

clas ohlson

Hållbarhetsrapport 2010/11



Utdrag ur årsredovisning 2010/11

Hållbar utveckling

Clas Ohlson är ett renodlat detaljhandelsföretag med 139 butiker i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien. Distanshandel har hittills endast erbjudits i Sverige och Norge men kommer under verksamhetsåret 2011/12 att lanseras även i 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 4000 medarbetare. Vi äger inga fabriker utan istället samarbetar vi med cirka 600 leverantörer och 750 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 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 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. 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 företagskultur präglas av den särskilda Clas Ohlson-andan som kännetecknas av handelsmannaskap, värme, engagemang, handlingskraft och nytänkande. 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, supply chain-chef (varuförsörjning), HR-chef (Human Resources), miljökoordinator, interncontroller och CSR Manager Supply Chain (kontroll av efterlevnad av Clas Ohlsons 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 hållbarhetsarbetet ska vara integrerat i och omfatta hela organisationen.

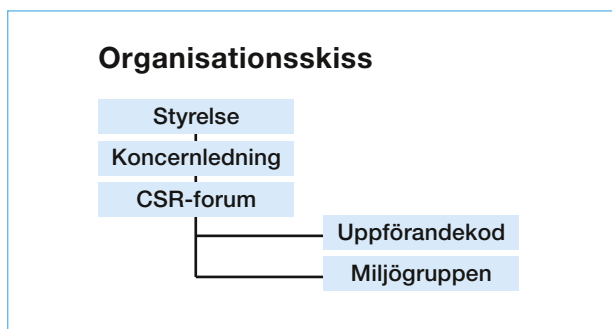
Clas Ohlson arbetar efter filosofin att hållbarhetsfrågor kräver ett helhetstänkande och dessa frågor måste genomsyra hela organisationen och dess olika verksamheter. Det gäller att få med hela organisationen i arbetet mot ett hållbart samhälle.

Principer och redovisningsperiod för Clas Ohlsons hållbarhetsredovisning

Denna hållbarhetsredovisning är Clas Ohlsons tredje och baseras på de senaste riktlinjerna från Global Reporting



Batteriladdare Cotech. Laddplatser: 2-4 batterier Batteristorlek: HR6/HR03 Batterityp: NiMH/NiCd Laddtid: 12-15 h Laddteknik: Timer Laddstatus: Lysdiodindikering Strömförsörjning: 230 V Inklusive: 4 st. AA/HR6 2000 mAh Ready to Use-batterier.
36-5100



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 2010/11, det vill säga perioden 1 maj 2010 – 30 april 2011. I några avsnitt nedan redovisas information, nyckeltal och diagram för perioden 1 januari 2010 – 31 december 2010.

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. Begreppet hållbarhet och CSR (Corporate Social Responsibility) används synonymt i redovisningen och innefattar Clas Ohlsons övergripande sociala och miljömässiga ansvar. Begreppet CSR används också som begrepp i avsnittet som specifikt handlar om vår uppförandekod och arbetet med att minimera riskerna för att kraven i koden inte följs. I dessa specifika avsnitt kan CSR ibland användas som en synonym till arbetet med vår uppförandekod (Code of Conduct).

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, 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.

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 hållbarhets-

frågor 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 revisioner och kontroller hos våra tillverkare i Asien. Initiativet Hållbart Värdeskapande bidrar också till att ge värdefull feedback från kapitalmarknaden gällande viktiga CSR-frågor. Clas Ohlson har under verksamhetsåret också genomfört möten med olika ideella organisationer för att ta del av deras erfarenheter, kunskap och arbete med mänskliga rättigheter och miljö. Vi har också deltagit i flera forskningsprojekt för att bidra till den empiriska forskning som sker inom CSR-området.

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 2010, 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 sid 38-40).

Kundundersökning

Clas Ohlson gör varje år en stor kundundersökning som omfattar Sverige, Norge och Finland. Undersökningen inkluderar frågor om våra kunders syn på hållbarhetsfrågor och vilka områden man tycker är de viktigaste när det gäller miljö, etik och socialt ansvarstagande (se diagram på nästa sida).

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

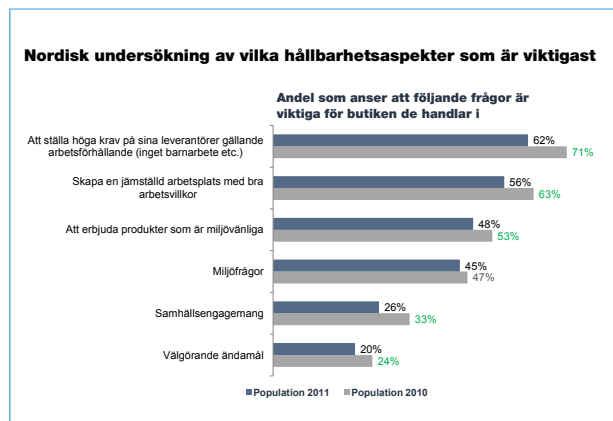
I samband med butiksetableringar samarbetar Clas Ohlson med kommuner, regioner och myndigheter. Det finns ett gemensamt intresse att skapa ett lokalt livskraftigt näringsliv, inte minst i de citylägen där Clas Ohlson i första hand etablerar butiker. Centrala lägen innebär att människor kan handla där 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.

Viktiga händelser under 2010/11

CSR-perspektivet är en central del av vår affärsstrategi och ska vara en integrerad del av vår verksamhet, styrning, uppföljning och våra beslutsprocesser. Under verksamhetsåret har CSR-perspektivet integrerats i Clas Ohlsons strategi och affärsplanearbete och ingår nu i de processer, verktyg och planer som används.



Under verksamhetsåret har vi tagit fortsatta utvecklingssteg i vårt långsiktiga arbete med uppföljning av vår uppförandekod. Under verksamhetsåret gjordes 426 revisioner av tillverkare i Asien jämfört med 444 föregående år. En ökad andel återbesök har gjorts för att följa upp de åtgärdsplaner som överenskommit med olika tillverkare.

I samarbete med Dalakraft har Clas Ohlson, genom införandet av fjärrvärme som försörjer distributionscentral och huvudkontor i Insjön, reducerat utsläppen av koldioxid med 1000 ton per år jämfört med tidigare då värmen baserades på olja.

Clas Ohlson har fortsatt bidragit till utfasningen av traditionella glödlampor genom olika marknadsföringsinsatser. Kunderna får hjälp att hitta rätt alternativ genom vår kunniga personal och genom vägledande information i våra butiker.

En strategi för samarbete med ideella organisationer har lagts fast vilket bland annat har lett fram till ett samarbetsavtal med Rädda Barnen avseende samarbete i Sverige, Norge och Kina med ambitionen att på sikt även samarbeta i Finland och Storbritannien.

Clas Ohlson har under verksamhetsåret också samarbetat med Cancerfonden och har deltagit i de båda kampanjerna Rosa Bandet och Mustaschkampen.

*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	Aktiviteter
Öppen dialog med våra intressenter och ideella organisationer kring vårt CSR-arbete	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback från våra intressenter via Nöjd medarbetarindex, kundundersökningar och deltagande i Sustainable Brands Image Survey. - Deltagande och dialog med ideella organisationer, universitet, forum och andra parter gällande CSR-frågor.
Fördjupat samarbete med leverantörer och tillverkare för att skapa successiva sociala och miljömässiga förbättringar.	<ul style="list-style-type: none"> - Vidareutvecklade former för uppföljning, kontroll och stöd till tillverkare i Asien gällande bland annat arbetsförhållanden och miljöarbete. - Ökad andel uppföljande fabriksrevisioner för att kontrollera överenskomna aktivitetsplaner och åtgärd av identifierade brister.
CSR-perspektivet 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"> - Integration av CSR-frågor i Clas Ohlsons strategi- och affärsplanering. - Utveckling av systemstöd för CSR-rapportering (Code of Conduct). - Internutbildning för att höja kompetensen och medvetenheten i hela organisationen kring CSR-frågor.
Utvecklat produktsortiment och kommunikation som hjälper våra kunder att välja produkter och lösningar som bidrar till en hållbar utveckling.	<ul style="list-style-type: none"> - Sortimentsutveckling med nya produkter som hjälper våra kunder att minska sin elförbrukning och miljöpåverkan. - Ökad kundkommunikation gällande CSR-frågor i våra butiker och via andra försäljnings- och kommunikationskanaler.
Vi ska göra en skillnad i samhället genom att stödja utvalda ideella organisationer i de länder där vi är verksamma.	<ul style="list-style-type: none"> - Samarbete med Cancerfonden (Sverige) och Kreftforeningen (Norge) för att bidra till att bekämpa cancersjukdomar. - Nytt långsiktigt samarbete med bland annat Rädda Barnen för att bidra till att förbättra barns villkor. - Samhällsengagemang med stöd till kultur- och idrottsverksamhet för framförallt ungdomar i Insjön med omnejd.

Vårt arbete för mänskliga rättigheter och bättre arbetsvillkor

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

Vår leverantörskedja

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

38 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 till stor del på produktion som sker i länder där det finns högre risk för avvikelser från vår uppförandekod. Att risken är högre i dessa länder kan bero på bland annat bristande nationell lagstiftning, eftersatt kontroll av befintliga lagar och regler samt korruption.

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

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. Kompletterande CSR-kontor i södra Kina etableras.
- 2011 Inköpskontor i södra Kina med CSR-revisor.

Långsiktigt engagemang och samarbete

Vår ambition är att bidra till förbättringar av arbetsmiljö och arbetsvillkor i vår egen verksamhet och 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 sin livscykel. Arbetet med att kontrollera och arbeta för förbättringar i vår leverantörskedja är ett långsiktigt och komplext arbete. Det kräver engagemang och arbetsinsatser från hela vår organisation och de leverantörer och tillverkare vi samarbetar med. Sedan införandet av vår uppförandekod 2005 och etablerandet av vårt inköpskontor och CSR-avdelning i Shanghai 2008, 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

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

I arbetet med socialt ansvar i leverantörskedjan är ett nära och väl fungerande samarbete mellan inköpsavdelningen och CSR-avdelningen en grundförutsättning. Båda avdelningarna är delaktiga i arbetet att se till att Clas Ohlsons leverantörer och tillverkare skriver under och följer kraven i vår uppförandekod samt att eventuella brister åtgärdas. Avdelningarna arbetar nära varandra och planerar och följer upp mål och aktiviteter tillsammans (läs mer på sid 35).

Inköpsavdelningen och CSR-avdelningen har integrerade datasystem och avdelningarna kan ta del av de uppgifter som finns om leverantörer och tillverkare. Inköpsavdelningen kan till exempel i sitt dagliga arbete ta del av information om våra tillverkares CSR-status, revisionsrapporter och förbättringsarbete som en viktig del i beslutsunderlaget vid inköp av olika produkter och valet av leverantör eller tillverkare. Om en leverantör eller tillverkare har en allvarig avvikelse som inte åtgärdas blir de spärrade i systemet tills dess att problemen åtgärdats.

Clas Ohlson arbetar kontinuerligt med att förbättra och utveckla våra verktyg, metoder och system för att effektivisera och underlätta det dagliga samarbetet. Under verksamhetsåret utvecklades ett nytt IT-stöd för att mer effektivt kunna administrera alla revisionsrapporter och annan CSR-data som CSR-arbetet medför.

CSR-avdelning i Shanghai

Vår CSR-avdelning i Kina ansvarar för att kontrollera, bedöma och följa upp att Clas Ohlsons uppförandekod efterlevs samt att utbilda och informera våra leverantörer och tillverkare i Asien. I arbetet ingår bland annat CSR-revisioner av tillverkare och att ge tillverkare stöd i deras arbete med förbättringar.

Avdelningen verkar organisatoriskt under Clas Ohlsons vd och bestod vid verksamhetsårets slut av:

- CSR Manager Supply Chain
- CSR-teamleader
- Två administratörer
- Fyra CSR-revisorer, som arbetar med revisioner av tillverkare samt information och utbildning på fabrikena.



LED-lampa

Steglös ljusreglering/dimbar (kan användas i applikationer med glödljusdimmer). Livslängd upp till 20 000 timmar. Temperaturområde -20 °C till +40 °C. Effekt: 7 W (motsvarar 40 W). Lumen: 470. Sockel: E27. Storlek (mm): 106x60.

36-4643

Utmaningar och möjligheter

Clas Ohlson har ett brett sortiment med cirka 15 000 produkter. Vi har inga egna fabriker utan köper istället in de produkter vi säljer från ett stort antal olika 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 Kina har vi ökat vår revisionskapacitet att kontrollera att vår uppförandekod efterlevs.

Ute på fabriker i Asien förekommer utmaningar av olika slag, som till exempel för mycket övertidsarbete, bristande arbetsmiljö, 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 strategi är att använda en kombination av egna CSR-revisorer och externa revisionsföretag. Ett nära samarbete mellan vår CSR-avdelning i Kina och vår inköpsavdelning i Insjön är också avgörande för att nå resultat.

Clas Ohlson arbetar för att förhindra korruption och mutor. 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. Clas Ohlson-andan, vår företagskultur, bygger på grundläggande värderingar och en stark företagskultur som är basen för ett

professionellt och etiskt beteende i vår dagliga verksamhet. För att tydliggöra vårt ställningstagande mot korruption och mutor i vår egen verksamhet och hos våra leverantörer har vi under verksamhetsåret infört en antikorrupsionspolicy som också adderats till vår uppförandekod.

De tillverkare vi samarbetar med har olika kunskaper och erfarenheter om CSR-krav och -revisioner. Många fabriker har flera internationella kunder som ställer krav och gör återkommande kontroller på fabriken, andra har mer begränsad erfarenhet eftersom det tidigare var sällsynt att köpare ställde tydliga krav och genomförde CSR-revisioner. Under de senaste åren har vi upplevt en skillnad och allt fler köpare ställer nu krav och kontrollerar fabriker, vilket är viktigt för att nå varaktiga och hållbara förbättringar.

Att köpande företag gemensamt ställer krav på förbättrade villkor för människor och miljö är en positiv utveckling men 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 och medverka till att förbättra villkoren för arbetare i Asien. 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 unga arbetare (läs mer om samarbeten på sidan 34).

Utbildning

Utbildning och information är den kanske viktigaste framgångsfaktorn i vårt CSR-arbete för att få hållbarhetsarbetet att genomsyra hela organisationen; från styrelse och koncernledning ut till alla våra medarbetare.

För nya Clas Ohlson-medarbetare hålls en utbildning om CSR i samband med deras introduktionsprogram i Insjön. På vårt intranät kan våra medarbetare ta del av utbildning om Clas Ohlsons sociala ansvar.

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 revisorer genomgått extern miljöutbildning, utformad i samarbete med ett externt revisionsföretag, som behandlade bland annat koldioxidutsläpp, miljöledningssystem och ekologi. Utbildning har också skett ute på fabrik för att få utökad kunskap om olika produktionsprocesser.

Varje år arrangerar vi utbildning i Hongkong, Taipei och Shanghai för våra agenter om vårt CSR-program och uppföljning i leverantörskedjan. Våra agenter, som bistår oss vid direktinköp i Asien, deltar också vid revisioner för att få mer kunskap om arbetet med att följa upp, kontrollera och stödja tillverkare.

Extern information

Clas Ohlsons hållbarhetsrapport, som är en del av årsredovisningen, är basen i vår externa CSR-rapportering och sker enligt GRI, Global Reporting Initiative, för att underlätta för omvärlden att följa vårt arbete. Clas Ohlsons intressenter kan också ta del av kompletterande information på vår hemsida där vi bland annat också har ett antal fallstudier med exempel på vårt arbete med sociala frågor, miljöarbete och andra hållbarhetsfrågor. Vi rapporterar vårt CSR-arbete till UN Global Compact och GDP (Carbon Disclosure Project). Vi har också tagit fram en enkel broschyr om hållbarhetsfrågor som ger en kort översikt över Clas Ohlsons hållbarhetsarbete.

Samarbete med andra företag och organisationer

För att öka våra möjligheter att förbättra villkoren för mänskliga och miljö strävar vi efter att samarbeta med andra företag och organisationer. Genom att vara strategisk partner med CSR Asia får vi tillgång till deras expertis och nätverk, samt möjlighet att medverka vid forum, seminarier och utbildningar.

Clas Ohlson deltar sedan 2009 i FN:s initiativ för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion, UN Global Compact.

Vi har inlett ett samarbete med Save the Children's Centre for Children's Rights and Corporate Responsibility (CCR-CSR) i Kina för att tillsammans med dem och andra företag främja barns rättigheter i Kina. CCR CSR har bildat en arbetsgrupp där ett antal stora multinationella företag gemensamt ska verka för att skydda underåriga (under 16 år) som påträffas i arbete i fabrik och ge stöd till unga arbetare (över 16 år) för att skapa en bra arbetsmiljö som tar hänsyn till unga arbetares behov och önskemål.

Clas Ohlson har under året deltagit i seminarier som anordnats av bland annat CSR Asia och Svensk Handel. Vi har en dialog med etikanalytiker och andra representanter för etiska fonder som följer Clas Ohlson och deltar i olika forskningsprojekt inom CSR-området.

Våra verktyg och processer

Uppförandekoden

Grunden för vårt arbete med uppföljning och förbättringsarbete i vår leverantörskedja är vår uppförandekod. Clas

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

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 (<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 underleverantörer och tillverkare följer vår kod. De le-

Mål	Vad vi ville uppnå 2010/11	Vad vi har gjort 2010/11	Vad vi vill uppnå 2011/12
<ul style="list-style-type: none"> • 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"> • Fortsätta med vårt bedömnings- och revideringsarbete hos våra tillverkare • Systematiskt arbete med att kontrollera tillverkarnas förbättringsarbete • Måta de miljömässiga effekterna av fabriker och arbete för att reducera deras "fotspår" i samarbete med ett antal tillverkare 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har gjort 426 revisioner, både initiala och återkommande • Följer kontinuerligt upp våra aktiva tillverkare förbättringsarbete • Har genomfört ett projekt, Think Green Initiative, då ett antal fabrikers miljöprofil utvärderats 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeta för att öka samarbetet med andra organisationer och företag gällande harmoniserade verktyg och metoder för uppföljning av uppförandekod • Öka antalet externa revisioner för att göra fler kontroller som kompletterar våra egna • Ökad andel oannonserade (window) revisioner för att få en bra bild av normförhållandena hos olika tillverkare • Djupare revisioner inom tillverkningsområden där riskerna för avvikelser bedöms som störst
<ul style="list-style-type: none"> • Utvidga vårt arbete med information och utbildning ute hos tillverkare 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta och utvidga vårt arbete med att informera och utbilda tillverkare 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra revisorer har tillhandahållit information för fabriksledning inom områden för hälsa och säkerhet, Human Resources och miljö 	<ul style="list-style-type: none"> • Utöka antalet utbildningstillfällen för fabriker • Fördjupad utbildning för våra största och viktigaste tillverkare
<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerligt utbilda våra CSR-revisorer 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig utbildning 	<ul style="list-style-type: none"> • Produktionsprocess-utbildning på fabrik • Extern miljöutbildning, omfattande bland annat utbildning gällande utsläpp av koldioxid, miljöledningssystem, ekologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig vidareutbildning av våra CSR-revisorer
<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"> • Samarbeta med fler företag och organisationer. • Undersöka olika initiativ som arbetar för att harmonisera företagens arbete med CSR 	<ul style="list-style-type: none"> • Inlett samarbete med CCR CSR (Save the Children in China) • Deltagande i CSR-forskning som fallstudie gällande vårt CSR-arbete 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt deltagande i CSR Asia och CCR CSR • Fortsatt deltagande i olika forskningsstudier inom CSR-området • Utökad intressentdialog i de länder där vi är verksamma
<ul style="list-style-type: none"> • Förbättrad kommunikation både internt och externt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad intern och extern kommunikation • Vidareutveckla vår dialog med intressenter 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad information på Clas Ohlsons hemsida • Deltagande i Sustainable Brands Image Survey 	<ul style="list-style-type: none"> • Ny interaktiv CSR-utbildning för all personal • Ökad kommunikation med våra kunder gällande CSR-frågor

verantörer och tillverkare som inte vill eller kan skriva under vår kod eller leva upp till våra krav, får inte vara samarbetspartner till Clas Ohlson.

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 36-37).

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 under teckna vår uppförandekod.

För att identifiera eventuella brister arbetar vi också med självutvärderingar där tillverkaren fyller i ett omfattande frågeformulär om förhållandena på fabriken beträffande arbetsmiljö, arbetsvillkor och miljö (utifrån kraven i vår uppförandekod). 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 37).

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)

Förebyggande arbete

En stor del av vårt arbete med uppförandekoden i leverantörskedjan är inriktat på de tillverkare i Asien från vilka vi köper in direkt via vårt inköpskontor i Kina eller med hjälp av lokala agenter. Arbetet bygger på en gemensam ambition hos oss och tillverkarna att successivt förbättra eventuella brister.

En del tillverkare har från början bristande kunskaper om vilka krav och regler de måste följa eller hur det ska gå tillväga för att uppfylla dem. Under revisionerna informerar våra revisorer tillverkarna om våra krav, vilka områden de måste förbättra. Förra året tog vi 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 utbildning hos 46 fabriker. Under kommande verksamhetsår kommer vi att utöka antalet informations- och utbildningstillfällen för tillverkare.

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 anled-



Kalkylator Casio FX-9860GII. Grafitrande räknare för gymnasiet alla matematikkurser samt högskola. Fullmatad med funktioner. Displayen med bakgrundsbelysning visar inmatning och svar som bråk, kvadratrötter och andra numeriska uttryck som i matematikboken. Minne: 61kB RAM, 1,5MB FlashROM. Finansfunktioner och förinstallerat geometritillägg. Storlek: 92x184x21 mm. 3-års garanti.
36-3870

ningar 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 426 revisioner, både initiala och återkommande. Våra egna revisorer utförde 406 revisioner och 20 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 37).

Minimikrav

Clas Ohlson har minimikrav som måste vara uppfyllda för att vi ska köpa produkter av en tillverkare. Några av våra huvudkrav är att:

- Clas Ohlson inte accepterar barnarbete
- Clas Ohlson inte accepterar tvångsarbete
- det måste finnas en tillfredställande nivå av brandsäkerhet på fabriken
- fabriken måste skriva under vår uppförandekod och vara villig att vid upptäckta brister arbeta med förbättringar
- fabriken måste ge oss tillträde vid revision

Om en allvarig avvikelse identifierats måste bristen rättas till omedelbart innan tillverkaren får börja eller fortsätta leverera till Clas Ohlson.

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 nå varaktiga förbättringar. 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. Utmaningen är att säkerställa "levnadslöner", det vill säga en lägsta lön som gör att medarbetare kan leva på sin lön snarare än som idag säkerställa att åtminstone minimilöner betalas ut som visserligen uppfyller lagkraven men som inte alltid räcker till för en dräglig levnadsstandard.

GRI (Global Reporting Initiative)

2009 införde Clas Ohlson GRI - den globala redovisningsstandard 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

Nedan redovisas utvalda nyckeltal inom området mänskliga rättigheter.

Status efter gjord CSR-revision per verksamhetsår

År	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11
Grön			14	11	4
Gul	4	24	296	332	300
Orange				50	82
Röd		14	49	51	40
Totalt	4	38	359	444	426

Avvikelse baserade på GRI-indikatorer efter genomförda revisioner:

GRI-indikatorer	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	Totalt
HR4K Icke diskriminering		16	15	20	51
HR5K Föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal	1	29	9	7	46
HR6K Barnarbete	1	1	1	6	9
HR7K Tvångsarbete		5	2	0	7

Icke diskriminering

Under årets revisioner har vi funnit 20 anmärkningar beträffande diskriminering. Det kan gälla avsaknad av policy mot diskriminering eller att man i anställningsannonser ställt krav på ålder och/eller kön på den sökande. Clas Ohlson har krävt att policy mot diskriminering ska införas och att annonserna ska ändras.

Föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal

Vi har funnit 7 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.

Barnarbete

Vi har funnit 6 fall av barnarbete vid våra revisioner under året. I samtliga 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/föräldrarna och fabriken hitta den lösningen som är bäst för barnet.

I ytterligare 27 fall har fabriker inte haft tillfredställande dokumentation med ID-handlingar för att kunna fastställa medarbetarnas ålder (utan misstanke om barnarbete vid revisionstillfället) och i fyra 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.

Tvångsarbete

Under verksamhetsåret har vi inte funnit några anmärkningar för risk gällande tvångsarbete.

Vid de tillfällen vi tidigare funnit anmärkningar inom det här området, har det gällt innehållande av lön eller att arbetarnas ID-handlingar tagits i beslag av tillverkaren. Clas Ohlson har då ställt krav på att dessa aktiviteter ska upphöra omedelbart samt att fabriken inför policy och rutiner för att förhindra tvångsarbete.

Status per aktiva tillverkare 2011-04-30

Status	Grön	Gul	Orange	Röd
Procent andel	7 %	90 %	3 %	-



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 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.
- Där efter 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.

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.

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 en internationell 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 2010/11.

- Fokus på kompetensutveckling i handelsmannaskap en viktig prioritet för att skapa förutsättningar för ökad försäljning i våra butiker.
- Översyn av våra rörliga löner samt fortsatt arbete med organisationsutveckling och bemanningsoptimering med fokus på att ge bästa möjliga service.
- Vårt första traineeprogram inom Clas Ohlson driftsatt hösten 2010 och planerad uppstart av nytt program hösten 2011.

- Genomförande av årets medarbetarundersökning NMI 2011 (Nöjd medarbetarindex).
- Genomförande av värdegrundsprojekt med målet att alla medarbetare, oavsett ansvar och marknad, ska förstå betydelsen av vårt ursprung och vår företagskultur.

Stolta medarbetare

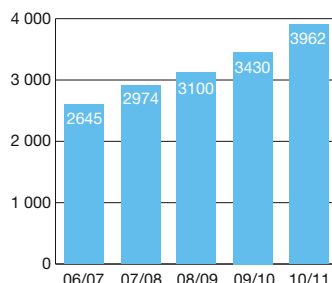
Den 30 april 2011 uppgick antalet medarbetare inom koncernen till 3962. Av dessa var 53 procent heltidsanställda. Under verksamhetsåret anställdes 505 nya medarbetare, varav 190 i Norge, 93 i Sverige, 197 i Storbritannien, 15 i Finland och 10 i Kina.

Under året har 20 butiker, cirka 260 personer, genomgått våra utbildningsprogram i Insjön. För våra medarbetare från Storbritannien har detta varit ett minst sagt spännande äventyr.

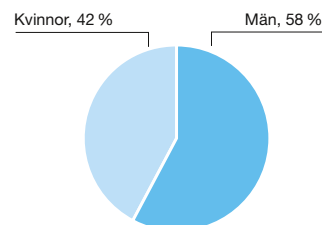
Vår koncerngemensamma medarbetarundersökning genomfördes för andra gången. 84 procent (82 procent) av våra medarbetare svarade på enkäten, vilket är ett högt deltagande. Undersökningen genomfördes i Sverige, Norge, Finland och Kina. Totalresultatet för koncernen var ett NMI (Nöjd medarbetarindex) på 74 procent (72 procent) vilket enligt en extern jämförelse står sig väl mot andra företag. Via medarbetarundersökningen har vi fått en bra grund för att utveckla hur vi attraherar, belönar och motiverar våra medarbetare samt hur vi kan utveckla ledarskapet inom företaget.

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. Våra utmaningar är kopplade till vår tillväxt vilket kräver fortsatt vård och utveckling av vår position som attraktiv arbetsgivare med fokus på värdegrund, ledarskap samt tydlig feedback på medarbetarens insats och lön.

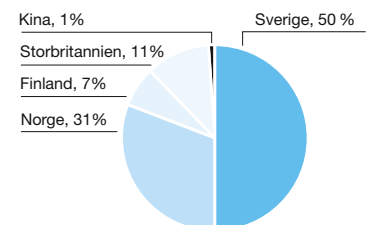
Totalt antal anställda



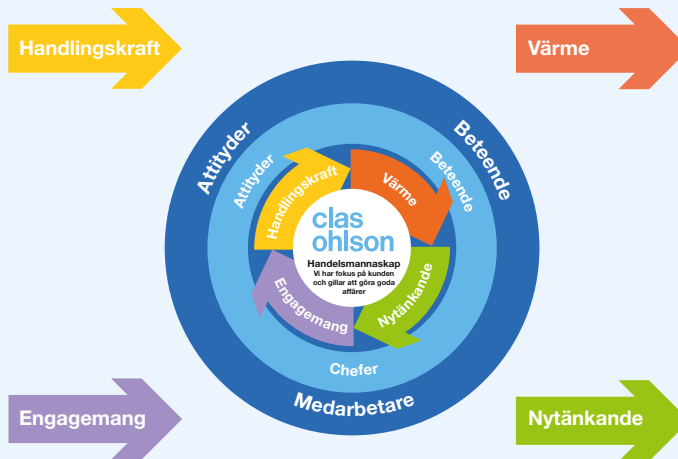
Antal anställda, män/kvinnor



Medarbetare per land



Totalt	Butiksmedarbetare	Butikschefer	Tjänstemän	Övriga chefer	Lagermedarbetare	Totalt
Totalt antal utbildningstimmar	44 773	4 422	2 238	292	2 100	53 825
Genomsnitt per anställd	15	32	6	3	6,3	14



Clas Ohlsons värdegrund - en kompass för alla i företaget

Clas Ohlson har en stark företagskultur, där personlig omsorg om medarbetare och kunder alltid har funnits med som ett naturligt inslag. Denna värdegrund, som är företagets hjärta och själ, har under det senaste året förtydligats och anpassats för att fungera i alla länder där Clas Ohlson idag är verksamma.

Clas Ohlsons värdegrund kretsar kring ett gammalt hederligt ord, nämligen handelsmannaskap, vilket är synonymt med att vi gillar att göra affärer, och att alltid göra det med kundens bästa för ögonen.

För att stärka och leva upp till handelsmannaskapet har vi valt att jobba med de fyra ledorden handlingskraft, värme, engagemang och nytänkande.

Handlingskraft

För oss är handlingskraft glädjen, viljan och förmågan att få saker att hända. Vi hittar lösningar på vardagens små och stora problem och förvandlar ord till handling.

Värme

För oss är värme den vänlighet, omtanke och servicevilja vi utstrålar i varje kundkontakt, i mötet med varandra inom företaget och i relationen med våra leverantörer.

Engagemang

För oss är engagemang att var och en får, och tar, sitt personliga ansvar. Oavsett roll och ansvarsområde är alla lika viktiga för att nå våra gemensamma mål.

Nytänkande

För oss är nytänkande att vara kreativ, innovativ och nyfiken. Vi söker hela tiden nya möjligheter, produkter och lösningar, samtidigt som vi är stolta över vår historia.

Vilken nytta gör värdegrunden?

Värdegrunden är hjärtat i varumärket Clas Ohlson. Det är kompassen för arbetet inom hela koncernen och ledstjärnan för hur vi kommunicerar med våra kunder.

- När koncernen växer är det viktigt att värdegrunden är tydlig och hålls levande. Vi vill ge medarbetare och kunder i Sverige, Norge, Finland och Storbritannien en gemensam bild och upplevelse av Clas Ohlson, säger VD Klas Balkow.

- Med en tydlig värdegrund får våra chefer en gemensam plattform och kompass när de leder sina medarbetare mot uppsatta mål, säger HR-chef Susanne Löfås-Hällman.

- Värdegrunden bidrar starkt till att så många vill jobba hos oss och den underlättar våra rekryteringar, säger Jessica Head, HR-koordinator i Storbritannien.

- Med värdeorden kan vi beskriva för nyanställda vad företaget står för och de som jobbat länge får en påminnelse om vårt ursprung och vad vi står för idag, säger Ingrida Holst, HR-koordinator i Norge.

Grundkurs för varje medarbetare

Thomas Marcusson och Marita Billström håller i utbildningarna på Clas Ohlson Academy i Insjön. De har också varit med i arbetet med att formulera värdegrunden.

- Det har varit en spännande resa, även om det i grund och botten handlat om att förtydliga och förstärka något som vi redan står för. Nu är vår viktigaste uppgift att översätta och föra ut värdegrunden till alla länder och på alla nivåer inom företaget. Det ser vi verkligen fram emot, säger Thomas och Marita.



Nyckelhittaren Key Finder. Hjälper dig hålla ordning på nycklar och liknande föremål. Består av en mottagare i nyckelringsformat som fästs på t.ex. dina nycklar och en sändare i kreditkortsformat som förvaras i t.ex. plånboken. Genom att trycka på sändarens sökknapp aktiveras en ljudsignal i mottagaren som hjälper dig hitta nycklarna. Räckvidd upp till 40 m.
36-4497



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 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 2010/11 var 42 procent av företagets medarbetare kvinnor (41 procent 2009/10). Andelen kvinnor i koncernledningen uppgick till 13 procent (13 procent 2009/10) och uppgick från och med maj 2011 då en omorganisation genomfördes till 20 procent.

En stor del av våra medarbetare (i butik) är yngre än 30 år. Det är naturligt eftersom många av dessa är deltidsanställda studenter som arbetar i butik 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 affärsmål.

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

Under verksamhetsåret 2010/11 gick cirka 2000 medarbetare någon form av utbildning. Utbildning sker såväl i klassrumsträning som via videokonferenser. Under hösten 2011 kommer ett projekt att startas som både förenklar och effektiviserar våra interaktiva utbildningar. Projektet ligger i linje med såväl våra miljömål som att skapa en kostnadseffektiv administration. Sist men inte minst säkerställa uppföljningen att våra medarbetare har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter och kan ge våra kunder bästa möjliga service.

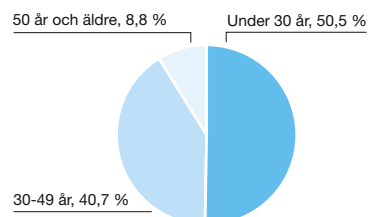
Konkurrenskraftiga löner

Clas Ohlson ska sträva efter att erbjuda en konkurrenskraftig total ersättning. Målet är att den fasta lönen ska vara i nivå med jämförbara marknadens median och att den totala ersättningen, när Clas Ohlson når eller överträffar sina mål, ska vara i marknadens övre kvartil. Utöver en fast lön har alla

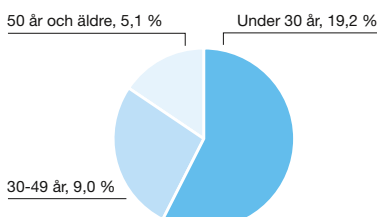
En ung organisation

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

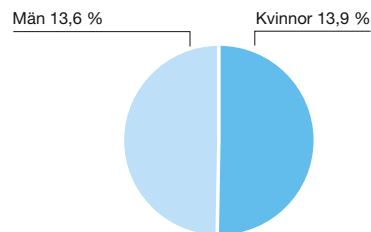


Personalsättning*

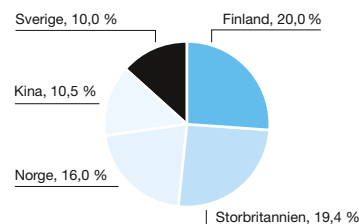


* Nuvarande statistik (enligt GRI) inkluderar även deltidsanställda medarbetare.

Personalsättning, män/kvinnor*



Personalsättning, per land*





Vi lägger stor vikt vid att nya medarbetare ska få en gedigen introduktion, "Insjöskolning" 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!

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 som psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen. Hälsoperspektivet 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, totalt 13,8 procent (inkluderar även deltidsanställda), och låga ohälsotal.

Under verksamhetsåret 2010/11 uppgick den totala sjukfrånvaron till 3,9 procent. Av den totala sjukfrånvaron är 1,6 procentenheter frånvaro längre än 14 dagar.

Antal anställda*	Sverige	Norge	Finland	UK	Kina	Totalt
Butik	1 198	1 095	243	421	-	2 957
Distributionscentral	344	-	-	-	-	344
Tjänstemän	450	98	43	32	38	661
Totalt	1 992	1 193	286	453	38	3 962
- varav kvinnor, %	42	38	40	51	66	42
- varav tillsvidareanställda, %	88	89	98	100	100	91
- varav heltid	57	40	50	28	100	48

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

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

* 2011-04-30

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 samt distanshandelskunder. Transporterna sker i huvudsak med lastbil, men godsflödet på båt och tåg ökar varje år.

Vi arbetar aktivt för att uppnå våra miljömål och ser det som angeläget att löpande förbättra företagets miljöprestanda. Clas Ohlsons miljöpolicy slår fast att miljöperspektivet ska finnas med i alla viktiga beslut, i syfte 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 leverantörer, tillverkningsmetoder och transportsätt till produkternas material, användning, energiåtgång och avfallshantering.

Årets viktigaste händelser

- Ny utformning av butikens belysningsanläggning (ljusplan) har införts. Det innebär en potential att den installerade effekten kan minska från 35-40 till mindre än 25 W/m² och medför en betydande energieffektivisering.
- Ökade resurser för driftövervakning i form av ny befattning och IT-stöd har tillkommit under verksamhetsåret.

Det ger förbättrade möjligheter att följa upp förbrukning av värme, el och vatten i Insjön samt el i butiker.

- Under hösten 2010 kom larm om hälsorisker vid hantering av kassakvitton som innehåller bisfenol A. Clas Ohlson använder en papperskvalitet som är fri från både bisfenol A och bisfenol S.

Miljöarbetet i ett större sammanhang

Vår största utmaning, utifrån ett risk- och kostnadsperspektiv, är beroendet av fossila energilag och dess klimatpåverkan, främst avseende våra godstransporter.

Världproduktionen av olja bedöms ha passerat produktionstoppen och håller på att avta. Förutom hotet om en brist-situation 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 (till exempel ErP) som syftar till design och 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 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, varu-

Miljömål	Utfall 2010	Analys	Mål 2012	Aktiviteter
Sjöfrakt -5 % CO ₂ /tkm (jmf 2007)	-1,4 % (3,65 jmf 3,70)	Ökad sjöfrakt till butiker i UK på fartyg med sämre miljöprestanda än fartyg mellan Asien - Europa motverkar nyckeltalets fortsatta minskning	3,52	
Lastbil -10 % CO ₂ /tkm (jmf 2007)	-6 % (48,6 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)	11 % (17,8 jmf 16,1)	Intermodala transporter till butiker i UK ger ökad andel. Målet för 2012 är uppnått.	17,7	
Flyg -10 % lägre andel (jmf 2007)	-48 % (0,049 jmf 0,094)	Andelen flygfrakt fortsätter minska och överträffar målet för 2012.	0,085	
Tjänsteresor -20 % CO ₂ /km (jmf 2007)	-19,7 % (99,8 jmf 124,3)	Andelen bilresor minskar (-13 %), tågresor ökar (47 %). Mycket nära målet för år 2012.	99,4	Reviderad resepolicy. Max 150 g CO ₂ /km för nya tjänstebilar.
Förbrukning av drift-el på DC i Insjön -25 % kWh/pall (jmf 2007)	-5 % (22,6 jmf 23,8)	Ökat innehåll per pall ger relativt sett färre pallar vilket motverkar nyckeltalets fortsatta minskning.	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, frakts med flera olika transportmedel, till exempel tåg, fartyg eller lastbil. DC = distributionscentralen.

märke, användningsområde och användargrupp. Beroende på riskklassning anpassar vi sedan våra krav på leverantörer och produkter.

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 sid 29.

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.

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 samlas på flera orter för vidare transport med lastbil till Insjön.

Utleverans från distributionscentral till butiker och kunder sker främst med lastbil, men andelen av godsflödet som transporteras på tåg och båt ökar från 1,9 (år 2009) till 16,4 procent (år 2010).

Klimatpåverkan från resor i tjänsten blir allt mindre. Nyckeltalet för resande med bil, flyg och tåg är nu under 100 g CO₂/km, det vill säga mycket nära 2012 års mål.

Resultat

Clas Ohlsons totala koldioxidutsläpp vid godstransporter ökade från 11800 ton (år 2009) till 16289 ton (år 2010) på grund av fler butiker, ökad försäljning, ökad andel import från Asien och därmed ett ökat transportbehov.

Utsläppen per tonkilometer minskade däremot, det övergripande nyckeltalet minskar från 6,2 (år 2009) till 5,5 gram/tonkm (år 2010). Detta främst på grund av minskad andel flygfrakt och ökad andel båt- och tågtransporter.

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 prioriterade leverantörer kring gällande lagar, hur man håller sig uppdaterad och vilka ämnen som kan förekomma i olika produkter och förpackningar. Leverantörerna har bland annat fått tillgång till ämnesguider och snabbänkar till aktuell lagstiftning.

Utfasning av riskämnen

Alla material och ämnen i produkter med kända risker ska minst uppfylla kraven i gällande lagstiftning. 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, formaldehyd och allergena dispersionsfärger. Vi har också strängare krav för identifierade riskämnen i material som kommer i kontakt med hud eller livsmedel samt för leksaker, kosmetik och bekämpningsmedel.

Energianvändning*

	2010	2009	2008
Butikslokaler, kWh el **	150	139	136
Kontor, kWh totalt	157	205	233
Distributionscentral, kWh	100	83	98
Distributionscentral, kWh/pall	22,6	24,2	24,1
Eldningsolja Insjön, m ³	9,4	19,8	91,0

* per kvadratmeter och år.

** exklusive butikerna i Storbritannien.

Total elförbrukning GWh

	2010	2009	2008
Butikslokaler **	30,9	23,4	19,2
Kontor	1,6	2,2	2,5
Distributionscentral	5,1	4,4	3,7

** exklusive butikerna i Storbritannien.

Fossil koldioxid Ton

	2010	2009	2008
Godstransporter	16289	11800	9499
Resor	514	530	420
Uppvärmning	186*	286	233
El	2760	1079	507

* Under 2010 baserades fjärrvärmens i Insjön till 17 % på eldningsolja och 83 % på biomassa. Här ingår också 24,4 ton CO₂ från egen användning av eldningsolja.

Emission av koldioxid vid transporter och resor

Transporter gram CO₂ per tonkilometer

	2010	2009	2008
Utfrakter	47,7	50,1	50,6
Infrakter - Europa	22,5	24,1	24,1
Infrakter - Asien	3,76	4,19	4,55

Tjänsteresor gram CO₂ per personkilometer

	2010	2009	2008
Medelvärde bil, flyg, tåg	99,8	112,6	112,8

Andel flygtransport (%) av totalt godsflöde



Energieffektivitet

Hösten 2007 infördes EuP (Energy-using Products)-direktivet för elektriska och elektroniska produkter inom EU. I november 2009 ändrades namnet till ErP (Energy-related Products), och utökades till att omfatta även produkter som påverkar energibehovet. Direktivet kräver att tillverkande företag integrerar miljöaspekter tidigt i designfasen - så kallad ekodesign - för att därigenom förbättra produkternas totala miljöpåverkan och energieffektivitet. Hittills omfattar direktivet cirka 20 olika produktgrupper, varav en betydande del ingår i Clas Ohlsons sortiment. Konkreta exempel är krav på minskad stand-by-förlust från transformatorer samt den pågående utfasningen av glödlampor.

Hållbarhet och kvalitet – eftermarknadsservice

Clas Ohlson har ett sortiment med över 9000 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. Kundnöjdheten bekräftas av att tidningen Market har utsett vår Kundtjänst till Sveriges bästa tre år i rad.

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

Nyckeltalet för vår sammanlagda energianvändning på distributionscentralen ökar och är åter på 2007 års nivå, det vill säga ca 100 kWh/m², år. Det förklaras av ökad produktion för att svara upp mot den ökade försäljningen. Andra nyckeltal ger tillsammans en positiv bild av utvecklingen. Elförbrukning, kWh/pall, minskar från 24,2 (år 2009) till 22,6 (år 2010). Under samma period ökar antalet plockade rader med 17 procent och antalet utlevererade pallar ökar med 13 procent. Slutsatsen är att produktionen ökat, energieffektiviteten förbättrats samt att pallarna fått ökat innehåll och relativt sett blivit färre.

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 fortsätter minska och har på tre år 2008 – 2010 minskat med 42 procent, från 233 till 134 kWh/m², 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.

Nyckeltalet för elförbrukningen i alla våra butiker fortsätter att öka - från 139 (år 2009) till 150 (år 2010) kWh per kvadratmeter och år, exklusive butikerna i Storbritannien. I Norden ingår kyla/värme i hyresavtalet, i Storbritannien debiteras all fastighetsenergi separat vilket gör att brittiska butikers elförbrukning inte kan jämföras med butiker i Norden.

Vi hyser gott hopp om att öka vår energieffektivitet och vända trenden genom främst tre förändringar.

1. Under året har det inrättats en ny befattning, drift- och underhållskoordinator, med fokus på uppföljning.
2. Vi har tagit i bruk ett IT-stöd för driftuppföljning vilket ger oss goda möjligheter att följa utveckling och effekt av genomförda åtgärder.
3. Projektet med ny belyningsplanering i Norge har avslutats och resultaten visar att besparingspotentialen är betydande.

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

Försäljningen av bärkassar i våra butiker uppgick under år 2010 till 8,4 miljoner. Cirka 17 procent är papperskassar, men merparten är av materialet polyeten, PE. Försäljningen av den nya hållbara flergångskassen av armerad PP-plast uppgick till 80 000 st. Förpackningar som skickas till våra distanshandelskunder är miljöanpassade genom användning av ca 50 procent returfiber och biobaserat lim.

Clas Ohlson tar sitt producentansvar för förpackningar genom medlemskap i de nationella insamlings- och återvinningssystemen 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 Svanenkriterier 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).

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.

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 miljöriktigt återvinning utförs.

I Sverige är Naturvårdsverket ansvarig myndighet.

Clas Ohlsons GRI-profil

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.	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
LA2	Personalomsättning.	40
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.	40, 78, 79
Mänskliga rättigheter		
HR2	Procent av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt vidtagna åtgärder.	7, 35
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