



2018

HÅLLBARHETSRAPPORT



INTRODUKTION

Denna hållbarhetsrapport för verksamheten har antagits av bolagets styrelse och sammanfattar den standard som guidar anställda, befattningshavare och ledning i Kopparbergs Bryggeri AB (Bolaget) och dess dotterbolag (Koncernen) i Koncernens hållbarhetsarbete.

Rapporten täcker inte varje händelse som kan uppkomma eller varje situation där etiska beslut måste tas, utan avser ge en översiktlig bild av policys och anställningsförhållanden som råder inom Bolaget och som har särskild relevans ur ett hållbarhetsperspektiv.

Vår affärsidé är att nationellt vara en ledande dryckesleverantör inom cider och öl samt att på en internationell nivå leda ciderutvecklingen. Ambitionen är att kvalitet ska genomsyra alla produkter som produceras av och/eller säljs till slutkund och att Kopparbergs produkter ska vara kundens första val i hyllan.

VÅRT MILJÖARBETE

Kvalitet och respekt för miljö och människor är en av grundstenarna i verksamheten, och vi bygger koncernens framgång och långsiktiga lönsamhet på dessa värderingar.

Vår verksamhet omgärdas av ett antal lagar, förordningar och direktiv som ställer höga krav på våra produktionsanläggningar. Kopparbergs kvalitetsavdelning svarar för att Koncernen i varje moment av produktion, distribution, m.m. iakttar tillämpliga regelverk.

Koncernen bedriver tillståndspliktig verksamhet enligt miljöbalken, verksamheten påverkar den yttre miljön huvudsakligen genom utsläpp av biokemisk syreförbrukning, kemisk syreförbrukning och kväveoxider.

Arbetet med att kontinuerligt minska företagets miljöpåverkan går hand i hand med minskade kostnader. En minskad energianvändning samt en minskad mängd avfall från fabriken bidrar inte bara till en förbättrad miljö utan även till en ökad kostnadseffektivitet.

Kopparbergs Bryggeri har en ambition att bidra till ett hållbart samhälle och att värna miljön. Koncernen utvecklar högkvalitativa produkter. Vi ska ligga i framkant med vår produktutveckling och det är väldigt viktigt för oss att vi inte bara utvecklar en produkt utan hela tiden förbättrar processen i allt från inköp av råvaror, material, val av förpackningsmaterial till att minska energiförbrukningen i exempelvis produktionen.

Vårt miljöarbete **DISTRIBUTION**

En stor del av vår verksamhet består av transporter. För att minska den miljöpåverkan dessa transporter har, har vi förnyat den del av vår fordonsflotta som består av tunga fordon. Samtliga av dem som vi kör i kontinuerlig trafik idag har motorer med EURO-klass 6. Vidare har vi ersatt 50 % av dieselförbrukningen med alternativa bränslen som ger upp till 90 % lägre utsläpp av CO₂ jämfört med fossil diesel och målsättningen är att använda alternativa bränslen till 100 %.





Vårt miljöarbete **ENERGICENTRALEN**

Koncernen har nyligen tagit ytterligare ett steg i att förena effektivisering av verksamheten med att ta ett ännu större miljöansvar. Våra produkter tillverkas numera i en anläggning som drivs med klimatneutrala bränslen och återvunnen spillvärme. Genom att kombinera existerande teknik på ett nytt och innovativt sätt har vi lyckats skapat långsiktiga besparingar för Koncernen och en miljövinst för samhället i stort.

Kopparbergs Bryggeri produktion består till största delen av öl- och cidertillverkning. Vid all produktion av dessa båda produkter bildas spillvärme. Vid tillverkningen av öl bildas spillvärmen vid vörtproduktionen i brygghuset och tas sedan tillvara och används för att förvärma vatten till inmäskning* i brygghuset samt till diskning av utrustning som används i ölproduktionen, t.ex. bryggpannor och tankar. I och om med att Koncernens tillverkning av cider har ökat markant och proportionellt i förhållande till öltillverkningen har ett överskott av spillvärme uppstått då spillvärmen inte på samma sätt kan användas i ciderproduktionen. Det är här vår investering i en ny

energicentral kommer in i bilden, genom den får vi en bättre balans i vår energiproduktion och förbrukning. Investeringen gjordes under verksamhetsåret 2016 och anläggningen togs i bruk under 2017.

Utvecklingen av hela produktionsanläggningen fortsätter under kommande år med målsättningen att ytterligare effektivisera och minska verksamhetens avtryck på miljön.

Kretsloppet som vi nu tack vare investeringen i energicentralen har ser ut som följer:

För tillverkning av öl och cider behövs kyla och värme. I energicentralen tillverkar vi värme, kyla och tryckluft. Vid produktion av kyla och tryckluft skapas stora mängder spillvärme. Kyla och värme lämnar energicentralen och går ut till bryggeriet. Eftersom det bildas tre delar värme för varje del kyla i processen kan vi ta tillvara på spillvärmen för utvalda processteg och för att värma upp våra lokaler via det interna fjärrvärmenätet.

*Vid öltillverkning inleder man med att krossa malten och blanda det krossade maltkornet med vatten. Denna blandningsprocess kallas inmäskning. Vid inmäskningen skall vattnet var mellan 35-55 grader varmt beroende på vilken typ av öl som man skall brygga. För att värma upp detta vatten använder vi spillvärme från bryggningsprocessen samt från energicentralen.



Vårt miljöarbete

NYCKELTAL ENERGICENTRALEN

- Ersätter 97 % av den olja vi tidigare eldat.
- 1 200 MWh spillvärme tas tillvara och kan via det interna fjärrvärmenätet föras in i bryggeriet och användas i produktion.
- Frigör 400 MWh grön el som vi tidigare handlat.
- Elbolaget kan producera 1600 MWh grön el tack vare att vi eldar med deras träpellets.
- Minskar bryggeriets utsläpp av växthusgaser med 3000 ton per år.
- Ger bryggeriet en effektivare energianvändning.
- Förbinds med bryggeriet genom en 300 meter ledningskylvert med ång-, kondensat, kyl- och tryckluftsledningar samt ledning för spillvärme.
- Den totala energiförbrukningen per producerad liter har gått från 0,205 kWh/liter år 2012, till 0,163 kWh/liter vilket är en minskning 21 %. Minskningen innefattade dels en minskas elenergiförbrukning och dels en minskad ång/värmeenergiförbrukning.
- Förbrukning av ånga/värme per producerad liter har gått från 0,114 kWh/liter år 2012 till 0,082 kWh/liter vilket då är en minskning på 28 %.
- Elförbrukning per producerad liter har gått från 0,091 kWh/liter år 2012 till 0,081 kWh/liter för perioden vilket är en minskning på 11 %.



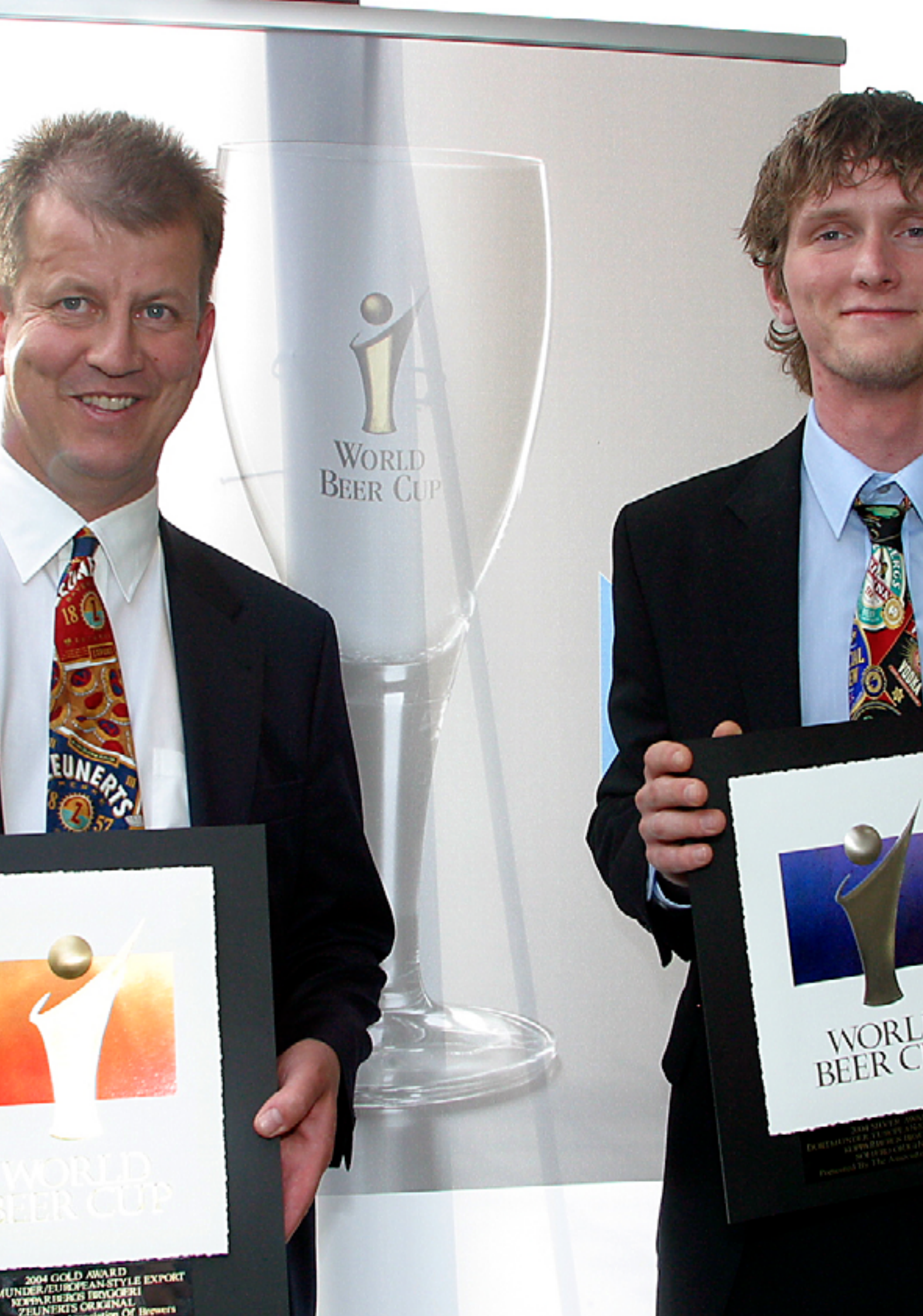
Vårt miljöarbete

VÅR DEL I DET STÖRRE KRETSLOPPET

Vi eldar träpellets i vår energicentral. Träpelletsen kommer från så lokala leverantörer som möjligt. Leverantörerna tillverkar el i ångdrivna generatorer då det behövs värme i tillverkningsprocessen för träpellets. Askan från pelletsen som eldas i energicentralen hämtas av leverantören och används som gödning av skogsmark. Elenergi som används i bryggeriet är förnyelsebar el från vind- och vattenkraft. I projektet energicentralen har installation

skett av effektiva kompressorer för produktion av kyla och tryckluft. Detta har inneburit att en mindre mängd klimatsmart el förbrukas av oss och istället kan förbrukas av någon annan.

Genom våra energieffektiviseringsåtgärder förbrukas mindre energi vilket minskar verksamhetens totala avtryck på miljön.



KVALITETS- CERTIFIERING

Den internationella standarden för effektiv styrning av hygien och kvalitet inom livsmedelsbranschen kallas för "BRC Global standard – livsmedel". Under de senaste åren har detaljhandels krav ökat på livsmedelsproducenter när det gäller kvalitets- och miljöstyrning. Behovet av en certifiering enligt BRC-standard har visats sig vara stort.

BRC Global Standards är ett ledande varumärke och konsument-skyddsorganisation, som används i över 130 länder, med certifiering som utfärdats genom ett globalt nätverk av ackrediterade certifieringsorgan.

BRC Global Standards garanterar kvalitet, säkerhet och operativa kriterier och ser till att tillverkarna uppfyller sina rättsliga skyldigheter och ger skydd för slutkonsumenten. BRC Global Standard är ofta ett grundläggande krav för ledande återförsäljare, tillverkare och mat-serviceorganisationer. Det är även ett accepterat och godkänt system för export främst inom Europa. Sedan 2009 är Kopparbergs Bryggeri AB BRC-certifierat. Detta innebär att bryggeriet varje år granskas av en oberoende part. Vid senaste revisionen fick vi AA, som är högsta betyg.

SOCIALA OCH ETISKA NORMER

Vi strävar efter att utföra vår verksamhet i enlighet med alla tillämpbara miljö-, arbetslivs-, och säkerhetslagar och regleringar. Vi strävar också efter att ha ett säkert och hälsosamt arbetsklimat för våra anställda och efter att undvika allvarliga konsekvenser för och skador på klimatet och de samhällen i vilka vi bedriver vår affärsverksamhet. Ansvar för att nå detta mål har alla anställda, befattningshavare och ledningspersoner.

Bolaget skall vara en arbetsplats som präglas av respekt för individen och människors lika värde. Arbetsmiljön skall karaktäriseras av öppenhet, gemenskap och möjligheter till personlig utveckling. Kopparbergs Bryggeri eftersträvar korta beslutsvägar med delegerat ansvar och befogenheter, och har som målsättning att varje medarbetare ska känna sig delaktig i och ansvarig för bolagets utveckling. Detta ställer krav på medarbetarna. Då vi har försäljning i ett 40-tal länder runtom i världen är det en fördel att våra medarbetare har olika ursprung, talar flera olika språk och förstår olika kulturer.



VÅRA LEVERANTÖRER

För att få en bättre kvalitet samt att se till så att våra leverantörer lever upp till våra förväntningar och krav får alla våra leverantörer fylla i en Leverantörsbedömning. Genom frågor om kemikalier, miljö och socialt ansvar kan vi fastslå att leverantörens arbetssätt är godkänt gällande livsmedelssäkerhet, hygien, spårbarhet samt att de tar miljö- och socialt ansvar. Bedömningen granskas sedan av oss innan leverantören godkänns. Kopparbergs förhåller sig också möjligheten att göra platsbesök hos våra leverantörer under avtalstiden för att verifiera att de lever upp till våra krav.

INTEGRATIONS- PROJEKT

Sedan 2015 har Kopparbergs Bryggeri hjälpt nyanlända och asylsökande att få en meningsfull vardag. Detta genom projektet Shake Hands som drivs tillsammans med Kopparbergs/Göteborg FC. Ett projekt med målet att skapa en bättre framtid för dem som söker sig till Sverige.

Integrationsprojekt SHAKE HANDS



Vi brukar säga att Shake Hands är ett integrationsprojekt initierat av Kopparbergs Bryggeri och Kopparbergs/Göteborg FC. Men det låter så trist och politiskt korrekt att bara säga så. Shake Hands är ju ändå och trots allt vår väg in i framtiden. Vår gemensamma framtid, den som vi bygger tillsammans, den vi måste forma tillsammans!

Allting tog fart en gång efter ett möte under senhösten 2014. Vi var några personer från Kopparbergs Bryggeri och damallsvenska Kopparbergs/Göteborg FC som där och då funderade över hur vi skulle kunna bidra, att inte "bara" vara ett av de bästa fotbollslagen i Sverige.

Minns tillbaka!

Det strömmade flyktingar genom Europa från oroshärdarna i världen vid den tidpunkten och skulle fortsätta så under ytterligare ett par år. EU tycktes lamslaget, alla tycktes fly från någonstans och Sverige var en av de platser i världen där det fanns en möjlighet att få en fristad. Det var det vi tog fasta på, det var det som var vår utgångspunkt. Vi ville göra något, utan att göra något större väsen av det, utan att cash in billiga PR-poängar.

Vi sträckte ut vår hand.

Många tog den, många håller den kvar fortfarande, många kommer att gripa den. Vi har sagt att vi inte släpper taget. Vi tror att fotbollen är ett sätt att bygga broar och gemenskap, att skapa band mellan människor, att förena och förhoppningen är att vår insats – vår lilla insats, för vi är inte naiva och tror naturligtvis inte att vi kan förändra samhällets alla strukturer – ska bidra till att skapa en lite bättre värld, ett lite bättre Sverige. Därför kommer Shake Hands att leva så länge det finns ett behov av att Shake Hands ska leva.

En liten rekapitulation ändå

- I slutet av 2014 och i början av 2015 var vi nyfikna, frågvisa, engagerade och ambitiösa. Vi visste att vi ville hjälpa till, men vi visste inte riktigt hur. Vi var okunniga och därför träffade vi dem som kan och kunde det bäst; flyktingmottagningar, kommunala institutioner och ansvariga på boenden som tog och tar hand om ensamkommande. Bland många andra.
- Första året landade vi i att bjuda in flyktingar – kvinnor, män, barn i alla åldrar, pojkar, flickor – till alla våra hemmamatcher i allsvenskan. Vi hade ofta introduktioner i klubbens konferensrum där någon tränare och någon spelare berättade om klubben i synnerhet och damfotbollen i allmänhet.

forts nästa sida >

Integrationsprojekt **SHAKE HANDS**

- Sedan dess tror jag vi haft flera tusen människor med koppling till Shake Hands på våra matcher, för än i dag är de såklart välkomna till Valhalla IP, Ullevi eller varthän vi än spelar.
- Där i början av Shake Hands-äventyret hade vi också utbyten med systerprojekt i Borås och bussade folk till både Elfsborgs och IFK Göteborgs matcher.
- Dessutom startade vi, i samarbete med Arbetsförmedlingen ett särskilt projekt där kock- och restaurangutbildade flyktingar gavs en möjlighet att utveckla sina färdigheter på John Scott's Palace i Brunnsplanen i Göteborg. Detta har resulterat i att flera av dem som genomfört den här "praktiken" i dag fått jobb på Palace eller på någon annan restaurang.
- Men någonstans var vi ändå inte nöjda, vi ville ju göra ännu mer.
- Därför inledde Shake Hands ett samarbete med Futbol Dá Força, den internationellt verksamma, uppmärksammade och prisade organisationen som fajtas för att stärka tjejers rättigheter och möjligheter genom fotboll. Mest känd blev nog FDF när de mottog priset "Årets peppare" av prins Daniel och sedan dess stöddes av Kronprinsparets stiftelse.
- Under de följande åren genomförde vi sedan varje vecka öppna träningar på Valhalla IP i Göteborg, med ledare från klubben, Futbol Dá Força och Röda Korsets Ungdomsförbund. Hög kvalitet, mycket glädje, fantastiska möten.



- Vi har också arrangerat och genomfört två upplagor av Shake Hands World Cup. Där har unga tjejer med både svensk och utländsk bakgrund från bland annat Linköping, Borås, Halmstad, Trollhättan, Uddevalla, Alingsås, Mölndal och Göteborg deltagit. Sammanlagt runt 200 flickor i åldrarna 8 till 20 har på det här sättet kommit samman och upplevt fotbollens gemenskap.

Men nu går vi vidare. Flyktingströmmarna är förvisso inte lika intensiva längre, men behoven och vikten av ännu fler insatser för en nödvändig integration är inte mindre än de var för fem år sedan.

Tvärtom faktiskt. 2019 har Kopparbergs/Göteborg FC kontakt med flera föreningar i Angered i syfte att stärka och lyfta flick- och damfotbollen. Angered har i dag runt 60 000 invånare, men inte ett enda (!) damlag i fotboll. Flicklag finns även om de är få, men på seniorsidan är siffran noll. Därför kommer Shake Hands nu att fördjupa engagemanget med ambitionen att få till en förändring, för att försöka bidra till att även unga kvinnor i utsatta områden får en möjlighet att utvecklas via fotbollen.

Shake Hands behövs – och så länge det är så kommer Kopparbergs Bryggeri och Kopparbergs/Göteborg FC att driva projektet framåt.

TORE LUND
Kommunikations- & Shake Hands-ansvarig

ALLA MÄNNISKOR HAR LIKA VÄRDE

Alla människor har lika värde **JÄMSTÄLLDHETSARBETE**

Koncernen har ett starkt engagemang i jämställdhetsfrågor. Det långsiktiga jämställdhets-arbetet ska syfta till att säkerställa kvinnors och mäns lika rätt ifråga om karriär, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Målsättningen är att inga skillnader ska finnas i Bolaget avseende yrkesroller och ersättningsnivåer som går att förklara med könstillhörighet. Dessutom ska alla anställda uppleva att de i det dagliga arbetet och avseende arbetets påverkan på familjelivet har en situation likvärdig med det motsatta könets situation.

Jämställdhetsarbetet ska bedrivas genom aktiva åtgärder för personalen och genom integrering av jämställdhetsperspektivet i Bolagets dagliga verksamhet. Exempel på aktiva åtgärder kan vara årliga utvärderingar, information och öppen kommunikation mellan chefer och anställda samt att rekryteringar genomförs med jämställdhetsperspektivet i åtanke.

Bolagets ledning ska kontinuerligt utvärdera och förbättra sitt arbete med jämställdhetsfrågor. Bolagets kortsiktiga målsättning för jämställdhetsarbetet är att uppnå en situation där Bolagets antal anställda kvinnor ökar så att så småningom antalet kvinnor och män är lika stort.

Alla människor har lika värde **ARBETETS KOMBINATION MED FÖRÄLDRASKAP**

Målsättningen är att möjliggöra för Bolagets kvinnliga och manliga anställda att lättare kunna kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

Vidare ska vi möjliggöra för anställda att i större utsträckning anpassa arbetstiden så att föräldraskap och arbete lättare kan kombineras, t.ex. genom deltidсанställning.

Vi ska motverka känslan av att föräldraledighet är något besvärligt eller negativt. Negativ syn på, och prat om, föräldraledighet och deltidсанställning ska inte godtas.

Alla människor har lika värde **SEXUELLA TRAKASSERIER**

Bolaget har en nolltolerans mot sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier inkluderar ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande relaterat till kön och kan innefatta ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke verbalt uppträdande. Det finns rutiner för hantering av eventuella anmälningar. Planerade åtgärder är att rutiner för hantering av anmälningar om sexuella trakasserier ska vidareutvecklas och upprättas.

Alla människor har lika värde

KOMPETENSUTVECKLING OCH REKRYTERING

Bolagets ledning och rekryteringsansvariga har till uppgift att identifiera och eliminera hinder och trösklar som är till nackdel på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder vid sökande av lediga tjänster hos Bolaget. Urvalskriterier som har direkt eller indirekt samband med någon av de tidigare nämnda sju diskrimineringsgrunderna ska inte förekomma. Detta gäller såväl vid intern som vid extern rekrytering.

KOPPARBERG

MUTOR OCH KORRUPTION

Koncernen arbetar aktivt för att motverka och har nolltolerans gentemot mutor och korruption i sin globala verksamhet. Detta gäller för all personal inom Koncernen. Det gäller även för utomstående parter då de agerar på uppdrag av Koncernen, inklusive (men inte begränsat till) agenter, konsulter, distributörer och samarbetsparter. Den nolltoleransen gäller alla företagstransaktioner i alla länder där Koncernen är verksam.

Ingen anställd inom Koncernen eller dess samarbetspartners kommer att drabbas av negativa konsekvenser för sin vägran att ge eller ta emot en muta, även om detta i enskilda fall kan innebära att Koncernen förlorar affärer som följd av det.