

clas ohlson

Hållbarhetsrapport 2009/10



Utdrag ur årsredovisning 2009/10

Hållbar utveckling

Clas Ohlson är ett renodlat detaljhandelsföretag med 120 butiker i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien. I Sverige och Norge har vi även distanshandel. Vi erbjuder ett sortiment med 15 000 produkter inom Bygg, Hem, Multimedia, El och Fritid. Vårt huvudkontor och distributionscentral finns i Insjön, Dalarna och totalt har vi cirka 3 400 medarbetare. Vi äger inga fabriker, istället samarbetar vi med cirka 600 leverantörer och 750 tillverkare i 30 länder. Hur vår verksamhet påverkar människa och miljö och hur vi arbetar med hållbarhetsfrågor kan du läsa mer om i denna CSR-redovisning (Corporate Social Responsibility).

Grunden för Clas Ohlsons CSR-arbete

Vår affärsidé är att göra det smidigt för människor att lösa vardagens praktiska små problem. Vi ställer krav både på oss själva och på våra leverantörer och tillverkare gällande arbetsvillkor och andra mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och miljöpåverkan. Genom en långsiktigt hållbar affärsidé och verksamhet ska Clas Ohlson skapa värde för sina 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; dels för att kraven från kunder, medarbetare och andra intressenter ökar, men också för att hållbarhetsfrågor innebär nya affärsmöjligheter för Clas Ohlson. Alla väsentliga investeringsbeslut ska beakta såväl ekonomiska som sociala och miljömässiga konsekvenser.

Vår företagskultur präglas av den särskilda Clas Ohlson-andan som kännetecknas av ansvarstagande, laganda, ömsesidig respekt och ett öppet utbyte av tankar och idéer. Att värna om kunder, medarbetare och samhället i stort är en del av Clas Ohlsons kultur och tradition.

Vår hållbarhetsvision

Vi ska engagera företagets resurser till ekonomisk, social och miljömässig utveckling som bidrar till hållbara levnadsförhållanden för nuvarande och kommande generationer.

Clas Ohlsons CSR-organisation och ansvar

Clas Ohlsons hållbarhetsarbete leds genom ett CSR-forum som består av vd, informationschef, inköpschef, chef för distributionscentralen, HR-chef, miljökoordinator, intern-controller och Code of Conduct-ansvarig.

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.

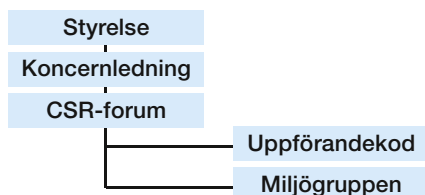
Vd har det övergripande ansvaret och hållbarhetsarbetet ska vara integrerat i och omfatta hela organisationen.

Clas Ohlson arbetar efter filosofin att hållbarhetsfrågor kräver ett helhetstänkande och dessa frågor måste genom-

syra hela organisationen och dess olika verksamheter. Det gäller att få med hela organisationen, ner till varje enskild medarbetare, i arbetet mot ett hållbart samhälle.



Organisationsskiss



Principer och redovisningsperiod för Clas Ohlsons hållbarhetsredovisning

Denna hållbarhetsredovisning är Clas Ohlsons andra 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 45 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 2009/10, det vill säga perioden 1 maj 2009 – 30 april 2010. I några avsnitt redovisas information, nyckeltal och diagram för perioden 1 januari 2009 – 31 december 2009.

Avgränsningar

Hållbarhetsredovisningen omfattar Clas Ohlsons egen verksamhet, det vill säga vår direkta påverkan på människa och miljö, men även hur våra leverantörer och tillverkares verksamhet påverkar människa och miljö.

Vi beaktar hela produktens livscykel, det vill säga hur den tillverkas, används och dess påverkan på miljön när den är uttjänt.

När det gäller leverantörer och tillverkare har vi ett ansvar att ställa krav, utveckla långsiktiga relationer och stödja dem i deras arbete när det gäller mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, arbetsmiljö och miljöpåverkan. Vi genomför också löpande kontroller och revisioner och avslutar samarbeten med tillverkare som inte vill eller kan leva upp till våra krav.

Clas Ohlsons intressenter och målgrupper

Clas Ohlsons viktigaste intressenter och målgrupper är kunder, medarbetare, aktieägare, leverantörer och tillverkare 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.

Våra intressenter har olika förväntningar och krav på Clas Ohlson. 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 kapitalförvaltningsföretag och deras hållbarhetsanalytiker kring olika hållbarhetsfrågor och de möjligheter och utmaningar som Clas Ohlson har. Flera av dessa analytiker har också varit med på fabriksbesök för att ta del av hur vi arbetar med inspektioner och kontroller hos våra tillverkare i Asien. Clas Ohlson har också

under verksamhetsåret genomfört möten med bland annat Amnesty International, Swedwatch och Rädda Barnen för att ta del av deras erfarenheter, kunskap och arbete med mänskliga rättigheter.

Deltagande i internationella hållbarhetsinitiativ

Clas Ohlson deltar i FN:s uppdrag för arbete med mänskliga rättigheter, UN Global Compact. Under verksamhetsåret har vi infört en policy mot korruption och mutor som gäller både våra anställda och leverantörer och tillverkare. Vi har också, för andra året, bidragit till det internationella klimatinitiativet Carbon Disclosure Project, CDP där vi redovisar de utsläpp som skett under 2009, 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 Medarbetar Index, NMI. (Läs mer på sid 38-41).



Solcellsladdare för mobiltelefoner, MP3-spelare, kameror etc. (ej original). Liten och smidig nödladdare att ha med sig. Inbyggt batteri på 1100 mAh som automatiskt laddas när den exponeras för ljus. Kan även laddas externt via USB. Levereras med 6 st utbytbara proppar passande de flesta Sony Ericsson, Nokia, Samsung, samt mini USB. Storlek: 94x44x11 mm.

38-3632

Kundundersökning

Clas Ohlson gör varje år en stor kundundersökning som omfattar Sverige, Norge och Finland. Under verksamhetsårets undersökning inkluderades frågor som handlade om våra kunders syn på hållbarhetsfrågor och vilka områden man tycker är viktigaste när det gäller miljö, etik och socialt ansvarstagande.



Årets undersökning visar att kunderna tycker att vårt sociala arbete är viktigast, följt av en bra personalpolitik och vårt miljöarbete. 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 ge-

mensamt 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.

Viktiga händelser under 2009/10

Under verksamhetsåret har vi tagit fortsatta utvecklingssteg i vårt långsiktiga arbete med uppföljning av vår uppförandekod. Under verksamhetsåret gjordes 444 fabriksbesök i Asien jämfört med 357 föregående år.

I samarbete med Dalakraft har Clas Ohlson infört fjärrvärme som försörjer distributionscentral och huvudkontor i Insjön och därigenom bidragit till minskade utsläpp av koldioxid.

Clas Ohlson har bidragit till utfasningen av traditionella glödlampor genom offensiva marknadsföringsinsatser. Kunderna har fått hjälp att hitta rätt alternativ genom vår kunniga personal och genom en speciellt framtagen broschyr.

Genomförandet av en stor medarbetarundersökning, NMI, bidrar till vårt systematiska arbete med att utveckla våra medarbetare och vår arbetsmiljö (läs mer på sid 39).

*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.

Strategierna är följande:

Strategi	Aktivitetet
Öppen dialog med våra intressenter och opinionsbildare gällande vårt hållbarhetsarbete.	- Identifiera och utveckla relationer med personer och organisationer inom CSR- området. - Förbättrad CSR-kommunikation såväl internt som externt.
Fördjupat samarbete med leverantörer och tillverkare för att skapa kontinuerliga sociala och miljömässiga förbättringar.	- Projekt för att bistå utvalda tillverkare att minska sin miljöpåverkan - Fortsatt utveckling av CSR-arbetet för att påverka arbetsförhållanden hos våra tillverkare i Asien.
CSR-perspektivet ska vara en integrerad del av våra affärer och verksamhet. Vi ska ta vara på de affärsmöjligheter som finns inom hållbar utveckling och stärka vår långsiktiga konkurrenskraft.	- Fortsatta utbildningsinsatser kring hållbarhetsfrågor internt i företaget. - Fortsatt utveckling av intressentdialogen, både internt och externt. - Utveckling av systemstöd och nyckeltal för förbättrad styrning och mätning av hållbarhetsarbetet.
Utvecklat produktsortiment och kommunikation som hjälper våra kunder att välja produkter som bidrar till en hållbar utveckling.	- Kontinuerlig utveckling av produktsortimentet gällande både kommersiell potential och hållbarhetsaspekter. - Utvecklad kundkommunikation som lyfter fram produkter och aktiviteter som bidrar till en hållbar utveckling.
Vi ska göra en skillnad i samhället genom att stödja utvalda välgörenhetsändamål i de länder där vi är verksamma.	- Framtagning av långsiktig strategi för samarbete med välgörenhetsorganisationer. - Utvecklat samarbete med internationella organisationer för att göra en skillnad.

Vårt arbete för mänskliga rättigheter och bättre arbetsvillkor

Clas Ohlson ska bidra till att främja de mänskliga rättigheterna i de länder där vi är verksamma. Vi har ett ansvar inte bara för våra egna medarbetare utan också för de människor som deltar i produktionen av de produkter vi köper. I detta ansvar ingår att ställa krav, men också att utveckla långsiktiga relationer och stödja våra leverantörer i deras arbete för att åstadkomma hållbara förbättringar.

Vår leverantörskedja

Clas Ohlson är ett renodlat detaljhandelsföretag. Vi äger inga fabriker, hela vårt produktsortiment köps istället in från leverantörer och tillverkare i 30 länder.

35 procent köps direkt från fabriker i Asien, framförallt i Kina. Vid dessa direktköp har vi större möjlighet att både kontrollera och stödja tillverkarna i deras arbete att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Långsiktigt engagemang och samarbete

Vår ambition är att bidra till en förbättring av såväl arbetsmiljö som arbetsvillkor för personalen hos de leverantörer och tillverkare vi samarbetar med. Vi har även ett delansvar för att produkterna har en så låg miljöpåverkan som möjligt under hela sin livscykel. Det är ett långsiktigt och komplext arbete som kräver engagemang och arbetsinsatser från hela vår organisation och de leverantörer och tillverkare vi samarbetar med.

Under de senaste åren har vi tagit flera viktiga steg när det gäller samarbetet med våra leverantörer. Vi är medvetna och ödmjuka inför de utmaningar och möjligheter som vårt arbete för hållbara förbättringar innebär.

Historik över Clas Ohlsons CSR-arbete

- 1998 Vår policy angående barnarbete införs
- 2001 Vår miljöpolicy införs
- 2004 Processen med utveckling och införande av vår uppförandekod påbörjas
- 2005 Vår 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 Vi etablerar en särskild CSR-organisation i Shanghai
- 2009 Vi utökar antalet revisioner och fördjupar samarbetet med leverantörer gällande vår uppförandekod



Cykelstrålkastare solcell LED. Laddas av solljus eller lampa. Vibrations-, stöt- och vattensäker. Snabbfäste. Fast eller blinkande sken.
34-8753

Integrerad del av verksamheten

CSR-arbetet ska vara en integrerad del av Clas Ohlsons verksamhet. Det målsätts, planeras och följs upp av vårt CSR-forum (läs mer på sid 29).

Vår inköpsavdelning i Insjön och CSR-avdelningen har gemensamt ansvar för att alla våra leverantörer och tillverkare skriver under och följer kraven i vår uppförandekod. De ansvarar också för att våra tillverkare får stöd i sitt ständiga förbättringsarbete. Ett väl fungerande samarbete mellan dessa båda avdelningar är en grundförutsättning för vårt arbete med socialt ansvar i leverantörskedjan. De två avdelningarna arbetar därför nära varandra och planerar och följer upp mål och aktiviteter tillsammans.

Vår CSR-avdelning i Shanghai

Vår CSR-avdelning i Shanghai i Kina ansvarar för att kontrollera, bedöma, följa upp samt utbilda och informera våra leverantörer och tillverkare i Asien. I arbetet ingår bland annat CSR-revisioner av tillverkare över hela Kina. Avdelningen verkar organisatoriskt under Clas Ohlsons VD och bestod vid verksamhetsårets slut av:

- En CSR Manager "Supply Chain"
- En CSR koordinator och teamleader
- En CSR administratör
- Fyra CSR revisorer, som arbetar med revisioner av tillverkare.



Våra inköp

Clas Ohlsons inköpsavdelning är en av de största avdelningarna inom företaget. Totalt jobbar över 100 personer på avdelningen med att köpa in de 15 000 produkter som ingår i sortimentet. Inköpsavdelningen är indelad utifrån Clas Ohlsons fem produktområden; Bygg, Hem, El, Multimedia och Fritid.

Här jobbar inköpsassistenter, produktassistenter, produkttekniker, produktansvariga och kategorichefer med vårt sortiment. Konkret handlar det om att hitta rätt produkter med rätt pris och kvalitet och att utveckla samarbetet med leverantörer som kan svara upp mot vår uppförandekod.

En av dem som jobbar på Clas Ohlsons inköpsavdelning är Nina Rosén, produktansvarig för cirka 1 500 produkter inom trädgård, spik/skruv/infästning och beslag. Totalt har hon varit i företaget 21 år varav de senaste 2 åren i sin nuvarande roll.

Hur ser processen ut när ni ska köpa in en ny produkt?

- Om det handlar om en ny leverantör, som vi inte har haft kontakt med tidigare, undersöker vi eller våra agenter översiktligt om de uppfyller våra övergripande krav på kvalitet, leveranskapacitet och förutsättningar att uppfylla vår uppförandekod.

- Nästa steg är gå igenom produkttegenskaper, kvalitet och prisnivå. Vi beställer hem produktprover som våra duktiga tekniker i Insjön går igenom, testar och utvärderar. Om produkttesterna och priset är okej fattar vi ett preliminärt beslut att ta in produkten i sortimentet. Som ny leverantör måste de underteckna vår uppförandekod. Och innan ordern läggs måste vi, eller någon av våra agenter, ha besökt fabriken och gjort en bedömning att de uppfyller våra krav (Short Facility Assessment).

- Sista steget är att lägga själva ordern och hantera all administration kopplad till köp och leverans. Produkter från Asien transporteras i första hand med båt till Göteborg och sedan med tåg till distributionscentralen i Insjön. Eftersom det tar minst fyra månader från det att ordern läggs till att varorna levereras krävs det god framförhållning och planering för att varorna ska finnas i våra butiker vid rätt tidpunkt, varken för tidigt eller för sent.

Hur ser arbetsfördelningen ut mellan er som inköpare och er CSR-organisation i Kina?

- Vi jobbar nära varandra och är delaktiga i olika delar av processen. Vi träffar våra tillverkare vid olika tillfällen i inköps- och revisionsprocessen och stämmer av löpande när olika frågeställningar dyker upp. Alla produktansvariga på Clas Ohlson är med på en revision för att lära sig hur det går till och för att själva kunna bidra i arbetet med vår uppförandekod när vi gör fabriksbesök.

- Innan vi gör beställningar hos befintliga leverantörer kan vi också se vilken status en leverantör har genom de olika färgkoder som anger eventuella brister som kommit fram vid våra revisioner. Då kan jag som inköpare göra en samlad bedömning kring val av leverantör som handlar om både pris, kvalitet på produkterna och fabriken arbete med miljö och arbetsvillkor.

- I rollen som inköpare får vi utbildning om sociala frågor. Våra agenter, som hjälper till med vårt inköpsarbete i Asien, är erfarna och är också ett bra stöd. Jag känner mig delaktig och känner att jag kan påverka. Något som vi jobbar med just nu är att utveckla våra arbetsverktyg och administrativa stöd generellt i inköpsarbetet och inte minst när det gäller vårt arbete med vår uppförandekod.

Våra verktyg och processer

Uppförandekoden

Clas Ohlsons uppförandekod är ett viktigt verktyg i arbetet med att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö. Koden hänvisar till internationella konventioner samt nationell lagstiftning och regler. Den bygger på OECD:s riktlinjer för multinationella företag och följer också FN:s 10 principer (UN Global Compact) för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion.

Uppförandekoden innehåller de krav vi ställer på oss själva och på våra leverantörer och tillverkare gällande arbetsvillkor, arbetsmiljö och miljöpåverkan. Koden finns tillgänglig på svenska, norska, finska, engelska, mandarin och vietnamesiska. Läs mer på www.clasohlson.se

Vi strävar efter långsiktiga relationer med våra leverantörer och tillverkare och tror på samarbete och aktiv dialog. Uppförandekoden kommer att utvecklas utifrån våra erfarenheter och samarbetet med våra tillverkare.

Krav på leverantörer och tillverkare

Alla våra leverantörer och tillverkare måste underteckna vår uppförandekod. De leverantörer och tillverkare som inte vill eller kan leva upp till våra krav får inte bli, eller fortsätta vara, samarbetspartner till Clas Ohlson.

Leverantörerna är i sin tur ansvariga för att deras underleverantörer och tillverkare följer vår kod. De 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 fabriker

Innan Clas Ohlson köper in produkter direkt från en ny leverantör eller tillverkare i Asien görs alltid en initial bedömning av CSR-nivån på fabriken genom ett besök i fabriken.

För att identifiera eventuella brister arbetar vi också med självutvärderingar där tillverkaren fyller i ett omfattande frågeformulär. Den mest omfattande kontrollen görs vid revisioner, då våra egna eller externa revisorer går igenom tillverkningsanläggningen, intervjuar personalen och tar del av olika dokument.

I koden hänvisar vi till:

- 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)

Idag finns vår uppförandekod på svenska, norska, finska, engelska, mandarin och vietnamesiska.



Översättare/Databank för 29 språk. Innehåller 2300 fraser för varje språk. Ca 20000 uppslagsord. Lagring av namn, telefonnummer och adresser. Kalkylator med 4 räknesätt samt minne och procent. Klocka med kalender och larm. Visar 200 olika städers tider. Automatisk avstängning. Storlek 126x81x12 mm.
38-1590

Proaktivt arbete

En stor del av vårt arbete med uppförandekoden i leverantörskedjan är fokuserat på de tillverkare i Asien från vilka vi köper in direkt via vårt inköpskontor i Kina eller med hjälp av lokala agenter/handelshus.

Arbetet bygger på en gemensam ambition hos oss och tillverkarna att successivt förbättra eventuella brister. Vissa tillverkare har från början bristande kunskaper om vilka krav och regler de måste följa eller hur det ska gå tillväga för att uppfylla dem. Våra revisorer informerar tillverkarna om våra krav, vilka områden de måste förbättra och diskuterar tillsammans med dem olika möjligheter som de kan använda i arbetet med ständiga förbättringar. Om en tillverkare trots diskussioner inte ger oss tillräde till revision eller inte arbetar med de förbättringar som krävs, avslutar vi samarbetet med dem.

Återkommande revisioner

Revisionerna sker löpande och tillverkarna revideras minst vartannat år.

Under verksamhetsåret genomförde vi 444 revisioner, vilket är 24 procent fler än 2008/09. 420 revisioner gjordes av våra egna inspektörer och 24 med hjälp av oberoende revisionsföretag specialiserade på socialt ansvarstagande och mänskliga rättigheter.

En revision tar normalt 1-2 dagar, beroende på fabriken storlek och antal anställda. Revisionen dokumenteras i en rapport med en handlingsplan och åtgärder som måste vidtas i de fall då tillverkaren inte lever upp till kodens olika kriterier.



Så går en CSR-revision till

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

En revision inleds med ett öppningsmöte där vi vanligtvis träffar ägaren eller en person i ledande befattning. Vid detta möte informerar vi om vad som kommer att ske under revisionen. Fabriken får också en lista på de dokument som ska granskas. Efter öppningsmötet görs en visuell besiktning av fabriken och alla dess lokaler, vilket inkluderar matsalar och bostäder. Inspektörerna tar foton för att dokumentera allt de ser.



Bland de saker man tittar på:

- Är brandsläckarna lättåtkomliga och märkta?
- Är gångarna och utrymningsvägarna fria?
- Har arbetarna tillräcklig skyddsutrustning?
- Använder de hörselskydd?
- Är kemikalier märkta?
- Är maskinerna skyddade?
- Finns det första hjälpen-utrustning?



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, främst på individuell nivå, men ibland också i grupp. Intervjuerna är frivilliga och konfidentiella, och det är viktigt att skydda den enskilde arbetaren.

Besöket avslutas med ett möte 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 annonserade och oannonserade revisioner hos våra leverantörer. Revisionerna bekostas av Clas Ohlson.

Minimikrav

Clas Ohlson har minimikrav som måste vara eller bli uppfyllda för att vi ska köpa produkter av en tillverkare. Vi accepterar till exempel inte barnarbete eller tvångsarbete och det måste finnas en tillfredställande nivå av brandsäkerhet på fabriken. Om en allvarlig avvikelse identifierats måste bristen rättas till omedelbart innan tillverkaren får börja eller fortsätta leverera till Clas Ohlson. Tillverkarens CSR-nivå bedöms enligt en färgskala:

- Grön – uppfyller kraven i vår uppförandekod
- Gul – vi har funnit avvikelser mot koden
- Orange – vi har funnit högriskavvikelser mot koden
- Röd – vi har funnit nolltoleransavvikelser mot koden

Anmärkningar och förbättringar

Flest anmärkningar vid våra revisioner har vi funnit inom området hälsa och säkerhet (till exempel brister i användning av skyddsutrustning, evakuering och brandskydd) samt inom löner och arbetstider (till exempel övertid och sociala försäkringar).

Flest förbättringar har även det skett inom hälsa och säkerhet. Inom löner och arbetstider tar det längre tid att genomföra varaktiga förbättringar. Frågan är komplex och kräver ett långsiktigt förbättringsarbete där både köpare och tillverkare av varor i Asien i samråd med myndigheter och ideella organisationer måste verka för att gemensamt hitta hållbara lösningar.

De flesta tillverkare som fått anmärkningen nolltolerans (röd) eller högriskavvikelser (orange) har omgående gjort de förbättringar som krävs.

Status per aktiva tillverkare 2010-04-30

Status	Grön	Gul	Orange	Röd
Procent andel	7%	89%	3%	1%

Aktuell status avser det status tillverkaren fått efter den senaste gjorda bedömningen.

Antal revisioner/status per verksamhetsår

År	06/07	07/08	08/09	09/10
Grön			14	11
Gul	4	24	296	332
Orange				50
Röd		14	49	51
Totalt	4	38	359	444

Uppgifterna beskriver den status fabriken har fått efter den senaste genomförda revisionen.

Status kan härröra från en initial revision, en andra revision eller uppföljningsrevision.

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, för att målsätta och följa upp resultat inom utvalda områden.

Redovisning av avvikelser och vidtagna åtgärder

Nedan redovisas utvalda nyckeltal inom området mänskliga rättigheter (Human Rights, HR)

HR4K – Icke diskriminering

Vi har funnit 15 anmärkningar beträffande diskriminering i samband med revisioner av tillverkare. Det har i dessa fall rört sig om diskriminering i samband med anställningsannonser, till exempel krav på ålder och/eller kön på de sökande. Clas Ohlson har krävt att annonserna ska ändras och att företaget ska införa en policy mot diskriminering om en sådan saknas.

HR5K – Föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal

Vi har funnit 9 anmärkningar gällande begränsning av föreningsfrihet. 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.

HR6K – Barnarbete

Vi har funnit 1 fall av barnarbete – en 15 årig pojke som arbetade på en fabrik där även hans mamma jobbade. Pojken fick lämna fabriken och vi arbetade tillsammans med pojken, hans föräldrar och fabriksledningen för att hitta ett bra alternativ för pojken och hans framtid. Han går nu på en 3-årig yrkesutbildning vid en internatskola i närheten av hans hemstad. Fabriken betalar för utbildningen och garanterar också att han har kvar arbetet om han så önskar

när han är färdig med utbildningen. I ytterligare 26 fall har olika fabriker inte haft tillfredställande dokumentation med ID-handlingar för att kunna fastställa medarbetarnas ålder. I dessa fall har Clas Ohlson krävt att företagen ska införa policy mot barnarbete och rutiner för att upprätthålla register med ID-handlingar.

HR7K - Tvångsarbete

Vi har gjort 2 anmärkningar gällande risk för tvångsarbete. Ett där fabriken krävt en deposition av lön för att få arbeta på fabriken, och ett då fabriken tog arbetarnas ID-handlingar. Clas Ohlson har i dessa fall ställt krav på att dessa aktiviteter ska upphöra omedelbart samt att fabriken inför policy och rutiner för att förhindra tvångsarbete.

Våra utmaningar

Clas Ohlson har ett brett sortiment med cirka 15000 produkter och därmed många leverantörer och tillverkare. För många tillverkare är Clas Ohlson en liten kund som står för mindre än 5 procent av deras årliga omsättning. Genom vår CSR-avdelning i Shanghai har vi ökat vår kapacitet att kontrollera att vår uppförandekod följs. Hos våra tillverkare i Asien förekommer bland annat följande utmaningar:

- för mycket övertidsarbete
- inga eller svaga fackföreningar
- låg kunskap bland medarbetare om deras rättigheter
- bristande arbetsmiljö och bristfällig skyddsutrustning
- manipulerade dokument, till exempel arbetstidsrapporter
- korruption, mutor och annat som försvårar kontrollarbetet

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 strategi är att använda en kombination av egna CSR-revisorer och externa revisionsföretag. Ett nära samarbete mellan vår CSR-avdelning i Shanghai och vår inköpsavdelning i Insjön är avgörande för att nå resultat. Clas Ohlson är också med i CSR Asia för att utbyta erfarenheter och medverka till att förbättra villkoren för arbetare i Asien.

Avvikelse baserade på GRI indikatorer efter genomförda revisioner:

GRI indikatorer	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	Totalt
HR4K Icke diskriminering – antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder			16	15	31
HR5K Föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal – verksamheter för vilka man uppmärksammat att föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal kan vara väsentligen hotade och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter		1	29	9	39
HR6K Barnarbete – verksamheter för vilka man uppmärksammat att det finns väsentligen risk för fall av barnarbete och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter		1	1	1	3
HR7K Tvångsarbete – verksamheter för vilka man uppmärksammat att det finns väsentlig risk för tvångsarbete och obligatoriskt arbete och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter			5	2	7

Utbildning av medarbetare

Utbildning och information är den kanske viktigaste framgångsfaktorn i vårt CSR-arbete.

Nya Clas Ohlson-medarbetare utbildas i CSR-frågor i samband med introduktionsprogrammet i Insjön. På vårt intranät finns även en videoutbildning om Clas Ohlsons sociala ansvar som våra medarbetare kan ta del av.

Vår inköpsavdelning utbildas och informeras löpande om CSR-frågor. Under verksamhetsåret har våra inköpare också medverkat vid revisioner hos tillverkare i Kina, vilket ger ökad kunskap och erfarenhet kring processen och skapar insikt i hur de som inköpare kan bidra till förbättringsarbetet.

Vid rekrytering av CSR-revisorer anställer vi endast erfarna revisorer. Under verksamhetsåret har våra revisorer genomgått en miljöutbildning utformad i samarbete med ett externt revisionsföretag. Utbildningen innehöll bland annat information om miljöförstöring inom olika typer av industrier och produktionsprocesser.

Under året har vi tagit fram utbildningsmaterial för våra tillverkare. Vi har även vidareutbildat våra agenter om Clas Ohlsons CSR-program. Dessa utbildningar hölls i Shanghai, Hongkong och Taipei.

Extern information

Vi producerade under verksamhetsåret en broschyr om hållbarhetsfrågor som riktar sig till både medarbetare och kunder och ger en kort översikt över Clas Ohlsons hållbarhetsarbete. Vi har också utökat CSR-informationen på Clas Ohlsons hemsida med bland annat ett antal fallstudier med exempel på olika hållbarhetsinitiativ som gjorts gällande miljö, humankapital och mänskliga rättigheter.

Samarbete med andra företag och organisationer

För att öka våra möjligheter att förändra och påverka tillverkare strävar vi efter att samarbeta med andra företag och organisationer. Under verksamhetsåret har vi bland annat blivit medlemmar i organisationen CSR Asia. Som en del i den intressentdialog som är en viktig del av vårt hållbarhetsarbete, har vi under året deltagit i seminarier som anordnats

av Swedwatch, Rädda Barnen och Amnesty International. Vi har också en dialog med analytiker och andra representanter för etiska fonder som följer Clas Ohlson.

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 socialt 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 tillverkarens 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 www.clasohlson.se

Där kan du även läsa mer om Clas Ohlsons arbete för mänskliga rättigheter.

Kvalitativa mål	Vad har vi uppnått 2009/10	Vad vill vi uppnå 2010/11
<ul style="list-style-type: none">Fortsätta arbetet med att bedöma, kontrollera och arbeta för att förbättra villkoren för människa och miljö, hos våra leverantörer och tillverkare	<ul style="list-style-type: none">Gjort en första bedömning och revidering hos våra befintliga tillverkare i AsienNya tillverkare bedöms och revideras i takt med att vi börjar vårt samarbeteLöpande arbete med att följa upp tillverkarnas förbättringsarbeteNy bedömning och revision görs minst vartannat år	<ul style="list-style-type: none">Vidareutveckla vårt bedömnings- och revideringsarbete hos våra tillverkareSystematisk uppföljning av tillverkarnas förbättringsarbeteTillsammans med ett antal tillverkare mäta fabriken miljömessiga effekter och arbeta för att minska deras påverkan
<ul style="list-style-type: none">Utvidga vårt arbete med information och utbildning ute hos tillverkarna	<ul style="list-style-type: none">Utarbetat ett utbildningsmaterial för tillverkare	<ul style="list-style-type: none">Utvidga vårt arbete med att informera och utbilda tillverkare
<ul style="list-style-type: none">Kontinuerligt utbilda våra CSR-revisorer	<ul style="list-style-type: none">Våra revisorer har genomgått en 2-dagars miljöutbildning	<ul style="list-style-type: none">Kontinuerlig utbildning
<ul style="list-style-type: none">Sträva efter att samarbeta med andra företag och organisationer för att kunna påverka och förbättra ännu mer	<ul style="list-style-type: none">Strategic partners i organisationen CSR Asia	<ul style="list-style-type: none">Samarbeta med fler företag och organisationer.Undersöka olika initiativ som arbetar för att harmonisera företagets arbete med CSR
<ul style="list-style-type: none">Sträva efter förbättrad kommunikation både internt och externt	<ul style="list-style-type: none">CSR-broschyr för våra anställda och kunderUtvecklad CSR-information på vår hemsidaMarknadsföring av energibesparande produkter	<ul style="list-style-type: none">Ökad CSR-kommunikation både internt och externtVidareutvecklad intressentdialog

Våra värderingar och medarbetare

Våra medarbetare är kärnan i varumärket Clas Ohlson. En vanlig kommentar från kunderna är att vi ger bra service, har trevliga och kunniga medarbetare och att man därför också kan förvänta sig lite mer av Clas Ohlson.

Clas Ohlson fortsätter att växa i snabb takt. Vi är idag fler medarbetare än någonsin och har butiker och kontor i Sverige, Norge, Finland, Storbritannien och Kina. Det här ställer högre krav på oss som ansvarsfull arbetsgivare.

I syfte att säkerställa kompetens för framtida tillväxt och expansion lägger vi stor vikt vid att attrahera och behålla branschens bästa medarbetare. Viktiga framgångskriterier i det arbetet är att ge möjligheter till interna karriärmöjligheter, kontinuerlig kompetensutveckling, marknadsmässiga löner, hälsa och mångfaldsarbete.

Ett händelserikt år

Följande händelser, åtgärder och aktiviteter ger en kort sammanfattning av vårt personal- och utbildningsarbete under verksamhetsåret 2009/10.

- Fortsatt arbete med bemanningsoptimering i butik för att se till att vi kan ge god service till våra kunder på ett effektivt sätt.
- Fokus på kompetensutveckling kring affärsmannaskap och försäljning som en del i att skapa förutsättningar för ökad försäljning i våra butiker.
- Uppstart av Clas Ohlsons första traineeprogram med de första traineerna på plats hösten 2010.

- Genomförande av en stor medarbetarundersökning, NMI (Nöjd Medarbetar Index) för koncernens över 3 000 anställda i fyra länder.

Stark företagskultur

Vår företagskultur bygger vidare på grundaren Clas Ohlsons starka handelsmannaskap och personliga omsorg om både kunder och medarbetare. Målet är att kunderna alltid ska vara nöjda med sina inköp och vår service. Mötet med kunderna ska vid varje enskilt tillfälle präglas av värme, engagemang och kunskap. Ledarna inom företaget har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel. Vi lägger därför stor vikt vid deras förmåga att kommunicera, delegera och utveckla medarbetarna i sina team, vilket är extra viktigt med tanke på vår snabba expansionstakt.

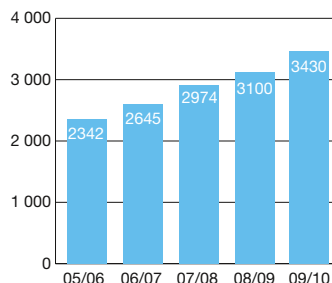
Värdegrunden är således en viktig utgångspunkt i vårt arbete att rekrytera och skola in nya medarbetare och chefer i företaget. Introduktionsprogrammen är uppbyggda kring vår historia och koncept och syftar till att tidigt i anställningen få kunskap om sortiment, service och förhållningssätt till både kunder och medarbetare. Under året har 14 butiker, cirka 210 personer, genomgått våra utbildningsprogram i Insjön. För våra medarbetare från Storbritannien har detta varit ett minst sagt spännande äventyr.

I det växande internationella företaget ser vi behovet av att tydliggöra Clas Ohlson-andan. Under året har ett värdegrundsarbete startats upp, med målet att alla medarbetare, oavsett ansvar och marknad, förstår betydelsen av vårt ursprung och företagskultur. Plattformen blir ett viktigt ramverk för hur vi utvecklar ledar- och medarbetarskap, karriärutvecklingsprogram och belöningssystem.

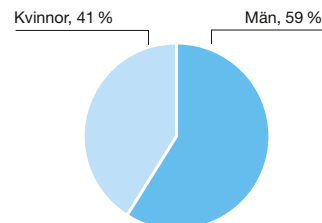
Stolta medarbetare

Den 30 april 2010 uppgick antalet medarbetare inom koncernen till 3 430. Av dessa var 54 procent heltidsanställda.

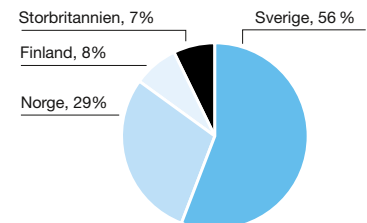
Totalt antal anställda



Antal anställda, män/kvinnor



Medarbetare per land



Totalt	Butiksmedarbetare	Arbetsledare	Butikshefer	Tjänstemän	Övriga chefer	Lagermedarbetare	Arbetsledare distributionscentral	Totalt
Totalt antal utbildningstimmar	30 784	5 007	2 746	2 309	841	443	96	42 226
Genomsnitt per anställd	14	15	23	6	14	2	4	12



Sandra Salama är en av många medarbetare som gjort karriär inom Clas Ohlson. Idag jobbar hon med HR-frågor på vårt huvudkontor i Storbritannien.



Sandra tog steget över Nordsjön

Sandra Salama gjorde ett spännande och omtumlande karriärkliv när hon i slutet av 2008 bytte från Clas Ohlsonbutiken i Uddevalla till vår då nyöppnade butik i Croydon utanför London.

När Sandra fick frågan om hon ville ta rollen som "Administration Controller" var hon först tveksam till om hon skulle tycka om att jobba med fakturor och löner.
- Men jag älskade det verkligen, säger Sandra.

Sandra har även hjälpt till att coacha kollegor i andra nyöppnade butiker i England. Hon har dessutom hunnit med en tur och returresa till butiken i Västra Frölunda, när hon hjälpte dem att komma igång med sitt nya kassasystem.

Efter en tid blev Sandra delaktig i rekryteringen av butikspersonal och idag har hon avancerat till huvudkontoret i Kingston, där hon jobbar både med administration och HR-frågor.

- Det är både skojigt och svårt. Vi försöker hitta människor som känns rätt för den speciella kultur, värme och anda som kännetecknar Clas Ohlson. Överlag har jag fått ett mycket positivt intryck av britterna.

Till en början fick Sandra tjänstledigt från Uddevallabutiken, men nu är det England som gäller för hela slanten!

- Jag känner att min arbetsgivare verkligen satsar på mig. Jag är så glad att jag tog chansen att åka över, för det är en häftig känsla att få vara med och bygga upp ett helt nytt företag. Det är ju faktiskt så. Här var vi helt okända när vi började.

Att engelsmännen har upptäckt Clas Ohlson och gillar konceptet är det ingen tvekan om enligt Sandra.

- De uppskattar vårt sortiment och fler och fler hittar till våra butiker. Att allt finns under ett och samma tak imponerar på engelsmännen.

Sandra ångrar inte att hon lämnade vardagen och tryggheten i Uddevalla.

- Absolut inte. Man måste våga pröva lite nytt. Nu blir jag kvar här – hur länge vet jag inte men jag vill verkligen vara med på resan som Clas Ohlson gör i Storbritannien.

Under verksamhetsåret anställdes 615 nya medarbetare, varav 109 i Norge, 286 i Sverige, 145 i Storbritannien och 75 i Finland.

Clas Ohlson gjorde den första koncerngemensamma medarbetarundersökningen under verksamhetsåret. 82 procent av våra medarbetare svarade på enkäten, vilket är ett högt deltagande. Totalresultatet för koncernen var ett NMI (Nöjd Medarbetar Index) på 72 procent vilket enligt en extern jämförelse står sig väl mot andra företag. Via medarbetarundersökningen har vi fått en bra grund för att utveckla vår strategi för hur vi attraherar, belönar, motiverar men också bygger handlingsplaner för ledarskapet.

Undersökningen visar bland annat att merparten är stolta över att arbeta inom Clas Ohlson och känner sig delaktiga i beslut som fattas. Förtroendet för chefer och ledning är starkt, och även vårt arbete med mångfald, likabehandling och jämställdhet får höga betyg. Däremot efterlyser medarbetarna bland annat mer interninformation, snabbare IT-

utveckling och bättre teknikstöd. Detta ser vi som viktiga utvecklingsområden under kommande verksamhetsår.

Mångfald berikar

Vi är övertygade om att goda resultat, trivsel, engagemang och samverkan uppnås genom mångfald. Därför strävar vi efter en jämn fördelning av medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, ålder, trosuppfattning, sexuell läggning eller etnisk och nationell bakgrund. Resultatet av medarbetarundersökningen visar mycket goda resultat inom området.

Koncernens jämställdhetspolicy ligger till grund för vårt mångfaldsarbete. Målet är att inget kön ska ha lägre andel än 40 procent inom respektive yrkeskategori, vilket uppnås genom strategisk kompetensutveckling i kombination med prioritering av en jämn könsfördelning vid rekrytering.

Under verksamhetsåret 2009/10 var 41 procent av företagets medarbetare kvinnor (41 procent 2008/09). Andelen

kvinnor i koncernledningen uppgick till 13 procent (22 procent 2008/09).

En stor del av våra medarbetare i butik är yngre än 29 år. Det är naturligt eftersom många av dessa är deltidsanställda studenter som arbetar under helger och kvällar.

Ständig kompetensutveckling

Motiverade och kompetenta medarbetare är grunden för vår fortsatta expansion och framgång. Inför varje verksamhetsår gör vi en kartläggning av koncernens samlade utbildningsbehov. Behovet sätts sedan i relation till gällande affärs mål.



Clas Ohlson Academy i Insjön ansvarar för all utbildning inom koncernen. I detta ingår obligatoriska och frivilliga utbildningar, i alla länder och för alla yrkeskategorier. Hösten 2010 introduceras även ett traineeprogram för unga medarbetare som vill växa med företaget.

Målet är att säkerställa medarbetarnas kompetens- och karriärutveckling samt företagets återväxt och tillväxt. En annan viktig uppgift är att vårda, utveckla och förankra Clas Ohlson-andan.

Under verksamhetsåret 2009/10 gick 2000 medarbetare igenom någon form av utbildning. De som inte har möjlighet att vara på plats i Insjön deltar via videokonferenser och interaktiva utbildningar, vilket är både miljö- och kostnads-effektivt.

Konkurrenskraftiga löner

Clas Ohlsons lönepolicy innebär att lönerna ska vara konkurrenskraftiga och i nivå med, eller bättre än, andra företag i branschen när vi når uppsatta mål. Lönenivån baseras på kompetens och prestation.

Utöver en fast lön har alla medarbetare – oavsett yrkesroll – någon form av resultatbaserad rörlig lön samt friskvårdsbidrag och personalrabatter.

Förebyggande hälsoarbete

Clas Ohlson ska erbjuda en god arbetsmiljö, där medarbetarna är tillfreds med sitt arbete och känner trygghet och gemenskap samt fysiskt och psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen. Hälsoaspektivet löper som en röd tråd genom hela vårt arbete med arbetsmiljöfrågor.

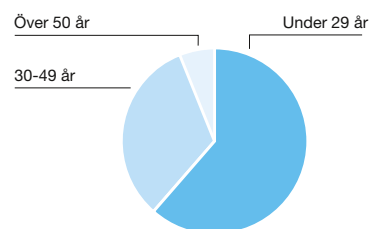
Vår årliga medarbetarundersökning visar att arbetsmiljön är god och trivselfaktorn hög, vilket i sin tur visar sig i en för branschen låg personalomsättning och låga ohälsotal.

Under verksamhetsåret 2009/10 uppgick den totala sjukfrånvaron till 3,1 procent, vilket är en minskning med 0,5 procentenheter jämfört med 2008/09. Andelen långtidssjuka av den totala sjukfrånvaron har under samma period minskat från 27 procent till 21 procent.

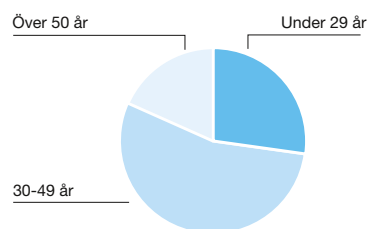
En ung organisation

En stor del av våra medarbetare är yngre än 29 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.

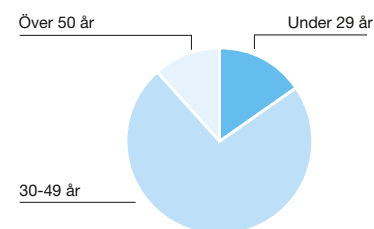
Åldersfördelning, butik



Åldersfördelning, distributionscentral



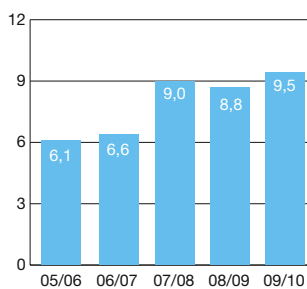
Åldersfördelning, tjänstemän





Vi lägger stor vikt vid att nya medarbetare ska få en gedigen introduktion, "In(sjö)skolning" med kunskap om våra produkter, vår service, vår företagskultur och vår historia. Vårt inträde i Storbritannien innebär att Clas Ohlson-andan går på export till ytterligare ett land!

Personalomsättning



Antal anställda*	Sverige	Norge	Finland	UK	Totalt
Butik	1 166	913	230	239	2 548
Distributionscentral	347	0	0	0	347
Tjänstemän	386	90	41	18	535
Totalt	1 899	1 003	271	257	3 430
– varav kvinnor, %	41	39	40	53	41

Genomsnittlig anställningstid i företaget, år*	Sverige	Norge	Finland	UK	Totalt
Tjänstemän	7	7	4	1	4
Butik/Distributionscentral	6	3	3	1	3

Genomsnittlig sjukfrånvaro, %	Sverige	Norge	Finland	UK	Totalt
Total sjukfrånvaro	2,9	7,1	3,7	3,1	3,1
– varav långtidssjukfrånvaro	23	49	-	22	21
– varav män	2,4	5,4	2,7	3,6	2,6
– varav kvinnor	3,6	9,8	5,2	2,6	3,9
– varav anställda – 29 år	0,9	5,4	4,1	2,9	3,3
– varav anställda 30 – 49 år	5,8	9,6	3,5	3,7	2,8
– varav anställda 50 år –	4,5	5,8	0,4	2,9	4,4

* 2010-04-30

Vårt ansvar för miljön

Clas Ohlson köper in produkter från cirka 600 leverantörer i 30 länder. Produkterna transporteras med båt, flyg, lastbil och tåg till distributionscentralen i Insjön i Dalarna, där de sorteras och lagras för vidare distribution till våra butiker i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien. Distributionen sker i huvudsak med lastbil, men även med båt och tåg.

Hänsyn och ansvar är viktiga värdeord i Clas Ohlsons företagskultur. Vi arbetar aktivt för att uppnå våra miljömål och ser det som mycket angeläget att förbättra företagets miljöprestanda.

Clas Ohlsons miljöpolicy slår fast att miljöperspektivet ska finnas med i alla viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för Clas Ohlsons kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Vi arbetar med ett livscykelperspektiv som omfattar hela kedjan från tillverkning och transport till användning och avfallshantering.

Årets viktigaste händelser

- Alla våra egna fastigheter i Insjön är sedan december 2009 anslutna till biobaserad fjärrvärme. Det medför att koldioxidutsläppen reduceras med ca 1 000 ton/år jämfört med den tidigare uppvärmningen baserad på eldningsolja.
- Under verksamhetsåret 2009/10 har ErP-direktivet trätt i kraft inom EU. De nya kraven på energieffektivitet har påverkat många produktgrupper i Clas Ohlsons sortiment, till exempel ljuskällor. Med start september 2009 håller glödlampor på att fasas ut till förmån för mer

energieffektiva ljuskällor, som medför upp till 85 procent energibesparing.

- All vår lagerhållning är nu samlad till Distributionscentralen (DC) i Insjön i Dalarna. DC har utökats med nytt pallkranlager och en miniload-anläggning. Investeringen ger högre effektivitet inom materialhantering samt minskat antal interna transporter.
- Sänkt marschfart på lastfartyg, från 22 till 16 knop, infördes av rederierna. Det resulterar i cirka 10 procent lägre emissioner från fartygen, men påverkar också vår inköpsplanering eftersom tiden för en sjötransport från Kina till Göteborg ökar från 30-35 till cirka 45 dagar.

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.

Inom ett par år bedöms världen stå inför en oljeproduktionstopp, då oljeproduktionen har nått sitt max för att sedan avta. Förutom hotet om en bristsituation 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 emissionerna av fossil koldioxid.

Klimatfrågan sätter även fokus på energianvändningen i samhället. EU utfärdar direktiv (till exempel ErP) som syftar till utveckling av produkter med högre energieffektivitet.

Clas Ohlson erbjuder idag ett brett sortiment med energibesparande alternativ för de flesta typer av ljuskällor. Som ett led i denna förändring utvecklas kontinuerligt både sortiment och produktinformation för att hjälpa våra kunder att minska den egna elförbrukningen, något som gynnar både miljö och ekonomi.

EU:s REACH-förordning har resulterat i ökat fokus på vilka kemiska ämnen som kan finnas i produkter. För vår del

Miljömål	Utfall 2009	Analys	Mål 2012	Aktiviteter
Sjöfrakt -5 % CO ₂ /tkm (jmf 2007)	+2,5 % (3,79 jmf 3,70)	Lägre fyllnadsgrad på fartygen p.g.a. konjunkturen ger högre nyckeltal.	3,52	Ökad fyllnadsgrad. Reducerad hastighet inom sjöfarten ger ca 10 % minskade emissioner.
Lastbil -10 % CO ₂ /tkm (jmf 2007)	-4 % (49,9 jmf 51,9)	Optimering av flöden ger lägre nyckeltal.	46,7	Ökad fyllnadsgrad. Inblandning av biobränsle i diesel.
Tåg +10 % av andelen landtransporter (jmf 2007)	-6 % (15,1 jmf 16,1)	Inflödet från Göteborg till insjön har nått optimal nivå, med 85 % via järnväg.	17,7	Intermodala lösningar för utflödet, d.v.s. utleverans till butik.
Flyg -10 % lägre andel (jmf 2007)	-32 % (0,064 jmf 0,094)	Överträffar målet för 2012.	0,085	
Tjänsteresor -20 % CO ₂ /km (jmf 2007)	-9 % (112,6 jmf 124,3)	Bilresor minskar, tågresor ökar.	99,4	Reviderad resepolicy. Mål om 140 g CO ₂ /km för nya tjänstebilar.
Förbrukning av drift-el på DC i Insjön -25 % kWh/pall (jmf 2007)	-3 % (22,2 jmf 22,8)	Ombyggnation av DC ger tillfälligt högre elförbrukning.	17,1	Övertaliga truckar tas ur drift. Optimering av flöden, drifttider.

Förklaring till tabellen: **CO₂/tkm** = koldioxidutsläpp per tonkilometer. **Intermodalitet**, innebär att en godsenshet, till exempel en container, fraktas med flera olika transportmedel, till exempel tåg, fartyg eller lastbil. **DC** = distributionscentralen.

innebär det tydligare och effektivare rutiner för kravställning mot, och kommunikation med, våra leverantörer. Här utgår vi från vår riskbedömningsmodell, som i korthet innebär att vi klassificerar produkterna utifrån leverantörskategori, varumärke, användningsområde och användargrupp.

Organisation och ansvar

Miljöarbetet är en del av Clas Ohlsons hållbarhetsarbete, som samordnas i ett CSR-forum. Forumet formulerar mål och strategier samt planerar och följer upp hållbarhetsarbetet. Läs mer om Clas Ohlsons CSR-forum på sid 29.

Godstransporter och tjänsteresor

Vårt övergripande miljömål innebär att utsläppen av fossil koldioxid per tonkilometer och personkilometer ska reduceras med 30 procent fram till år 2020, jämfört med år 2007.

Av det stora godsflöde som kommer med båt till Göteborg transporteras cirka 85 procent med järnväg till terminalen i Insjön i Dalarna. Gods från svenska och europeiska leverantörer samordnas och samlastas på flera orter för vidare transport med lastbil till Insjön.

Utleverans till butik sker för närvarande med lastbil. I samverkan med de åkerier som anlitas har vi ökat fyllnadsgraden genom effektivare samordning. Biobaserad diesel närmar sig marknadsintroduktion och kommer då att medföra lägre klimatpåverkan från lastbilstransporter. Vår ambition är också att på sikt flytta över delar av dessa transporter till järnväg. Simuleringsmodeller visar att det för vissa flöden innebär både minskade utsläpp och lägre kostnader.

Resultat

Clas Ohlsons totala koldioxidutsläpp vid godstransporter ökade från 9 499 ton år 2008 till 11 800 ton år 2009, detta på grund av fler butiker, ökad försäljning och därmed ett ökat transportbehov. Utsläppen per tonkilometer minskade däremot inom alla godsflöden. Det övergripande nyckeltalet

minskade från 6,6 gram/tonkm år 2008 till 6,2 gram/tonkm år 2009, detta främst på grund av minskad flygfrakt och en ökad andel båt- och tågtransporter. Sjöfartens lägre emissioner genom sänkt marschfart har ännu inte fått genomslag inom vedertagna redovisningsmetoder. Redovisade koldioxidutsläpp för godstransporter kan därför vara överskattade med cirka 7 procent.

Produkter

Övergripande miljömål

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

Kvalitetssäkring

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, hur man håller sig uppdaterad och vilka ämnen som kan förekomma i olika produkter. Leverantörerna har bland annat fått tillgång till ämnesguider och snabbblänkar till aktuell lagstiftning. Sedan 2009 har vi en särskild kemikaliesamordnare vars huvudsakliga uppgift är att utveckla hållbara rutiner och beakta kemikalielagstiftning.

Utfasning av miljö- och hälsostörande ämnen

De ämnen som anses vara riskämnen i REACH-förordningen fasar vi ut genom att sätta en maxgräns på 0,1 viktprocent. För textilier och läderprodukter har vi identifierat ytterligare ämnen, utanför lagstiftningskraven, som vi minimerar i våra produkter. Det gäller till exempel nonylfenol, formalde-

Energianvändning

	2009	2008	2007
Butikslokaler, kWh EI *	139	136	128
Kontor, kWh totalt *	205	233	281
Distributionscentral, kWh *	83	98	100
Distributionscentral, kWh/pall	22,2	19,6	22,8
Eldningsolja Insjön, m ³	19,8	91,0	76,7

* per kvadratmeter och år

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

Total elförbrukning GWh

	2009	2008	2007
Butikslokaler	23,4	19,2	15,5
Kontor	2,2	2,5	2,5
Distributionscentral	4,4	3,7	4,8

Fossil koldioxid Ton

	2009	2008	2007
Godstransporter	11 800	9 499	10 484
Resor	530	420	431
Uppvärmning	286*	233	196
EI	1 079	507	455

* Under 2009 baserades fjärrvärmerna, på grund av tekniska problem, till 37 % på eldningsolja, mot normalt 7 %.

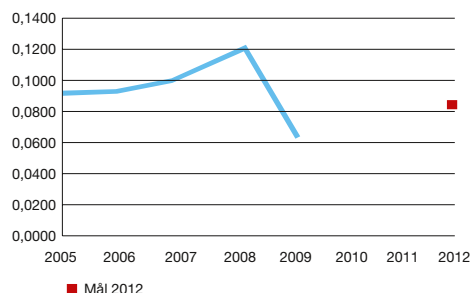
Emission av koldioxid vid transporter och resor

Transporter	gram CO ₂ per tonkilometer		
	2009	2008	2007
Utfrakter	50,1	50,6	51,7
Infrakter - Europa	18,9	24,1	28,8
Infrakter - Asien	4,19	4,55	4,17

Tjänsteresor

Tjänsteresor	gram CO ₂ per personkilometer		
	2009	2008	2007
Medelvärde bil, flyg, tåg	112,6	112,8	124,3

Andel flygtransport (%) av totalt godsflöde



hyd och allergena dispersionsfärger. Vi har också strängare krav för identifierade riskämnen i material där hudkontakt förekommer vid användning samt för produkter som används av barn.

Energieffektivitet

Hösten 2007 infördes EuP-direktivet (Energy-using Products) inom EU. I november 2009 bytte det namn, till ErP (Energy-related Products), och utökades till att omfatta även produkter som påverkar energibehovet. Målet är att integrera miljöaspekter tidigt i designfasen, för att därigenom förbättra produkternas energieffektivitet. Hittills omfattar direktivet cirka 20 olika produktgrupper, varav en betydande del ingår i Clas Ohlsons sortiment som innehåller ett stort antal elektriska och elektroniska produkter.

Hållbarhet och kvalitet – eftermarknadsservice

Clas Ohlson har ett sortiment med över 9 000 reservdelar till produkter som säljs i såväl Sverige som Norge, Finland och Storbritannien. Detta är till stor miljönytta, eftersom produkternas livslängd ökar genom att de repareras istället för att kasseras. Vår eftermarknadsservice, vårt stora reservdelslager och medarbetarnas produktkunskaper är mycket uppskattade av våra kunder.

Energi

Övergripande miljömål

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

Distributionscentral

Nyckeltalet för vår sammanlagda energianvändning på distributionscentralen har minskat med 17 procent på tre år (2007-2009).

I och med att nybyggnationen av distributionscentralen avslutas och ny effektiv hanteringsutrustning har tagits i drift under 2009/10 förväntar vi oss att vårt mål att minska användningen av drift-el med 25 procent till år 2012 kommer att uppnås.

Kontor

Clas Ohlsons huvudkontor i Insjön, med koncerngemensamma funktioner som ledning, ekonomi, inköp, marknad, IT och HR, omfattar två byggnader om sammanlagt 20 000 kvadratmeter. I dessa byggnader inryms även Insjöbutiken och kundtjänst med verkstäder, reservdelslager med mera. Från och med december 2009 är alla byggnadsdelar anslutna till biobaserad fjärrvärme. Nyckeltalet för den sammanlagda förbrukningen av el, fjärrvärme och olja har minskat med 27 procent på tre år.

Butiker

Clas Ohlson äger inga butikslokaler, förutom i Insjön. El- och energibehovet varierar kraftigt mellan olika butiker. Vissa butiker har till exempel egen rulltrappa och extra ljusskyltar, vilket medför ökad elförbrukning.

Nyckeltalets fortsatta ökning sedan 2008 - från 136 till 139 kWh per kvadratmeter och år - kommer att följas upp med åtgärder. I Sverige pågår ett projekt för kartläggning av

elanvändning i butiker och i Norge ingår Clas Ohlson i ett utvecklingsprojekt där man bland annat testar och utvärderar ny belysningsteknik.

Avfall

WEEE-direktivet (Waste Electrical and Electronic Equipment) gäller i alla länder där vi är verksamma och Clas Ohlson tar sitt producentansvar genom medlemskap i de nationella insamlingssystemen, Elkretsen i Sverige, Elretur i Norge, Serty i Finland samt Valpak i Storbritannien.

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 produktförpackningar. Det sker genom att vi undviker användning av plastemballage eller ersätter PVC- med PE- eller PET-plast.

Våra butiker säljer årligen 7,6 miljoner bärkassar. Cirka 16 procent är papperskassar, men merparten är av materialet polyeten, PE. Under verksamhetsåret har kunderna fått ytterligare ett alternativ: en hållbar flergångskasse av armerad PP-plast. Förpackningar som skickas till våra distanshandelskunder har miljöanpassats. Andelen returfiber har ökat från 38 till 51 procent och allt lim är biobaserat.

Clas Ohlson tar sitt producentansvar för förpackningar genom medlemskap i de nationella insamlingssystemen 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 ska 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, som utgivits sedan 1918, trycks enligt svanenmärkta kriterier och distribueras i huvudsak tillsammans med varuleveranser till våra butiker. Från och med verksamhetsåret 2008/09 kommer katalogen ut två gånger om året, för att öka flexibiliteten avseende sortiment och priser.

Utöver katalogen gör vi återkommande utskick av direktreklam som trycks på svanenmärkt papper. Även Clas Ohlsons årsredovisning trycks på svanenmärkt papper och distribueras endast till de aktieägare som begärt att få tryckt information från företaget, vilket har lett till att upplagan reducerats med cirka 70 procent, färre utskick och därmed minskad miljöpåverkan.

Lagar och riktlinjer

Clas Ohlson berörs främst av följande EU-direktiv:

- Regleringen av användning av miljö- och hälsostörande ämnen i varor (RoHS, REACH).
- Regleringen av produkters energieffektivitet (ErP)
- Producentens ansvar för uttjänt elektrisk och elektronisk utrustning (WEEE).

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. I Sverige är Kemikalieinspektionen ansvarig myndighet.

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.

I Sverige är Kemikalieinspektionen ansvarig myndighet.

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 miljöriktigt sätt.

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

I Sverige är Naturvårdsverket ansvarig myndighet.

Läs mer

För mer information om vårt miljö- och hållbarhetsarbete hänvisar vi till vår hemsida www.clasohlson.se.

Clas Ohlsons GRI-profil

En fullständig version finns att läsa på www.clasohlson.se Clas Ohlson redovisar på C-nivå.		
	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 finansärer och den offentliga sektorn.	60
EC7	Rutiner för lokalanställning och andelen av ledande befattningshavare som anställts lokalt där organisationen har betydande verksamhet.	38
Miljöpåverkan		
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla.	43
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla.	43
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	43
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	43
EN18	Initiativ för att minska utsläppen av växthusgaser, samt uppnådd minskning.	31, 42, 43, 44
Social påverkan		
LA1	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region.	41, 75, not 31
LA	Personalomsättning.	41
LA10	Genomsnittligt antal och utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier.	38
LA13	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	41, 78, 79
Mänskliga rättigheter		
HR2	Procent av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt vidtagna åtgärder.	7, 34
HR4	Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder.	36
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.	36
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.	36
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.	36
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.	43, 44

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

Organisationsnummer: 556035-8672

clas ohlson