

clas ohlson



Hållbarhetsrapport 2012/13

Utdrag ur årsredovisning 2012/13

Hållbar utveckling

Clas Ohlson är ett renodlat detaljhandelsföretag med 174 butiker och e-handel i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien.

Vi erbjuder ett sortiment med 15000 produkter inom Bygg, Hem, Multimedia, El och Fritid. Vårt huvudkontor och distributionscentral finns i Insjön, Dalarna och totalt har vi cirka 4300 medarbetare. Vi äger inga fabriker utan istället samarbetar vi med cirka 600 leverantörer och 700 tillverkare i 30 länder. I denna hållbarhetsredovisning kan du läsa mer om hur vi arbetar med CSR-frågor (Corporate Social Responsibility). Ett arbete som omfattar Clas Ohlsons sociala och miljömässiga ansvar, det vill säga arbetet för en hållbar utveckling.

Grunden för Clas Ohlsons arbete med hållbar utveckling

Vår affärsidé, som i stort varit densamma sedan 1918, är att göra det smidigt för människor att lösa vardagens praktiska små problem. Grundaren Clas Ohlson värnade om både medarbetare, kunder och lokalsamhället och lade grunden till den starka företagskultur som finns i företaget. Denna "Clas Ohlson-anda" ligger till grund för vårt ansvarstagande och arbetet med att anpassa vår verksamhet och bidra till en hållbar samhällsutveckling.

Vi ställer krav både på oss själva och på våra leverantörer och tillverkare gällande arbetsvillkor och mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och miljöpåverkan. Inriktningen är att, genom en långsiktigt hållbar affärsidé och verksamhet, skapa värde för Clas Ohlsons aktieägare, kunder, medarbetare och för samhället i stort. Clas Ohlson ska bidra till en hållbar utveckling och värna om nuvarande och kommande generationers livsförutsättningar.

Arbetet med att bidra till en hållbar samhällsutveckling är affärskritiskt och en av företagets kärnstrategier. Kraven och förväntningarna från kunder, medarbetare, aktieägare och andra intressenter ökar samtidigt som hållbarhetsfrågor innebär nya affärsmöjligheter för Clas Ohlson. Alla väsentliga investeringsbeslut ska beakta såväl ekonomiska som sociala och miljömässiga konsekvenser.

Vår hållbarhetsvision

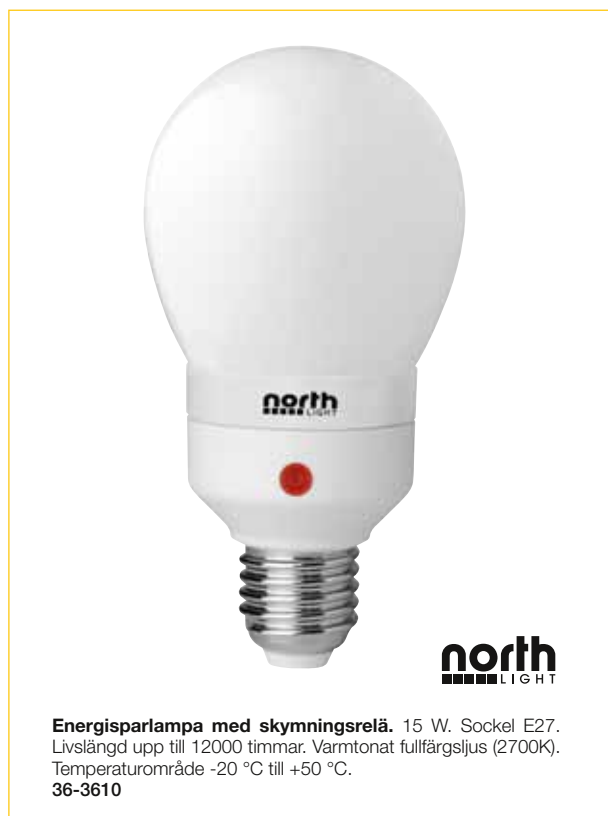
Vi ska engagera företagets resurser till ekonomisk, social och miljömässig utveckling som skapar värde för våra intressenter och samhället i stort och bidrar till hållbara levnadsförhållanden för nuvarande och kommande generationer.

CSR-organisation och ansvar

Clas Ohlson arbetar efter filosofin att hållbarhetsfrågor kräver ett helhetstänkande och dessa frågor måste genomsyra hela organisationen och dess olika verksamheter. Det gäller att få med hela organisationen i arbetet mot ett hållbart samhälle och att även engagera kunder och ägare i arbetet.

Clas Ohlsons hållbarhetsarbete leds och koordineras genom ett CSR-forum som består av vd, informationsdirektör, inköpsdirektör, varuförsörjningsdirektör, HR-direktör (Human Resources), chefsjurist, miljökoordinator, interncontroller och chef för CSR och uppförandekod.

Forumet fattar beslut om mål, strategier och aktiviteter för hela koncernens hållbarhetsarbete och följer upp att företaget på ett effektivt sätt arbetar mot uppsatta mål. Vd har det övergripande ansvaret och inriktningen är att hållbarhetsarbetet ska vara en integrerad del av organisationen.



Principer och redovisningsperiod för Clas Ohlsons hållbarhetsredovisning

Denna hållbarhetsredovisning är Clas Ohlsons femte och baseras på de senaste riktlinjerna från Global Reporting Initiative (GRI). Clas Ohlson har valt att redovisa enligt C-nivå* (revideras inte av extern part). På sidan 43 finns en korsreferenstabell som visar var i Clas Ohlsons årsredovisning, hållbarhetsredovisning och webbplats de olika GRI-indikatorerna återfinns.

Informationen och nyckeltalen som presenteras i hållbarhetsredovisningen är utvalda efter väsentlighet och relevans ur ett hållbarhetsperspektiv för Clas Ohlson och enligt våra intressenters önskemål.

Hållbarhetsredovisningen omfattar verksamhetsåret 2012/13, det vill säga perioden 1 maj 2012 – 30 april 2013. I några avsnitt nedan redovisas information, nyckeltal och diagram för perioden 1 januari 2012 – 31 december 2012.

Clas Ohlsons intressenter

Clas Ohlsons viktigaste intressenter och målgrupper är kunder, medarbetare, aktieägare, leverantörer och tillverkare, ideella organisationer samt allmänheten.

Vi har en löpande dialog med de viktigaste intressenterna och gör även interna och externa mätningar för att fånga upp de synpunkter och önskemål som finns kring företagets verksamhet och utveckling. Genom att ha en öppen dialog får vi ökad kunskap och hjälp med att fastställa vad vi behöver förbättra i vårt hållbarhetsarbete.

Vi har möten med olika fond- och kapitalförvaltare och deras hållbarhetsanalytiker kring olika hållbarhetsfrågor och de möjligheter och utmaningar som Clas Ohlson har. Clas Ohlson har under verksamhetsåret också deltagit i seminarier och forum som anordnats av olika ideella organisationer för att ta del av deras synpunkter, erfarenheter och arbete med mänskliga rättigheter och miljö.

Deltagande i internationella hållbarhetsinitiativ

Clas Ohlson är sedan 2008 medlem i FN:s uppdrag för arbete med mänskliga rättigheter, UN Global Compact. Vi deltar också, sedan 2008, i det internationella klimatinitiativet Carbon Disclosure Project, CDP, där vi under verksamhetsåret redovisat de utsläpp som skett under 2012, både direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser från vår verksamhet.

Medarbetarmätningar

Våra arbetsmiljökartläggningar visar en hög trivselfaktor och en bra arbetsmiljö. Under verksamhetsåret har en medarbetarundersökning som omfattar hela koncernen genomförts – nöjd medarbetarindex, NMI. Undersökningen ger värdefull feedback från våra medarbetare gällande våra arbetsplatser, arbetsvillkor och trivsel (läs mer på sidan 38).

Kundundersökning

Clas Ohlson deltog för tredje året i undersökningen Sustainable Brands Image Survey 2012. Undersökningen mäter svenska folkets inställning och uppfattning om företagets hållbarhetsarbete och Clas Ohlson fick utmärkelsen Bäst i Branschen 2012.

Dialogen med våra kunder om hållbarhetsfrågor är viktig och kommer att utvecklas vidare för att inkludera våra kunder i utvecklingen av vår verksamhet och de produkter vi erbjuder.

Våra butiker

I samband med butiksetableringar samarbetar Clas Ohlson med kommuner, regioner och myndigheter. Det finns ett gemensamt intresse att skapa ett lokalt livskraftigt näringsliv, inte minst i de citylägen där Clas Ohlson i första hand etablerar butiker. Centrala lägen innebär att människor kan handla där de rör sig i sin vardag, vilket minskar behovet av bilresor till affärscenter utanför stadskärnan. Vi öppnar årligen ett stort antal nya butiker på våra för närvarande fyra marknader och skapar därigenom många nya arbetstillfällen.

Ekonomisk utveckling som skapar värde

Clas Ohlson har, sedan starten 1918, varje år redovisat vinst. God lönsamhet och starka finanser är grundläggande för att bedriva en långsiktigt hållbar verksamhet och skapa värde för aktieägare, medarbetare, leverantörer och för samhället i stort. I takt med att verksamheten växer och expanderar skapas nya arbetstillfällen och Clas Ohlson bidrar, genom de skatter som betalas på våra olika marknader, till de offentliga finanserna och finansieringen av samhällets gemensamma åtaganden.



Trådlös elenergimätare. Få kontrollen över hemmets elförbrukning med en elenergimätare. Trådlös överföring gör att du kan mäta förbrukningen från ett annat rum eller från svåråtkomliga apparater som t.ex. ett kylskåp. Tydlig display som visar elförbrukning, kostnad, tid och inomhustemperatur. Ange aktuellt kilowattpris och se kostnaden direkt displayen. Stöd för upp till fyra givare gör att du kan se förbrukningen från upp till fyra olika apparater samtidigt.
36-3981

Några viktiga steg under året

Under verksamhetsåret har vi tagit fortsatta utvecklingssteg i vårt hållbarhetsarbete. Några exempel på aktiviteter som genomförts är:

- Inköpsarbetet och uppföljning av uppförandekoden har integrerats med gemensam organisation, verktyg och processer. Under verksamhetsåret gjordes 409 (617) fabriksrevisioner hos tillverkare i Asien för att identifiera eventuella brister som behöver åtgärdas.
- Utsläppen från transporter (CO₂/tonkm) har minskats genom att ökad pallhöjd vid uttransporter, ökad användning av tåg vid intransporter samt ändrade transportrutter och rutiner.
- Energieffektivisering i butik har fortsatt i ett antal butiker genom bättre belysningsplaner och ny belysningsteknik. Den nya belysningen används i alla nya butiker och äldre butiker görs om i samband med att de renoveras.
- Clas Ohlson har fortsatt att bidra till utfasningen av traditionella glödlampor och byte till LED-belysning genom marknadsföringsinsatser och vägledande information i våra olika säljkanaler.

- Clas Ohlson har fördjupat samarbetet med Rädda Barnen. Samarbetet handlar dels om utbildningsinsatser för migrantarbetare och unga arbetare (16-20 år) i Kina, dels om insamlingskampanjer i våra säljkanaler till förmån för barn i Nepal, ett av världens fattigaste länder. Målet är att under en treårsperiod ge 8 000 barn möjlighet till skolgång.
- Clas Ohlson inkluderades, från och med december 2012, i NASDAQ OMX Sustainability Index, vilket är en guide för hållbara investeringar.



*GRI:s tillämpningsnivåer

Det finns tre olika tillämpningsnivåer i riktlinjerna. Nivåerna kallas A, B och C. Redovisningskraven för respektive nivå innebär en ökad tillämpning eller täckning av GRI:s redovisningsramverk. Ett plustecken (+) kan läggas till varje nivå och betyder att redovisningen är externt bestyrkt.

Clas Ohlsons övergripande hållbarhetsstrategier:

Strategi	Aktiviteter
CSR ska vara en integrerad del av våra affärer och verksamhet. Vi ska bidra till en hållbar utveckling, ta vara på de affärsmöjligheter som finns och stärka vår långsiktiga konkurrenskraft.	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback från våra intressenter via nöjd medarbetarindex, kundundersökningar och deltagande i Sustainable Brands Image Survey. - Internutbildning för att höja kompetensen och medvetenheten i hela organisationen kring CSR-frågor.
Fördjupat samarbete med leverantörer och tillverkare för att bidra till förbättrade arbetsvillkor.	<ul style="list-style-type: none"> - Arbete för att minska antalet leverantörer och tillverkare. - Integrerad organisation, processer och verktyg för inköp och kontroll av uppförandekod. - Utbildningsinsatser för både fabriksledning och fabriksarbetare. - Samarbete med andra företag och organisationer för att öka effektiviteten i CSR-arbetet.
Öppen dialog med våra intressenter och ideella organisationer kring vårt CSR-arbete.	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback och dialog med våra intressenter och mätningar via nöjd medarbetarindex och kundundersökningar. Deltagande i seminarier och dialog med ideella organisationer, universitet, forum och andra parter gällande hållbarhetsfrågor. - Extern redovisning av CSR-arbetet enligt den globala standarden för hållbarhetsredovisning, GRI (Global Reporting Initiative).
Utvecklat erbjudande och kommunikation som hjälper våra kunder att välja rätt lösning för olika praktiska behov.	<ul style="list-style-type: none"> - Sortimentsutveckling med nya smarta lösningar som hjälper våra kunder att minska sin miljöpåverkan. - Att guida våra kunder till rätt kvalitet efter behov, reservdelar, reparationer och goda råd för mer hållbar konsumtion. - Utfasning av skadliga ämnen i produkter. - Mindre och bättre förpackningar och emballage. - Kundkommunikation gällande CSR-frågor via olika försäljnings- och kommunikationskanaler.
Vi ska göra en skillnad i samhället genom att engagera oss för barn och ungdomars rättigheter.	<ul style="list-style-type: none"> - Långsiktigt samarbete med Rädda Barnen för att bidra till att förbättra barns villkor. - Implementering av de nya barnrättsprinciperna i Clas Ohlsons verksamhet. - Samhällsengagemang med stöd till kultur- och idrottsverksamhet för ungdomar i Insjön med omnejd.
Effektiv och långsiktigt hållbar varuförsörjning.	<ul style="list-style-type: none"> - Ökad användning av tåg vid transporter. - Ökad fyllnadsgrad. - Effektivare transportrutter och leveransscheman. - Transportpartners med bästa miljöprestanda.

Vårt arbete för mänskliga rättigheter

För Clas Ohlson är det viktigt att ta ansvar för och värna om människor och miljö som påverkas av vår verksamhet. Ansvaret i vår leverantörskedja innefattar att ställa krav och kontrollera, men också att utveckla långsiktiga relationer och stödja våra leverantörer i deras hållbarhetsarbete.

Vår leverantörskedja

Clas Ohlson är ett renodlat detaljhandelsföretag. Vi äger inga fabriker och vårt produktsortiment köps in från cirka 600 leverantörer och 700 tillverkare i 30 länder. 37 procent av våra produkter köps direkt från fabriker i Asien. Vid dessa direktinköp har vi större möjlighet att påverka, kontrollera och stödja tillverkarna i deras arbete att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Vårt arbete med att kontrollera och stödja våra leverantörer och tillverkare inriktas främst på produktion som sker i länder där det finns högre risk för avvikelser från vår uppförandekod.

Långsiktigt engagemang och samarbete

Vår ambition är att bidra till förbättringar av arbetsmiljö och arbetsvillkor för människor som deltar i produktionen av

produkter som vi köper från olika leverantörer och tillverkare. Vi har också ett ansvar för att produkterna har en så låg miljöpåverkan som möjligt under hela sin livscykel. Arbetet med att kontrollera och att åstadkomma förbättringar i vår leverantörskedja är ett långsiktigt och komplext arbete som kräver engagemang från hela vår organisation och från de leverantörer och tillverkare vi samarbetar med. Sedan införandet av vår uppförandekod 2005 och etableringen av vårt inköpskontor och CSR-avdelning i Shanghai 2008 och i Shenzhen 2010, har vi kommit närmare tillverkarna och tagit flera viktiga steg framåt i vårt arbete med att påverka, kontrollera och förbättra villkoren i vår leverantörskedja.

Integrerad del av verksamheten

I arbetet med socialt ansvar i leverantörskedjan arbetar vår inköpsavdelning och CSR-avdelning tillsammans för att väga in både ekonomiska och sociala aspekter vid val av samarbetspartners. De båda avdelningarna arbetar i samma administrativa inköpssystem och kan i sitt dagliga arbete ta del av och registrera information om våra tillverkares CSR-status, revisionsrapporter och förbättringsarbete som en viktig del i beslutsunderlaget vid inköp av olika produkter. Om en tillverkare har en allvarlig avvikelse som inte åtgärdas blir de spärrade i inköpssystemet tills dess att problemen åtgärdats.

Vår CSR-avdelning i Kina ansvarar för att kontrollera, bedöma och följa upp att Clas Ohlsons uppförandekod följs samt att utbilda och informera våra leverantörer och tillverkare i Asien. I arbetet ingår bland annat CSR-revisioner och att ge tillverkare stöd i deras arbete med förbättringar. Avdelningen bestod vid verksamhetsårets slut av CSR Manager Supply Chain, CSR-teamleader, administratörer och CSR-revisorer som arbetar med revisioner av tillverkare samt med information och utbildning på fabrikerna.

Utmaningar och möjligheter

Clas Ohlson har ett brett sortiment med cirka 15000 produkter som köps in från ett stort antal olika tillverkare. För många av tillverkarna är Clas Ohlson en liten kund som står för mindre än 5 procent av deras årliga omsättning.

På fabriker i Asien förekommer utmaningar av olika slag, bland annat för mycket overtidsarbete, brister i arbetsmiljön, bristfällig skyddsutrustning, inga eller svaga fackföreningar och manipulerade tidrapporter. Korruption, mutor och annat kan också försvåra kontrollarbetet. Vi gör både annonserade och oannonserade kontroller hos tillverkare.

Alla företag som direkt eller indirekt har verksamhet i Asien möter dessa utmaningar och kan på olika sätt bidra till att villkoren förbättras. Clas Ohlsons inriktning är att använda en kombination av egna CSR-revisorer och externa revisionsföretag. Att vår egen personal regelbundet besöker fabrikerna innebär att vi kan göra en helhetsbedömning, som även inkluderar arbetsvillkor, vid val av tillverkare. Många fabriker har flera internationella kunder som ställer krav och gör återkommande kontroller på fabriken, andra

Historik över Clas Ohlsons CSR-arbete

- 1998 Policy angående barnarbete införs.
- 2001 Miljöpolicy införs.
- 2004 Processen med utveckling och införande av vår uppförandekod påbörjas.
- 2005 Uppförandekod för leverantörer fastställs av styrelsen och offentliggörs.
- 2006 Arbetsmaterial för vårt systematiska CSR-arbete tas fram, fastställs och testas.
- 2007 Våra första externa CSR-revisioner genomförs.
- 2008 Etablering av egen CSR-organisation i Shanghai.
- 2009 Utökad antal revisioner och fördjupat samarbetet med leverantörer gällande vår uppförandekod.
- 2010 Antikorruptionsektion införs i vår uppförandekod.
- 2011 Inköpskontor i södra Kina med CSR-revisorer.
- 2012 Clas Ohlson genomför utbildningsinsatser för migrantarbetare och unga arbetare tillsammans med Rädda Barnen.



Solcellsbelysning med rörelsevakt. Energibesparande teknik - sparläge och full ljusstyrka som aktiveras av rörelsevakten. Lyser extra starkt. Rostfritt stål. IP44.
36-5185

har mer begränsad erfarenhet eftersom det tidigare var sällsynt att köpare ställde tydliga krav och genomförde CSR-revisioner. Att köpande företag gemensamt ställer krav på förbättrade villkor för människor och miljö är en positiv utveckling som kan ge ännu större effekt genom att försöka harmonisera de olika verktyg och metoder som används. Clas Ohlson är medlem i organisationen CSR Asia vilket ger oss möjlighet att utbyta erfarenheter med andra köpare. Vi samarbetar också med Save the Children's Centre for Children's Rights and Corporate Responsibility i Kina för att bidra till att förbättra villkoren för migrantarbetare och unga arbetare (över 16 år) (läs mer om samarbeten på sidan 32).

Som en del i detta arbete, och i linje med FN:s globala initiativ för att bekämpa korruption, UN Global Compact, har vi under verksamhetsåret genomfört fördjupad utbildning om affärsetik, fri konkurrens, korruption och mutor internt i företaget.

Affärsetik

Clas Ohlson verkar för att upprätthålla höga affärsetiska normer, verkar för fri konkurrens, samt accepterar inte erbjudanden om eller betalning av mutor eller otillbörliga förmåner samt åtar sig att följa gällande lagar och förordningar. Som företag och inköpare av varor och tjänster har vi möjlighet och skyldighet att ställa krav på affärsetik, både på oss själva och på dem vi samarbetar med och våra riktlinjer avseende affärsetik är en integrerad del i Clas Ohlsons

uppförandekod. Att vårda och visa respekt för människor och miljö samt att bedriva affärsverksamhet med ett högt mått av etik, integritet och hederlighet är en hörnsten i Clas Ohlsons företagskultur, värderingar och agerande. Under verksamhetsåret har utbildningsinsatser anordnats för alla koncernfunktioner och medarbetare med inköpsansvar.

Utbildning

Fortsatta utbildningsinsatser har gjorts under året för att ge en grundläggande CSR-utbildning för alla anställda i företaget. Utbildningen skapar en gemensam grund inom företaget, beskriver de olika delar som Clas Ohlsons CSR-arbete innefattar och hur var och en kan bidra till att nå våra hållbarhetsmål. Vår inköpsavdelning utbildas löpande om CSR och vårt arbete i vår leverantörskedja och inköparna deltar vid revisioner varje år, vilket ger dem ökad kunskap och erfarenhet kring processen och insikt hur de som inköpare kan bidra till förbättringsarbetet.

Under året har våra CSR-revisorer genomgått extern miljöutbildning, introduktion till CSR-standarden SA8000 samt seminarier om arbetsrätt. Utbildning har också skett ute på fabrik för att få utökad kunskap om olika produktionsprocesser, koldioxidutsläpp samt ökad kunskap om särskilda behov och villkor för unga arbetare (över 16 år).

Varje år arrangerar vi utbildning i Hongkong, Taipei och Shanghai för våra agenter om vårt CSR-program och vår uppföljning i leverantörskedjan. Våra agenter, som bistår oss vid direktinköp i Asien, deltar också vid revisioner för att öka sin kunskap och bli delaktiga i arbetet.

Våra verktyg och processer

Uppförandekoden

Clas Ohlsons uppförandekod innehåller de krav vi ställer på oss själva och på våra leverantörer och tillverkare gällande bland annat arbetsvillkor, arbetsmiljö, antikorruption och miljöpåverkan.

I koden hänvisar vi till internationella konventioner samt nationell lagstiftning och regler. Kraven i koden baseras på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och barns rättigheter och ILO:s kärnkonventioner.

Koden bygger på OECD:s riktlinjer för multinationella företag och följer också FN:s 10 principer (UN Global Compact) för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. FN:s principer har under året kompletterats med en djupare beskrivning av affärsprinciper för barns rättigheter där varje företag har ett ansvar att beakta barns rättigheter och villkor i alla delar av verksamheten.

Våra krav i koden innefattar bland annat att:

- vi inte tillåter barnarbete eller tvångsarbete.
- anställda inte får diskrimineras på grundval av personliga karaktärsdrag eller övertygelse.
- arbetarnas hälsa och säkerhet ska prioriteras på arbetsplatserna, till exempel att ändamålsenliga skydd används, att utrustning och byggnader är säkra.
- farliga substanser och farligt avfall ska hanteras på ett säkert sätt.
- anställda ska ha acceptabla arbetsvillkor, bland annat vad gäller lön och arbetstider.

Koden finns tillgänglig på svenska, norska, finska, engelska, mandarin, vietnamesiska, koreanska och japanska och kan läsas i sin helhet på Clas Ohlsons hemsida för finansiell information (<http://om.clasohlson.com>).

Krav på leverantörer och tillverkare

Alla våra leverantörer och tillverkare måste underteckna vår uppförandekod. Leverantörerna är i sin tur ansvariga för att deras leverantörer och tillverkare följer vår kod.

Sedan införandet av vår uppförandekod har ett antal leverantörer, som av olika anledningar valt att inte skriva under koden, inte kvalificerat sig för att bli samarbetspartner till Clas Ohlson. Om våra samarbetspartner trots diskussioner och försök inte ger oss tillträde till revision eller är villiga att arbeta med förbättringar avbryter vi samarbetet med dem (läs mer på sidorna 33-34).

De tillverkare som har en engagerad företagsledning och ett gediget ledningssystem för bland annat uppföljning, kontroll och dokumenthantering är generellt bäst på att uppfylla kraven i uppförandekoden.

Bedömning och kontroll av nya fabriker

Innan Clas Ohlson köper in produkter direkt från en ny leverantör eller tillverkare i Asien besöker en representant för företaget fabriken för att göra en initial bedömning av olika CSR-aspekter utifrån våra krav. Fabriken måste också underteckna vår uppförandekod.

För att identifiera eventuella brister arbetar vi också med självvärderingar där tillverkaren fyller i ett omfattande frågeformulär om förhållandena på fabriken beträffande arbetsmiljö, arbetsvillkor och miljö. Den mest omfattande kontrollen görs vid revisioner, då våra egna eller externa revisorer går igenom tillverkningsanläggningen, intervjuar personalen och tar del av olika dokument. Det är Clas Ohlson som bekostar revisionerna hos våra tillverkare (hur en revision går till finns beskrivet på sidan 35).

Kraven i koden baseras på:

- FN:s konvention om mänskliga rättigheter.
- FN:s konvention om barns rättigheter (1989).
- ILO:s konvention om minimiålder för tillträde till arbete (nr 138, 1973).
- ILO:s konvention om förbud mot och omedelbara åtgärder för avskaffande av de värsta formerna av barnarbete (nr 182, 1999).
- ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet (1998).

Fokusområden	Vad vi har gjort 2012/13	Vad vi vill uppnå 2013/14
<ul style="list-style-type: none">• Förbättra villkoren för människa och miljö hos våra leverantörer och tillverkare	<ul style="list-style-type: none">• Deltagande i organisationen CSR Asia med samverkan med andra detaljhandelsföretag som verkar i regionen.• Utvecklad organisation, processer och verktyg för att följa upp att vår uppförandekod efterlevs och att åstadkomma förbättrade arbetsvillkor.• Ökad andel externa revisioner via tredje part som ett komplement i granskningsarbetet.• Fördjupat samarbete med viktiga tillverkare och med målet att reducera antalet tillverkare.	<ul style="list-style-type: none">• Ökat fokus på miljöfrågor hos våra tillverkare genom utbildningsinsatser för fabriksledningar samt för våra egna CSR-revisorer.• Fördjupat samarbete med viktiga tillverkare och leverantörer för att lyfta och premiera dem i deras CSR-arbete.• Ökade insatser för att stödja tillverkarnas CSR-arbete gentemot underleverantörer. Utökade CSR-revisioner hos våra leverantörers underleverantörer.• Förbättrad "hotline" för rapportering av avvikelser på fabriker genom nya kanaler som når fler fabriksarbetare.
<ul style="list-style-type: none">• Utvidga vårt arbete med information och utbildning hos tillverkare.	<ul style="list-style-type: none">• Våra revisorer har informerat och utbildat fabriksledningar inom områden för hälsa och säkerhet, Human Resources och miljö.• Utbildningsinsatser för migrantarbetare och unga arbetare genom samarbete med Rädda Barnens CSR-center i Kina	<ul style="list-style-type: none">• Fortsatta utbildningsinsatser för både nya och befintliga tillverkare gällande vår uppförandekod och de krav vi ställer.• Utbildning för tillverkare gällande de nya affärsprinciperna för barns rättigheter.• Utökade utbildningsinsatser för migrantarbetare och unga arbetare på fabriker i Asien.• Att utveckla ett nytt utbildningsprogram för fabriksarbetare och fabriksledningar gällande hälsa och säkerhet samt arbetsplatsdialog.
<ul style="list-style-type: none">• Kontinuerligt utbilda vår inköps- och CSR-organisation.	<ul style="list-style-type: none">• Under året har våra CSR-revisorer deltagit i utbildning gällande ISO14000, OHSAS1800, Energy Saving och Job hazardous assessment.	<ul style="list-style-type: none">• Kontinuerlig vidareutbildning av våra CSR-revisorer.• Förstärkt kompetens inom miljöområdet.
<ul style="list-style-type: none">• Samarbete med andra företag och organisationer för att kunna påverka och förbättra ännu mer.	<ul style="list-style-type: none">• Deltagande i CSR Asia.• Samarbete med Rädda Barnen i Kina (CCR CSR).• Deltagande i olika forskningsstudier inom CSR-området, bland annat inom Lunds Universitet.	<ul style="list-style-type: none">• Utvärdera möjligheten att samverka med andra företag och organisationer när det gäller revisioner för att få ökad effektivitet och ökade möjligheter att påverka.• Utökad intressentdialog i de länder där vi är verksamma.• Fördjupat långsiktigt samarbete med Rädda Barnen.
<ul style="list-style-type: none">• Förbättrad kommunikation både internt och externt.	<ul style="list-style-type: none">• Ökad CSR-information på Clas Ohlsons hemsida.• CSR-utbildning för all personal (maj/juni 2012).• Deltagande i Sustainable Brands Image Survey – utsedd till Branschbäst 2012 och 2013.	<ul style="list-style-type: none">• Ökad kundkommunikation om CSR via alla kanaler; butik, e-handel, katalog, telefon och marknadsföring.• Utvecklat samarbete med Rädda Barnen och att genomföra kampanjer för att ge barn i Nepal möjlighet att gå i skola.• Kontinuerlig CSR-information till våra medarbetare via våra interna informationskanaler.

Förebyggande och utbildande arbete

En del tillverkare har från början bristande kunskaper om vilka krav och regler de måste följa eller hur de ska gå tillväga för att uppfylla dem. Under revisionerna informerar våra revisorer tillverkarna om våra krav och vilka områden de måste förbättra. Vi har tagit fram utbildningsmaterial inom områdena hälsa och säkerhet, Human Resources och miljö som ska verka som ett stöd i tillverkarens strävan att förbättra sin verksamhet. Under året har vi genomfört 71 utbildningstillfällen hos tillverkare i Asien.

Även om Clas Ohlson många gånger är en liten kund hos våra leverantörer, är de allra flesta positiva till att bli reviderade och villiga att arbeta för att förbättra eventuella brister. Men det händer att vi möter tillverkare som av olika anledningar inte är beredda att ge oss tillträde för revisioner eller som inte är intresserade att inom givna tidsramar arbeta med de förbättringar som krävs. Om vi trots försök och diskussioner inte kan förmå dem att ändra sitt ställningstagande, avslutar vi vårt samarbete med dem.

Återkommande revisioner

Vi gör återkommande revisioner hos våra aktiva tillverkare som revideras minst vartannat år. Under verksamhetsåret genomförde vi 409 revisioner, både initiala och återkommande. Våra egna revisorer utförde 380 revisioner och 29 externa revisioner gjordes av oberoende revisionsföretag specialiserade på socialt ansvarstagande och mänskliga rättigheter.

En revision tar normalt 1-2 dagar, beroende på fabriken storlek och antal anställda. Revisorerna går igenom fabriken lokaler, intervjuar anställda och kontrollerar dokument. Revisionen dokumenteras i en rapport. Om vi finner avvikelser mot vår kod upprättas en handlingsplan med information om de åtgärder fabriken måste vidta inom en angiven tidsram (läs mer under "Så går en revision till" sidan 35).

Bedömning av CSR-nivå

Våra tillverkares CSR-nivå bedöms enligt en färgskala:

- Grön – Uppfyller kraven i vår uppförandekod
- Gul – Funnit avvikelser mot koden
- Orange – Funnit högriskavvikelser mot koden
- Röd – Funnit nolltoleransavvikelser mot koden

Anmärkningar och förbättringar

Flest anmärkningar vid våra revisioner finner vi inom området för hälsa och säkerhet, till exempel brister i användning av skyddsutrustning, evakuering och brandskydd samt inom löner och arbetstider, till exempel för mycket övertid eller brister i medarbetarnas tillgång till sociala försäkringar. Flest förbättringar har under året skett inom hälsa och säkerhet. Allmänna förbättringar gällande löner och arbetstider tar längre tid att uppnå. Frågan är komplex och kräver ett långsiktigt arbete där både köpare och tillverkare av varor i Asien i samråd med myndigheter och ideella organisationer måste verka för att gemensamt hitta hållbara lösningar. Eftersom många tillverkare har en CSR-nivå med färgkoden gul, med olika avvikelser, kommer vi framöver att verka för att höja tillverkarens nivå på väg mot grönt, dvs. helt utan avvikelser för att kunna målsätta och att fördjupa samarbetet med strategiskt viktiga tillverkare som har en positiv utveckling av sitt CSR-arbete.



Laseravståndsmätare Cotech. Noggrann, snabb och enkel avståndsmätning. Exakta resultat även på små måtytor och långa avstånd (upp till 40 m).
40-8786

GRI (Global Reporting Initiative)

2009 införde Clas Ohlson GRI - den globala redovisningsstandarden för hållbarhetsarbete - vilket ska göra det lättare för omvärlden att följa vårt hållbarhetsarbete. Införandet av GRI har också skapat värde för Clas Ohlson genom det ramverk, med väl definierade nyckeltal, som kan användas för att målsätta och följa upp resultat inom utvalda områden.

Redovisning av avvikelser och vidtagna åtgärder

I tabeller på sidan 34 redovisas utvalda nyckeltal inom området mänskliga rättigheter.

HR4 Icke-diskriminering

Under årets revisioner har inga fall av diskriminering påträffats. Tidigare år har vi identifierat fall av diskriminering som bland annat gällt avsaknad av policy mot diskriminering eller att man i anställningsannonser ställt krav på ålder och/eller kön på den sökande. Clas Ohlson har i dessa fall krävt att policy mot diskriminering ska införas och att annonserna ska ändras.

HR5 Föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal

Vi har funnit 15 fall av anmärkningar gällande begränsningar i föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal. Vi har ställt krav på att dessa leverantörer ska införa system som undanröjer detta hinder. Generellt är föreningsfrihet något som är ett stort problem i Asien och utgör ett stort och viktigt utvecklingsområde som kräver samverkan mellan tillverkare, köpande företag, ideella organisationer och myndigheter.



Skyddsmask med kolfilter 3M 4255. 4 olika filter i ett skydd. Skyddar mot partiklar och vid sprutmålning, arbete med lösningsmedel, hartser, lack m.m. 2 stora kolfilterelement för minskat andningsmotstånd. 2 justerbara nackband. Klass FFA2P3 R D. Norm EN 405:2001 + A1:2009. **40-8054**

HR6K Barnarbete (under 16 år)

Vi har funnit två fall av barnarbete vid våra revisioner under året. I dessa två fall som upptäckts vid revisioner i Kina har barnen varit 15 år (i Kina krävs en uppnådd ålder på minst 16 år för att få börja arbeta). När vi påträffar arbetare som inte uppfyllt lagstadgad ålder, försöker vi tillsammans med barnet och föräldrarna och fabriken hitta den lösning som är bäst för barnet.

I ytterligare 15 fall har fabriker inte haft tillfredställande dokumentation med ID-handlingar för att kunna fastställa medarbetarnas ålder (utan misstanke om barnarbete vid revisionstillfället) och i ett fall har fabriken inte upprättat en policy mot barnarbete. I dessa fall har Clas Ohlson krävt att företagen ska införa policy mot barnarbete och rutiner för att upprätthålla register med ID-handlingar.

HR7 Tvångsarbete

Under verksamhetsåret har vi funnit ett fall av tvångsarbete. Vid denna incident gällde det en fabrik som endast betalade ut lön till arbetarna tre gånger per år. Clas Ohlson har ställt krav på att denna allvarliga avvikelse åtgärdas snarast och att fabriken inför policy och rutiner för att förhindra tvångsarbete. Avvikelserna har åtgärdats enligt våra krav.

Status efter gjord CSR-revision per verksamhetsår

År	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13
Grön		14	11	4	11	8
Gul	24	296	332	300	438	314
Orange			50	82	109	63
Röd	14	49	51	40	59	24
Totalt	38	359	444	426	617	409

Status per aktiva tillverkare 2013-04-30

Status	Grön	Gul	Orange	Röd
Procent andel	11 %	88 %	1 %	0 %

Avvikelse baserade på GRI-indikatorer efter genomförda revisioner:

GRI-indikatorer	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	Totalt
HR4K Icke diskriminering	16	15	20	6	0	57
HR5K Föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal	29	9	7	17	15	78
HR6K Barnarbete	1	1	6	12	2	23
HR7K Tvångsarbete	5	2	0	0	1	8

Ordlista och förklaring av begrepp

CSR (Corporate Social Responsibility)

CSR innebär att företag, på egna initiativ, visar upp ett aktivt engagemang och ansvar i samhällsutvecklingen. I begreppet ingår bland annat företagets sociala ansvarstagande, miljöansvar och personalpolitik.

Uppförandekod (Code of Conduct)

En uppförandekod är riktlinjer som beskriver hur företaget ska bedriva sin verksamhet etiskt, socialt och miljömässigt. De bygger ofta på olika internationella avtal, som FN- och ILO-konventioner, nationell lagstiftning och regler. Kraven kan också gälla leverantörers och tillverkares produktion. Med hjälp av en uppförandekod vill företaget försäkra sig om att produkterna är tillverkade under goda arbetsförhållanden.

GRI (Global Reporting Initiative)

Global redovisningsstandard för hållbarhetsarbete. Infördes 2009 hos Clas Ohlson.

Leverantör

Företag som får vår order.

Tillverkare (fabrik)

Företag som tillverkar våra produkter.

Agenter

Leverantörer i Asien som vi samarbetat länge med och som köper produkter från andra leverantörer och tillverkare i Asien.

Läs mer

Vår fullständiga uppförandekod finns att läsa på vår hemsida <http://om.clasohlson.com>, där du även kan läsa mer om Clas Ohlsons arbete för mänskliga rättigheter.



Så går en CSR-revision till

På Clas Ohlsons CSR-avdelning i Shanghai och Shenzhen arbetar 6 revisorer med att kontrollera förhållandena på fabriken. Clas Ohlson utför både interna revisioner med egna revisorer och externa revisioner genom oberoende organisationer.

En revision består av följande delar

- Revisionen inleds med att vår revisor håller ett öppningsmöte tillsammans med ägaren av fabriken eller en person i ledande befattning. Vid detta möte informerar vi om Clas Ohlson, vad en revision innebär och olika hållpunkter för dagen, revisorn samlar in information om fabriken och man går igenom de dokument som fabriken behöver ta fram för granskning.
- Därefter görs en visuell besiktning av fabriken och dess lokaler, inklusive matsalar och eventuella bostäder.

Några av de saker vi tittar på är:

- Hälsa och Säkerhet.

- Brandsäkerhet (till exempel brandutrustning, utrymningsvägar, nödutgångar, brandövningar).
- Skyddsutrustning för arbetare, till exempel skyddshandskar, öronproppar.
- Ventilation, ljud och ljus.
- Dricksvatten.
- Toaletter.
- Matsal och kök (till exempel hygien och certifikat).
- Första hjälpen-utrustning.
- Elektriska ledningar och kablar.
- Maskiner utrustade med säkerhetsanordningar.

- Om fabriken tillhandahåller bostäder till arbetarna.

- Antal personer per rum.
- Personligt utrymme.
- Toaletter.
- Könnssegregerade rum.
- Brandsäkerhet (till exempel brandutrustning, utrymningsvägar, nödutgångar).
- Ventilation och ljus.
- Hygien och säkerhet.

- Dokument ute i produktion och andra fastigheter.

- Certifikat och licenser.
- Policy.
- Närvarolistor.
- Förekomst av böter eller andra disciplinära åtgärder.

- Barnarbete.

- Uppmärksammar och kontrollerar unga arbetare.

- Miljö.

- Rapport om fabriken miljöpåverkan och risker.
- Relevanta dokument och certifikat
- Farliga substanser och avfall är märkta och hanteras på ett säkert sätt.
- Tillgång till MSDS (Material Safety Data Sheet).
- Utbildning och hälsoundersökning för personer som arbetar med farliga substanser.
- Återvinningshantering.
- Vattenrening, luftrening.

- I nästa fas kontrolleras dokument, till exempel lönelistor, tidrapporter, ID-kort, arbetskontrakt samt olika typer av certifikat och licenser.
- Därefter görs intervjuer med anställda på fabriken. Intervjuerna är frivilliga och konfidentiella, och det är viktigt att skydda den enskilde arbetaren.
- Besöket avslutas med ett avslutningsmöte där fabriksledningen informeras om vad som kommit fram under revisionen. Om det finns avvikelser diskuterar vi gemensamt vilka förbättringar som måste göras och när de ska vara åtgärdade.
- Senare görs en efterkontroll att fabriken lever upp till revisionens förbättringskrav. Kontrollen görs antingen av Clas Ohlsons egna representanter eller av en oberoende organisation. Vi förbehåller oss också rätten att göra både annonserade och oannonserade revisioner hos våra tillverkare. Revisionerna bekostas av Clas Ohlson.

Våra medarbetare och vår värdegrund

Engagerade och målinriktade medarbetare är kärnan i vårt varumärke och grunden för vår fortsatta expansion och utveckling. Vår värdegrund, som bygger på handlingskraft, engagemang, nytänkande och värme, är basen för vårt sätt att arbeta och hur vi gemensamt värnar om våra kunder och strävar mot uppsatta mål.

Nyckeln till vår fortsatta expansion i Europa är att vi lyckas behålla, utveckla och attrahera kvalificerade och engagerade medarbetare, i våra olika yrkesroller och marknader.

Det gör vi genom att vara en modern, lyhörd och spännande arbetsgivare, som erbjuder en jämställd och hälsosam arbetsmiljö, utmanande arbetsuppgifter, löpande kompetensutveckling, bra arbetsvillkor och internationella karriärmöjligheter.

Clas Ohlson-andan går på export

En av våra största utmaningar är att förankra och utveckla vår värdegrund. Att föra ut Clas Ohlson-andan i hela vår internationella verksamhet. Att förstå och ta vara på kulturskillnader, uppmuntra frekvent utbyte mellan länder och medarbetare och att sätta upp tydliga åtgärder och mål.

Vår värdegrund är kompassen för allt arbete inom koncernen och ledstjärnan för hur vi förhåller oss till och kommunicerar med våra kunder. I den tillväxtfas vi befinner oss i, är det extra viktigt att värdegrunden är tydlig, levande och närvarande i vårt dagliga arbete. Detta för att våra medarbetare och kunder i Sverige, Norge, Finland, Storbritannien och Kina ska få en gemensam bild och upplevelse av Clas Ohlson.

Kärnan i vår värdegrund är handelsmannaskap. Vi gillar att göra affärer, alltid med kundens bästa för ögonen. Handelsmannaskapet vilar på fyra hörnstenar:

Handlingskraft

Handlingskraft är glädjen, viljan och förmågan att skapa resultat. Att förvandla problem till lösningar och ord till handling.

Värme

Värme är vänligheten, omtanken och serviceviljan vi utstrålar i varje kundkontakt, mellan medarbetare och med våra leverantörer.

Engagemang

Engagemang är att varje medarbetare får, och tar, personligt ansvar. Alla inom företaget, oavsett roll och ansvarsområde, är viktiga för att vi ska nå våra mål.

Nytänkande

Nytänkande är att vara kreativ, innovativ och nyfiken. Att hela tiden söka nya möjligheter, produkter och lösningar är en viktig del i Clas Ohlson-andan.

Mångfald och jämställdhet

Alla medarbetare inom Clas Ohlson ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Vi ser mångfald som en naturlig spegling av samhället vi lever i och en nödvändighet för vår fortsatta tillväxt. Arbetet med mångfald och jämställdhet ska ingå i all verksamhet och ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, religion, etnisk bakgrund, funktionshinder eller sexuell läggning. Ett av målen är att inget kön ska ha lägre andel än 40 procent inom respektive yrkeskategori, vilket bland annat uppnås genom riktad kompetensutveckling i kombination med prioritering av en jämn könsfördelning vid rekrytering.

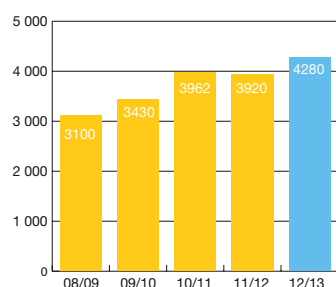
Under verksamhetsåret var 43 procent av företagets medarbetare kvinnor (42 procent 2011/12). Andelen kvinnor i styrelsen var 38 procent (38 procent 2011/12) och i koncernledningen 20 procent (20 procent 2011/12). Av landschefer och ledande befattningshavare var 25 procent kvinnor (25 procent 2011/12). Den 30 april 2013 var 47 procent av vår personal yngre än 30 år och 10 procent äldre än 50.

Kompetensutveckling

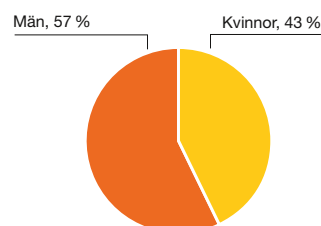
Affärsinriktad kompetensutveckling är avgörande för vår fortsatta tillväxt och för att öka medarbetarnas engagemang, motivation och trivsel.

Nyanställda inom koncernen genomgår "Insjökolning", en grundutbildning i Insjön för att lära känna Clas Ohlsons företagskultur och värdegrund. Därefter genomförs löpande utbildning inom alla yrkeskategorier och på alla nivåer. Det senaste året har våra medarbetare deltagit i utbildning motsvarande ca 10 timmar/person, inkluderat interaktiva utbildningar via Clas Ohlsons digitala lärportal.

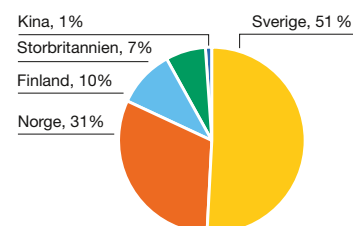
Totalt antal anställda



Antal anställda, män/kvinnor



Medarbetare per land





Från Lund till London på knappt två år

Redan hösten 2010, när Sophia Bonnevier Dudzik började Clas Ohlsons traineeprogram i Insjön, var målet att jobba utomlands. Några veckor efter avslutat program landade hon på Heathrow, redo för sitt första projekt som verksamhetsutvecklare på Clas Ohlson UK i Kingston-upon-Thames sydväst om London.

Att Sophia hamnade i London är långt ifrån en slump.

- Jag och min mentor hade en öppen dialog under hela traineeprodukten. Bland annat hjälptes vi åt att lägga upp en långsiktig plan, där organisationens behov och mål matchades med mina personliga egenskaper och ambitioner. I planen fanns jobb utomlands som ett delmål.

Under 18 månader som trainee hann Sophia lära känna stora delar av verksamheten, från butik och kundservice till inköp, sälj- och affärsutveckling.

- Ända sedan jag som 16-åring började jobba i en chokladbutik i Lund har jag älskat kundmöten, där jag får serva, sälja och prata med människor. Den känslan har förstärkts under tiden på Clas Ohlson och därför känns det extra roligt att få vara med och utveckla vår sälj- och marknadskommunikation.

Verksamhetsutveckling med variation

Sophia är inblandad i utvecklingsprojekt inom flera olika områden på den brittiska marknaden, exempelvis utveckling av produktsortiment, butiksmiljöer, sälj- och kommunikationsstrategier.

- Vi jobbar ambitiöst, drivet och målinriktat. Samtidigt är det högt i tak. Vi sporrar och utmanar varandra, delar kunskap och erfarenheter, bollar idéer och har en jämlik och skön gemenskap. Jag stormtrivs!

Variation i vardagen är något som tilltalar Sophia starkt.

- Jag är mer generalist än specialist och föredrar därför att kunna lite om mycket, att se helhet och sammanhang, vilket Clas Ohlson har läst av, respekterat och tagit vara på. Det gör att jag växer, känner förtroende och får jobba med det jag brinner för, vilket verksamheten tjänar på i längden.

Bra balans mellan karriär och privatliv

Sophia återkommer ofta till Clas Ohlsons unika företagskultur och arbetsmiljö.

- Jag upplever att arbetsklimatet och ledarskapet är ovanligt flexibelt och tillåtande. Det finns ett långsiktigt tänk. Även juniorer som jag får komma till tals. Företaget respekterar också att familje- och privatlivet måste få utrymme i vardagen, vilket skapar bra balans och inre trygghet.

Sist men inte minst sätter Sophia fingret på en annan sak som gör att jobbet på Clas Ohlson aldrig känns monotont och enahanda.

- Kombinationen av modern, expansiv koncern och en nästan 100-årig handelstradition skapar en härlig dynamik och fantastiska möjligheter att vara med och förändra och påverka.

Efter avslutat traineeprogram känner Sophia att hon hittat rätt miljö och utmaning som verksamhetsutvecklare i Storbritannien.

Koncernfakta:

	Butik	Butikschefer	Tjänstemän	Övriga chefer	Lager	Kvinnor	Män	Totalt
Totalt antal utbildningstimmar	27 292	6 553	4 059	2 200	1 225	17 720	23 609	41 329
Genomsnitt per anställd	9	38	9	22	3	9	10	10

Antal anställda*	Sverige	Norge	Finland	UK	Kina	Totalt
Butik	1 302	1 224	344	266	-	3 136
Distributionscentral	377	-	-	-	-	377
Tjänstemän	500	116	63	34	54	767
Totalt	2 179	1 340	407	300	54	4 280
- varav kvinnor, %	43	39	55	52	63	43
- varav tillsvidareanställda, %	87	86	97	94	4	87
- varav heltid, %	58	44	44	28	100	51

Genomsnittlig anställningstid i företaget, år*	Sverige	Norge	Finland	UK	Kina	Totalt
Tjänstemän	7,6	8,6	5,0	3,0	4,0	7,1
Butik/distributionscentral	7,1	3,6	2,0	1,9	-	4,9

Genomsnittlig sjukfrånvaro, %	Sverige	Norge	Finland	UK	Kina	Totalt
Total sjukfrånvaro	5,9	6,0	4,2	2,0	0,6	5,4
- långtidssjukfrånvaro	2,5	2,7	0,3	0,4	0,2	2,2
- kvinnor	7,2	7,8	5,2	2,3	0,8	6,6
- män	4,9	4,8	3,4	1,7	0,2	4,5

* 2013-04-30

Hälsa

Clas Ohlson ska erbjuda en hälsosam arbetsmiljö, där medarbetarna mår fysiskt och psykiskt bra samt känner tillit, gemenskap och trygghet. Under verksamhetsåret uppgick personalomsättningen till 17,9 procent (inklusive deltidsanställda) jämfört med 18,4 procent 2011/12. Den totala sjukfrånvaron uppgick till 5,4 procent varav 2,2 procentenheter var frånvaro längre än 14 dagar. Vi jobbar aktivt och förebyggande för att förbättra våra hälsotal, bland annat genom satsningar på utbildning och friskvård.

Ledarskap

Som ledare på Clas Ohlson förväntas du förena gott medarbetarskap med ett tydligt, målinriktat och engagerat ledarskap, baserat på vår värdegrund. Våra ledare spelar en avgörande roll i att ta fram entreprenörerna i var och en. Att skapa en kultur där vi ständigt är lyhörda för möjligheter att utveckla verksamheten med utgångspunkt från vårt handelsmannaskap, fokus på kunden och att göra goda affärer.

Rekrytering

All rekrytering sker i linje med vår tillväxtstrategi och med strävan efter jämställdhet och mångfald. Rekryteringen sker både externt och internt med målsättningen att i första hand rekrytera internt där kompetensen finns. Clas Ohlson uppmuntrar medarbetare att anta nya utmaningar inom koncernen.

Under det gångna året ökade personalstyrkan med 360 personer, varav 276 är tillsvidareanställda.

Ersättning

Clas Ohlson ska erbjuda en konkurrenskraftig ersättning, i linje med våra ersättningsprinciper, lokala förordningar samt gällande kollektivavtal och arbetslagstiftning. Ersättningen ska utgå från yrkesroll, ansvar, prestation, kompetens och resultat. Den fasta lönen justeras årligen utifrån gällande kollektivavtal, i förhållande till medarbetarens utveckling och det allmänna marknadsläget. Därutöver erbjuds lokalt anpassade förmåner som exempelvis friskvårdsbidrag, personalrabatter och löneutfyllnad under föräldraledighet.

Nöjd medarbetarindex

Den 30 april 2013 uppgick antalet medarbetare inom koncernen till 4280 varav 3716 (87 procent) var tillsvidareanställda. Av dessa är 54 procent heltidsanställda. I vår årliga medarbetarundersökning i Sverige, Norge, Finland, Storbritannien och Kina deltog 85 procent (84 procent 2011/12) av personalen. NMI (nöjd medarbetarindex) för koncernen blev 76 procent (74 procent 2011/12) vilket vid en extern jämförelse står sig väl mot andra företag.

Undersökningen visar bland annat att merparten av våra medarbetare är stolta att arbeta inom Clas Ohlson och känner sig delaktiga i beslut som fattas. Förtroendet för chefer och ledning är i genomsnitt starkt och vårt arbete med mångfald, likabehandling och jämställdhet får höga betyg i undersökningen.

Medarbetarundersökningen är en bra grund både för hur vi kan utveckla ledarskapet inom koncernen och för vårt arbete med att stimulera och motivera våra medarbetare.

Aktiviteter och insatser under året som gått

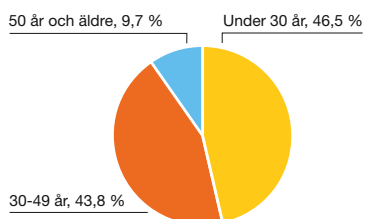
Följande är en kort sammanfattning av viktiga händelser, insatser och aktiviteter inom HR- området under verksamhetsåret 2012/13:

- Fortsatt förankring av vår värdegrund, med målet att alla medarbetare i hela organisationen ska förstå vår historia och företagskultur och bidra till att utveckla Clas Ohlson-andan.
- Fortsatt fokus på kompetensutveckling inom handelsmannaskap och ledarskap.
- Genomfört koncerngemensam ledarutbildning för chefer, övriga nyckelpersoner och ledartalanger.
- Slutfört andra omgången av vårt traineeprogram. Nytt traineeprogram startas hösten 2013.
- Fortsatt utveckling av vår interaktiva lärportal (LMS), bland annat med ökat utbud av kurser och utbildningar.
- Uppföljning av medarbetarundersökningen, NMI 2012 (nöjd medarbetarindex), samt upprättande av handlingsplaner inom respektive arbetsgrupp.

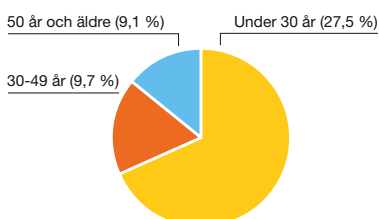
En ung organisation

En stor del av våra medarbetare är yngre än 30 år. Det är naturligt eftersom många av medarbetarna i våra butiker arbetar deltid. Vanligt förekommande är studerande som arbetar under helger och kvällar i någon av Clas Ohlsons butiker.

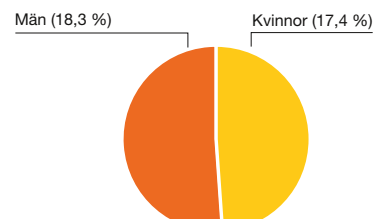
Åldersfördelning, Clas Ohlson koncern



Personalomsättning*



Personalomsättning, män/kvinnor*



* Nuvarande statistik avser fast anställd personal (enligt GRI) och inkluderar även deltidsanställda medarbetare.



Satsning på reservdelar – Clas Ohlson gillar slit men inte släng!

En viktig del i Clas Ohlsons servicekoncept är vår egen verkstad och stora sortiment av reservdelar med över 9000 artiklar som gör det möjligt att förlänga livslängden på olika produkter. Här finns allt från urverk till drivremmar och kaffekannor.

Hittills har endast en mindre andel av våra kunder känt till att vi erbjuder både reservdelar och en egen verkstad dit man kan vända sig för att få hjälp att laga produkter.

”Många kunder blir positivt överraskade när de får höra att vi erbjuder både reservdelar och verkstadstjänster och kan förlänga livslängden på en favoritprodukt, allt från maskiner, verktyg och elektronik till hushållsprodukter, multimedia och fritid. Det handlar både om service och om hållbarhet, det vill säga att hushålla med resurser och inte slänga saker i onödan”, säger Sven-Åke Östberg, kundtjänstchef på Clas Ohlson.

En viktig del av Clas Ohlsons nya e-handelssatsning är möjligheten att visa upp det stora utbudet av reservdelar i anslutning till de olika produkterna. Här kan man som kund också söka reservdelar till produkter som inte längre finns kvar i sortimentet – något som är mycket uppskattat inte minst när det gäller lite dyrare maskiner och verktyg. Och som stöd finns också ett stort kunnande inom Clas Ohlson att ta till hjälp med 25 servicetekniker fördelade inom olika specialområden; el & urverk, maskiner & verktyg, multimedia, hem & hushåll samt fritid & leksaker.

Att erbjuda reservdelar och verkstadstjänster är en viktig del av vår service men också viktigt för att bidra till en hållbar utveckling med mer slit och mindre släng. Vår ambition är alltid att guida våra kunder till rätt produkt med rätt kvalitet för den uppgift som ska lösas. En enklare produkt med ett lågt pris fungerar utmärkt under många år om den används mindre ofta och för enklare uppgifter. För en professionell användare, som använder en produkt dagligen för krävande arbetsuppgifter, behövs en mer avancerad och ofta dyrare produkt som tål hårdare användning.

Vårt ansvar för miljön

Clas Ohlson köper in produkter från cirka 600 leverantörer i 30 länder. Produkterna transporteras till distributionscentralen i Insjön i Dalarna, där de sorteras och lagras för vidare distribution till våra butiker i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien samt till distanshandelskunder. Transporter sker i huvudsak med lastbil, men godsflödet på båt och tåg ökar varje år.

Vi arbetar systematiskt för att uppnå våra miljömål och att löpande förbättra företagets miljöprestanda. Clas Ohlsons miljöpolicy slår fast att miljöperspektivet ska finnas med i det dagliga arbetet och i alla viktiga beslut för att skapa långsiktigt värde för våra kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Det innebär ett livscykelperspektiv som omfattar hela kedjan, från val av produkter, leverantörer, tillverkningsmetoder och transportsätt till produkternas material, användning, energiåtgång och avfallshantering.

Årets viktigaste händelser

- Förstärkt organisation för varuflödeshantering med bland annat en ny transportchef med ansvar att utveckla Clas Ohlsons varutransporter, öka effektiviteten och minimera miljöpåverkan.
- Ökad effektivitet vid uttransporter. Genom ökad pallhöjd kan mer varor och mindre luft transporteras vilket minskat företagets utsläpp och kostnader under året.

- Energieffektivisering i butiker fortsätter. Under året startade ett program för utveckling av befintliga butikers belysningsssystem med mellan 25 och 50 procents reducerad energiförbrukning.
- Clas Ohlsons modell för bedömning av kemiska risker i varor har utvecklats och ger idag bättre precision och effektivitet. Vår metodik har uppmärksammats positivt av myndigheter och branschkollegor.

Miljöarbetet i ett större sammanhang

Vår största utmaning, utifrån ett risk- och kostnadsperspektiv, är beroendet av fossila energislag och dess klimatpåverkan, främst avseende våra godstransporter. Förutom hotet om brist på olja på lite längre sikt kan det pågående politiska klimatarbetet resultera i högre skatter och avgifter.

Logistikens påverkan på klimatet är ett av två prioriterade områden i vårt miljöarbete. Tillsammans med de transportföretag vi anlitar, söker vi lösningar för att minska utsläppen av fossil koldioxid.

Klimatfrågan sätter även fokus på energianvändningen i samhället. EU utfärdar direktiv som syftar till förbättring av produkters energieffektivitet. Clas Ohlson erbjuder idag ett brett sortiment med energibesparande produkter. Som ett led i att hjälpa våra kunder att minska sin elförbrukning utvecklas kontinuerligt både sortiment och produktinformation, vilket gynnar både miljö och ekonomi. Ett exempel är utfasningen av traditionella glödlampor där Clas Ohlson satsat på utbildning och marknadsföring för att ge praktiska tips och råd kring val av alternativa belysningslösningar.

EU:s kemikalieförordning Reach driver på arbetet med att fasa ut farliga kemikalier från varor. Vi arbetar enligt en riskbedömningsmodell där våra produkter klassificeras utifrån leverantörskategori, varumärke, användningsområde och användargrupp. Beroende på riskklassning anpassar vi våra krav på leverantörer och produkter.

Miljömål	Start 2007	Mål 2012	Utfall 2012	Kommentarer
Sjöfrakt -5 % CO ₂ /tkm	3,70	3,52	3,63 (Asien), 3,77 (inkl EU)	Nyckeltalet är avhängigt världskonjunktur som påverkar fyllnadsgrad och vårt utfall.
Lastbil -10 % CO ₂ /tkm	51,9	46,7	50,8	Emissionsberäkningar baseras på schabloner, därmed döljs förbättringar som till exempel effekten av ökad fyllnadsgrad.
Tåg +10 % av andelen landtransporter	16,1	17,7	23,1	Ökad användning av tåg i godsflödet från distributionscentral till butiker.
Flyg -10 % lägre andel	0,094	0,085	0,066	Utveckling av interna rutiner för beställning av flygfrakt.
Tjänsteresor -20 % CO ₂ /km	124,3	99,4	102,0	Nya tjänstebilar är alltmer bränsleeffektiva.
Drift-el på DC i Insjön -25 % kWh/pall	23,8	17,1	17,6	Systematiskt arbete med energieffektivisering

ErP-direktivet (2009/125/EC). Ekodesignkrav innebär att produkten måste ha viss energieffektivitet och resurseffektivitet för att få användas inom EU. Ekodesignkravet tas fram i form av EU-förordningar med specifikationer för olika produktgrupper. Förordningarna blir direkt gällande i alla EU:s medlemsländer och kraven gäller från det datum som anges i dokumentet.

Förklaring till tabellen: **CO₂/tkm** = koldioxidutsläpp per tonkilometer. **DC** = distributionscentralen.

Organisation och ansvar

Miljöarbetet är en del av Clas Ohlsons hållbarhetsarbete, vilket samordnas i ett CSR-forum. Forumet formulerar mål och strategier samt planerar och följer upp hållbarhetsarbetet. Varje funktionschef ansvarar sedan för åtgärder relativt den miljöpåverkan som finns inom den egna verksamheten. Läs mer om Clas Ohlsons CSR-forum på sidan 27.

Godstransporter och tjänsteresor

Vårt övergripande miljömål innebär att utsläppen av fossil koldioxid per tonkilometer godstransport respektive personkilometer tjänsteresa ska reduceras med 30 procent fram till år 2020, jämfört med år 2007. Reduktionen gäller sammanvägda nyckeltal för aktuella transportslag.

Under 2012 transporterades cirka 85 procent av godset som kom med båt från Asien till Göteborg vidare med järnväg till terminalen i Insjön. Från och med januari 2013 har hela godsflödet lagts över till järnväg. Gods från svenska och europeiska leverantörer samlas på flera orter för vidare transport med lastbil till Insjön.

Utleverans från distributionscentral till butiker och kunder sker främst med lastbil, men andelen tåg- och båttransporter var under året 18 procent jämfört med 16 procent 2011.

Nyckeltalet för klimatpåverkan vid tjänsteresor med bil, flyg och tåg har minskat med 6 procent, från 108 till 102 g CO₂/km. Förklaringen är ökad andel tågresor och minskad andel bil- och flygresor.

Resultat

Clas Ohlsons totala koldioxidutsläpp vid godstransporter ökade från 15 349 ton (2011) till 18 161 ton (2012). Utsläppen per tonkilometer är stort sett konstant, med en minskning från 6,0 gram/tonkm (2011) till 5,9 gram/tonkm (2012).

Produktansvar

Övergripande miljömål

De produkter vi säljer ska ha egenskaper som motsvarar eller överträffar marknadens förväntan avseende material-egenskaper, energianvändning, säkerhet och kvalitet. Sortiment och information ska utvecklas för att hjälpa våra kunder att minska den egna miljöpåverkan.

Kemiska riskämnen

Antalet kemiska ämnen som regleras i EU:s Reach-förordning ökar snabbt. Clas Ohlson har lagt ett omfattande arbete på utbildning av leverantörer kring gällande lagar och riskbedömning av kemiskt innehåll i produkter och förpackningar. Förutom samarbeten med laboratorier i Sverige och Asien har vi också knutit till oss kompetens avseende egenskaper och riskämnen i material. Därmed ökar träffsäkerheten vid kemiska analyser av varor.

Utfasning av riskämnen

Alla material och ämnen i produkter skall minst uppfylla kraven i gällande lagstiftning. De riskämnen som finns på kandidatlistan (Reach) fasar vi ut genom att sätta en maxgräns på 0,1 viktprocent. För våra textilier och läderprodukter har vi identifierat ytterligare ämnen, utöver lagstiftningen, som vi minimerar. Under året har våra processer förbättrats och antalet ämnen vi kontrollerar har utökats från 5 till 26. Vi har också strängare krav än lagstadgade gränsvärden för material som kommer i kontakt med huden eller som används av barn. I Reach-förordningen finns krav på att konsumenter ska informeras om innehåll av farliga kemikalier i varor inom 45 dagar på förfrågan. Vi har valt att informera direkt på produkten och på hemsidan när vi känner till att någon produkt

Energianvändning*

	2012	2011	2010
Butikslokaler, el (kWh/m ² , år)*	135	141	147
Kontor, totalt (kWh/m ² , år)	142	153	143
Distributionscentral, totalt (kWh/m ² , år)	92	88	99
Distributionscentral, el (kWh/pall)	19,5	20,2	22,6
Eldningsolja Insjön, (m ³)	2,2**	0,8	9,4

* Exklusive butikerna i Storbritannien.

**Egen värmeproduktion på grund av driftstörning i fjärrvärmesystemet 13 till 14 december.

Total elförbrukning (GWh)

	2012	2011	2010
Butikslokaler*	36,1	34,0	30,9
Kontor	1,5	1,5	1,6
Distributionscentral	4,7	4,6	5,1

Fossil koldioxid (Ton)

	2012	2011	2010
Godstransporter	17 234	15 349	16 289
Resor	683	794	514
Uppvärmning***	15	11	186
El	3 648	3 453	2 760

***Emissioner av koldioxid härrör från förbränning av eldningsolja. Under 2012 baserades fjärrvärmens till cirka 1 % på eldningsolja och 99 % på biomassa. Av koldioxidemissionen kommer 5,7 ton från egen förbrukning samt 9,2 ton från fjärrvärmeproduktion.

Nyckeltalen visar energianvändning inom fyra olika områden: butikernas elförbrukning, kontorens och distributionscentralens förbrukning av el, fjärrvärme och olja samt elförbrukning per utlevererad pall.

Emission av koldioxid vid transporter och resor

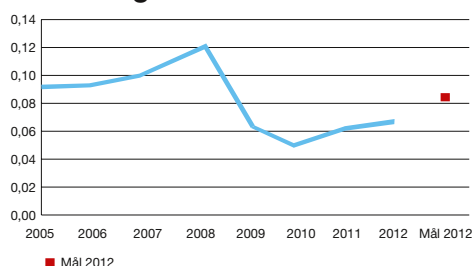
Transporter gram CO₂ per tonkilometer

	2012	2011	2010
Utfrakter	47,4	46,6	47,7
Infrakter - Europa	21,1	17,1	22,5
Infrakter - Asien	4,07	4,29	3,76

Tjänsteresor gram CO₂ per personkilometer

	2012	2011	2010
Medelvärde bil, flyg, tåg	102	108	100

Andel flygtransport (%) av totalt godsflöde



innehåller en farlig kemikalie. Våra krav till leverantörerna är dock att det inte får förekomma några farliga kemikalier i produkterna.

Energieffektivitet

Ekodesigndirektivet och energimärkningsdirektivet är viktiga verktyg i EU:s arbete för att uppnå 20 procents minskad energianvändning till år 2020. Direktiven innebär dels att vissa produktgrupper måste ha viss energi- och resurseffektivitet för att få användas inom EU, dels att det måste vara tydligt för konsumenten hur energieffektiv produkten är.

En betydande del av produkterna som berörs av direktiven ingår i Clas Ohlsons sortiment. Konkreta exempel är krav på minskade "standby-förluster", ökad energieffektivitet på transformatorer samt ökade krav på ljuskällor, både avseende energieffektivitet och energimärkning.

Eftermarknadsservice - slit, men inte släng

Att laga en produkt istället för att slänga den är ett konkret exempel på hållbarhet. Förutom att produktens livslängd ökar skapas en miljövinst genom minskat avfall. Clas Ohlson har ett sortiment med drygt 9000 reservdelar och våra medarbetare på vår kundtjänst har produktkunskaper som är uppskattade av kunderna. Servicetekniker i våra verkstäder utför reparationer till självkostnadspris. Efter att vårt reservdelslager nu finns tillgängligt i vår nätbutik (e-handel) har försäljningen av reservdelar ökat betydligt.

Kvalitet efter behov

En annan viktig del för att förlänga livslängden på produkter är att vår personal kan guida våra kunder att välja rätt kvalitet efter behov. En produkt som ska användas yrkesmässigt ställer till exempel helt andra krav på kvalitet och funktion jämfört med ordinär och mindre frekvent användning i hemmet. Detta har varit Clas Ohlsons grundfilosofi sedan starten 1918.

Energianvändning

Övergripande miljömål

All energianvändning i egna och hyrda lokaler och fastigheter ska dokumenteras. För distributionscentral, kontor och butiker ska den styras mot preciserade besparingsmål. Energi från fossila energikällor ska avvecklas i egen verksamhet.

Distributionscentral

Den sammanlagda energianvändningen på distributionscentralen har ökat med 3,7 procent, trots att drifttiden ökat med 5 procent. Den begränsade ökningen från 88,2 (2011/12) till 91,6 kWh/m², är ett resultat av fortsatt optimering av ventilation, kylmaskiner och automationsutrustning.

Andra nyckeltal förstärker bilden av den positiva utvecklingen. Elförbrukningen per hanterad pall fortsätter att minska från 20,2 (2011/12) till 19,5 (2012/13) kWh/pall.

Kontor

Clas Ohlsons huvudkontor i Insjön omfattar två byggnader om sammanlagt 20000 kvadratmeter där även Insjöbutiken, kundtjänst med verkstäder, reservdelslager med mera inryms. Från och med december 2009 är alla byggnadsdelar anslutna till biobaserad fjärrvärme. Den sammanlagda förbrukningen av el, fjärrvärme och olja fortsätter att minska.

Butiker

El- och energibehovet varierar kraftigt mellan olika butiker. Vissa butiker har till exempel rulltrappa och extra ljusskyltar, vilket medför ökad elförbrukning.

Elförbrukningen i våra butiker visar att trendbrottet 2011/12 fortsätter för 2012/13. Elanvändningen minskar med drygt 4 procent, från 141 kWh per kvadratmeter och år (2011/12) till 135 (2012/13), exklusive butikerna i Storbritannien. I våra nordiska butiker ingår kyla/värme i hyresavtalet. I Storbritannien debiteras all fastighetsenergi däremot separat, vilket gör att förbrukningen inte kan jämföras med verksamheten i Norden.

Den lägre elförbrukningen är resultatet av ökat internt fokus på belyningsfrågor, bra samarbete med leverantörer samt ökad andel energieffektiva ljuskällor och armaturer.

Avfall

WEEE-direktivet (Waste Electrical and Electronic Equipment) avser producentansvar för elektriska och elektroniska produkter när de blir avfall. WEEE gäller i alla länder där vi är verksamma och Clas Ohlson tar sitt producentansvar genom medlemskap i nationella insamlingsystem på våra marknader.

Distributionscentralen i Insjön har sedan många år effektiva system för källsortering och återvinning. Överskottsemballage pressas i stora balar som säljs och blir råvara för nya produkter. Detsamma gäller olika fraktioner av plast. Övrigt avfall källsorteras i cirka 10 fraktioner.

Förpackningar

Vi ska, i samarbete med våra leverantörer, minska andelen miljöbelastande förpackningar. Det sker genom att vi undviker användning av plastemballage eller ersätter PVC- med PE- eller PET-plast. Storleken på förpackningarna ska i möjligaste mån anpassas till innehållet för att minimera mängden förpackningsmaterial samt för att minska våra transporter och vår påverkan på miljön.

Under året har REPA upprepat sin stickprovsmätning av mängden emballage i Clas Ohlsons produktförpackningar. Resultaten visar att på tre år har mängden papper och plast minskat med 51 respektive 42 procent.

I våra butiker säljs 9,5 miljoner bärkassar (2012/13) varav cirka 9 procent är papperskassar. Övriga är av materialet polyeten och finns i två versioner, vit = medium (6,7 miljoner styck med 60 procent återvunnet material) respektive svart = large (1,9 miljoner styck med 85 procent återvunnet material). Försäljningen av flergångskasse av armerad PP-plast uppgick till närmare 200000 stycken.

Förpackningar som skickas till våra distanshandelskunder är miljöanpassade genom användning av 63 procent returfiber och biobaserat lim. Clas Ohlson tar sitt producentansvar för förpackningar genom medlemskap i nationella insamlings- och återvinningssystem i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien.

Trycksaker

Övergripande miljömål

Miljöpåverkan ska vara en del i beslutsunderlaget när vi väljer kommunikationskanal. En ökad andel kund- och aktieägarkommunikation via nätet eftersträvas. Produktion av trycksaker ska ske med teknik och material som har väldokumenterad och låg miljöpåverkan. Trycksaker ska kunna återvinnas som fiberråvara av hög kvalitet.

Clas Ohlsons katalog trycks enligt Svanenkriterier och distribueras i huvudsak tillsammans med varuleveranser till våra butiker. Även all vår direktreklam och denna årsredovisning trycks på Svanenmärkt papper. Årsredovisningen distribueras endast till aktieägare som begärt att få tryckt information, upplagan har därmed minskat med cirka 70 procent vilket ger lägre miljöpåverkan.

- Reglering av användning av miljö- och hälsostörande ämnen i varor (Reach, RoHS, lagstiftning kring material som kommer i kontakt med livsmedel och Leksaksdirektivet).
- Regleringen av produkters energieffektivitet (ErP).
- Producentens ansvar för uttjänt elektrisk och elektronisk utrustning (WEEE).

Lagar och riktlinjer

Clas Ohlson berörs främst av följande EU-direktiv:

Läs mer

För mer information om vårt miljö- och hållbarhetsarbete hänvisar vi till vår hemsida <http://om.clasohlson.com>.

RoHS: 2002/95/EC on the Restriction of the Use of certain Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment - begränsning av vissa farliga ämnen i elektriska och elektroniska artiklar.

Genom RoHS förbjuds användningen av kvicksilver, kadmium, bly, sexvärt krom och flamskyddsmedlen PBB och PBDE i nya elektriska och elektroniska produkter som släpps ut på marknaden från och med 1 juli 2006.

Gränsvärdet är 0,1 viktprocent (för kadmium 0,01 viktprocent) i homogent material.

RoHS omfattar de produktkategorier som ingår i WEEE.

Reach: 1907/2006/EC Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals - registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier.

Förordningen trädde i kraft inom hela EU den 1 juni 2007, och bestämmelserna i Reach införs stegvis fram till juni 2018. Reach grundas på principen att det är den som tillverkar eller släpper ut en kemikalie på marknaden som ansvarar för att reda ut riskerna med kemikalien innan den tas i bruk.

De som tillverkar och använder kemikalier ska ta fram data om kemikalernas egenskaper och bedöma riskerna. En ny tillståndsprövning införs för kemikalier som har allvarliga hälso- och miljöfarliga egenskaper. Särskilt farliga ämnen är upptagna i en så kallad kandidatförteckning.

Alla som tillverkar, importerar eller säljer varor som innehåller mer än 0,1 viktprocent av ett ämne på kandidatförteckningen måste lämna sådan information till sina kunder att varan kan hanteras på ett säkert sätt.

WEEE: 2002/96/EC on Waste Electrical and Electronic Equipment - avfall som utgörs av eller innehåller elektriska eller elektroniska produkter.

Syftet är att elektriska och elektroniska produkter ska utformas och framställas på ett sådant sätt att avfall förebyggs. När avfall ändå uppkommer ska det samlas in och återanvändas eller återvinnas på ett miljörättigt sätt.

Tillverkare och importörer ska betala för kommande återvinning av produkterna, samt även se till att återsamling och miljörättig återvinning utförs.

Clas Ohlsons GRI-profil (Global Reporting Initiative)

En fullständig version finns att läsa på om.clasohlson.com Clas Ohlson redovisar på GRI:s tillämpningsnivå C.		
	Resultatindikatorer	Sidhänvisning
	Ekonomisk påverkan	
EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde, inklusive intäkter, rörelsekostnader, ersättning till anställda, gåvor och andra samhällsinvesteringar, balanserad vinst samt betalningar till finansörer och den offentliga sektorn.	60-63
	Miljöpåverkan	
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla.	41
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla.	41
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	41
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	41
EN18	Initiativ för att minska utsläppen av växthusgaser, samt uppnådd minskning.	28, 40, 41, 42
	Social påverkan	
LA1	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region.	37, 75 not 31
LA2	Personalomsättning.	38
LA10	Genomsnittligt antal och utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier.	37
LA13	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	38, 78-83
	Mänskliga rättigheter	
HR2	Procent av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt vidtagna åtgärder.	7, 33
HR4	Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder.	34
HR5	Verksamheter för vilka man uppmärksammat att föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal kan vara väsentligt hotade och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter.	34
HR6	Verksamheter för vilka man uppmärksammat att det finns väsentlig risk för fall av barnarbete och åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av barnarbete.	34
HR7	Verksamheter för vilka man uppmärksammat att det finns väsentlig risk för tvångsarbete och obligatoriskt arbete, och åtgärder som vidtagits för att bidra till avskaffande av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete.	34
	Produktansvar	
PR1	De faser i livscykeln då produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet ska utvärderas i förbättringssyfte, och andelen av väsentliga produkt- och tjänstekategorier som genomgått sådana utvärderingsprocesser.	41, 42

Clas Ohlson AB (publ.)
793 85 Insjön
Tel: 0247-444 00
Fax: 0247-444 25
www.clasohlson.se

Organisationsnummer: 556035-8672

clas ohlson