

GRI-index 2014

Indikator	Kommentar/hänvisning	Redovisas	
STRATEGI OCH ANALYS			
1.1	Uttalande från Swedols högsta beslutsfattare.	ÅR 2014 sid 22	Helt
ORGANISATIONSPROFIL			
2.1	Organisationens namn.	Swedol AB	Helt
2.2	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna.	ÅR 2014 sid 14–16	Helt
2.3	Swedols struktur, enheter, affärsområden, dotterbolag och joint ventures.	ÅR 2014 sid 46, 73	Helt
2.4	Lokalisering av organisationens huvudkontor.	Vindkraftsvägen 2, 135 70 Tyresö	Helt
2.5	Antal länder som Swedol bedriver verksamhet i, och namnet på de länder där viktig verksamhet bedrivs, eller som är särskilt relevanta för de frågor som berör hållbar utveckling i redovisningen.	Sverige, Norge	Helt
2.6	Ägarstruktur och företagsform.	Publikt aktiebolag	Helt
2.7	Marknader som Swedol är verksam på.	ÅR 2014 sid 10–11	Helt
2.8	Den redovisade organisationens storlek.	ÅR 2014 sid 52–54	Helt
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden beträffande storlek, struktur eller ägande.	ÅR 2014 sid 52–54	Helt
2.10	Utmärkelser och priser som mottagits under redovisningsperioden.	InExchange Miljöpris för Swedols satsning på e-fakturor.	Helt
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
3.1	Redovisningsperiod för den redovisade informationen.	1 januari 2014–31 december 2014	Helt
3.2	Datum för publicering av den senaste redovisningen.	23 april 2014	Helt
3.3	Redovisningscykel.	Kalenderår	Helt
3.4	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll.	Christina Larsson, hållbarhetsansvarig	Helt
3.5	Processer för definition av innehållet i redovisningen.	ÅR 2014 sid 23–24	Helt
3.6	Redovisningens avgränsning.	Hållbarhetsredovisningen ska beskriva det som är relevant för Swedols huvudsakliga intressenter. Redovisningen fokuseras på de områden som lyfts fram som väsentliga av dessa intressenter samt de aspekter som Swedol anser har stor påverkan på verksamheten eller samhällsutvecklingen. Se väsentlighetsanalys på sid 24.	Helt
3.7	Särskilda begränsningar för redovisningens omfattning.	Om särskilda avgränsningar gjorts anges det vid respektive indikator. Inga särskilda begränsningar föreligger.	Helt
3.8	Princip för redovisningen av joint ventures, dotterbolag, hyrda anläggningar m.m, som kan påverka jämförbarheten mellan olika tidsperioder och/eller organisationer.	Redovisningen omfattar Swedol AB och de dotterbolag som ingår i koncernen. Swedol har inga joint ventures eller samarbetsarrangemang som kan påverka jämförbarheten.	Helt
3.10	Förklaring av effekten av förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar.	Förändringar samt begränsningar av mättnings- och beräkningsprinciperna anges i samband med respektive redovisat område eller nyckeltal.	Helt
3.11	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod.	Inga väsentliga förändringar föreligger i relation till redovisningen 2013.	Helt
3.12	Innehållsförteckning enligt GRI.		Helt

STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER			
4.1	Redogörelse för Swedols bolagsstyrning inklusive kommittéer som är underställda styrelsen och som är ansvariga för specifika uppgifter så som att fastställa strategi eller att utöva tillsyn över organisationen.	ÅR 2014 sid 44–47	Helt
4.2	Ange om styrelseordföranden också är verkställande direktör.	ÅR 2014 sid 45–47	Helt
4.3	Om Swedol endast har en styrelsenivå, ange antalet medlemmar inom denna som är oberoende och/eller inte ingår i företagsledningen.	ÅR 2014 sid 50	Helt
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att komma med rekommendationer eller vägledning till styrelsen eller företagsledningen.	ÅR 2014 sid 23–24	Helt
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med.	ÅR 2014 sid 23–24	Helt
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter.	ÅR 2014 sid 23	Helt

Indikator	Kommentar/hänvisning	Redovisas																																																				
EKONOMISK PÅVERKAN																																																						
EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	ÅR 2014 sid 36 Helt																																																				
EC7	Rutiner för lokalanställning av personal och ledande befattningshavare.	ÅR 2014 sid 26 Helt																																																				
	Högsta ledningen definieras som de yttersta beslutsfattarna i respektive land där Swedol bedriver verksamhet.																																																					
MILJÖPÅVERKAN																																																						
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser.	ÅR 2014 sid 34–35 Helt																																																				
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser.	ÅR 2014 sid 34–35 Helt																																																				
EN22	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.	ÅR 2014 sid 35 Helt																																																				
PRODUKTANSVAR																																																						
PR5	Rutiner för kundnöjdhet och resultat från kundundersökningar.	ÅR 2014 sid 15, 25 Helt																																																				
PR6	Program för efterlevnad av lagar, standarder och frivilliga koder för marknadskommunikation, inklusive marknadsföring, PR och sponsring.	ÅR 2014 sid 25 Helt																																																				
	För att utveckla marknadsföringen ur ett etiskt och ansvarsfullt perspektiv följer Swedol ICC:s riktlinjer för reklam och marknadskommunikation. De interna riktlinjerna följs upp löpande för att säkerställa efterlevnad.																																																					
PR9	Betydande bötesbelopp för brott mot lagar och bestämmelser gällande tillhandahållandet och användningen av produkter och tjänster.	ÅR 2014 sid 25 Helt																																																				
ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR																																																						
LA1	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region.	ÅR 2014 sid 26–27 Helt																																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Medarbetare 2014</th> <th>Sverige</th> <th>Norge</th> <th>Totalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tillsvidareanställda Heltid</td> <td>376</td> <td>35</td> <td>411</td> </tr> <tr> <td>Tillsvidareanställda Deltid</td> <td>132</td> <td>5</td> <td>137</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal tillsvidareanställda</td> <td>508</td> <td>40</td> <td>548</td> </tr> <tr> <td>varav kvinnor</td> <td>132</td> <td>5</td> <td>137</td> </tr> <tr> <td>Visstidsanställda Heltid</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Visstidsanställda Deltid</td> <td>25</td> <td>18</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal visstidsanställda</td> <td>32</td> <td>21</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>varav kvinnor</td> <td>15</td> <td>4</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal medarbetare</td> <td>540</td> <td>61</td> <td>601</td> </tr> <tr> <td>varav kvinnor</td> <td>147</td> <td>9</td> <td>156</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster</td> <td>454</td> <td>45</td> <td>499</td> </tr> <tr> <td>Inhyrd personal</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Medarbetare 2014	Sverige	Norge	Totalt	Tillsvidareanställda Heltid	376	35	411	Tillsvidareanställda Deltid	132	5	137	Totalt antal tillsvidareanställda	508	40	548	varav kvinnor	132	5	137	Visstidsanställda Heltid	7	3	10	Visstidsanställda Deltid	25	18	43	Totalt antal visstidsanställda	32	21	53	varav kvinnor	15	4	19	Totalt antal medarbetare	540	61	601	varav kvinnor	147	9	156	Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster	454	45	499	Inhyrd personal	10	0	10	
Medarbetare 2014	Sverige	Norge	Totalt																																																			
Tillsvidareanställda Heltid	376	35	411																																																			
Tillsvidareanställda Deltid	132	5	137																																																			
Totalt antal tillsvidareanställda	508	40	548																																																			
varav kvinnor	132	5	137																																																			
Visstidsanställda Heltid	7	3	10																																																			
Visstidsanställda Deltid	25	18	43																																																			
Totalt antal visstidsanställda	32	21	53																																																			
varav kvinnor	15	4	19																																																			
Totalt antal medarbetare	540	61	601																																																			
varav kvinnor	147	9	156																																																			
Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster	454	45	499																																																			
Inhyrd personal	10	0	10																																																			
LA2	Totalt antal anställda som slutat och personalomsättning, per åldersgrupp, kön och region.	ÅR 2014 sid 27 Helt																																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sverige</th> <th><30</th> <th>30-49</th> <th>50<</th> <th>Totalt</th> <th>Andel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kvinnor</td> <td>17</td> <td>10</td> <td>2</td> <td>29</td> <td>19,7 %</td> </tr> <tr> <td>Män</td> <td>13</td> <td>24</td> <td>10</td> <td>47</td> <td>12,0 %</td> </tr> <tr> <td>Totalt</td> <td>30</td> <td>34</td> <td>12</td> <td>76</td> <td>14,1 %</td> </tr> <tr> <th>Norge</th> <th><30</th> <th>30-49</th> <th>50<</th> <th>Totalt</th> <th>Andel</th> </tr> <tr> <td>Kvinnor</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>22,2 %</td> </tr> <tr> <td>Män</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>11,5 %</td> </tr> <tr> <td>Totalt</td> <td>3</td> <td>8</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>13,1 %</td> </tr> </tbody> </table>	Sverige	<30	30-49	50<	Totalt	Andel	Kvinnor	17	10	2	29	19,7 %	Män	13	24	10	47	12,0 %	Totalt	30	34	12	76	14,1 %	Norge	<30	30-49	50<	Totalt	Andel	Kvinnor	0	1	1	2	22,2 %	Män	1	5	0	6	11,5 %	Totalt	3	8	0	8	13,1 %					
Sverige	<30	30-49	50<	Totalt	Andel																																																	
Kvinnor	17	10	2	29	19,7 %																																																	
Män	13	24	10	47	12,0 %																																																	
Totalt	30	34	12	76	14,1 %																																																	
Norge	<30	30-49	50<	Totalt	Andel																																																	
Kvinnor	0	1	1	2	22,2 %																																																	
Män	1	5	0	6	11,5 %																																																	
Totalt	3	8	0	8	13,1 %																																																	
LA4	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal.	ÅR 2014 sid 27 Helt																																																				

LA7	Omfattningen av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt dödsolyckor.	ÅR 2014 sid 28	Helt																																
		Swedol har under 2014 haft 52 rapporterade skador som uppkommit på arbetsplatsen eller på grund av arbetet, varav tio har varit med sjukfrånvaro.																																	
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sverige</th> <th>Norge</th> <th>Totalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalt arbetade timmar</td> <td>1 007 626</td> <td>81 762</td> <td>1 089 388</td> </tr> <tr> <td>Skadekvot (IR)</td> <td>10,32</td> <td>–</td> <td>9,55</td> </tr> <tr> <td>Antal fall av arbetsrelaterade sjukdomar med sjukfrånvaro</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Kvot för arbetsrelaterade sjukdomar (ODR)</td> <td>1,98</td> <td>–</td> <td>1,84</td> </tr> <tr> <td>Frånvaro p.g.a. arbetsrelaterade sjukdomar, timmar</td> <td>257</td> <td>0</td> <td>257</td> </tr> <tr> <td>Antal förlorade dagar</td> <td>32</td> <td>0</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Kvot för förlorade dagar (LDR)</td> <td>6,35</td> <td>–</td> <td>5,87</td> </tr> </tbody> </table>		Sverige	Norge	Totalt	Totalt arbetade timmar	1 007 626	81 762	1 089 388	Skadekvot (IR)	10,32	–	9,55	Antal fall av arbetsrelaterade sjukdomar med sjukfrånvaro	10	0	10	Kvot för arbetsrelaterade sjukdomar (ODR)	1,98	–	1,84	Frånvaro p.g.a. arbetsrelaterade sjukdomar, timmar	257	0	257	Antal förlorade dagar	32	0	32	Kvot för förlorade dagar (LDR)	6,35	–	5,87	
	Sverige	Norge	Totalt																																
Totalt arbetade timmar	1 007 626	81 762	1 089 388																																
Skadekvot (IR)	10,32	–	9,55																																
Antal fall av arbetsrelaterade sjukdomar med sjukfrånvaro	10	0	10																																
Kvot för arbetsrelaterade sjukdomar (ODR)	1,98	–	1,84																																
Frånvaro p.g.a. arbetsrelaterade sjukdomar, timmar	257	0	257																																
Antal förlorade dagar	32	0	32																																
Kvot för förlorade dagar (LDR)	6,35	–	5,87																																
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier.	ÅR 2014 sid 27	Helt																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Personalkategori</th> <th>Antal anställda</th> <th>Utbildningstimmar/ anställd</th> <th>Utbildningstimmar/ anställd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Försäljning</td> <td>483</td> <td>4 222</td> <td>8,7</td> </tr> <tr> <td>Lager</td> <td>53</td> <td>56</td> <td>1,1</td> </tr> <tr> <td>Administration</td> <td>58</td> <td>218</td> <td>3,8</td> </tr> <tr> <td>Ledning</td> <td>7</td> <td>94</td> <td>13,4</td> </tr> <tr> <td>Totalt</td> <td>601</td> <td>4 590</td> <td>7,6</td> </tr> </tbody> </table>	Personalkategori	Antal anställda	Utbildningstimmar/ anställd	Utbildningstimmar/ anställd	Försäljning	483	4 222	8,7	Lager	53	56	1,1	Administration	58	218	3,8	Ledning	7	94	13,4	Totalt	601	4 590	7,6									
Personalkategori	Antal anställda	Utbildningstimmar/ anställd	Utbildningstimmar/ anställd																																
Försäljning	483	4 222	8,7																																
Lager	53	56	1,1																																
Administration	58	218	3,8																																
Ledning	7	94	13,4																																
Totalt	601	4 590	7,6																																
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER																																			
HR2	Andel betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende mänskliga rättigheter.	ÅR 2014 sid 31	Helt																																
HR3	Antal personalutbildningstimmar i policyer och rutiner för mänskliga rättigheter, samt andel av anställda som genomgått sådan utbildning.	Under 2014 har 4 590 utbildningstimmar rapporterats in av Swedols anställda som vid årets slut uppgick till 601. Utav dessa har ingen medarbetare formellt utbildats i policyer och rutiner för mänskliga rättigheter.	Helt																																
HR4	Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder.	ÅR 2014 sid 31	Helt																																
HR5	Verksamheter där föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal kan vara väsentligt hotade och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter.	ÅR 2014 sid 31	Helt																																
HR6	Verksamheter där det finns väsentlig risk för barnarbete och åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av barnarbete.	ÅR 2014 sid 30–31	Helt																																
HR7	Verksamheter där det finns väsentlig risk för tvångsarbete och obligatoriskt arbete, och åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete.	ÅR 2014 sid 30–31	Helt																																
ORGANISATIONENS ROLL I SAMHÄLLET																																			
SO3	Andel av de anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption.	ÅR 2014 sid 33	Helt																																
		Vid slutet av 2014 uppgick antalet anställda i ledningen till 7 och övriga anställda till 594. Nyanställda utbildas i Swedols policyer och rutiner. Utöver detta har inga anställda utbildats om bekämpningen av korruption.																																	
SO8	Belopp för betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser.	ÅR 2014 sid 33	Helt																																