

GRI-Index för Clas Ohlsons hållbarhetsrapport 2015/16

Clas Ohlson eftersträvar att rapportera sitt hållbarhetsarbete på ett relevant och transparent sätt. Vi använder därför GRI:s (Global Reporting Initiative) ramverk som vägledning i vår rapportering. Clas Ohlsons hållbarhetsrapport innehåller standardupplysningar från GRI:s senaste riktlinje G4. Hänvisningar, om annat ej anges, refererar till hållbarhetsrapporten (HR), årsredovisningen (ÅR) eller hemsidan. Clas Ohlsons hållbarhetsrapport har producerats på svenska och översatts till engelska. Om det skulle förekomma avvikelser mellan den svenska och den engelska versionen så har den svenska företräde. Detta GRI-Index ger hänvisningar för de generella standardupplysningar samt väsentliga aspekter som Clas Ohlson rapporterar.

Standardupplysningar

| G4-upplysningar | Beskrivning | Hänvisning | Kommentar |
|--|--|--|--|
| Strategi och analys | | | |
| G4-1 | Uttalande från mest senior beslutsfattare | HR: Med sikten på värdeskapande, s. 4-5 ÅR: Ett nytt rekordår och fortsatt tillväxt, s. 4-5 | |
| G4-2 | Beskrivning av huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter | HR: Styrning och framsteg, s. 14 ÅR: Risker och osäkerhetsfaktorer, s. 44-47 | |
| Organisationsprofil | | | |
| G4-3 | Organisationens namn | ÅR: Om Clas Ohlson, s. 0 | Clas Ohlson AB |
| G4-4 | De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna | ÅR: Smarta lösningar för vardagens praktiska problem, s. 16 | |
| G4-5 | Lokalisering av organisationens huvudkontor | http://om.clasohlson.com/om-oss/kontakt/ | |
| G4-6 | Antal länder som organisationen är verksam i | ÅR: Om Clas Ohlson, s. 0 | |
| G4-7 | Ägarstruktur och företagsform | ÅR: Bolagsstyrning, s. 48 | |
| G4-8 | Marknader som organisationen är verksam på | HR: Om Clas Ohlson, s. 0 | |
| G4-9 | Organisationens storlek, inklusive anställda, verksamheter, omsättning, kapital | HR: Om Clas Ohlson, s. 0 | |
| G4-10 | Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön | HR: Att vara en attraktiv arbetsgivare, s. 18-19 ÅR : Engagerade medarbetare nyckeln till framgång, s. 33 | |
| G4-11 | Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal | | I genomsnitt omfattas 90% av Clas Ohlsons medarbetare av kollektivavtal. |
| G4-12 | Beskrivning om organisationens leverantörskedja | HR: Våra prioriteringar, s. 3 | |
| G4-13 | Väsentliga förändringar under redovisningsperioden | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| G4-14 | Beskrivning om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen | HR: Våra mål, s. 12 | |
| G4-15 | Externa ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer | HR: Med sikten på värdeskapande, s. 4-5 | |
| G4-16 | Medlemskap i organisationer och/eller nationella eller internationella lobby-organisationer | | Clas Ohlsons VD är ledamot i Svensk Handels styrelse. |
| Väsentliga aspekter och avgränsningar | | | |
| G4-17 | Enheter som inkluderas i organisationens finansiella rapporter | ÅR: Förvaltningsberättelse, s. 52 | |
| G4-18 | Beskrivning av processen för att identifiera rapportens innehåll och avgränsningar | HR: Hur vi prioriterar, s. 8 | |
| G4-19 | Redogörelse för samtliga väsentliga aspekter som identifierats | HR: Våra prioriteringar, s. 2-3 | |
| G4-20 | Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning inom organisationen | HR: Vår värdekedja, s. 6 | |
| G4-21 | Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning utanför organisationen | HR: Vår värdekedja, s. 6 | |
| G4-22 | Förklaring av effekten av förändringar i information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| G4-23 | Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| Kommunikation och intressenter | | | |
| G4-24 | Intressentgrupper som organisationen har kontakt med | HR: En 360 analys, s. 10 | |
| G4-25 | Princip för identifiering och urval av intressenter | HR: En 360 analys, s. 10 | |
| G4-26 | Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter | HR: En 360 analys, s. 10 | |

| | | | |
|------------------------------|---|--|--|
| G4-27 | Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter | HR: En 360 analys, s. 10 | |
| Information om redovisningen | | | |
| G4-28 | Redovisningsperiod | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| G4-29 | Datum för publicering av senaste redovisningen | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| G4-30 | Redovisningscykel | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| G4-31 | Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| G4-32 | Innehållsförteckning enligt GRI | Utgörs av detta index | |
| G4-33 | Redogörelse för organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen | HR: Om denna rapport, s. 28 | |
| Styrning | | | |
| G4-34 | Redogörelse för organisationens bolagsstyrning | http://om.clasohlson.com/om-oss/bolagsstyrning/ | |
| Etik och integritet | | | |
| G4-56 | Organisationens framtagna värderingar och principer | HR: Styrning och framsteg s. 14 http://om.clasohlson.com/om-oss/varderingar/ | |

| SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR | | | |
|--------------------------------|--|--|--|
| Ekonomi | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | ÅR: Bolagsstyrning, s. 48 | |
| EC1 | Direkt genererat ekonomiskt värde och utdelning | ÅR: Så skapar vi värde, s. 6-7 ÅR: Förvaltningsberättelse, s. 38 | |
| EC3 | Omfattningen av organisationens förmånsbestämda åtaganden | ÅR: Så skapar vi värde, s. 6 ÅR: Förvaltningsberättelse, s. 41 | |
| Miljö | | | |
| Material | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Produkter för en mer hållbar livsstil, s. 15 HR: Material och kemikalier i produkter, s. 22 | |
| | | HR: Våra mål, s. 12 | Aspekten bedöms som väsentlig för Clas Ohlsons verksamhet, men indikatorn så som den är definierad är inte relevant för att mäta utvecklingen. Clas Ohlson är i processen av att identifiera en relevant indikator |
| Energi | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Energieffektivitet, s. 20 | |
| EN3 | Energiförbrukning inom organisationen | HR: Energieffektivitet, s. 21 Bilaga 1 till detta index | |
| EN4 | Energiförbrukning utanför organisationen | HR: Energieffektivitet, s. 21 Bilaga 1 till detta index | |
| Emissioner | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Energieffektivitet, s. 20 | |
| EN15 | Direkta emissioner av växthusgaser (Scope 1) | HR: Energieffektivitet, s. 21 | |
| EN16 | Indirekta emissioner av växthusgaser (Scope 2) | HR: Energieffektivitet, s. 21 | |
| Utsläpp och avfall | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | | |
| | | | Aspekten bedöms som väsentlig för Clas Ohlsons verksamhet, men indikatorn så som den är definierad är inte relevant för att mäta utvecklingen. Clas Ohlson är i processen av att identifiera en relevant indikator |
| Produkter och tjänster | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Produkter för en hållbar livsstil, s. 15 HR: Material och kemikalier i produkter, s. 22 | |
| | Försäljning produkter för en mer hållbar livsstil, % | HR: Våra mål, s. 11 | Clas Ohlson har definierat en egen indikator för denna aspekt |
| | Försäljningsindex reservdelar | HR: Våra mål, s. 12 | Clas Ohlson har definierat en egen indikator för denna aspekt |
| Transporter | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Energieffektivitet, s. 20 | |
| EN30 | Signifikant miljöpåverkan från transport av företagets produkter och anställda | HR: Våra prioriteringar, s. 2 HR: Energieffektivitet, s. 21 | |
| | Relativa CO2-utsläpp från transporter, gram CO2 per tonkilometer | HR: Våra mål, s. 12 | Clas Ohlson har även definierat en egen indikator för denna aspekt |
| Miljöbedömning av leverantörer | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| | Procent av nya leverantörer som har bedömts utifrån miljökriterier | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 24 | |

| Arbetsförhållanden | | | |
|--|--|--|--|
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Styrning och framsteg, s. 14 HR: Att vara en attraktiv arbetsgivare, s. 18 | |
| Anställning | | | |
| LA1 | Totalt antal och andel nyanställda och personalomsättning per grupp, kön och region | ÅR: Engagerade medarbetare nyckeln till framgång, s. 33 | |
| Hälsa och säkerhet | | | |
| | Frisknärvaro | HR: Våra mål, s. 12 HR: Att vara en attraktiv arbetsgivare, s. 18 | Clas Ohlson har definierat en egen indikator för denna aspekt. |
| Mångfald och jämställdhet | | | |
| LA12 | Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda per kategori efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer | ÅR: Engagerade medarbetare nyckeln till framgång, s. 33 ÅR: Styrelse och revisorer, s. 56 | |
| Leverantörsbedömning gällande arbetsförhållanden | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| LA14 | Andel av nya leverantörer som har bedömts utifrån kriterier för arbetsförhållanden | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| LA15 | Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser vad gäller arbetsförhållanden i leverantörsledet och de åtgärder som vidtagits | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| Mänskliga rättigheter | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| Investering | | | |
| HR1 | Totalt antal och andelen av väsentliga investeringar som inkluderar krav gällande mänskliga rättigheter eller som bedömts utifrån kriterier för mänskliga rättigheter | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| Icke diskriminering | | | |
| HR3 | Totalt antal incidenter av diskriminering och åtgärder som vidtas | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | Denna indikator rapporteras för avvikelser vid leverantörsrevisioner, där det bedöms föreligga en förhöjd risk |
| Rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandling | | | |
| HR4 | Verksamhet och leverantörer där rätten att utöva föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal kan kränkas har identifierats eller betydande risk och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | Denna indikator rapporteras för avvikelser vid leverantörsrevisioner, där det bedöms föreligga en förhöjd risk |
| Barnarbete | | | |
| HR5 | Verksamhet och leverantörer med signifikant risk för förekomst av barnarbete och åtgärder som vidtagits för att effektivt bidra till avskaffande av barnarbete | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | Denna indikator rapporteras för avvikelser vid leverantörsrevisioner, där det bedöms föreligga en förhöjd risk |
| Tvångsarbete | | | |
| HR6 | Verksamhet och leverantörer där det finns risk för fall av tvångsarbete, samt åtgärder för att bidra till avskaffande av alla former av tvångsarbete | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | Denna indikator rapporteras för avvikelser vid leverantörsrevisioner, där det bedöms föreligga en förhöjd risk |
| Leverantörsbedömning mänskliga rättigheter | | | |
| HR10 | Procent av nya leverantörer som bedömts utifrån kriterier för mänskliga rättigheter | HR: Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| Samhälle | | | |
| Lokala samhällen | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Vår roll i samhället, s. 26 HR: Våra mål, s. 13 | Aspekten bedöms som väsentlig för Clas Ohlsons verksamhet, men indikatorn så som den är definierad är inte relevant för att mäta utvecklingen. Clas Ohlson är i processen av att identifiera en relevant indikator |
| Anti-korruption | | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Affärsetik, s. 25 | |
| SO4 | Kommunikation och utbildning gällande anti-korruptions policy och processer | HR: Våra mål, s. 13 HR: Affärsetik, s. 25 | |
| Konkurrensbegränsande beteende | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Affärsetik, s. 25 | |
| | | HR: Våra mål, s. 13 | Aspekten bedöms som väsentlig för Clas Ohlsons verksamhet, men indikatorn så som den är definierad är inte relevant för att mäta utvecklingen. Området måste analyseras mer i detalj innan nyckeltal definieras. |
| Leverantörsbedömning av konsekvenser för samhället | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| SO9 | Andel av nya leverantörer som bedömts utifrån kriterier för påverkan på samhället | Mänskliga rättigheter, barnrättsfrågor och arbetsvillkor, s. 23 | |
| Produktansvar | | | |
| Kundsäkerhet och hälsa | | | |
| DMA | Upplysningar om styrningen | HR: Material och kemikalier i produkter, s. 22 | |
| | | HR: Våra mål, s. 13 | Aspekten bedöms som väsentlig för Clas Ohlsons verksamhet, men indikatorn så som den är definierad är inte relevant för att mäta utvecklingen. Området måste analyseras mer i detalj innan nyckeltal definieras |