



2020
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 och på internationell nivå leda ciderutvecklingen samt på ett framgångsrikt sätt utveckla spritsegmentet. 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 till vatten, utsläpp till luft, buller, lukt och avfall.

Arbetet med att kontinuerligt minska företagets miljöpåverkan går hand i hand med minskade kostnader. En minskad energianvändning samt en minskad mängd avfall från fabrikerna 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 **LAGER & DISTRIBUTION**

Våra samtliga truckar körs nu på 100% förnybart bränsle. Den tidigare dieseltanken fylls istället på med HVO100 som är ett fossilfritt alternativ till den traditionella diesel som använts fram till nu.

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 85 % 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 inmaskning* 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.

Under 2020 har en omfördelning av processkyla utförts, där vi har flyttat över kylproduktion till vår nya energicentral, vilket medfört att vi kunnat stänga ner en gammal och ineffektiv kylanläggning. Detta innebär att vi minskar vår totala elförbrukning med ca. 360 megawatt, samt att vi kan nyttja spillvärmen i vårt interna ljumvattensystem.

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 inmaskning. Vid inmaskningen 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 brygningsprocessen samt från energicentralen.



*Vårt miljöarbete***NYCKELTAL ENERGICENTRALEN**

- Ersätter 100 % av den olja vi tidigare eldat. (97% pellets och 3% Diesel Bio HVO, 100% förnybar.)
- 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.
- Total energiförbrukning innan investering i energicentralen 2016 0,205 kWh/liter. Total energiförbrukning efter investeringen 0,163 kWh/liter. Total minskning med 21 %.
- Energiförbrukning ånga och värme innan investering i energicentralen 2016 0,114 kWh/liter.
- Total energiförbrukning efter investeringen 0,082 kWh/liter. Total minskning med 28 %.
- Energiförbrukning el innan investering i energicentralen 2016 0,091 kWh/liter. Total energiförbrukning efter investeringen 0,081 kWh/liter. Total minskning med 11 %.

*Vårt miljöarbete***FÖRPACKNINGAR**

I början av 2021 påbörjade vi två projekt där vi avser att minska vår plastförbrukning väsentligt. Dessa projekt avser vi kunna avsluta under året och sätta i drift under 2022.

I kategorin plast runt konsumentförpackningar (krympfilm) pågår det tester där vårt mål är att kunna minska förbrukningen med upp till 22% (25 000 kg/

år). Detta innebär en reduktion av Co2 utsläpp på 150 000 kg/år.

I kategorin plast runt fullgodspallar (sträckfilm) jobbar vi för att införa en så kallad "roping" funktion där vårt mål är att minska plastförbrukning med minst 17% (17 000kg/år). Detta innebär en reduktion av Co2 utsläpp på 102 000 kg/år.

*Vårt miljöarbete***DRYCKESBRANSCHENS KLIMATINITIATIV**

Dryckesbranschens klimatinitiativ (DKI) startades 2017 av Sveriges Bryggerier, Sprit & Vinleverantörsföreningen och Systembolaget. Syftet med initiativet var att skapa en möjlighet att arbeta tillsammans för en minskad klimatpåverkan från dryckesbranschen.

Genom initiativet genomför de deltagande företag en rapportering för att mäta sina avtryck varje år med

start 2019. Initiativet har även satt upp gemensamma mål för sitt klimatarbete för att bidra till att den globala temperaturhöjningen hålls under 2 grader, i linje med de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030.

Koppaberg Bryggeri AB är stolta att vara ett av de 46 företag som 2019 deltog i Dryckesbranschens klimatinitiativ och genomförde initiativets första klimatrapportering.

KVALITETS- CERTIFIERING

Under de senaste åren har detaljhandelns krav ökat på livsmedelsproducenter när det gäller kvalitetscertifiering. En kvalitetscertifiering är numera ofta ett grundläggande krav från ledande återförsäljare och serviceorganisationer.

BRCGS Food Safety (British Retail Consortium Global Standards Food Safety) är en ledande standard för kvalitetscertifiering av livsmedelsföretag som är globalt accepterad och används i över 130 länder. BRCGS Food Safety är en certifiering som uppfyller uppsatta krav från Global Food Safety Initiativ (GFSI) och därmed likställs med andra stora kvalitetscertifieringar för livsmedel så som FSSC och IFS. Standarden uppdateras regelbundet och certifieringen utfärdas genom ett globalt nätverk av ackrediterade certifieringsorgan.

BRCGS Food Safety ställer krav på företaget kring produktsäkerhet, integritet, lagefterlevnad och kvalitet. Kopparbergs Bryggeri AB är BRCGS Food Safety-certifierade sen 2009. Detta innebär att bryggerierna varje år granskas av en oberoende part (Intertek).

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 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 se till så att våra leverantörer lever upp till våra förväntningar och krav får alla våra leverantörer fylla i en Leverantörsbedömning. Genom frågor om kvalitetsarbete, 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 av vår kvalitetsavdelning innan leverantören godkänns. Kopparbergs förbehåller 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



Shake Hands är och har varit ett integrations och CSR-projekt som löpt mellan Kopparbergs Bryggeri och Kopparbergs/Göteborg FC sedan sju år tillbaka. Sedan starten 2014 har Shake Hands fått ett eget liv, en egen betydelse, en vikt och en tyngd vi kanske hoppades på då, men inte riktigt vågade tro på. Men nu är vi där. I många stycken är det vi gör under Shake Hands-paraplyet lika viktigt och helt integrerat med all annan verksamhet inom både företaget och fotbollsföreningen. Det handlar om vår gemensamma framtid, den vi bygger tillsammans, den vi måste forma tillsammans! I skuggan av Covid-pandemin har Shake Hands, som så mycket annat, tvingats gå på sparlåga under det senaste året – men nu ser vi ljuset i tunneln och förbereder den fortsatta verksamheten.

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 till ett samhället, 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-poänger. 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. Shake Hands är 2021 en integrerad och viktig del av Kopparbergs Bryggeri och trots att fotbollsföreningen Kopparbergs/Göteborg FC nu tagits över av BK Häcken, kommer projektet att leva vidare och stå på egna ben.

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.

fortsnästasida>

Integrationsprojekt SHAKE HANDS



- 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. Sedan dess har vi haft flera tusen människor med koppling till Shake Hands på våra matcher.
- 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 Brunnsparken 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.
- Efter det inledde Shake Hands ett samarbete med Futbol Dá Força, den internationellt verksamma, uppmärksammade och prisade organisationen som fajtas för att stärka tjejjers 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.
- 2019 inledde vi ett samarbete med Mediabyrån Daglig verksamhet, en kommunal verksamhet

där människor med en funktionsvariation får en möjlighet att hitta ett sammanhang och en tillhörighet. Tillsammans med Mediabyrån skapade vi webb-tv-serien 'Säsongen', där reportern Adde Larsson följde KGFC under hela året i sammanlagt 28 avsnitt. Allt finns att se på <http://mediabyrandv.se/category/webb-tv/sasongen/>. En helt fantastisk dokumentation.

- Samarbetet med Mediabyrån har också lett till ett engagemang i Rwanda i Afrika. Vi har där riktat in oss på specialskolor för flickor med någon form av funktionsvariation. I juli och i december 2019 var Shake Hands på besök i Rwanda och etablerade kontakt med skolorna, svenska ambassaden och de nationella handikapporganisationerna. Planerna framgent var att ha en camp i huvudstaden Kigali i juli 2020 och därefter jobba för att ett lag från Rwanda ska komma till Gothia Cup. Pandemin har satt stopp, men planerna lever i allra högsta grad.
- Sedan upplösningen av Kopparbergs/Göteborg FC har alla souvenirer, matchställ, träningskläder, redskap med mera tagits till vara. Tanken är att Rwanda-projektet och liknande mottagare ska få ta del av detta material.

Shake Hands behövs – och så länge det är så kommer Kopparbergs Bryggeri och vi som är engagerade i projektet att driva det framåt.

TORE LUND
Shake Hands-ansvarig

ALLA MÄNNISKOR HAR LIKA VÄRDE

Alla människor har lika värde **JÄMSTÄLLDHETSARBETE**

Koncernen har ett starkt engagemang i jämställdhetsfrågor. Det långsiktiga jämställdhetsarbetet 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 män och kvinnor är lika stort.

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

Vår målsättningen har varit att möjliggöra för Bolagets kvinnliga och manliga anställda att lättare kunna kombinera förvärvsarbete med föräldraskap och här har vi kommit riktigt långt. Ingen är någonsin negativ när det gäller barn eller ledighet, snarare tvärtom.

Vidare ska vi möjliggöra för anställda att i större utsträckning anpassa arbetstiden så att föräldraskap och arbete lättare kan kombineras, t.ex. genom deltidanställning. Det kan vara en svårighet att gå ner i tid när man jobbar i produktionen, men det problemet har vi inte stött på.

Alla människor har lika värde **DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER**

På Kopparbergs är alla lika värda, vi behandlar varandra med respekt. Mångfald berikar och ger större perspektiv, den ökar kompetens samt ger större perspektiv på arbetsuppgifter och på arbetsplatsen. Det leder till att vi får blandade arbetsgrupper som blir mer innovativa och ser över gränser. Kopparbergs accepterar inte, och ser allvarigt på diskriminering, mobbning och trakasserier av alla slag. Till vår diskrimineringspolicy har vi också ett antal riktlinjer och rutiner för internt bruk så som arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen och en framtagna procedurinstruktion som gäller på alla avdelningar och enheter. Detta är vår handlingsplan vid diskriminering eller trakasserier. Vi gör årligen en medarbetarundersökning där diskrimineringsfrågor och mobbing finns med.

Alla människor har lika värde **KOMPETENSUTVECKLING OCH REKRYTERING**

Vår målsättning i kompetensutvecklingsarbetet är att en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och kategorier av anställda ska uppnås.

I vårt rekryteringsarbete jobbar vi med målsättningen att Koncernen ska ha en jämn fördelning mellan anställda män och kvinnor, såväl bland personalen som bland chefer och i ledningsgruppen. I Ledningsgruppen är vi idag tre män och två kvinnor och verksamhetsledningen består av tre män och två kvinnor. Vi har även många kvinnliga anställda på viktiga positioner.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling och befordran i arbetet och uppmuntras till fortsatt karriär och att söka chefsbefattningar. Det är viktigt att varje individs unika kompetens identifieras för att kunna omhändertas, vidareutvecklas och därmed kan nyttjas inom hela organisationen.

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.

ARBETSMILJÖ

Vår arbetsmiljö ska kännetecknas av säkerhet, arbetsglädje och delaktighet. Vi tar alla medarbetares erfarenheter till vara. Arbetsmiljön har blivit en tydligare del i vår verksamhetsplanering och uppföljning. Vi har sedan länge prioriterat det systematiska arbetsmiljöarbetet och genom det arbetat bort moment så som tunga lyft, repetitivt arbete, obekväma, ansträngande och påfrestande arbetsställningar och arbetsrörelser. Genom att minimera fysiskt tunga arbetsmoment ger vi alla anställda samma förutsättningar till att klara ett arbete. I våra årliga medarbetarundersökningar har arbetsmiljöfrågor stor fokus och utifrån dessa sker kontinuerlig analys och uppföljning.

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 Noll-toleransen 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.