

GRI-index 2013

Indikator	Kommentar/hänvisning	Redovisas	
STRATEGI OCH ANALYS			
1.1	Uttalande från Swedols högsta beslutsfattare.	ÅR 2013 sid 22	Helt
ORGANISATIONSPROFIL			
2.1	Organisationens namn.	Swedol AB	Helt
2.2	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna.	ÅR 2013 sid 14-17	Helt
2.3	Swedols struktur, enheter, affärsområden, dotterbolag och joint ventures.	ÅR 2013 sid 47, 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 2013 sid 10-11	Helt
2.8	Den redovisade organisationens storlek.	ÅR 2013 sid 52-54	Helt
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden beträffande storlek, struktur eller ägande.	ÅR 2013 sid 52-54	Helt
2.10	Utmärkelser och priser som mottagits under redovisningsperioden.	Inga priser eller utmärkelser har mottagits under perioden.	Helt
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
3.1	Redovisningsperiod för den redovisade informationen.	1 januari 2013–31 december 2013	Helt
3.2	Datum för publicering av den senaste redovisningen.	24 april 2013	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 2013 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.	Helt
3.8	Särskilda begränsningar för redovisningens omfattning.	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 2012.	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 2013 sid 44-46	Helt
4.2	Ange om styrelseordföranden också är verkställande direktör.	ÅR 2013 sid 45-46	Helt
4.3	Om Swedol endast har en styrelsenivå, ange antalet medlemmar inom denna som är oberoende och/eller inte ingår i företagsledningen.	ÅR 2013 sid 50	Helt
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att komma med rekommendationer eller vägledning till styrelsen eller företagsledningen.	ÅR 2013 sid 23-24	Helt
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med.	ÅR 2013 sid 23-24	Helt
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter.	ÅR 2013 sid 23	Helt

Indikator	Kommentar/hänvisning	Redovisas																																																					
EKONOMISK PÅVERKAN																																																							
EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	ÅR 2013 sid 36	Helt																																																				
EC7	Rutiner för lokalanställning av personal och ledande befattningshavare.	ÅR 2013 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 2013 sid 34-35	Helt																																																				
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser.	ÅR 2013 sid 34	Helt																																																				
EN22	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.	ÅR 2013 sid 35	Helt																																																				
PRODUKTANSVAR																																																							
PR5	Rutiner för kundnöjdhet och resultat från kundundersökningar.	ÅR 2013 sid 25	Helt																																																				
PR6	Program för efterlevnad av lagar, standarder och frivilliga koder för marknads kommunikation, inklusive marknadsföring, PR och sponsring.	ÅR 2013 sid 13, 25	Helt																																																				
PR9	Betydande bötesbelopp för brott mot lagar och bestämmelser gällande tillhandahållandet och användningen av produkter och tjänster.	ÅR 2013 sid 25	Helt																																																				
ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR																																																							
LA1	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region.	ÅR 2013 sid 26-27	Helt																																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Medarbetare 2013</th> <th>Sverige</th> <th>Norge</th> <th>Totalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tillsvidareanställda Heltid</td> <td>409</td> <td>37</td> <td>446</td> </tr> <tr> <td>Tillsvidareanställda Deltid</td> <td>84</td> <td>2</td> <td>86</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal tillsvidareanställda</td> <td>493</td> <td>39</td> <td>532</td> </tr> <tr> <td>varav kvinnor</td> <td>129</td> <td>9</td> <td>138</td> </tr> <tr> <td>Visstidsanställda Heltid</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Visstidsanställda Deltid</td> <td>33</td> <td>16</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal visstidsanställda</td> <td>40</td> <td>19</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>varav kvinnor</td> <td>18</td> <td>4</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal medarbetare</td> <td>533</td> <td>58</td> <td>591</td> </tr> <tr> <td>varav kvinnor</td> <td>147</td> <td>13</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster</td> <td>447</td> <td>47,5</td> <td>494,5</td> </tr> <tr> <td>Inhyrd personal</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>			Medarbetare 2013	Sverige	Norge	Totalt	Tillsvidareanställda Heltid	409	37	446	Tillsvidareanställda Deltid	84	2	86	Totalt antal tillsvidareanställda	493	39	532	varav kvinnor	129	9	138	Visstidsanställda Heltid	7	3	10	Visstidsanställda Deltid	33	16	49	Totalt antal visstidsanställda	40	19	59	varav kvinnor	18	4	22	Totalt antal medarbetare	533	58	591	varav kvinnor	147	13	160	Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster	447	47,5	494,5	Inhyrd personal	1		1
Medarbetare 2013	Sverige	Norge	Totalt																																																				
Tillsvidareanställda Heltid	409	37	446																																																				
Tillsvidareanställda Deltid	84	2	86																																																				
Totalt antal tillsvidareanställda	493	39	532																																																				
varav kvinnor	129	9	138																																																				
Visstidsanställda Heltid	7	3	10																																																				
Visstidsanställda Deltid	33	16	49																																																				
Totalt antal visstidsanställda	40	19	59																																																				
varav kvinnor	18	4	22																																																				
Totalt antal medarbetare	533	58	591																																																				
varav kvinnor	147	13	160																																																				
Totalt antal medarbetare, omräknat till heltidstjänster	447	47,5	494,5																																																				
Inhyrd personal	1		1																																																				
LA2	Totalt antal anställda som slutat och personalomsättning, per åldersgrupp, kön och region.	ÅR 2013 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>12</td> <td>7</td> <td>1</td> <td>20</td> <td>13,6 %</td> </tr> <tr> <td>Män</td> <td>19</td> <td>14</td> <td>6</td> <td>39</td> <td>10,1 %</td> </tr> <tr> <td>Totalt</td> <td>31</td> <td>21</td> <td>7</td> <td>59</td> <td>11,1 %</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>15,4 %</td> </tr> <tr> <td>Män</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>13,3 %</td> </tr> <tr> <td>Totalt</td> <td>0</td> <td>7</td> <td>1</td> <td>8</td> <td>13,8 %</td> </tr> </tbody> </table>			Sverige	<30	30-49	50<	Totalt	Andel	Kvinnor	12	7	1	20	13,6 %	Män	19	14	6	39	10,1 %	Totalt	31	21	7	59	11,1 %	Norge	<30	30-49	50<	Totalt	Andel	Kvinnor	0	1	1	2	15,4 %	Män	0	6	0	6	13,3 %	Totalt	0	7	1	8	13,8 %				
Sverige	<30	30-49	50<	Totalt	Andel																																																		
Kvinnor	12	7	1	20	13,6 %																																																		
Män	19	14	6	39	10,1 %																																																		
Totalt	31	21	7	59	11,1 %																																																		
Norge	<30	30-49	50<	Totalt	Andel																																																		
Kvinnor	0	1	1	2	15,4 %																																																		
Män	0	6	0	6	13,3 %																																																		
Totalt	0	7	1	8	13,8 %																																																		
LA4	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal.	ÅR 2013 sid 26	Helt																																																				

LA7 Omfattningen av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt dödsolyckor. ÅR 2013 sid [28](#) Helt

Swedol har under 2013 haft 28 rapporterade skador som uppkommit på arbetsplatsen eller på grund av arbetet, varav nio har varit med sjukfrånvaro.

	Sverige	Norge	Totalt
Totalt arbetade timmar	892 212	78 201	970 413
Skadekvot (IR)	6,26	–	5,76
Antal fall av arbetsrelaterade sjukdomar med sjukfrånvaro	9	0	9
Kvot för arbetsrelaterade sjukdomar (ODR)	2,01	–	1,85
Frånvaro p.g.a. arbetsrelaterade sjukdomar, timmar	299,5	0	299,5
Antal förlorade dagar	37	0	37
Kvot för förlorade dagar (LDR)	8,29	–	7,63

LA10 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier. ÅR 2013 sid [26](#) Helt

Personalkategori	Antal anställda	Utbildningstimmar 2013	Utbildningstimmar/anställd
Försäljning	470	2 381	5,1
Lager	67	713	10,6
Administration	53	498	9,4
Ledning	5	61	12,2
Totalt	595	3 653	6,1

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

HR2 Andel betydande leverantörer och under-leverantörer som har granskats avseende mänskliga rättigheter. ÅR 2013 sid [30](#) Helt

HR3 Antal personalutbildningstimmar i policyer och rutiner för mänskliga rättigheter, samt andel av anställda som genomgått sådan utbildning. ÅR 2013 sid [33](#) Helt

Under 2013 har 3 653 utbildningstimmar rapporterats in av Swedols anställda som vid årets slut uppgick till 591. Utav dessa har två medarbetare som arbetar med personalfrågor/HR, en person i ledningen och en person inom administration, formellt utbildats i policyer och rutiner för mänskliga rättigheter. Utbildningen omfattade totalt tre timmar och avsåg 0,33 procent av Swedols medarbetare.

HR4 Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder. ÅR 2013 sid [30](#) Helt

HR5 Verksamheter där föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal kan vara väsentligt hotade och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter. ÅR 2013 sid [30](#) Helt

HR6 Verksamheter där det finns väsentlig risk för barnarbete och åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av barnarbete. ÅR 2013 sid [30](#) 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 2013 sid [30](#) Helt

ORGANISATIONENS ROLL I SAMHÄLLET

SO3 Andel av de anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption. ÅR 2013 sid [33](#) Helt

Vid slutet av 2013 uppgick antalet anställda i ledningen till 5 och övriga anställda till 586. Utav dessa har två anställda, en person i ledningen, motsvarande 20 procent, och ytterligare en person, motsvarande 0,17 procent av övriga 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 2013 sid [33](#) Helt