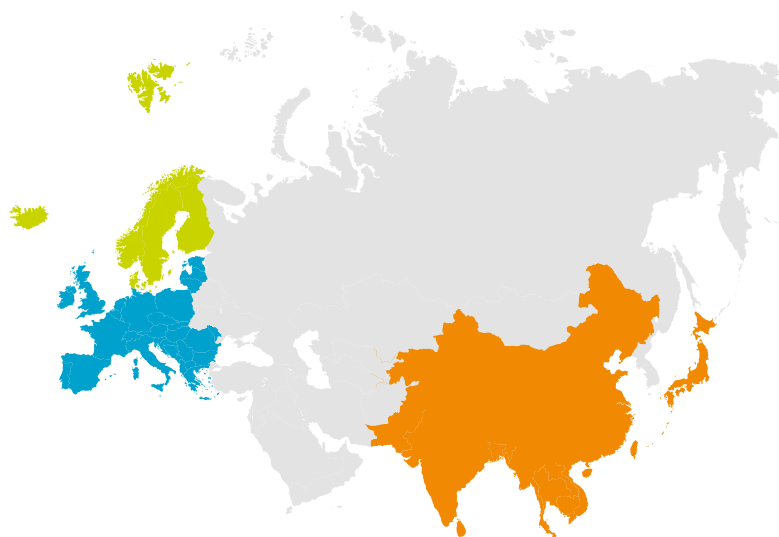
BSCI-samarbete för effektiv leverantörsuppföljning

Under året har företaget fått en större leverantörsbas genom förvärvet av Grolls. Grolls är medlemmar i BSCI, Business Social Compliance Initiative (www.bsci-intl.org). Genom samarbetet tar Grolls del av en gemensam

uppförandekod och gör revisioner efter koden med utbildade tredjepartsrevisorer. Det är ett effektivt sätt att arbeta med kravställning och tredjepartsgranskningar. BSCI-revisionerna syftar till att kartlägga status gentemot kraven i BSCI:s uppförandekod och identifiera möjligheter till att vidareutveckla leverantörernas arbete. En del av Grolls nya leverantörer av egna varumärken är SA 8000-certifierade (www.sa-intl.org). Denna certifiering är godkänd av BSCI varför ytterligare revisioner genom BSCI-systemet inte behövs för dessa leverantörer. De leverantörer av egna märkesvaror som tillkommit till koncernens leverantörsbas genom uppköpet har skrivit på BSCI:s uppförandekod.

Gemensamma arbetssätt framåt

Under 2017 kommer fokus ligga på att samordna kravställning och uppföljning för samtliga leverantörer av egna märkesvaror, det vill säga både Swedols tidigare leverantörer och de som är nytillkomna genom förvärvet av Grolls. Det är ett bra tillfälle att vidareutveckla arbetssättet genom att tillvarata erfarenheter och goda exempel från respektive verksamhet. Med en bredare leverantörsflora att välja bland och större inköpskraft ges också ökade möjligheter att påverka.



Leverantörer och inköp*	Norden	Europa	Asien
Andel av inköp Grolls:	45 %	21 %	33 %
Andel av inköp Swedol:	62 %	17 %	22 %
Antal betydande leverantörer koncernen:	73	47	21
Andel betydande leverantörer som har signerat uppförandekod:	89 %	87 %	100 %

* Avser leverantörer till inköpsavdelningen.

Vägledande värdegrund

Ett av Swedols affärstrategiska mål är att vara en attraktiv arbetsgivare med engagerade och kunniga medarbetare. Det är grunden för en sund verksamhet med nöjda kunder och en lönsam affär.

Ett omvälvande år

2016 har varit ett spännande år. Förvärvet av Grolls har inneburit förändringar för företagets medarbetare bland annat på grund av viss intern omflyttning, främst inom administrationen. Utmaningen framåt ligger i att integrera arbetssätt, kulturer, system och anställningsformer. Samtidigt innebär det också stora möjligheter till positiva synergier och nytänkande. Ledarnas roll är central för att skapa engagemang och tydlighet för medarbetarna i tider av förändring.

Fortsatta satsningar på ledarutveckling

De senaste åren har Swedol satsat mycket på ledarskapet inom företaget genom ett ledarskapsprogram i sex moduler. Syftet har varit att ge företagets alla chefer verktyg och kompetens för att leda målinriktat utifrån Swedols värdegrund; enkelt, proffsigt, hjärta och driv. Ledarskapsprogrammet inleddes 2014 och avslutades 2016. De utvärderingar som gjorts har visat positiva resultat. Ledarskapsindex i medarbetarundersökningen har ökat de senaste åren och låg 2016 på 77 för Swedol och 67 för Grolls, men det är fortfarande en bit kvar till målet på 80. Satsningarna på företagets chefer kommer att fortsätta för att ge dem bästa möjliga förutsättningar att leda i det pågående integrations- och utvecklingsarbetet.

Uppförandekoden ger vägledning

För trivsel, engagemang och för att ta tillvara varje medarbetares fulla potential är det centralt att alla behandlas med respekt. Swedol arbetar enligt en hög etisk standard och har nolltolerans mot korruption och andra oegentligheter. Under 2016 har Swedol antagit en samlad uppförandekod som beskriver hur medarbetarna förväntas agera avseende bland annat affäretik samt omsorg om kollegor, kunder och miljö. Cheferna har utbildats i uppförandekoden genom att diskutera dilemmasituationer som man kan ställas inför i vardagen. Planen för 2017 är att cheferna ska utbilda sina medarbetare genom liknande övningar i respektive arbetsgrupp.

Under 2016 har även en whistleblowerfunktion lanserats där medarbetare anonymt kan rapportera beteenden som avviker från uppförandekoden. Planen är att även lansera funktionen externt under 2017. Inga incidenter kopplat till mutor eller korruption har uppdagats under 2016.

Nöjda medarbetare

Medarbetarna är företagets viktigaste tillgång och det är avgörande att de trivs och vill fortsätta utvecklas inom företaget. Medarbetarnöjdhet följs upp årligen. För att mäta arbetsgivarattraktiviteten används Net Promotor Score (NPS), som mäts på en skala mellan -100 till +100. Swedolkoncernens resultat landade på +11. Det överträffar benchmark i 2016 års NPS-undersökning som blev +7 och baseras på svar från 140 000 respondenter i 160 olika organisationer i Norden. Målet är att nå till +23, som i nuläget är benchmark i detaljhandeln. För att lyckas med det är fortsatta ledarskapssatsningar samt att integrera och utveckla en gemensam värdegrund centralt.

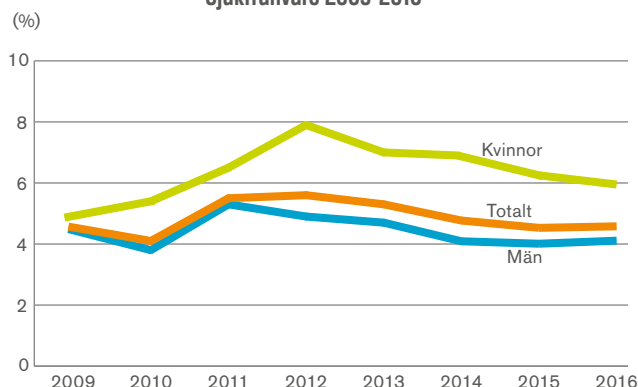
Hälsa och välbefinnande

Organisationsförändringen och integrationsarbetet under 2016 har inneburit högre arbetsbelastning och en något mer pressad situation än normalt för företagets medarbetare. Trots det visar årets siffror för sjukfrånvaro en stabil nivå.

Cheferna ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet på respektive arbetsplats. Uppföljning sker genom arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal och övergripande kontroller. Företaget erbjuder friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare och för de medarbetare som är i behov av det även samtalsstöd och rehabiliteringsstöd. Under 2016 kom en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Utbildning kring den har genomförts hos Swedol under året, och kommer att fortsätta 2017 för att täcka in alla chefer i den nya koncernen.

Under 2016 rapporterades 69 incidenter in hos Swedol, varav tio ledde till sjukfrånvaro. Hos Grolls inträffade sex olyckor under året, varav en föranledde ett läkarbesök. De viktigaste fysiska arbetsmiljöriskerna finns på logistikcenter, läs mer om arbetet med dem på sidan 23.

Sjukfrånvaro 2009-2016



Statistiken för 2016 avser Swedol i Sverige och Norge. För Univer var sjukfrånvaron under 3:e och 4:e kvartalet 2016 i genomsnitt 4,4 % för samtliga anställda, för kvinnor 5,4 % och för män 3,9 %. Motsvarande statistik har inte varit möjlig att ta fram för Grolls.

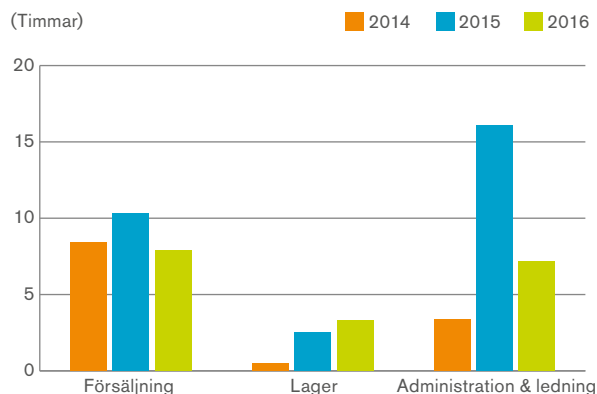


Rekrytering och kompetensutveckling

Viktiga förutsättningar för en framgångsrik verksamhet är dels att rekrytera rätt personer, dels att säkerställa att alla får relevant utbildning. Under 2017 kommer ökade satsningar göras på företagets arbetsgivarvarumärke för att attrahera de bästa. När det gäller kompetensutveckling utgår den från respektive chefs samtal med sina medarbetare, och målet framåt är att samtliga medarbetare ska ha haft medarbetarsamtal varje år.

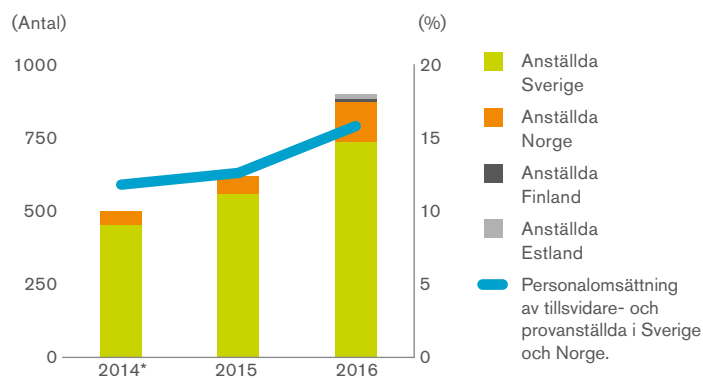
Viktiga satsningar på kompetensutveckling under året, utöver ledarskapsprogrammet, har varit säkerhetsutbildningar samt produkt- och serviceutbildningar. Under 2017 kommer medarbetare som arbetar med att presentera information i olika former att gå en kurs i retorik.

Utbildningstimmar per anställd 2014-2016



Utbildningstimmar per anställd avser Swedols medarbetare.

Antal anställda och personalomsättning



Ökningen av antalet medarbetare är huvudsakligen en följd av förvärvet av Grolls. Statistiken för personalomsättning avser endast Swedols tillsvidare- och provanställda i Sverige och Norge.

* Antal anställda omräknat till heltidstjänster.

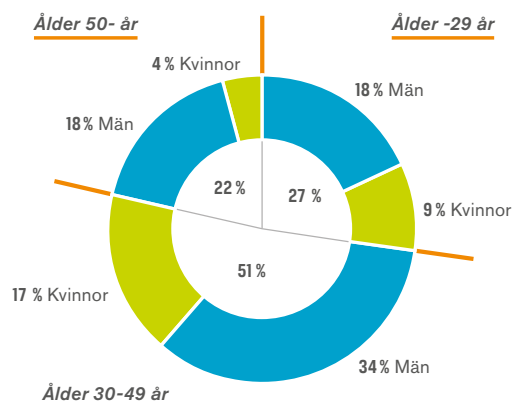
Mångfald och jämställdhet

Mångfald i arbetsstyrkan är viktigt för att kunna förstå och matcha kundernas behov. Det blir också mer stimulerande att vara på en arbetsplats där arbetsstyrkan inte är för homogen avseende kön, ålder, etnicitet och andra mångfaldskriterier. Ambitionen är att ha minst en kvinna anställd per butik och vid nyöppnade butiker är målet att minst en av fem medarbetare ska vara en kvinna, vilket uppnåddes under 2016.

Under sista kvartalet 2016 gjordes en första jämställdhetsanalys av Swedols organisation. Under 2017 är ambitionen att presentera en jämställdhetsplan med aktiviteter som ska bidra till ökad mångfald och jämställdhet i koncernen.

Könsfördelning anställda

Baserat på årsarbetstid för samtliga anställda.



Statistiken avser Swedol Sverige och Norge samt Grolls.



Optimerade logistikflöden

En central del av koncernens kundlöfte är att erbjuda snabba och effektiva leveranser. Fokus är också att minska det ekologiska fotavtrycket, framförallt från transporter och avfall.

Effektiva transporter

En stor del av företagets klimatpåverkan orsakas av transporter. Målet under 2016 var att fortsatt minska koldioxidutsläppen från transporter per kostnad såld vara. Utfallet blev 1,71 CO₂/Mkr. För att säkerställa effektiva leveranser som samtidigt belastar miljön så lite som möjligt ställs tydliga miljökrav på transportleverantörerna. Dessutom optimeras logistikflödena både in och ut från respektive lager. Genom att samla varuflöden och öka fyllnadsgraden finns stora möjligheter att göra både miljövinster och kostnadsbesparingar. Under våren 2016 genomfördes ett större omställningsprojekt i Swedols logistikcenters utleveransprocess som har gett goda resultat avseende fyllnadsgrad. I och med den ökade verksamheten ges förbättrade förhandlingsmöjligheter och goda chanser till ytterligare effektiviseringar och samfraktlösningar i transportflödena. Detta har under året påbörjats genom omförhandling av avtal. För direktimporterade produkter från Asien och Europa gäller i huvudsak båt- eller tågfrakt, för att hålla miljöpåverkan så låg som möjligt. Under 2017 är ambitionen att utarbeta ett koncerngemensamt mål för att minimera andelen gods som trots allt fraktras med flyg.

Under slutet av 2016 har Swedol utvecklat möjligheterna för kunder att själva hämta beställda varor i butik, så kallad multikanalsförsäljning. Det minskar den totala mängden transporter jämfört med om varje beställning fraktras separat hela vägen till kund och kommer att vara implementerat fullt ut under första kvartalet 2017.

Optimerad energiförsörjning

Swedols lager i Örebro är designat för att vara mycket energieffektivt. Värme, ventilation och kyla på logistikcentret styrs av energisystemet Eco Pilot, vilket optimerar energiåtgång och ger ett bra inomhusklimat. Under 2016 förbrukade logistikcentret i snitt 51 kWh/kvm.

Systematisk avfallshantering

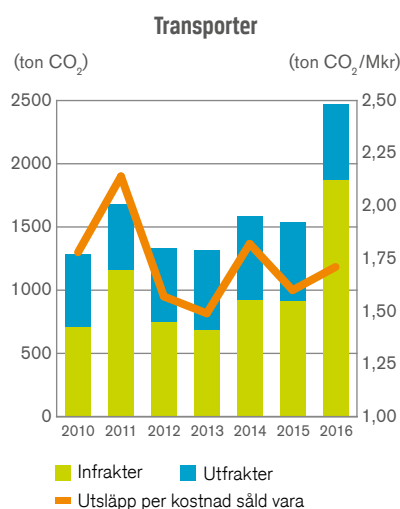
De största avfallsmängderna hos företaget uppstår vid inleveranser till lagren. Swedol har ett system för sampackning på logistikcenter, vilket ger stora möjligheter att på ett systematiskt sätt hantera och materialåtervinna förpackningsavfall innan butiksledet. Sampackningen sker i plastlådor som sänds ut till butikerna, lådorna går sedan i retur till logistikcenter och återanvänds. Detta bidrar till att minimera avfallsmängderna i butiksmiljö, vilket även är positivt ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Under 2016 hanterades 9,2 orderrader per kilo avfall inom Swedol, vilket är en liten försämring mot föregående års resultat om 9,6 orderrader per kilo avfall. En möjlig förklaring till den ökade avfallsmängden är att företaget har ökat försäljningen av egna märkesvaror, som hos leverantörerna i Asien emballeras förhållandevis mer än varor från Europa och Skandinavien. Av koncernens totala avfallsmängd gick 60,2 % till materialåtervinning. Ytterligare arbete med att öka sorteringsgraden samt vidareutveckla mål kopplat till avfall kommer att genomföras under 2017.

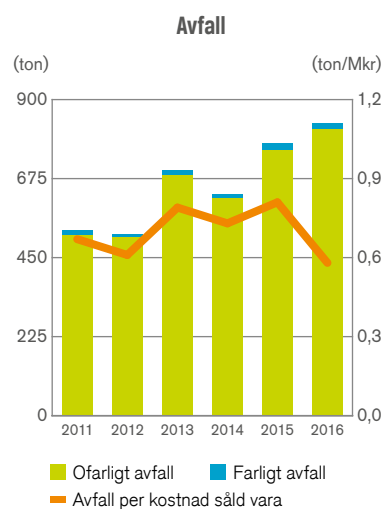
För minskad miljörisk och som en kundservice erbjuder koncernens butiker återtagning av farligt avfall, till exempel bilbatterier och hydraulslangar.

Policy för tjänsteresor

Det är i huvudsak utesäljarna som genomför resor i tjänsten och resorna styrs genom företagets resepolicy. För att minimera antalet resor planeras möten geografiskt samlat och merparten av uppföljande säljmöten genomförs över telefon. Under året har tjänsteresorna ökat till följd av förvärvet och integrationen av Grolls, trots att medarbetarna i så stor utsträckning som möjligt använt videokonferensutrustning som finns på företagens respektive huvudkontor samt logistikcenter.



Ökningen av koldioxidutsläppen från transporter är i huvudsak en följd av den ökade verksamheten i och med förvärvet av Grolls. Grolls utsläpp inkluderas från och med förvärvstidpunkten.



Ökningen av avfallsmängderna i huvudsak en följd av den ökade verksamheten i och med förvärvet av Grolls. Grolls avfallsmängder inkluderas från och med förvärvstidpunkten.

Förebyggande arbetsmiljöarbete

På Swedols logistikcenter utvecklades det förebyggande arbetsmiljöarbetet under 2016. Bland annat har ergonomiskbedömningar per arbetsuppgift och kampanjer för att öka riskmedvetenheten genomförts. I slutet av 2016 startades även två större projekt för att förbättra säkerhet och ergonomi på godsmottagningen samt vid plockzonen för de tyngsta och mest skrymmande artiklarna.

Inför 2017 kommer incidentsrapporteringen att kompletteras med registrering av upptäckta risker samt övergå från manuell registrering till ett IT-verktyg, vilket ger förbättrade uppföljningsmöjligheter. Ett nytt nyckeltal avseende antalet olyckor har utarbetats under 2016 och målsättningen är att minst 2 000 mantimmar ska passera mellan varje registrerad olycka. Utfallet blev 1 318 timmar, vilket är en liten förbättring mot 2015 då siffran låg på 1 299 timmar.

Elförbrukning

kWh/kvm	2014	2015	2016
HK Tyresö (Kontor, butik och reklamtion)	119	131	136
Logistikcenter	46	53	51
Butiker (Sverige och Norge)	61*	77	64
Grolls HK (kontor, butik, lager och förädlingsavd)			84
Grolls butiker			78

* Exklusive Norge.

Koldioxidutsläpp

Ton CO ₂ -ekvivalenter	2014	2015	2016
Transporter	1 588	1 540	2 472
varav infrakter sjö- och flygfrakter	776	794	1 693
varav infrakter lastbil	143	116	175
varav utfrakter lastbil	669	629	604
Tjänsteresor			
varav flygresor	91	65	97
varav resor med bil		293	252
varav resor med tåg		0	0
Elektricitet	0	0	0
Totalt	1 588	1 895	2 821

Ökningen av koldioxidutsläpp är i huvudsak en följd av den ökade verksamheten i och med förvärvet av Grolls. Grolls koldioxidutsläpp inkluderas från och med förvärvstidpunkten.



GRI-index

2016

Swedol hållbarhetsredovisning följer GRI:s riktlinjer (Global Reporting Initiative), version G4, nivå Core. Läs mer om GRI på www.globalreporting.org. Syftet med hållbarhetsredovisningen är att tydligt och transparent ge intressenterna information om hur Swedol arbetar med de för företaget väsentliga hållbarhetsfrågorna. På vissa områden återstår fortfarande datainsamling och visst arbete för att kunna redovisa fullt ut enligt kriterierna. Swedol arbetar kontinuerligt med att utveckla hållbarhets-

arbetet såväl som själva redovisningen. Nedan finns en översikt över obligatoriska GRI-indikatorer samt de för verksamheten relevanta aspekter och resultatindikatorer som företaget har valt att redovisa, med sidhänvisning till var informationen finns.

Sidhänvisningarna hänför sig till sidnumreringen i årsredovisningen 2016.

Generell information

INDIKATOR	BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
STRATEGI OCH ANALYS			
G4-1	Uttalande från styrelseordförande och vd	s. 2-3	
ORGANISATIONSPROFIL			
G4-3	Organisationens namn	Framsida	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	s. 9-13	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Baksida	
G4-6	Länder där organisationen är verksam	s. 9, baksida	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	s. 30	
G4-8	Marknader där organisationen är verksam	s. 8-9	
G4-9	Den redovisande organisationens storlek	s. 1	
G4-10	Total personalstyrka uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	s. 20, 21, kommentar	Under året var antalet tillsvidareanställda hos Swedol 588 och antalet visstidsanställda 49.
G4-11	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Se kommentar	Samtliga medarbetare i Sverige omfattas av kollektivavtal.
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	s. 18	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	s. 1	
G4-14	Beskrivning av om och hur Försiktighetsprincipen tillämpas	s. 17	
G4-15	Externt utvecklade hållbarhetsinitiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	s. 3, 16, 18	
G4-16	Medlemskap i intresseföreningar och branschorganisationer	Se kommentar	Swedol är medlem i Svensk Handel, Svenska HR-nätverket och Hovedorgansasjonen virke i Norge.
VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
G4-17	Enheter inkluderade i organisationens finansiella redovisning, samt information om någon av dessa ej ingår i icke-finansiell redovisning	Se kommentar	Alla enheter omfattas.
G4-18	Process för att definiera redovisningens innehåll	s. 16	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	s. 16-17	
G4-20	Väsentliga aspekters avgränsningar inom organisationen	Se kommentar	Hela koncernen omfattas, om inget annat anges i samband med aspekten.
G4-21	Väsentliga aspekters avgränsningar utanför organisationen	Se kommentar	Redovisas per aspekt.
G4-22	Förklaring av effekten av förändrad information från tidigare rapporter, samt skälen för sådana förändringar	Se kommentar	Redovisas per aspekt.
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning och avgränsning jämfört med tidigare redovisningar	Se kommentar	Redovisas per aspekt.
INTRESSENTDIALOG			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen för dialog med	s. 16	Alla enheter omfattas.
G4-25	Identifiering och val av intressentgrupper	s. 16	
G4-26	Organisationens tillvägagångssätt för kommunikation med intressenter	s. 16	
G4-27	Viktiga frågor som har lyfts av respektive intressentgrupp	Se kommentar	http://om.swedol.se/sv/hallbarhet_s652.html
REDOVISNINGSPROFIL			
G4-28	Redovisningsperiod	Se kommentar	1 januari - 31 december 2016.
G4-29	Datum för publicering av den senaste redovisningen	Se kommentar	Februari 2015.
G4-30	Redovisningscykel	Se kommentar	Kalenderår.
G4-31	Kontaktperson för frågor om redovisningen och dess innehåll	Se kommentar	Christina Larsson, HR-chef, christina.larsson@swedol.se
G4-32	Innehållsförteckning enligt GRI	Se kommentar	http://om.swedol.se/sv/hallbarhet_s652.html
G4-33	Policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	Se kommentar	Redovisningen är inte externt granskad.
STYRNING			
G4-34	Redogörelse för bolagsstyrning	s. 30-37	
ETIK OCH INTEGRITET			
G4-56	Redogörelse för organisationens värderingar, principer och uppförandekoder	s. 18-19	

Specifik information

INDIKATOR	ASPEKT OCH BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
EKONOMI			
DMA	Ekonomisk prestanda	s. 4-5	
Egen	Lönsamhet och tillväxt	s. 1	
MILJÖ			
DMA	Utsläpp till luft	s. 22-23	
G4-EN17	Totala övriga indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 22-23	
DMA	Avfall	s. 22	
G4-EN23	Total avfallsvikt per typ och behandlingsmetod	s. 22	
DMA	Transporter	s. 22	
G4-EN30	Betydande miljöpåverkan från godstransporter och personalresor	s. 22-23	
DMA	Leverantörsuppföljning avseende miljö	s. 18	
G4-EN32	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt miljökriterier	s. 18	Omfattar leverantörer som anlitas av inköpsavdelningen.
ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR			
DMA	Anställning	s. 20-21	
G4-LA1	Totalt antal och andel nyanställda och personalomsättning per grupp, kön och region	s. 20-21	
Egen	Net Promotor Score - NPS	s. 19	
Egen	Ledarskapsindex	s. 19	
DMA	Hälsa och säkerhet	s. 19, 23	
G4-LA6	Skador, sjukdomar, frånvaro samt dödsfall orsakade av arbete	s. 19, 23	
DMA	Utbildning och kompetensutveckling	s. 20	
G4-LA9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd	s. 20	
DMA	Leverantörsuppföljning avseende arbetsförhållanden	s. 18	
G4-LA14	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för arbetsvillkor	s. 18	Omfattar leverantörer som anlitas av inköpsavdelningen.
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER			
DMA	Leverantörsuppföljning avseende mänskliga rättigheter	s. 18	
G4-HR10	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för mänskliga rättigheter	s. 18	Omfattar leverantörer som anlitas av inköpsavdelningen.
SAMHÄLLE			
DMA	Anti-korruption	s. 19	
G4-SO4	Kommunikation och utbildning om anti-korruption	s. 19	
PRODUKTANSVAR			
DMA	Kundens hälsa och säkerhet	s. 17	
G4-PR2	Avvikelser/incidenter rörande lagstiftade eller frivilliga regler gällande produkters påverkan på hälsa och säkerhet	s. 17	
Egen	Produktkvalitet	s. 17	
DMA	Märkning av produkter och tjänster	s. 17	
G4-PR5	Resultat från kundundersökningar	s. 17	

Vi är den partner

som bäst tillgodoser den professionella
användarens behov och önskemål

99 Butiker

Norge 18 butiker

Finland 4 butiker

Estland 1 butik

Sverige 76 butiker

Internetbutiker

swedol.se
swedol.no
grolls.se
grolls.fi
grolls.ee
nimaab.se
univern.no

swedol

Tel: +46 8 712 00 00 · Box 631 · SE-135 26 Tyresö
Besöksadress: Vindkraftsvägen 2 · E-post: info@swedol.se · www.swedol.se