

# Hållbarhetsrapport

Räkenskapsår 2017

## Innehåll

Om Spaljisten AB .....	3
Affärsidé och Vision .....	3
Affärsidé .....	3
Vision .....	3
Ekologisk hållbarhet .....	4
Policy .....	4
Miljö .....	4
Energi .....	4
Hållbara material .....	4
Nyckeltal .....	5
Kassation .....	5
Energi .....	5
Avfall .....	6
Social hållbarhet .....	7
Policy .....	7
Mänskliga rättigheter .....	7
Arbetsmiljö .....	7
Hälsa .....	7
Mångfald .....	8
Nyckeltal .....	8
Sjukfrånvaro .....	8
Tillbud och Olyckor .....	9
Könsindelning .....	9
Ekonomisk hållbarhet .....	10
Policy .....	10
Risker .....	12

## Om Spaljisten AB

Det här är Spaljisten ABs, org.nr. 556190-7709, lagstadgade hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2017 som har fastställts av styrelsen den 27 juni 2018.

### Ägare, medarbetare och organisation

Spaljisten AB ägs till 100% av Surewood Industries AB. I Surewood Industries AB ingår även Anebyhusgruppen AB samt KG-List AB.

Vid 2017 års slut var vi totalt 134 medarbetare inom olika funktioner och positioner. Vi strävar mot en platt organisationsstruktur med korta beslutsvägar och ett starkt kundfokus.

Bolagets styrelse har utöver ordföranden tre ledamöter samt två fackliga representanter. Ledningsgruppen består av Verkställande direktör, Ekonomichef, Key Account Manager, Inköpschef, Kvalitetschef, Produktionschef samt HR-chef.

### Affärsidé och Vision

#### Affärsidé

*”Att vara en kompetent och proaktiv partner till våra kunder för utveckling och tillverkning av ommantlade produkter.”*

#### Vision

*”Spaljisten är en möbelfronttillverkare i världsklass med nästa generation i åtanke.”*

### Produkter och kunder

Produkterna vi tillverkar är avsedda för heminredning och produktfloran sträcker sig från enkla fronter till komplexa möbler. Produkterna är av konkurrensskäl och prisutvecklingskäl i en ständig utveckling/förändring.

Segmenten är garderobsfronter, fronter till vardagsrum, lådor och skrivbord etc. Enklast beskriver man våra produkter i två olika grupper, ”singelpack” respektive ”multipack”.

Våra kunder finns inom den internationella inrednings- och möbelbranschen.

## Ekologisk hållbarhet

### Policy

*Vi skall ständigt sträva efter att minska mängden avfall men också att materialåtervinna så stor del som möjligt av det avfall som trots allt uppstår. Inget skall skickas på deponi.*

*Inom vårt företag skall effektivt användande av energi genomsyra all verksamhet och prägla det dagliga arbetet. Vi skall främja övergången till förnybar energi och välja mer energibesparande alternativ i vår verksamhet.*

*Vi ska aktivt arbeta för att minimera utsläpp av växthusgaser, genom att välja miljövänligare alternativ.*

*Vi skall kontinuerligt arbeta med att minimera antalet kemikalier och/eller byta ut dem mot mindre hälsovådliga.*

*Spaljisten är FSC® certifierade och eftersträvar hela tiden att öka andelen FSC certifierade produkter.*

Kontinuerlig översyn samt uppföljning av policydokument sker årligen av funktionsansvarig.

### Miljö

Vi har en liten påverkan på den yttre miljön i form av utsläpp till luft, mark och vatten. Vi värmer upp våra lokaler med 100% förnyelsebar fjärrvärme och inga processer är kopplade till det lokala avloppsnätet.

Vi har bytt ut tidigare dieseltruckar mot eldrivna truckar för att minimera utsläpp av växthusgaser.

### Energi

Varje år rapporterar vi in ett Supplier Sustainability Index (SSI) till vår kund. Det är ett omfattande frågebatteri samt datainsamling rörande energi, avfall och vatten. Under 2017 ökade vi vårt index från 62% till 69%. Målet för FY20 är 75%.

Under 2017 har vi påbörjat ett Energieffektiviseringsprojekt där vi utfört en energirevision och hittat förbättringspunkter för att spara energi. Nästa beslutade steg är att byta ut en del av belysningen mot LED.

### Hållbara material

Vi använder oss främst av spånskiva och olika plastfolier i vår produktion. Vår kund strävar efter att öka andelen återvunnet material i slutprodukterna vilket kräver att vi ställer samma krav på våra leverantörer.

Allt skivmaterial vi köper är FSC®-certifierat. Vid 2017 års slut ligger FSC andelen på 70-75%, målet är 100% FY20. Andelen återvunnet material i skivorna ökar också stadigt.

Återvunna folier har blivit ett hett ämne under året. Vi använder återvunnen PET till vissa produkter, och arbetar tillsammans med våra folieleverantörer för att öka andelen återvunnet material även i andra typer av plastfolier, exempel ABS.

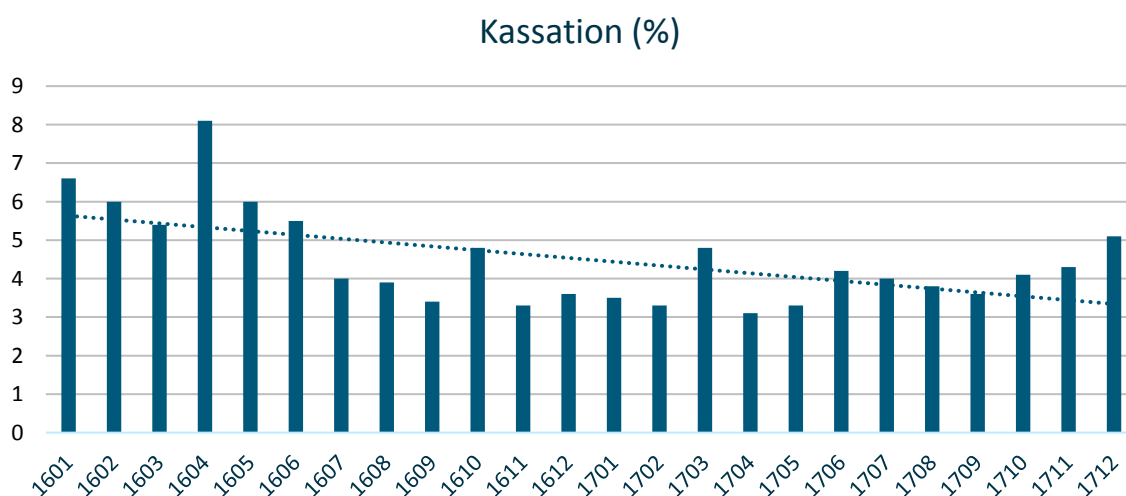
## Nyckeltal

Vi har identifierat våra tre mest miljöpåverkande aspekter och nyckeltal vilka redovisas nedan.

### Kassation

**Målet 2017 var att nå en kassation på <3%.**

Kassationer är den dominerande interna kvalitetsbristkostnaden på Spaljisten. Genom att arbeta strukturerat och målmedvetet med renlighet, processkontroll och ständiga förbättringar har kassationerna minskat dramatiskt under perioden.

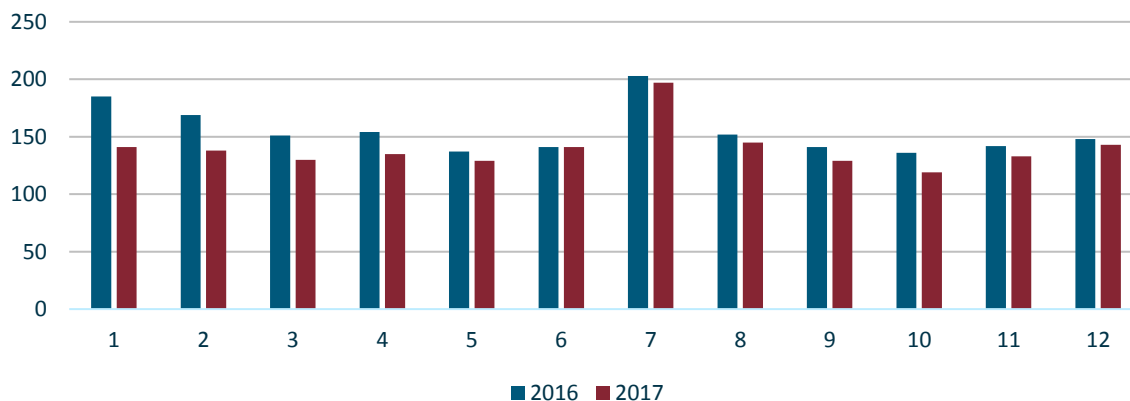


### Energi

**Målet 2017 var att bibehålla/sänka energiförbrukningen från 2016.**

Vi har en hög energiförbrukning och har under tidigare år haft en negativ trend på energiförbrukningen. I samband med det förändringsarbete som gjorts avseende kassation och produktivitet har det spillt över på energiförbrukningen och den har minskat med 10% under 2017.

## Energiförbrukning/förädlad kbm spånskiva

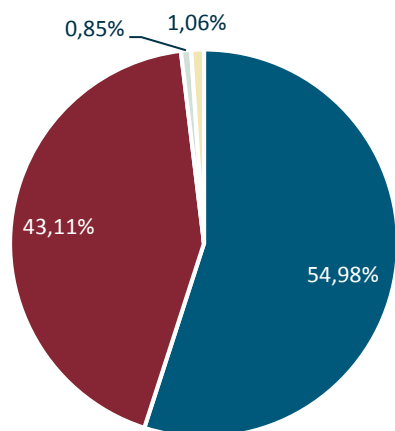


## Avfall

**Målet 2017 var att helt minimera deponin samt öka andelen materialåtervinning.**

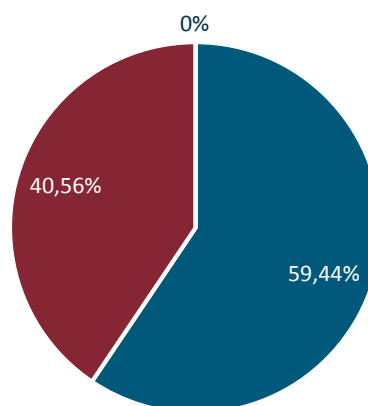
Under 2016 ingick vi i ett avtal med Stena Recycling och har i samarbete med dem lyckats minimera deponin helt. Genom utbildning av samtliga anställda har vi även ökat mängden materialåtervinning med 4,5%.

Avfall 2016



■ Material-återvinning ■ Energi-återvinning ■ Deponi ■ Osorterat

Avfall 2017



■ Material-återvinning ■ Energi-återvinning ■ Deponi

## Social hållbarhet

### Policy

*Inom vårt företag arbetar vi för att uppfylla de lagar och regler som anges i vår grundlag gällande mänskliga rättigheter samt arbetar med att förhindra barnarbete hos våra underleverantörer i enlighet med IWAY - vår kunds Uppförandekod. Vi arbetar också för att främja mångfalden på vår arbetsplats. Det betyder att alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska kunna arbeta hos oss på lika villkor.*

*Vi arbetar ständigt med att förbättra den fysiska och psykosociala hälsan genom återkommande skyddsronder, riskanalyser, arbetsmiljökommittémöten samt hälsokontroller för samtliga medarbetare. Vi utvecklar våra medarbetare genom introduktionsprogram, årliga medarbetarsamtal och via kompetensmatriser.*

*Vi värnar om ett levande samhälle genom att stötta ungdomsverksamheten på orten vilket också bidrar till en större möjlighet för integration.*

Kontinuerlig översyn samt uppföljning av policydokument sker årligen av funktionsansvarig.

### Mänskliga rättigheter

För oss innebär mänskliga rättigheter att visa respekt inför den enskilda individen, dennes integritet och värdighet. Vi accepterar inga former av diskriminering. Alla medarbetare har samma rättigheter och ska aldrig utsättas för orättvis behandling på grund av kön, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion, trosuppfattning eller funktionshinder.

Följande punkter nedan ser vi som en del i de mänskliga rättigheterna.

### Arbetsmiljö

Medarbetarnas arbetsmiljö är en högt prioriterad fråga för oss. Alla medarbetare har rätt till en bra och säker arbetsmiljö varje dag, vilket vi säkerställer genom att följa arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets rekommendationer.

Vi lyfter fram såväl de fysiska som psykiska aspekterna på arbetsmiljön och gör dessa till en naturlig del av företagets verksamhet. Arbetsmiljön ska alltid utformas på ett sådant sätt att arbetsskador och ohälsa förebyggs så att arbetsrelaterad frånvaro hålls på en låg nivå. För att nå detta arbetar vi kontinuerligt med skyddsronder, riskanalyser och uppföljning. Den organisatoriska- och psykosociala arbetsmiljön fångar vi genom att all personal får svara via en anonym enkät.

### Hälsa

Medarbetarna erbjuds löpande hälsokontroller via företagshälsovård. I de fall man har arbetsuppgifter som kräver ytterligare kontroller utförs de enligt gällande lagkrav.

Spaljisten sponsrar den lokala simhallen/gymmet "Hälsans Hus" och erbjuder alla anställda gratis årskort. Till de som inte bor på orten erbjuds ett friskvårdsbidrag. Vi subventionerar även massage och erbjuder våra anställda på gratis frukost och frukt varje dag.

## Mångfald

Mångfald för oss betyder att alla, oavsett kön, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion, trosuppfattning eller funktionshinder, ska kunna jobba hos oss på lika villkor.

Andelen kvinnor i organisationen var vid årets slut 25%, bland chefer och ledare är andelen betydligt lägre. Ledningsgruppen består av 29% kvinnor.

Det har inte funnits något uttalat mål eller handlingsplan för att öka andelen kvinnor.

Vi har ett tätt samarbete med Samhall där vi försöker återintroducera människor med nedsatt arbetsförmåga tillbaka till arbetslivet. Spaljisten blev under 2017 nominerad till Samhalls eget pris "Visa vägen-priset".

Under 2017 påbörjade vi ett samarbete med Uppvidinge kommun och Uppjobb i ett projekt för att integrera nysvenskar. Detta medförde att vi under året tillsvidareanställde fyra personer vars härkomst är från Eritrea och Somalia.

## Nyckeltal

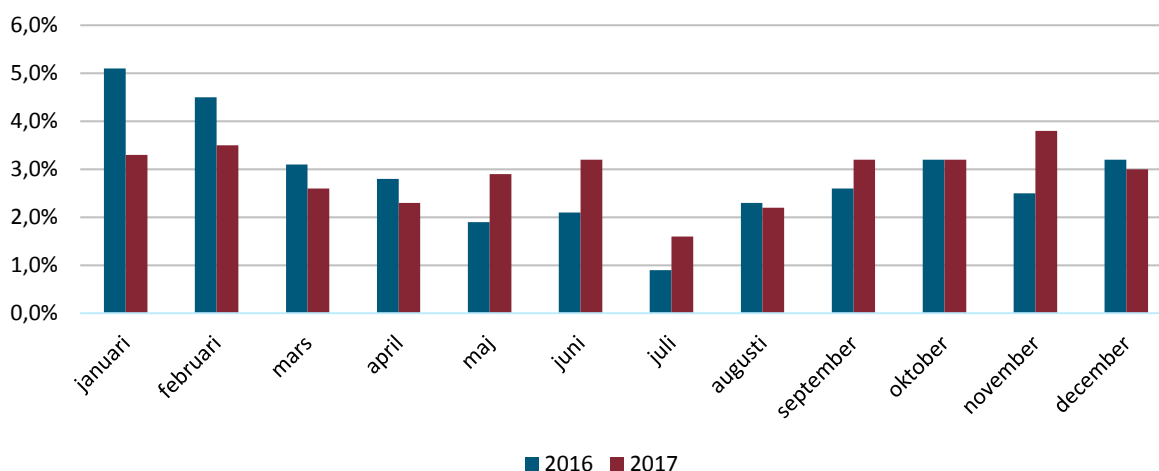
Vi har identifierat våra tre mest påverkande nyckeltal för social hållbarhet, vilka redovisas nedan.

### Sjukfrånvaro

**Målet 2017 var att ha en sjukfrånvaro <2,5%.**

Sjukfrånvaron för 2017 slutar på 2,9%, vilket är något högre än målet, och tangerar resultatet för 2016. Vi har trots det en låg sjukfrånvaro om man jämför med nationella siffror på 4,4% (enligt Svenskt Näringsliv).

### Sjukfrånvaro



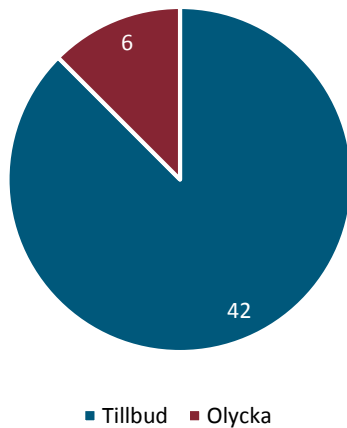


## Tillbud och Olyckor

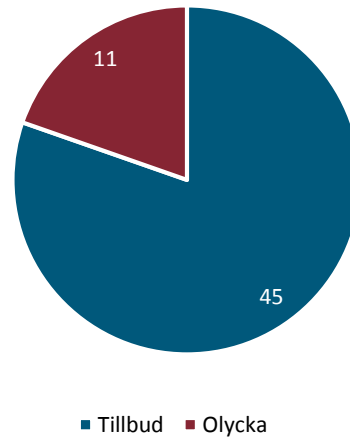
**Målet 2017 var att ha fler rapporterade tillbud än förra året.**

Antal rapporterade tillbud ökade minimalt från 2016 till 2017, dock har antalet rapporterade olyckor ökat från under perioden. Ett nytt system för rapportering av tillbud och olyckor skall införas under 2018, vilket vi hoppas kan bidra till att fler tillbud rapporteras.

Tillbud/Olyckor 2016



Tillbud/Olyckor 2017

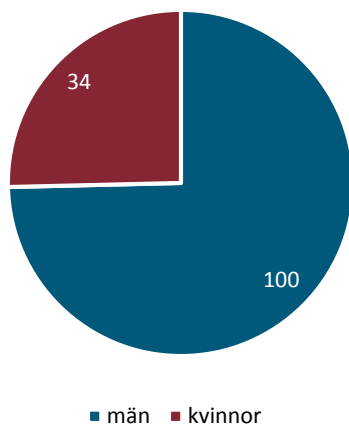


## Könsindelning

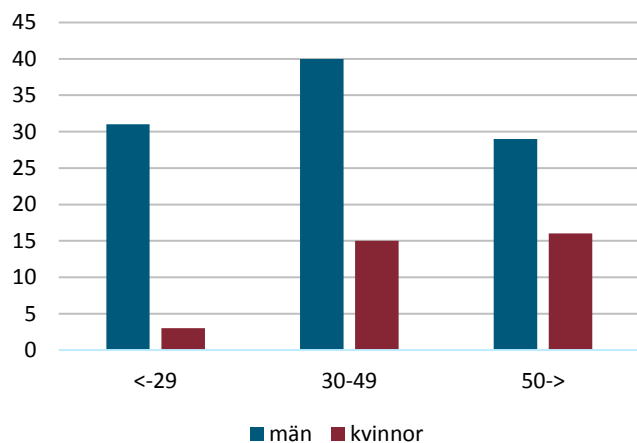
**Vi har inget mål satt för könsfördelning och ålder, men följer det löpande.**

Andelen kvinnor/män och åldersfördelning per den sista december 2017.

Andel kvinnor/män



Kön och ålder



## Ekonomisk hållbarhet

### Policy

Nedan följer ett utdrag ur vår Etikpolicy:

*Vår etikpolicy sammanfattar den värdegrund företaget står för i ett antal etik- och värderingsfrågor.*

*Polycyn är inte heltäckande utan skall ses som en vägledning och ett riktmärke för hur du som medarbetare i företaget skall förhålla dig till företaget, övriga anställda och vår omvärld när du i någon form representerar företaget eller när du av din omgivning uppfattas som representant för Spaljisten AB.*

*Varje anställd förväntas följa de moraliska och etiska regler som är etablerat i samhället i stort genom att uppvisa ett ärligt uppträdande och ett gott omdöme.*

### **Gällande lagstiftning**

*Samtliga anställda förväntas följa gällande lagar, regler och föreskrifter.*

### **Affärsmässigt uppträdande**

*Förutom att vara lojal mot företaget och att följa lagar förväntas varje anställd använda gott omdöme och hålla hög standard för moral och etik. Anställda skall sträva efter att uppträda hederligt mot företagets kunder, leverantörer, konkurrenter och anställda.*

### **Anti korruption**

*Mutor och korruption av annat slag är oacceptabelt i alla dess former. Att ge eller motta muta leder till uppsägning från företaget. För gåvor och liknande gäller RSV:s riktlinjer och regelverk.*

*Representation skall ske i måttlig omfattning såväl internt som externt. Starksprit är ej tillåtet vid intern- och extern representation som bekostas av Spaljisten.*

### **Ekonomistyrning**

*Felaktiga eller ofullständiga poster får aldrig föras in i företagets räkenskaper. Vidare får ingen anställd göra någon åtgärd som leder till att felaktiga eller ofullständiga poster hamnar inom företagets ramverk.*

Kontinuerlig översyn samt uppföljning av policydokument sker årligen av funktionsansvarig.

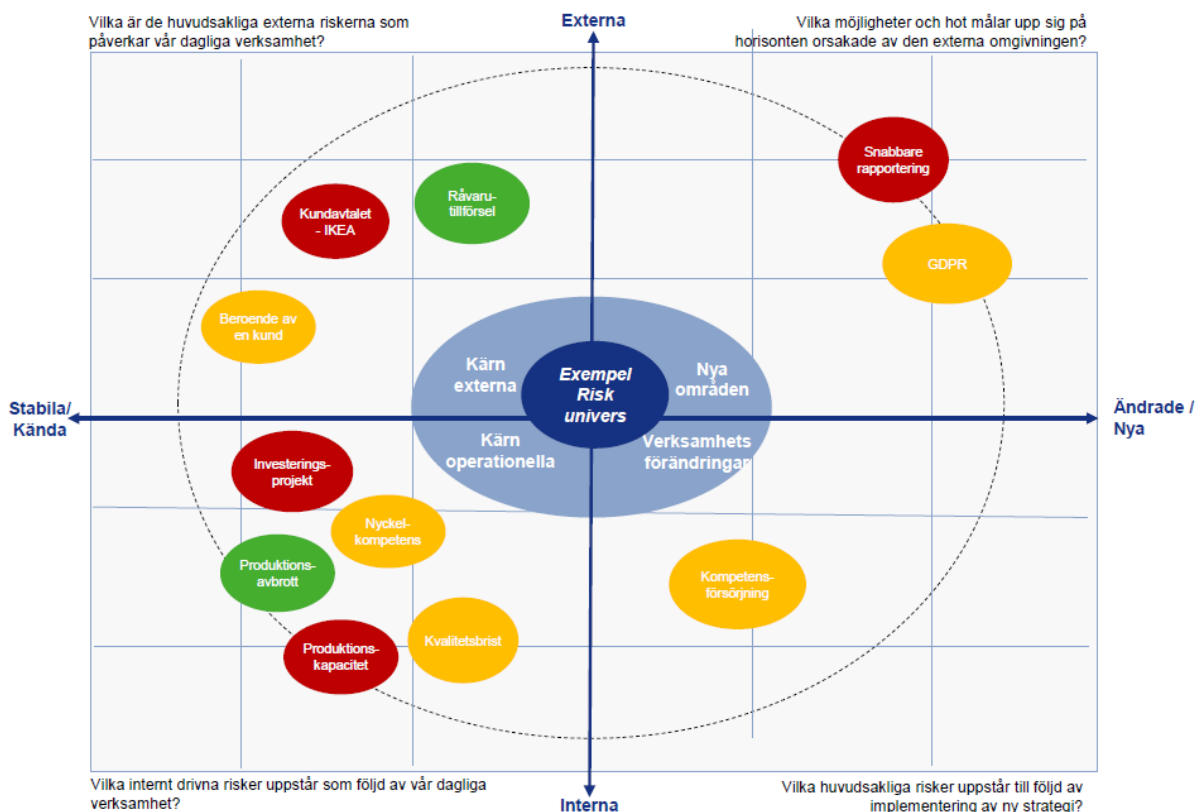
Att som företag agera hederligt och moraliskt i alla lägen är en självklarhet för oss. Vi har nolltolerans gällande mutor och korruption. Vi avstår från att ge eller ta emot gåvor och förmåner som kan riskera eller uppfattas skapa otillbörlig lojalitet och under 2017 har vi inga rapporterade fall av korruption eller mutor.

Alla i ledningsgruppen har signerat vår kunds "Business Ethics" som omfattar alla de krav som ställs enligt FN:s globala program mot mutor och korruption. Detta i syfte för att säkerställa att vi som företag är medvetna om omfattningen på de krav som ställs på oss och att vi på så sätt efterlever dem.

Vår kunds Business Ethics är ett krav på samtliga leverantörer och efterlevs genom hela försörjningskedjan. Detta följs upp genom en ömsesidig och en ständigt pågående dialog mellan såväl kund som leverantörer för att upprätthålla ett samarbete som bygger på förtroende och respekt.

## Risker

Spaljistens ledningsgrupp har, tillsammans med KPMG, utfört en riskanalys under 2017. Där framgår våra största risker enligt grafen nedan.



Våra största risker kopplade till denna rapport är:

### Kompetensförsörjning

Det är idag en utmaning att rekrytera nya medarbetare som uppfyller vår kravprofil. Många företag går riktigt bra och vi konkurrerar till stor del om samma medarbetare.

Vi arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en arbetsmiljö, villkor, ledarskap och tjänster som lockar morgondagens medarbetare. Vi utvecklar ständigt vår rekryteringsprocess för att nå ut och attrahera rätt målgrupp. Långsiktigt bygger vi vårt varumärke genom att vara mer synliga i samhället, på relevanta högskolor och lokala mässor. Vi erbjuder studenter exv. praktikplats och exjobb hos oss.

Parallellt med detta externa arbete arbetar vi aktivt internt för att behålla och utveckla våra befintliga medarbetare. Detta gör vi bl.a. genom kompetensinventering, kompetensutveckling, internrekrytering, systemstöd samt rutiner. Arbetsmiljö är överst på agendan och vi är måna om att låta alla medarbetare vara informerade samt delaktiga i företagets utveckling. Detta bl.a. genom förbättringsgrupper, medarbetarundersökning, arbetslagsträffar samt kontinuerliga månadsmöten med VD.

### Råvarutillförsel

Vår kund har stora krav på FSC-märkning och andelen återvunnet material i råmaterialet. I takt med brister på varutillförseln finns en risk att vi får köpa material med mindre mängd FSC/återvunnet material vilket på sikt ger lägre SSI.

Strategin för varuförsörjningen varierar ifrån varugrupp till varugrupp beroende på varans komplexitet, antal leverantörer på marknaden och hur väl den fungerar. I flera fall har vi långtgående partnerskapssamarbeten i andra har vi flera leverantörer som tävlar med pris, kvalitet och logistik.

För flera viktiga varugrupper jobbar vi med "dual sourcing" d.v.s. vi har flera källor på samma material, detta är det bästa sättet att minimera risken för produktionsstörningar.

Logistikavtal görs med viktiga leverantörer där de håller lager för vår räkning och med endast transporten som ledtid. Detta är en annan nyckel för att inte stanna produktionen om något oförutsett händer.

### Kvalitetsbrister

Interna kvalitetsbrister är alltid ett hot vilket ger ökade kostnader i många led. Det genererar även mer avfall och en större miljöpåverkan då det inte går att återvinna utan endast genererar energi i form av briketter.

Därför jobbar vi med systematisk identifiering av fel, avvikelser och brister innan de uppstår genom mätning och uppföljning av våra viktigaste processparametrar. Så snart någon av dessa närmar sig gränslägena sätter vi in i dom flesta fallen, förutbestämda åtgärder i andra fall genomförs en orsak-verkan analys.

Återkoppling av eventuella kvalitetsbrister sker bakåt i produktionskedjan för att så snart som möjligt hitta och eliminera grundorsaken.

Vi använder FMEA och PDCA som verktyg för att hantera risker och hitta felorsaker.

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Spaljisten AB, org. nr 556190-7709

### Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

### Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 29 juni 2018

KPMG AB

Tomas Gerhardsson  
Auktoriserad revisor  
Huvudansvarig revisor

Ove Edin  
Auktoriserad revisor