



2023

# 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. Kvalitetsavdelningen svarar för att Koncernen i varje moment av produktion, distribution med mera 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 fabrikena bidrar inte bara till en förbättrad miljö utan även till en ökad kostnadseffektivitet.

Vi 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 fordonsslotta 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.

Bolagets produktion består till största delen av öl- och cidertillverkning. Vid all produktion av dessa båda produkter bildas spillvärme. Vid tillverkningen av öl bildas spillvärmerna 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 spillvärmerna 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 utfördes en omfördelning av processkyla, där vi flyttade över kylproduktion till vår nya energicentral, vilket medförde att vi kunde stänga ner en gammal och ineffektiv kylanläggning. Detta innebar att vi minskade vår totala elförbrukning med ca. 360 megawatt, samt att vi kan nyttja spillvärmerna 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 spillvärmerna för utvalda processteg och för att värma upp våra lokaler via det interna fjärrvärmennätet.

\*Vid öltillverkning inleder man med att krossa malten och blanda det krossade malkornet 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 brygningsprocessen samt från energicentralen.

## 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. Askor 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 i stället kan förbrukas av någon annan. Genom vår energieffektivisering förbrukas mindre energi, vilket minskar verksamhetens totala avtryck på miljön.

## Vårt miljöarbete

# NYCKELTAL ENERGICENTRALEN

- Ersätter 100 % 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.
- 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 %.
- Total energiförbrukning innan investering i energicentralen 2016 0,091 kWh/liter. Total energiförbrukning efter investeringen 0,081 kWh/liter. Total minskning med 11 %.



## *Vårt miljöarbete*

# FÖRPACKNINGAR

Under de senaste åren har vi genomfört ett fokuserat arbete för att minska vår plastförbrukning och gå över till större andel återvunnen plast. Detta arbete kommer att vara ett prioriterat område även framåt. När det gäller plast kring konsumentförpackningar (krympfilm) har vi lyckats långt över förväntan och kunnat gå över på 50% certifierad återvunnen plast. Nu spänner vi bågen framåt och siktar på 60% inom de närmaste åren. För våra toppark till pallar har vi sedan länge 50% PCR återvunnen plast samt att vi har minskat tjockleken på arken för att minska materialåtgången. Här pågår ett samarbete med vår leverantör för att hitta lösningar för ytterligare förbättringar.

Effekten av dessa två förbättringar har blivit en reduktion av Co2 utsläpp på drygt 101 000 kg/år. När det gäller sträckfilm har tester genomförts under 2023 för att minska plastmängden och målet är att kunna

minska mängden plast runt fullgodspallarna med 30% under 2024. Under 2023 påbörjades även ett arbete med förstudier för att ersätta flera av våra plastmaskiner vilket skulle möjliggöra en kraftig minskning av materialåtgången på sträckfilm. För våra PET-flaskor har vi under 2023 påbörjat arbetet mot en hållbarare lösning genom att gå över till en ny design på kork som sitter kvar på flaskan. Denna kommer att lanseras under 2024. Vi arbetar även intensivt för att kunna byta ut plasten i PET-flaskorna till 30% återvunnen plast.

Under 2024 tar vi oss an utmaningen att introducera biobaserat material i vårt smältlim, med målet att gå över till smältlim med 30% biobaserad råvara. Parallellt med detta arbete sker ett omfattande långsiktigt arbete för att minska vårt klimatavtryck på kartongmaterial, som är en stor del av våra förpackningar.

## *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 att minska 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.

Bolaget är stolta att vara ett av de 58 företag som 2023 deltog i Dryckesbranschens klimatinitiativ och genomförde klimatrapportering för 2022.



APPLE CIDER WITH A TASTE OF PEACH  
PREMIUM CIDER  
**KOPPARBERG**  
Summer

# 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) och FSSC 22000 (Food Safety System Certification) är ledande standarder för kvalitetscertifiering av livsmedelsföretag som är globalt accepterad. Båda certifieringarna uppfyller de uppsatta kraven från Global Food Safety Initiativ (GFSI) och därmed likställs med varandra och andra stora kvalitetscertifieringar för livsmedel så som t.ex. IFS. Standarderna uppdateras regelbundet och certifieringen utfärdas genom ett globalt nätverk av ackrediterade certifieringsorgan. Certifieringar som är godkända av Global Food Safety Initiativ ställer krav på företaget kring produktsäkerhet, integritet, lagefterlevnad och kvalitet.

Bolaget har varit BRCGS Food Safety certifierade sen 2009 och valde under slutet på 2022 att byta till en FSSC 22000 certifiering. 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. Ansvaret 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. Bolaget 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. Bolaget förbehåller sig också möjligheten att göra platsbesök hos våra leverantörer under avtalstiden för att verifiera att de lever upp till våra krav.

# VÅRT INTEGRATIONSPROJEKT: SHAKE HANDS

INTEGRATIONSPROJEKTET  
SHAKE HANDS Fyller 10 år  
– och går mot ett spännande 2024

Shake Hands är och har varit ett integrations- och CSR-projekt som drivits av Kopparbergs Bryggeriet i tio år nu. 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. Under pandemin hade vi av lätt insedda skäl problem med att nå ut med vårt arbete. Men därefter har planeringen fortgått för en spännande fortsättning. Nu skriver vi 2024 – och nästa steg för Shake Hands närmar sig med stora steg.

I många stycken är det vi gör under Shake Hands-paraplyet lika viktigt och helt integrerat med all annan verksamhet inom företaget. Det handlar om vår gemensamma framtid, den vi bygger tillsammans, den vi måste forma tillsammans.

Vi fortsätter att hålla vår huvudfokus på Rwanda i Västafrika - ett land i utveckling, ett av Afrikas säkraste och mest spännande framtidsländer. Ett land där vi har

upparbetade kanaler och kontakter. Våra besök i Rwanda i juli och december 2019, precis innan Coronabrottet, gav mersmak och tunga bevis för att vi gör något viktigt och bra. I det arbetet vill vi vara långsiktiga, ska vi vara långsiktiga. Vi tänker inte överge våra vänner i huvudstaden Kigali och skolorna i närområdet där, som vi hela tiden har en levande kontakt med via Teams, mail och sociala medier. Nytt för Shake Hands och våra ambitioner för framtiden är att bredda verksamheten genom att också inkludera basket i vår satsning. Basketen och fotbollen och den målgrupp vi inriktar oss på arbetar tätt tillsammans och det faller sig därför logiskt och naturligt att inkludera båda dessa sporter.

- Nu har vi 2024 och planerna börjar bli klara för ett återbesök till Rwanda i höst.
- I förlängningen är målen att inom överskådlig tid bidra till att lag/skolor i Kigali-området - unga flickor med en funktionsvariation - ska kunna komma till och delta i Gothia Cup och/eller Basketfestivalen i Göteborg.
- I detta arbete har vi från Kopparbergs Bryggeri kontakt med vår partner Gothia



Cup, vi tar intryck av deras arbete runt om i världen och i förlängningen är ambitionen att knyta dem närmare vårt engagemang i Rwanda.

- Mediabyrån, som är en särskild verksamhet inom Göteborgs Stad, och nystartade Handslaget, som drivs av författaren, eldsjelen och basketprofilen Jonas Autio (mottagare av flera priser för sitt arbete med människor med någon form av funktionsvariation), är såpass renommerade för sina insatser att Kopparbergs med glädje fortsätter samarbetet med dem.
- 2024 och åren som följer kommer att bli jättespännande. Shake Hands kommer att leva vidare och är idag faktiskt – påstår vi med en viss stolthet – ett av de mer långlivade hållbarhetsprojekten i landet.

Här en resumé av starten för Shake Hands:

- Allting tog fart en gång efter ett möte under senhösten 2014. Vi var några personer från Kopparbergs Bryggeri och då damallsvenska Kopparbergs/Göteborg FC som där och då funderade över hur vi skulle kunna bidra till 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 det skulle fortsätta så under ytterligare ett par år. EU tycktes lamslaget, alla verkade fly planlöst från någonstans där det var svårt 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 casha in billiga PR-poäng och utan att ha fokus på att få medial uppmärksamhet. Vi sträckte ut vår hand. Så många tog den, och av dessa håller många ett hårt grepp kvar fortfarande. Vi har sagt att vi inte släpper taget. Det är ett löfte, ett löfte som gällde

då och som gäller fortfarande.

- Vi tror att fotbollen och basketen är sätt att bygga broar och gemenskap, vi på Bryggeriet har sagt, efter det att Kopparbergs/Göteborg FC flyttade verksamheten till BK Häcken, att vi vill fortsätta 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 på egen hand – ska bidra till att skapa en lite bättre värld, ett lite bättre Sverige.
- Shake Hands är 2024 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 också fortsättningsvis.

En liten rekapitulation ändå:

- I slutet av 2014 och i början av 2015 var vi – som då var Kopparbergs/Göteborg FC – 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 fortfarande 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 representanter från klubben, tränare och spelare berättade om klubben i synnerhet och damfotbollen i allmänhet. Efter det hade vi 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 Göteborg och bussade bland annat folk till både Elfsborgs och IFK Göteborgs hemmamatcher.
- 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 inom eller utanför John Scott-sfären.
- Efter det inledde Shake Hands ett samarbete med Futbol Dá Força, den internationellt verkamma, 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 stöttas 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 arrangerade vid den här tiden också 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 400 flickor i åldrarna 8 till 20 har på det här sättet kommit samman och upplevt fotbollens gemenskap.
- 2019 inledde vi ett samarbete med 'Mediabyrån Daglig Verksamhet', en kommunal aktivitet 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. Den film som klipptes ihop från denna serie fick sedan internationell uppmärksamhet då den prisades på den internationella sportfilmfestivalen i Palermo på Sicilien i Italien. Representanter från såväl Mediabyrån som Kopparbergs Bryggeri var då på plats och tog emot 'PALADINO D'ORO SPORT FILM FESTIVAL SOCIAL AWARD'. Ett stort ögonblick och en oförglömlig upplevelse för alla som var med – och en djup bugning åt Kopparbergs Bryggeri som gjorde allting möjligt.
- Samarbetet med Mediabyrån ledde senare också till vårt pågående engagemang i Rwanda i östra 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 framöver var då att ha en camp i huvudstaden Kigali i juli 2020 och därefter jobba för att ett lag från Rwanda skulle komma till Gothia Cup. Pandemin satte stopp, men planerna lever i allra högsta grad och har nu tagit fart, med ett planerat återbesök i höst och ett fördjupat utbyte med vår

partner Gothia Cup, med mål att få ett lag från Shake Hands/Rwanda till Gothia Cup inom överskådlig tid. Med den breddade verksamheten, kan det också göras möjligt att arbeta med liknande ambitioner för basketen i Rwanda för den aktuella målgruppen.

- Sedan upplösningen av Kopparbergs/Göteborg FC har alla souvenirer, matchställ, träningskläder, skor, redskap med mera tagits till vara. Tanken är att Rwanda-projektet och liknande mottagare ska få ta del av detta material. Detta har skett sedan 2022 och fortgår.

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

Göteborg, 2024-03-25

TORE LUND  
Shake Hands- och Hållbarhetsansvarig

**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**

Målsättningen för Bolaget är att underlätta för kvinnliga och manliga anställda att kunna kombinera förvärvsarbete med föräldraskap. I samråd med chef och medarbetare ser man över behoven och undersöker vilka möjligheter som finns för att underlätta i olika specifika familjesituationer.

Vidare ska vi möjliggöra för anställda att i större utsträckning anpassa arbetstiden så att föräldraskap och arbete lättare kan kombineras, till exempel genom deltidsanställning.

## *Alla människor har lika värde*

# **DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER**

Bolaget ser till att alla har lika värde och 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. Bolaget accepterar inte, och ser allvarligt 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 framtagen 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 3 män och 2 kvinnor och verksamhetsledningen består av 3 män och 2 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

Den gemensamma arbetsmiljön ska präglas av respekt och tillit till individen. Ledorden Ärlighet, Ansvar, Engagemang ska genomsyra arbetsmiljöarbetet inom Bolaget.

Målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa en hållbar arbetsplats som upplevs säker, utvecklande och stimulerande samt bidrar till att förebygga och minimera ohälsa för Bolagets anställda. Stor vikt läggs på främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete, som skapar förutsättningar för en hälsofrämjande arbetsplats. Bolaget strävar efter att möjliggöra att verksamhet kan bedrivas säkert även i riskfyllda miljöer och sammanhang. Att verksamhet bedrivs säkert menas att bedriva verksamhet och vidta åtgärder för ökad trygghet och med syfte att förhindra olyckor, risker, hot och skador som kan drabba medarbetare.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av de vardagliga rutinerna, med risk- och konsekvensanalyser, skyddsronder, skyddskommitté samt regelbundna undersökningar och nyckeltal som möjliggör 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 nolltolerans 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.