



RYDS BILGLAS

HÅLLBARHETSREDOVISNING

2018

INNEHÅLL

VD HAR ORDET	3
DET HÄR ÄR VI	4
HÅLLBARHET PÅ RYDS BILGLAS	7
Materialitet	8
Väsentlighetsanalys	10
Hållbarhetsrisker	11
Hållbarhetsmål	12
KUNDNÖJDHET OCH KVALITÉ PÅ PRODUKT	13
PERSONAL OCH ARBETSMILJÖ	14
Attraktiv arbetsgivare	15
Utbildning och utveckling	18
Säkerhet för medarbetare	19
Jämlikhet och lika möjligheter	22
MILJÖ	25
Vår försörjningskedja	26
Utsläpp och energiförbrukning	29
MILJÖBESPARING	33
OM HÅLLBARHETSRAPPORTEN	34
GRI STANDARDS	38

Ryds Bilglas har sitt ursprung i Sundsvall där Erik Ryd 1947 startade Ryds Glasmästeri. Med tiden specialiserade vi oss och idag är vi ett renodlat bilglasföretag som finns i Sverige, Norge, Danmark och Storbritannien. Tack vare vår specialistkompetens, bra service och god tillgänglighet väljer kunderna att komma till oss.

Tillsammans har vi utfört miljontals reparationer, och fler kommer det att bli. Vi håller nämligen på att bygga ett av Nordens mest kända företag för vård av bilglas. Vägen framåt handlar om att bygga på vår historia. Vi ska fortsätta göra riktigt bra jobb, utveckla våra metoder, bli ännu mer effektiva, säkra och hållbara. Vi ska fortsätta att förenkla för våra kunder genom att sköta allt från själva reparationen eller lagningen till kontakt med försäkringsbolag till att erbjuda fri lånebil eller el-cykel vid vindrutebyte. Vi ska fortsätta göra våra medarbetare ännu mer kompetenta och nöjda med sitt arbete. På så vis kan vi säkra att våra kunder får den bästa upplevelsen när de kommer till oss.

Det är vår historia. Och det är vår framtid.

VD HAR ORDET

Det har hänt mycket under våra 71 år som företag. Redan sedan starten har vi ständigt utvecklat och anpassat den verksamhet som idag är Sveriges största bilglasföretag och med verksamhet i Norge, Danmark och Storbritannien. Vårt arbete handlar i grunden om att våra kunder ska ha bra sikt i bilen, och samma egenskaper, konstruktion och säkerhet i glaset som ett nytt fordon.

Men för att lyckas med vår verksamhet behöver vi skapa ett mervärde utöver en säker ruta. För mig blir det allt viktigare att bedriva ett hållbart företagande. Inte bara för mig utan även för våra kunder, för våra medarbetare och för hela samhället i stort.

Att arbeta mot ett hållbart företagande är för oss inget nytt. Vi är medvetna om de globala utmaningar som samhället står inför. Uppvärmningen, överkonsumtion av naturresurser och bristande arbetsförhållanden är bara några av dem. Jag vill att mina barn och så småningom deras barn växer upp i en hållbar värld. Därför har vi utvecklat en hållbarhetsstrategi där vi kan vara med och bidra till en bättre framtid.

Utöver de globala utmaningar vi står inför utmanas vårt företag av den utvecklingstakt fordonen idag har. Dagens bilar är väsentligt mer utvecklade än tidigare och rutorna blir allt mer komplicerade. Det ställs höga krav på tekniskt kunnande och framförallt att vår personal snabbt kan anpassas till förändringarna.

Ryds Bilglas som koncern har en snabb tillväxt och även det behöver vi kunna hantera på ett bra sätt i verksamheten. Under 2018 öppnade koncernen 18 nya bilglasverkstäder i Norge och 11 i Sverige och dessutom förvärvades bolaget Mobile Windscreens Limited i Storbritannien med 35 verkstäder och 230 mobila enheter.

Med det i bagaget och med en vision att fortsätta växa som bolag behöver vi investera ännu mer i personalen då de är vår viktigaste resurs för att klara tillväxten. Vi behöver säkra att personalen har den kompetens som krävs för att följa med utvecklingstakten och att våra medarbetare erbjuds en säker, trygg och hälsosam arbetsplats där man vill stanna och fortsätta utvecklas.

Ryds Bilglas har ambitionen att bli en föregångare inom hållbart företagande. Det betyder att vi gör och behöver göra fler insatser för att vårt arbete ska bli lite grönare – i allt från materialval och interna transportmedel till valet av lånebil och att arbeta för att laga rutor istället för att byta dem. Att arbeta mer klimatsmart handlar för oss om att hitta de gröna alternativen i allt vi gör.

Vår ambition är att bli ett av de mest hållbara företagen i vår bransch med stark koppling mellan affärsstrategi, varumärkesvärde och hållbarhetsarbete. Vi som företag vill göra skillnad och vi vill med denna hållbarhetsredovisning berätta hur.



DET HÄR ÄR VI

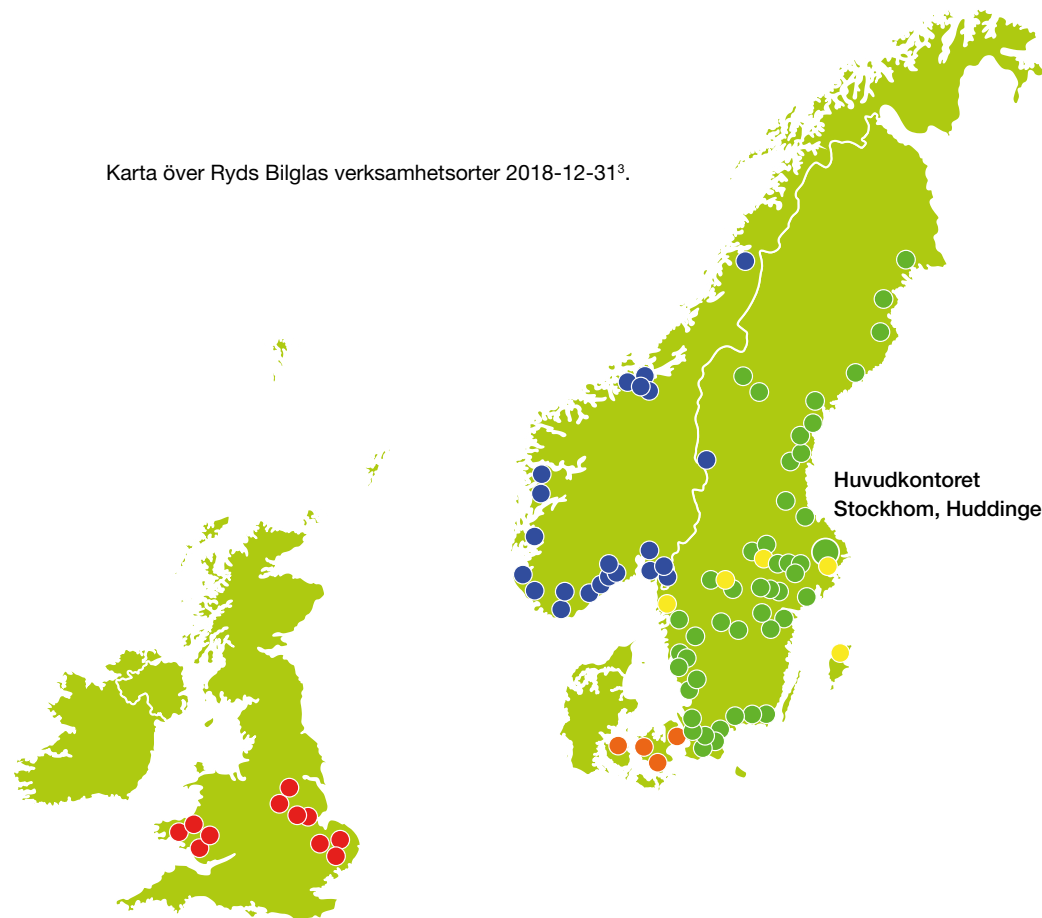
AVGRÄNSNINGAR I RAPPORTEN

Verksamheten finns per den 2018-12-31 i Sverige, Norge, Danmark och Storbritannien. Verksamheten i Storbritannien förvärvades under tredje kvartalet och kommer av den anledningen inte vara en del av denna års hållbarhetsredovisning. Vi har inte heller inkluderat vår franchiseverksamhet som finns i Sverige och Danmark. I Danmark består verksamheten under 2018 endast av franchiseverksamhet och en anställd VD. Detta medför att all information i rapporten avser Sverige och Norge, exklusive franchiseverksamheten, om inget annat anges. Danmarks VD kommer vara inkluderad i siffror redovisade för Sverige för att bibehålla anonymitet.

PERSONALSTYRKA (FTE)¹

	Sverige		Norge	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tidsbegränsat anställda	33,5	4,8	0,0	0,0
Permanent anställda	298,0	39,4	80,0	8,0
Heltid	328,1	40,7	73,0	5,0
Deltid	3,4	3,4	7,0	3,0

Karta över Ryds Bilglas verksamhetsorter 2018-12-31³.



Ryds Bilglas Sverige: 107 verkstäder ● och 19 franchiseverkstäder ●
Ryds Bilglas Norge: 35 Verkstäder ●
Ryds Bilglas Danmark: 4 franchiseverkstäder ●
Mobile Windscreens Storbritannien: 35 Verkstäder och
228 mobila verkstäder ●



Ryds Bilglas AB ingår i en koncernstruktur med moderbolaget Cidron Legion BidCo AB. För mer information om ägarstruktur se Årsredovisningen. Sedan januari 2018 är Nordic Capital Fund VIII Ltd majoritet-sägare i koncernen.



Vi erbjuder våra kunder byte och reparation av bilglas samt montering av torkarblad och påfyllning av spol-larväska.



Ryds Bilglas är medlem i arbetsgivarorganisationen Glasbransch-föreningen som i sin tur är medlemmar i Svenskt näringsliv.



Alla verkstäder är certifierade enligt ISO 9001, ISO 14001 samt OHSAS 18001



I Sverige omfattas alla medarbetare av kollektivavtal. I Norge är inte verksamheten ansluten till kollektiv-avtal.



2018 ²	Sverige	Norge
Antalet rutbyten	164 137	10 103
Antalet lagningar	104 114	2 564

ÅRET SOM GÅTT

Det har varit ett händelserikt 2018. Ryds Bilglas fick en ny majoritetsägare, Nordic Capital. Med deras stöd kunde organisationen effektivt fortsätta expandera i en snabb takt. Under året öppnades 11 verkstäder i Sverige och 18 i Norge via förvärv eller egen etablering. I Norge stängdes två verkstäder under 2018.

Under 2018 förvärvades bolaget Steinspruten, en bilglaskedja i Norge. Förvärvet är strategiskt viktigt för Ryds Bilglas eftersom den geografiska täckningen är betydelsefull för våra kunder. Förvärvet går i linje med våra ambitioner att vara en stark aktör även i Norge.

Utöver detta förvärvades bolaget Mobile Windscreens, en del av National Windscreens som är den näst största aktören på den brittiska marknaden. Planen är att på sikt utöka verksamheten i Storbritannien.

Den utestående minoriteten i bolagen Ryds Bilglas i Växjö AB, Ryds Bilglas Falun AB, Bilglas i Söder AB och Bilglas i Norrtälje AB förvärvades. Ryds Bilglas i Växjö AB fusionerades in i Ryds Bilglas AB under 2018.

"Vi ser väldigt positivt på förvärvet och vår ambition är att ytterligare stärka vår verksamhet, såväl på den norska som på övriga nordiska marknader som ledande bilglaskedja"- Anders Jensen, VD i samband med förvärvet av Steinspruten i Norge.

STYRNING OCH ANSVAR

För att arbeta mot ett hållbart företagande ska Ryds Bilglas strategi innefatta ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter.

När det gäller ekonomisk hållbarhet är det viktigast att Ryds Bilglas har en ekonomi som håller i längden utan att överutnyttja jordens resurser - varken mänskliga eller materiella. Målet är inte främst att uppnå kortsiktig ekonomisk vinst utan att ha en långsiktig hållbar ekonomi. Detta uppnås bland annat genom att etablera ytterligare verkstäder nära kunderna. Detta medför minskade transporter för kunderna och en bättre samordning för miljöarbetet internt och för leverantörer.

Alla aspekter i hållbarhetsarbetet hanteras och ansvaras av ledningsgruppen. Vår HR-chef ansvarar för att utveckla den sociala hållbarheten och vår inköpschef har det övergripande ansvaret för en hållbar leverantörskedja. Vår säkerhet och integritetsfrågor ansvarar vår IT- och GDPR-ansvariga för.

För att hålla sig uppdaterad kring lagstiftning och normer avseende sociala, miljömässiga och ekonomiska aspekter inom hållbarhet omvärldsbevakar Ryds Bilglas ständigt för att följa eventuella ändringar i lagstiftning och regelverk samt kring just normerna för hållbarhet. För att vara i framkant i dessa frågor rådfrågas extern expertkunskap vid behov.

Två gånger om året träffas ledningsgruppen för att diskutera hur Ryds Bilglas kan arbeta för att bli ett mer hållbart företag och hur bolaget kan minimera de identifierade hållbarhetsriskerna. Det är även i dessa möten som målsättningar följs upp och eventuella handlingsplaner sätts upp kring de väsentliga hållbarhetsområdena.



**HÅLLBARHET
PÅ RYDS BILGLAS**

VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

Det finns ett antal olika aktörer som har olika förväntningar och krav på Ryds Bilglas. Det är i dialog med dessa intressenter som Ryds Bilglas kan förbättra och utveckla hållbarhetsarbetet. Det är genom materialitetsanalysen Ryds Bilglas har kommit fram till vilka hållbarhetsområden som är mest aktuella. Analysen är framtagen av ledningsgruppen.

METOD OCH TILLVÄGAGÅNGSÄTT

På Ryds Bilglas förs kontinuerligt en dialog med de olika intressenterna. Detta sker genom allt ifrån vardagliga samtal med personal, planerade och bokade möten med försäkringsbolag och daglig telefonkontakt med kunder. Varje år genomförs även en medarbetarundersökning med personalen där de får chans att uttrycka vad som är viktigt för dem.

Ryds Bilglas har valt att ledningen för verksamheten bestående av VD, ekonomichef, IT-chef, HR-chef, försäljningschef, marknadschef, inköpschef samt operativ chef ansvarar för arbetet med hållbarhet. Det var ledningsgruppen som under 2016 genomförde en intressentanalys där relevanta intressenter identifierades och dokumenterades. De krav och viktiga hållbarhetsaspekter som intressenterna hade på Ryds Bilglas definierades. Totalt har ledningsgruppen identifierat fem intressenter som påverkar eller har ett intresse av verksamheten. Intressentanalysen genomfördes genom en workshop.



INTRESSENTGRUPP

DIALOGFORM

HÅLLBARHETSOMRÅDEN

VÅRA MEDARBETARE

Medarbetarna är vår största tillgång i bolaget och de som möter våra slutkunder varje dag och hjälper dem med deras behov. För att vi ska behålla och öka möjligheterna för fler potentiella kandidater samt att de ska kunna utföra sitt arbete på bästa möjliga vis blir det en viktig intressentgrupp.

Har genomförts genom medarbetarundersökningen 2019-11-18 (totalt antal besvarade 311) samt medarbetarsamtal.

- Säkerhet för medarbetare
- Jämlikhet
- Attraktiv arbetsgivare
- Utveckling av medarbetare
- Mänskliga rättigheter
- Öppenhet och ärlighet i kommunikationer
- Kundnöjdhet
- Leverantörernas miljöpåverkan

SLUTKUNDER

Slutkunderna är den person som hämtar bilen efter utfört arbete. Det är de som möter vår verkstadspersonal direkt. Ryds Bilglas slutkunder består delvis av privatpersoner samt att det även finns företagskunder i form av leasingföretag, bilfirmor och liknande. Våra kunder är de som köper våra tjänster varför deras åsikter är en viktig intressentgrupp.

Har genomförts genom kundenkäter, i direkt dialog i möten, samt i den direkta kontakten.

- Kvalitet på produkter
- Användande av förnyelsebar alt icke förnyelsebart material
- Utsläpp till luft
- Leverantörernas miljöpåverkan
- Säkerhet för kunder
- Öppenhet och ärlighet i kommunikationer

STORKUNDER (försäkringsbolag)

Detta är våra större avtalskunder. Våra kunder är de som köper våra tjänster varför deras åsikter är en viktig intressentgrupp. Storkunderna ställer flera höga krav på oss gällande hållbarhetsaspekter.

Har genomförts genom årlig kundenkät samt i löpande uppföljningsmöten och den löpande dialogen.

- Kundnöjdhet
- Kvalitet på produkter
- Säkerhet för medarbetare
- Utsläpp till luft
- Antikorruption
- Öppenhet och ärlighet i kommunikationer
- Användande av förnyelsebar alt icke förnyelsebart material
- Samhällsengagemang

STYRELSE/ÄGARE

Styrelsen är överordnat intresserade av Ryds Bilglas resultat och hur vi bedriver verksamheten. Den är även beslutsfattande för eventuella investeringar och är därmed en viktig intressentgrupp.

Har genomförts genom regelbundna styrelsemöten.

- Finansiellt resultat
- Kundnöjdhet
- Säkerhet för medarbetare
- Utveckling av medarbetare
- Attraktiv arbetsgivare
- Kvalitet på produkter
- Utsläpp till luft
- Användande av förnyelsebar alt icke-förnyelsebar material
- Antikorruption
- Samhällsengagemang
- Mänskliga rättigheter

LEVERANTÖRER

Ryds Bilglas primära leverantörer består av återförsäljare av fordonsglas samt kemikalier. De blir en viktig intressentgrupp eftersom de ingår i vår hållbara värdekedja.

Uppföljningsmöten och den direkta dagliga dialogen. Även vid och leverantörsförhandlingar.

- Kvalitet på produkter
- Avfall och farligt avfall
- Användande av förnyelsebar alt icke förnyelsebart material
- Utsläpp till luft

VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

PRIORITERADE HÅLLBARHETSOMRÅDEN FÖR LEDNING

- Säkerhet för medarbetare
- Avfall och farligt avfall
- Kundnöjdhet
- Utsläpp till luft
- Jämlikhet
- Attraktiv arbetsgivare
- Leverantörernas miljöpåverkan
- Utveckling av medarbetare
- Mänskliga rättigheter
- Kvalitet på produkter
- Finansiellt resultat
- Användande av förnyelsebar alt icke förnyelsebart material



HÅLLBARHETSRISKER

Ryds Bilglas ledningsgrupp har identifierat ett antal risker vid bedrivandet verksamheten.
Det finns både risker kopplade direkt till den egna verksamheten men även identifierade risker hos leverantörerna.

RISK	RISKBESKRIVNING	POTENTIELL NEGATIV PÅVERKAN	GENOMFÖRDA/PÅGÅENDE ÅTGÄRDER	PLANERADE ÅTGÄRDER
Hälsa och säkerhet	Bristande säkerhet kan leda till skador, arbetssjukdomar eller i värsta fall dödsfall.	Skador, sjukdomar eller dödsfall på arbetsplatsen	Riskbedömningar, säkerhetsutrustning, utbildningar, avvikelshanterings-system för att upptäcka eventuella brister i arbetsmiljön, skyddskommitté, OHSAS 18001, avgångsintervjuer	Inkludera skyddsronder och medarbetarsamtal i avvikelssystemet för mer systematiskt uppföljning, utbildning, riskbedömningar,
Mänskliga rättigheter	Diskriminering och segregering av medarbetare (externt och internt). Brott mot nationell och internationell lagstiftning.	Legala konsekvenser, negativ inverkan på medarbetarnas fysiska, psykiska och psykosociala hälsa, försämrat rykte internt som externt	Visselblåsarsystem, utbildning och information för ökad medvetenhet, frågor i medarbetarundersökning och medarbetarsamtalet	Utveckla visselblåsarsystemet, skapa granskningsprocess av befintliga och nya leverantörer, interna utbildningar
Miljö	Onödig användning av energi och råvaror. Risk för miljöförstöring. Brott mot lagstiftning. Det är idag en ökad medvetenhet och fokus bland allmänheten om klimatförändringarna och företagets hållbarhetsansvar.	Ökade kostnader, negativ påverkan på miljö, försämrat rykte internt och externt. Minskad tillgång på råvaror på sikt	Beteendeförändringar, inköpsstyrning, ISO-14001, miljömål för att reducera användning av råvaror och minska utsläpp, Uppförandekod	Översyn av vagnparkspolicy och vagnpark, alla el-avtal där vi har egen mätare tecknas med förnyelsebar el, revidera Uppförandekod
Leverantörens påverkan	Leverantörer och dess underentreprenörer som inte respekterar Ryds bilglas uppförandekod	Andra rättigheter och sämre arbetsmiljö för leverantörernas och dess underleverantörers anställda. Hög klimatpåverkan från leverantörer och dess underleverantörer. Försämrat rykte för Ryds Bilglas.	Dialog kring hållbarhet för att skapa medvetenhet. Uppförandekod	Skapa granskningsprocess av befintliga och nya leverantörer, revidera Uppförandekoden
Korruption	Inte ta emot (eller ge) gåvor eller andra förmåner i sin tjänsteutövning Och att på så vis för egen vinning utnyttja relationer. Ingen acceptans för mutor, illojal konkurrens, intressekonflikter, bedrägerier eller förskingring. Varken för intern personal, kunder eller leverantörer.	Legala konsekvenser. Försämrat rykte internt och externt och svagare finansiell ställning.	Visselblåsarsystem, utbildning för att öka medvetenhet, inköpsstyrningen, Uppförandekod	Utveckla visselblåsarsystemet. Skapa granskningsprocess av befintliga och nya leverantörer, revidera uppförandekod

HÅLLBARHETSMÅL

HÅLLBARHETSMÅLSOMRÅDEN

HÅLLBARHETSMÅL

Kvalitet på produkt

- Mål definieras 2020.

Kundnöjdhet

- NPS storkund = 100
- NPS slutkund > 84
- Bibehållna storkunder 100 %

Utsläpp till luft

- Egna elavtal ska inte generera några CO₂-utsläpp
- Reparationsgrad över 42 %
- Verksamhetsbilarna ska ha drivmedelsförbrukning under 5 l/100km och Utsläpp under 115 CO₂g/km

Säkerhet för medarbetare

- Nollvision kring arbetsrelaterad sjukfrånvaro eller dödsfall
- Nollvision kring antalet fall av diskriminering
- Sjukfrånvaro < 3 %

Jämlikhet och rättvisa arbetsförhållanden

- >10 % kvinnlig verkstadspersonal
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Utveckling av medarbetare

- Mål definieras 2020

Attraktiv arbetsgivare

- eNPS > 50
- Personalomsättning < 14 %

KUNDNÖJDHET OCH KVALITET PÅ PRODUKT

Merparten av Ryds Bilglas affärer är avtalade upphandlingar och hanteras via försäkringsärenden. I dagsläget har Ryds Bilglas avtal med samtliga försäkringsbolag och större samarbeten sträcker sig även över gränserna i nordiska avtal. Dessa samarbeten är långsiktiga och bygger ofta på att utföra kostnads- och miljöeffektiva glasreparationer samt upprätthålla god servicegrad och hög kundnöjdhet hos både försäkringsgivare och försäkringstagare.

Försäkringsbolagen är därför den viktigaste kundgruppen och ett avtal krävs för att få utföra arbeten åt dem. Ryds Bilglas har en nära dialog med kunder och anpassar sig ständigt efter de kundkrav som finns.

Idag har Ryds Bilglas samarbeten med samtliga försäkringsbolag i Sverige vilket är en styrka mot slutkonsument. Fokus ligger på att hela tiden utveckla dessa samarbeten för att få förtroende att utföra ytterligare volymer av deras glasskador. Under rapporteringsperioden bibehålls samtliga storkunds-avtal. Andelen bibehållna storkunder har Ryds Bilglas som målsättning att fortsatt hålla på 100 % vilket uppnåddes under 2018.

SLUTKUNDEN

är den person som hämtar bilen efter färdigställt arbete. Dessa erbjuds svara på en kundnöjdhetsmätning (NPS) direkt i verkstaden. Slutkunderna kan vara förare av både privata bilar samt företags- och leasingbilar.

STORKUNDERNA

är våra större avtalskunder. Vi genomför kundnöjdhetsmätningen (NPS) genom en enkät som skickas Ryds Bilglas avtalskontakter - ofta inköpare och skadechefer. Detta är Ryds Bilglas större avtalskunder som kan vara försäkringsbolag, leasingbolag och hyrbilsfirmor.

Ryds Bilglas vänder sig till alla fordonsägare, stora som små. Förutom försäkringsbolagen finns andra typer av större kunder såsom hyrbilsföretag, leasing-/vagnparksbolag samt andra företag med olika typer av fordon. Utvecklingen av dessa samarbeten sker både centralt och lokalt.

Kundnöjdhet kontrolleras via Ryds Bilglas certifierade kvalitetsledningssystem. Resultatet från kundnöjdhets-mätningen (NPS)⁴ under 2018 visas i nedanstående tabell.

Ryds Bilglas målsättning är att NPS mot storkunder ska vara 100 % medan den ska vara 84 % mot slutkund. Båda mätetalen nås vilket Ryds Bilglas är stolta över¹.

UTFALL 2018

Slutkund	91
Storkund	100

REKLAMATIONER

För att säkra kvalitet på produkterna finns behov att mer systematiskt följa upp reklamationer.

Under 2019 har Ryds Bilglas infört ett nytt system där medarbetare digitalt ska registrera alla reklamationer.

Under 2018 fanns inget sådant system på plats varför det inte kan presenteras några sådana siffror i denna hållbarhetsredovisning.

**BIBEHÅLLNA
STORKUNDER
100%**

PERSONAL & ARBETSMILJÖ

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Personalen är Ryds Bilglas största tillgång i verksamheten. Organisationen behöver engagerade och nöjda medarbetare för att fortsätta utföra sitt arbete på bästa möjliga vis. Allt fler människor vill arbeta på en arbetsplats med starka värderingar och där möjlighet att göra skillnad och utvecklas finns. Dessa förväntningar är något Ryds Bilglas uppmärksammat och vill möta.

Årligen kommer Ryds Bilglas följa upp personalens medarbetarnöjdhet och lojalitet gentemot bolaget. Medarbetarnöjdheten är en indikator på upplevelsen av Ryds Bilglas som arbetsgivare. Detta görs med måttet eNPS (employee net promoter score)⁵ som ger ett mått på hur lojala våra medarbetare är. Frågan ställdes för första gången i medarbetarundersökningen 2018 för den svenska personalen. Under 2019 kommer frågan även vara inkluderad i Norges medarbetarundersökning.

Ryds Bilglas mål är att som lägst ha 50 % av personalen som svarar 9 eller 10 på eNPS-frågan. Målet är uppsatt efter benchmark där 10 000 yrkesverksamma från olika branscher besvarat frågan och där resultatet blev att 36 % svarade 9 eller 10.

Ryds Bilglas är stolta över att 51,9 procent av deltagarna i Sveriges medarbetarundersökning skulle rekommendera oss som arbetsgivare och har svarat en 9 eller 10 på frågan. Vi hoppas att siffran kommer öka från år till år.





NYANSTÄLLDA OCH PERSONALOMSÄTTNING

Personalomsättningen kan ge en indikator på hur attraktiv Ryds Bilglas som arbetsgivare är. Är det många som slutar är det viktigt att orsaken följs upp. Det blir även intressant att mäta Ryds Bilglas expansion, det vill säga med hur stor andel personalstyrkan utökad under året.

Data är insamlad på de medarbetare som är tillsvidare- eller provanställda eftersom det är den del av personalstyrkan som är tänkt att stanna i bolaget. Personer med en tidsbegränsad anställning ska av olika skäl sluta ett bestämt datum varför de inte är intressanta att ta med i denna beräkning. Ryds Bilglas har ett utökat antal tidsbegränsat anställda under perioden mars till augusti på grund av det ökade produktionsbehovet som uppstår under denna period.

Ryds Bilglas målsättning är en personalomsättning på maximalt 14 %. Detta mål nås i Sverige men inte Norge. Ryds Bilglas arbetar med att öka sitt arbetsgivarvarumärke internt och externt och på så vis minska personalomsättningen ytterligare. Som ett led i arbetet mot att arbetsgivarvarumärket kommer Ryds Bilglas mäta eNPS första gången i Norges medarbetarundersökning 2019 för att få en indikation på nuläget och vad personalen upplever som viktigt att Ryds Bilglas prioriterar för att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Expansionsandelen är resultatet av Ryds Bilglas tillväxt och då främst efter förvärvet av Steinspruten i Norge.

2018 års medarbetarundersökning visade att personalen önskar att Ryds Bilglas arbetar mer med deras kompetensutveckling och karriärmöjligheter men framförallt den fysiska arbetsmiljön. Ryds Bilglas har skapat åtgärdsplaner för utökade insatser inom dessa områden. Detta tror Ryds Bilglas genererar en ökad medarbetarnöjdhet. I början av 2018 tillsatte Ryds Bilglas en HR-funktion vars arbete kommer vara att se över hur bolaget kan förbättra arbetsgivarvarumärket ytterligare. Ett led var just att börja mäta medarbetarnöjdheten för första gången 2018.

Under året tog ledningen beslut att påbörja avgångsintervjuer och detta arbete påbörjades 2019-01-01. Detta har hittills genererat för få indikationer på hur Ryds Bilglas kan bli ännu mer attraktiv som arbetsgivare för att ta upp här.

Totalt antal nyanställda och slutade och slutade uppdelade på kön och ålderskategorier⁷.

SVERIGE					NORGE				
	Head count	<30 år	30-49 år	> 50 år	Head count	<30 år	30-49 år	> 50 år	
Nyanställda	86	58	24	4	62	16	31	15	
Kvinnor	11	9	2	0	5	3	2	0	
Män	75	49	22	4	57	13	29	15	
Slutat	46	18	26	2	26	12	12	2	
Kvinnor	4	2	2	0	0	0	0	0	
Män	42	16	24	2	26	12	12	2	
Nyanställda (%)	Sverige	Norge	Personalomsättning (%)		Sverige	Norge	Expansion (%)	Sverige	Norge
Kvinnor	25,6	160,0	Kvinnor		9,3	0	Kvinnor	16,3	160,0
Män	24,0	110,0	Män		13,5	53,1	Män	10,6	63,3
Totalt	24,2	119,2	Totalt		12,3	50,0	Totalt	11,3	69,2

RYDS BILGLAS VÄRDERINGAR

PROFESSIONALISM

Vi är proffs på det vi gör. Och vi har stolthet i vårt arbete och våra åtaganden.

EFFEKTIVITET

Vi arbetar smart och målmedvetet. Utan att slösa på vare sig tid eller resurser.

MILJÖOMTANKE

Finns det gröna val så tar vi dem.

KVALITET

Vi lämnar inget åt slumpen. Det handlar om kvalitet.

UTBILDNING OCH UTVECKLING

Dagens bilar är väsentligt mer utvecklade än tidigare och rutorna blir allt mer komplicerade. Utvecklingen för fordon och fordonsglas ökar i en enorm takt och det innebär att Ryds Bilglas personal behöver följa med i den utvecklingstakten. Det ställs höga krav på tekniskt kunnande och framförallt att personalen snabbt kan anpassas till förändringarna.

För att möta detta behov ska Ryds Bilglas under 2019 ta fram en ny kompetensutvecklingsplan. I och med den ständiga utvecklingen av bilrutan och den expansionstakt organisationen har finns ett behov av att säkerhetsställa att det finns den kompetens som krävs för att ge det professionella bemötande och expertutförda bilglasbytet som kunderna förväntar sig. Dessutom hanterar verkstadspersonalen kemikalier som både ställer krav på rätt hantering och kunskap om de risker som finns med arbetet, både hälso- men även miljörisker. Många utbildningar och andra kompetensutvecklande aktiviteter finns på plats redan idag men det finns en önskan att ligga i framkant och därav kommer Ryds Bilglas satsa ytterligare kompetensutvecklingen.

Kompetensutvecklingsplanen kommer testas och utvärderas i Sverige och kommer i ett senare skede införas i övriga nordiska länder.

Ambitionen är att bli den mest attraktiva arbetsgivaren i branschen. Ryds Bilglas har stora utmaningar med att hitta klarutbildade bilglastechniker och därmed blir detta arbeta extra viktigt. Utöver detta växer och förvärvar Ryds Bilglas löpande nya verkstäder. Detta medför till ett utökat behov av rekrytering av människor som har den kompetens som krävs alternativt ha ett anpassat kompetensutvecklingsprogram.

För att ytterligare hantera detta kompetensgap har Ryds Bilglas tillsammans med branschorganisationen utvecklat ett lärlingsprogram för de som vill bli utbildade Bilglastechniker. Möjligheten att gå ett lärlingsprogram med inriktning Bilglastechniker finns inte idag i Norge.

Utöver lärlingsutbildningen erbjuds medarbetarna olika möjligheter till utveckling idag. Den största delen av lärande sker när en medarbetare utför sina arbetsuppgifter och tillåts lösa egna utmaningar som uppstår. Det finns även interna och externa utbildningar som på olika vis ska stärka en medarbetares kompetens.

Bland annat har Ryds Bilglas tagit fram en egen kalibreringsutbildning. Idag behöver allt fler bilar kalibreras efter vindrutebyten och därmed är det viktigt att vår personal känner sig kompetenta inom det delmomentet. Alla nyanställda medarbetare går även en introduktionskurs för att lära sig mer om Ryds Bilglas som företag och de olika funktioner som finns. Utbildningen består av en heldag på Huvudkontoret i Stockholm och en heldag i Västerås där vår kundtjänst är belägen. Medarbetarna får chans att direkt ställa frågor till ledningsgruppen och även möjlighet att utbyta tankar och idéer med dem samt andra kollegor. Alla nyanställda får i samband med introduktionskursen även en utbildning i sälj och kundbemötande. I övrigt genomför all verkstadspersonal utbildning i hårdplast för att ge kunskap i hantering av produkter som innehåller det. Även en förståelse för vilka risker som finns med arbetet och vilka säkerhetsrutiner och säkerhetsutrustning som finns. Det ska finnas beredskap och rutiner för olika situationer som kan uppstå. Därför utbildas alla medarbetare även i första hjälpen och brandskydd vart fjärde år. Arbetsgivarorganisationen tillhandhåller en grundutbildning i bilglas. Första dagen är teoretisk och innehåller information om limmets och glaset materialegenskaper samt de risker som arbetet kan medföra. Under den andra dagen får man praktiskt träna på demontering och montering av bilrutor.

I samband med framtagningen av den nya kompetensutvecklingsplanen kommer Ryds Bilglas identifiera nyckeltal och mål som kommer presenteras till nästa års hållbarhetsredovisning.

SÄKERHET FÖR MEDARBETARE

Ryds Bilglas anser att alla människor har rätt till en trygg och säker arbetsplats och arbetar därmed aktivt för att säkerhetsställa en god arbetsmiljö, såväl fysisk, psykisk och psykosocial. Ryds Bilglas har en nollvision mot arbetsrelaterad sjukfrånvaro eller dödsfall.

Ryds Bilglas har ett ledningssystem för arbetsmiljö som är certifierad enligt OH-SAS 18001. Att arbeta förebyggande är en naturlig del i allt arbete som utförs. Inkomna anmälningar av tillbud och olyckor mäts via ett system som kallas RALF. Systemet RALF är ett rapporteringssystem som alla egen anställda medarbetare har tillgång till. Ryds Bilglas behöver dock göra ett arbete med att öka användningen av systemet eftersom det inte med säkerhet kan sägas att alla arbets-skador och tillbud rapporteras idag. Det finns exempelvis inga anmälda fall av psykosocial karaktär och detta tror bolaget inte stämmer även om bolaget hoppas att det är fallet. I RALF återfinns 25 rapporterade olyckor och 2 tillbud under hela 2018. 13 fall av olyckorna är skärskador varför rutiner och verktyg har setts över. Vidare har det konstaterats att en del medarbetare behövt stärka sin kunskap kring hanteringen av utskärningsverktyg och i en del fall har det saknat skyddsutrustning som är ett krav.

Det har påbörjats ett arbete med att uppdatera RALF och det kommer vara på plats under 2019. Samma år ska systemet implementeras på nytt genom olika utbildningsinsatser både i systemanvändning samt kring arbetsmiljö.

För att säkerhetsställa att eventuella fall av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling anmäls och hanteras korrekt ska detta inkluderas som en separat flik i systemet som uppdateras 2019. Idag kan medarbetarna även rapportera eventuella fall genom att kontakta HR-avdelningen vilket tydligt framgår i personalhandboken i kapitlet "visselblåarsystem". För att säkra anonymitet kommer vi se över möjligheten att kunna rapportera anonymt.

Rutiner för hantering av allt ovannämnda och hur man ska agera finns i vår personalhandbok. Alla Ryds Bilglas chefer deltog i en arbetsmiljöutbildning med fokus på kränkande särbehandling och diskriminering eftersom de upplevde behovet av en större förståelse kring det området.

I personalhandboken återfinns även vår arbetsmiljöpolicy där det tydligt framgår att Ryds Bilglas inte accepterar någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Arbetsmiljöpolicyen har även publicerats som ett inlägg på intranätet (2018-09-26). Vid nyanställning är det även en punkt på introduktionschecklistan att läsa igenom personalhandboken och alla policyer och rutiner. Det är viktigt att alla medarbetare har förstått och läst detta.

Arbetet i verkstaden är fysiskt krävande. För att underlätta arbetet och minska de tyngre lyften finns idag lyftanordningar. Detta är ett hjälpmedel vid hanteringen av rutor. När lyftanordningen inte används är vi alltid minst två vid lyft av vindrutor. Men även om hjälpmedel finns är det viktigt att personal arbetar på rätt vis med de verktyg som finns. Ergonomer från företagshälsovården har tillsammans med Ryds Bilglas riskbedömt verksamheten återkommit med rekommendationer för bättre ergonomi i arbetet. Resultatet av detta bearbetas nu till en webbutbildning i Ergonomi som ska vara på plats under 2019. Ryds Bilglas fortsätter med löpande riskbedömningar för att täcka alla arbetsområden.



I medarbetarundersökning 2018 framkom att många medarbetare ansåg att limspruta (verktyg för att limma rutor) var otymplig och onödigt belastande. Efter riskbedömning och diskussioner valde Ryds Bilglas införskaffa en mindre limpistol till alla verkstäder. Den mindre limpistolen visade i riskbedömningen på förbättrade möjligheter till ergonomiska arbetsställningar.

Ryds Bilglas arbetar för att behålla en god hälsa hos alla medarbetare. I årets undersökning upplevde även personalen att den fysiska arbetsmiljön är en av de viktigaste frågorna och därmed blir det en av den viktigaste frågan för Ryds Bilglas. Därför är det viktigt att mäta arbetsrelaterad frånvaro.

Ryds Bilglas har en nollvision mot arbetsrelaterade sjukfrånvaro eller dödsfall. Idag samlas information arbetsrelaterad sjukfrånvaro in genom RALF men även vid sjukanmälan. Sjukanmälan görs alltid hos företagshälsovården och där blir medarbetaren tillfrågad om sjukfrånvaron är arbetsrelaterad eller ej. Att besvara den frågan är valfritt. Detta innebär att den eventuella arbetsrelaterade sjukfrånvaron som registreras hos företagshälsovården inte är konstaterad av läkare men underlaget används vid uppföljning.

För att kunna följa vår målsättning som är nollvision kring arbetsrelaterad sjukfrånvaro väljer vi att utgå från de siffror som är registrerade hos företagshälsovården⁸.



Skälet är att fler arbetsrelaterade sjukfrånvarotillfällen är registrerad där jämfört med i RALF. Av sekretesskäl kan vi inte ange kön eller ålder utan endast antalet tillfällen som en medarbetare uppgett att sjukfrånvaron är arbetsrelaterad⁶. Tabell för antalet arbetsrelaterade sjukfrånvarotillfällen finns nedan.

Det är både fysiska och psykosociala orsaker till den arbetsrelaterade sjukfrånvaron som presenteras i tabellen. För att nå nollvisionen och även målet på under 3 % total sjukfrånvaro fortsätter Ryds Bilglas arbetet med att tidigt följa upp tecken på ohälsa. Under 2018 upprättades en ny rehabiliteringsprocess som ska underlätta cheferna och medarbetarna i deras eventuella rehabilitering. Bland annat infördes något som Ryds Bilglas kallar "omtänkessamtal" som en del av rehabiliteringsprocessen. Detta samtal ska ske vid tecken på ohälsa eller vid upprepad korttidsfrånvaro för att förebygga eventuell sjukfrånvaro.

Ryds Bilglas fortsätter även arbete med att se över den fysiska arbetsmiljön tillsammans med företagshälsovården för att se om det finns arbetsmetoder eller hjälpmedel som kan göra arbetsplatsen ännu mer ergonomisk. Ett exempel var införandet av en mindre och mer ergonomisk limpistol efter önskemål från medarbetare och efter riskbedömningar.

	Sjukfrånvaro % ⁹		
	Totalt	Man	Kvinna
Sverige	3,47	3,1	6,2
Norge	4,90	4,90	0

Utöver det som redan nämnts ser vi över Ryds Bilglas fysiska, psykiska och psykosociala arbetsmiljö genom en årlig medarbetarundersökning, medarbetarsamtal och skyddsronder. Det är viktigt att alla medarbetare deltar i undersökningen, sitt medarbetarsamtal och att skyddsronden görs på alla arbetsplatser löpande. I den uppdaterade versionen av RALF kommer det även läggas in skyddsronder och medarbetarsamtal för att få en ännu bättre översyn på detta.

OM VISSSELBLÅSARSYSTEMET

Utöver RALF finns möjligheten för en medarbetare att direkt kontakta HR-avdelningen. Information om visselblåsarsystemet finns i personalhandboken. Visselblåsning är aktuell vid följande scenarion:

- Brottsligt agerande med fängelse i straffskalan
- Diskriminering, mobbning, trakasserier
- Korruption
- Skador eller risk för skador på miljön

Antalet sjukfrånvarotillfällen	Arbetsrelaterade 10
Antalet dödsfall	Arbetsrelaterade 0

JÄMLIKHET OCH LIKA MÖJLIGHETER

Ryds Bilglas arbetar aktivt för en arbetsplats där alla behandlas lika, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi är övertygade om att en arbetsplats med lika möjligheter för alla ökar Ryds Bilglas möjligheter till framgång. Genom att arbeta aktivt med jämlikhet säkerställer vi i högre grad att alla tillgängliga mänskliga resurser i samhället tas tillvara, vilket skapar affärsnytta för oss men även för samhället i stort.

Ryds Bilglas har en Mångfalds- och jämställdhetspolicy. Det ingår i introduktionen för alla nyanställda att läsa igenom policys och rutiner. HR ansvarar för uppdatering och den övergripande implanteringen av policyn. För oss är det viktigt att personalen vet hur Ryds Bilglas arbetar för att främja mångfald och lika möjligheter. Policyn innehåller beskrivningar om att Ryds Bilglas arbetar för en arbetsplats som är anpassad för allas förutsättningar, att förena arbete med föräldraskap, förhindra och förebygga trakasserier och sexuella trakasserier, att alla ska få lika lön och villkor för lika prestation och att alla ska beredas samma möjlighet till utbildning och utveckling. Policyn beskriver också arbetet mot en jämnare könsfördelning.

För att säkra detta har Ryds Bilglas författat ett jämställdhetsarbete som årligen följs upp på ledningens genomgång. Där återfinns handlingsplaner för hur Ryds Bilglas arbetar med att säkra policyns innehåll. HR-chefen är ytterst ansvarig för att handlingsplanen följs.

En av handlingsplanerna under 2018 var att öka medvetenheten hos chefer i frågor kring arbetsmiljö och kring kränkande särbehandling och diskriminering. Ett hinder för jämställdhet i arbetslivet kan vara attityder och föreställningar som kan hindra oss från att rekrytera medarbetare som inte uppfyller dessa föreställningar. Detta gjordes genom att tillsätta en arbetsmiljöutbildning med fokus på de områdena. Vidare tillkom ett separat avsnitt om kränkande särbehandling och diskriminering i personalhandboken för att öka medvetenheten bland övrig personal. Där återfinns information samt en rutin vid misstanke om att det sker eller kommer ske kränkande särbehandling. En medarbetare har även möjlighet att internt kontakta HR-avdelningen genom vårt visselblåsarsystem vid misstanke om diskriminering eller kränkande särbehandling. Vid en eventuell inkommen anmälning utreds och dokumenteras alla ärenden. Under 2018 inkom ingen anmälning.

Ryds Bilglas är ett växande bolag och behovet av att behålla och att snabbt kunna rekrytera rätt kompetens är en viktig fråga för oss. Ett av Ryds Bilglas mål är att öka antalet kvinnliga bilglastechniker för att få en jämnare könsfördelning i verkstäderna.

Under 2018 arbetade 44,14 kvinnor i Sverige varav 17,8 av dessa arbetar i verkstäderna (motsvarar 5,48 procent kvinnlig verkstadspersonal). I Norge finns ännu ingen kvinnlig anställd verkstadspersonal. Målet är en ökning till 10 % kvinnlig verkstadspersonal. Det finns fler skäl till varför Ryds Bilglas vill öka andelen kvinnliga bilglastechniker. Flera internrekryteringar till chefsbefattningar sker internt och vi arbetar för en mer jämn könsfördelning bland chefspositionerna. Diversifierade arbetsgrupper har visats generera affärsnytta genom bra arbetsklimate och samarbete och där möjligheter till andra kompetenser och idéer tillkommer. Därmed finns ett starkt behov av mer homogena arbetsgrupper på Ryds Bilglas och där även bland våra chefspositioner. Det finns vidare ett starkt behov av att utöka antalet potentiella kandidater och därmed arbeta för att attrahera individer som är i minoritet hos oss idag – som kvinnliga kandidater.



Antalet bekräftade fall
av diskriminering = 0

För att öka mångfalden i bolaget behöver vi synliggöra yrket för grupper som är i minoritet hos oss idag. I större utsträckning kommer Ryds Bilglas samarbeta med skolor och delta på rekryteringsmässor. Fokus kommer vara på de utbildningsinriktningar där vi kan nå fler kandidater som är i minoritet hos oss idag. Vi arbetar även med kvinnliga medarbetare i vår marknadsföring för att attrahera kvinnliga kandidater till oss. Under 2018 tecknande vi ett centralt avtal med ett bemannings- och rekryteringsbolag för Sveriges verkstadspersonal. Detta bolag ska stötta oss med försörjningen av personal och med mångfaldsarbetet. Leverantören av bemannings- och rekryteringstjänster blev bland annat utvald eftersom de har en rekryteringsprocess som minskar risker för att diskriminering uppstår. Deras rekryterare har mångårig erfarenhet och hög kunskap om den kompetensbaserade rekryteringsmetodiken som är en metodik som minskar risken för att välja kandidater baserad på magkänsla. Personalen hos leverantören utbildas löpande i mångfalds- och jämställdhetsarbetet vilket främjar insatser som förebygger och motverkar att diskriminering och utestängning uppstår. Redan innan kandidaterna blir kallade på intervju får de genomföra screeningtester som mäter personlighet och kapacitet.

Testerna kan skilja sig beroende på vilken tjänst de söker, men samtliga kandidater som söker samma tjänst gör precis samma test. Detta för att det första urvalet ska utgöras på rätt grunder och endast baseras på kandidatens kompetens. Inför telefonintervjun och den personliga intervjun utformas en intervjumall som ligger till grund för varje intervju där alla kandidater får svara på samma frågor. Även vid referenstagning följer deras rekryterare en utformad mall så att referenserna besvarar samma frågor om kandidaterna. Tillsammans med Ryds Bilglas HR-avdelning formulerades även våra ansökningsannonser om för att möjligen attrahera andra kandidater än tidigare. Som vi tidigare beskrivit ser vi också löpande över om verktyg eller hjälpmedel kan underlätta arbetet (riskbedömningar med företagshälsovården) och på så vis anpassas till allas förutsättningar. Dessa är ett urval av våra handlingsplaner som återfinns i jämställdhetsarbetet och som då uppdateras löpande av HR men årligen på ledningens genomgång.

Mångfald inom styrelse, ledning och bland anställda (FTE)¹⁰

	Man		Kvinna		<30 år		30-49 år		>50 år	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
Lärling	35,77	0,00	3,40	0,00	33,73	0,00	4,46	0,00	0,97	0,00
BT/KM	182,95	43,00	12,55	0,00	86,71	13,00	84,58	24,00	24,23	6,00
Platschef	88,53	27,00	1,86	0,00	22,73	2,00	54,72	14,00	12,93	11,00
Kundtjänst	3,25	0,00	12,85	4,00	12,64	2,00	3,46	2,00	0,00	0,00
Chef	5,76	2,00	1,99	2,00	0,00	0,00	5,87	0,00	1,88	2,00
Administration	9,49	8,00	10,69	4,00	8,67	2,00	8,38	7,00	3,14	3,00

S = Sverige, N= Norge,
BT = Bilglastechniker, KM = Kundmottagare

	Man	Kvinna	<30 år	30-49 år	>50 år
Ledningsgrupp	7,74	0,00	0,00	3,17	4,56
Styrelse	4,00	1,00	0,00	3,00	2,00

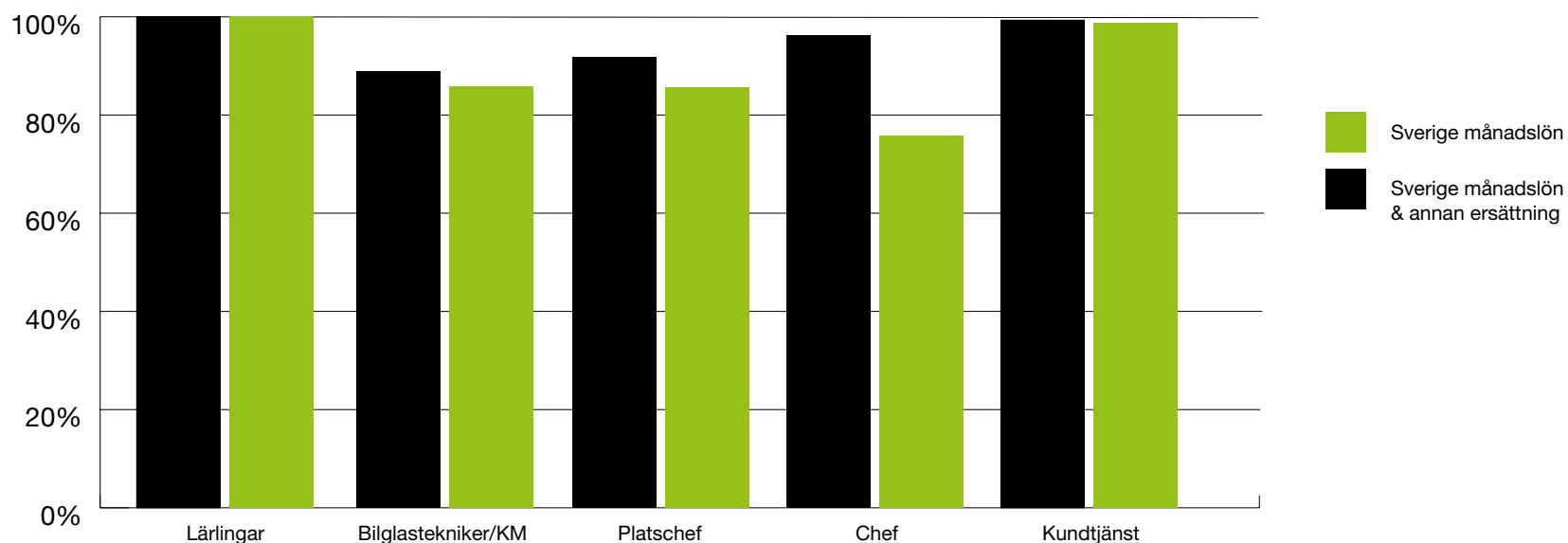
LIKA LÖN FÖR LIKA ELLER LIKVÄRDIGT ARBETE

Vi har ett mål att våra medarbetare ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Detta mål går i linje med att arbeta för lika möjligheter bland män och kvinnor. I nedan tabell presenteras förhållandet i grundlön och ersättning mellan män och kvinnor. Vi kan inte jämföra löner i de grupper där det saknas representanter av de andra könet. Den gröna linjen indikerar nivån för identiska löner mellan könen. Ju längre avstånd från den gröna linjen, desto större är lönegapet. Tabellen visar kvinnans lön i förhållande till mannens inom respektive område.

Ryds Bilglas utformar årligen en lönekartläggning. Arbetet syftar till att kartlägga och analysera eventuella löneskillnader inom lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Det är HR-chef som är ytterst ansvarig för att genomföra lönekartläggningen. I ovanstående tabell har vi inte tagit hänsyn till anställningstid eller tidigare erfarenheter. Vi redovisar vidare endast de yrkesbefattningar där det är tydligt att medarbetarna innehar samma arbetsuppgifter.

Det är svårt att kategorisera och jämföra administrativa tjänster/stabsfunktioner som HR, Lön, Inköp, IT, Försäljning och Marknad. Först skulle det vara svårt att bibehålla en anonymitet eftersom stabsfunktionerna innehar färre än tre anställda på varje område. För det andra är det utmanande att kartlägga eventuella löneskillnader mellan dessa stabsfunktioner eftersom arbetsuppgifterna är skilda med olika krav samt stöd. För att bibehålla en anonymitet redovisas inte förhållandet i grundlön och ersättning mellan män och kvinnor i grupper som är färre än 10 personer.

Förhållande i grundlön och ersättning mellan män och kvinnor ¹¹



**MILJÖ
PÅ RYDS BILGLAS**

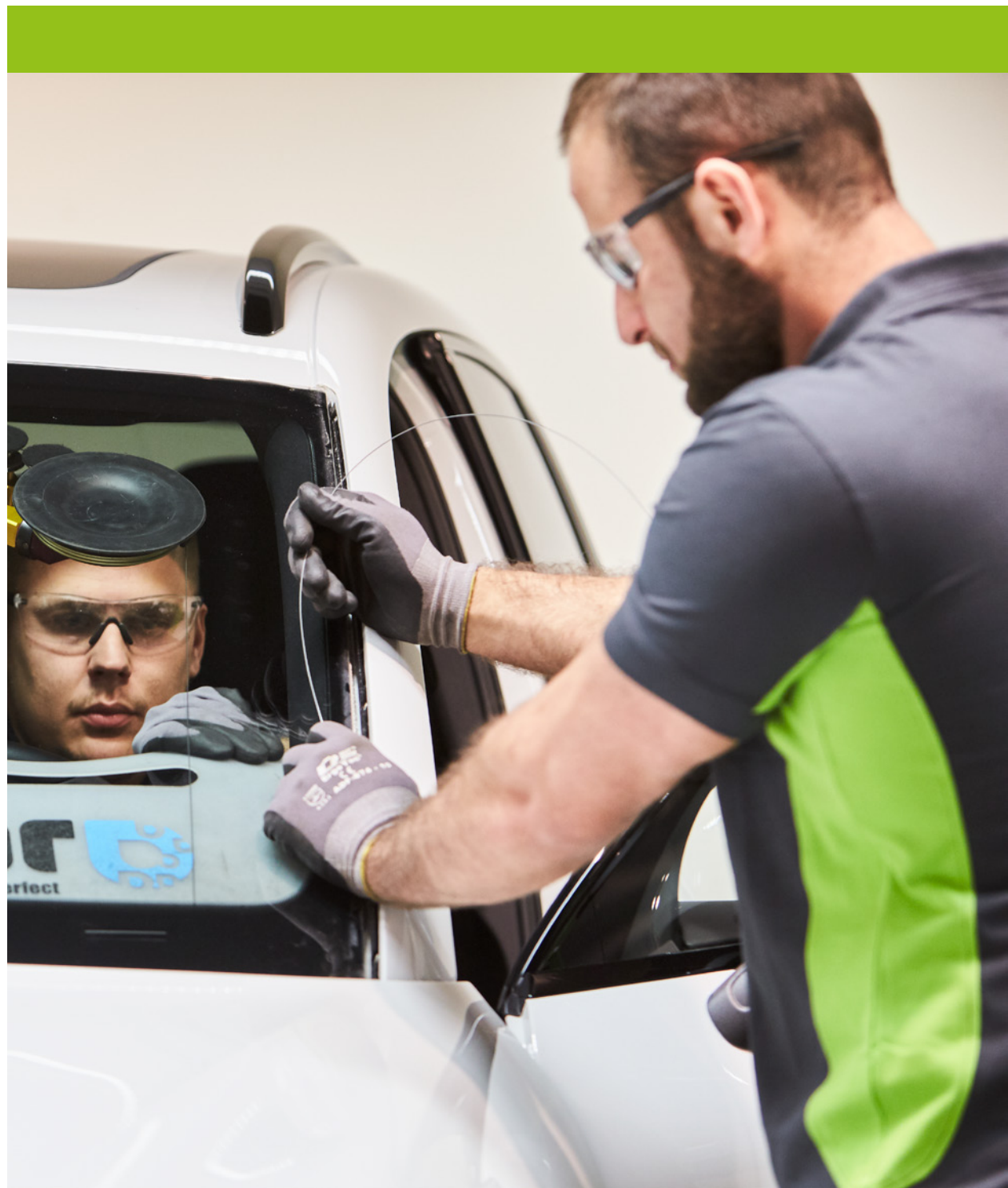
VÅR FÖRSÖRJNINGSKEDJA

EN HÅLLBAR VÄRDEKEDJA

Ryds Bilglas expanderar kraftigt och är idag Sveriges ledande bilglas-företag. Detta medför ett stort ansvar för att de produkter vi köper in produceras, distribueras och hanteras på ett hållbart vis genom hela leverantörskedjan och inte bara när produkten hamnar i våra händer. Ryds Bilglas är övertygade om att det går att kombinera en god affärs-verksamhet med socialt och miljömässigt ansvar.

Ryds Bilglas har utformat en Uppförandekod som avser egna anställda såväl som leverantörer och dess underleverantörer. I uppförandekoden beskrivs att Ryds Bilglas egna anställda, leverantörer och dess underleverantörer ska följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Om det finns krav beskrivna i Uppförande koden som skiljer sig från den nationella lagstiftningen ska den nivå som anses striktast gälla. Uppförandekoden bygger på FN:s global compact-principer om mänskliga rättigheter, rättigheter i arbetslivet, miljö och antikorrup­tion.

Vid upphandling av nya leverantörer får dessa tillgång till Ryds Bilglas Uppförandekod. Samtliga aktörer i Ryds Bilglas stora leverantörskedja förväntas sedan efterleva kravställningen. Ryds Bilglas kommer under 2019 utveckla en efterlevandsprocess för att säkra en hållbar värdekedja och att Ryds Bilglas leverantörer och dess underleverantörer uppfyller kraven. Senast 2020-12-31 kommer alla leverantörer av betydande inköp (spend över 1 Mkr/år) svara på en självutvärdering som bygger på Ryds Bilglas uppförandekod och sedan ska denna självutvärdering genomföras vart 3:e år. Självutvärderingen kommer ligga till grund för vår hållbarhetsgranskning. Underlaget kan godkännas, underkännas eller ligga som underlag för en vidare granskning av leverantören. Denna hållbarhetsgranskning ska även genomföras vid nya avtal med leverantörer för betydande inköp. Vi kommer fokusera våra resurser på våra betydande inköp där vi tror att vi kommer göra störst skillnad.





DIREKT- OCH INDIREKTMATERIAL

För att hantera inköpen praktiskt delas inköpen upp i direkt-, och indirekt material. Direkt material innebär bilglas, lister, bilglaslim och andra tillbehör. Dessa inköp står för nästan 65 % spend av alla Ryds Bilglas inköp. Indirekt material avser vidare det material som inte direkt härrör produktionen. Under rapporteringsperioden har leverantörskedjan förblivit oförändrad. Ingen av våra direkta leverantörer har heller flyttat sin verksamhet. Leverantörernas produktion finns beläget i olika områden runt om i världen men primärt i Asien och Europa.

FÖRSIKTIGHETSPRINCIPEN

I koncernen tar vi hänsyn till försiktighetsprincipen vid inköp och hantering av varor och material. Vid inköp av material riskbedöms alltid produkten och ställs mot uppsatta kriterier för att se om produkten är skadlig för miljö och/eller människa. De produkter som bedöms vara farliga för miljö eller människa samt där åtgärder för att reducera riskerna inte är tillfredsställande – medför att produkten inte tas in. Åtgärder för att minimera skada för människa eller miljö kan annars vara rutiner för hantering, sortering och förvaring. Alla kemikalier förvaras vallade och avluftade i särskilda skåp. Anläggningar är även utrustade med oljeavskiljare för att ta hand om tungmetaller som kan frigöras vid fordonshantering.

ANTI KORRUPTION

Korruption är olagligt men förekommer trots det runt om i världen. Risk för korruption finns i den egna verksamheten såväl som hos leverantörer. I många verksamheter där samtlig personal själva har ansvar för inköp av material finns risker för korruption. Som företag vill Ryds Bilglas att samtliga anställda ska kunna utvecklas och ha möjlighet till eget ansvar. Därmed är Ryds Bilglas verksamhet också uppbyggd på ett sätt som främjar detta. I en strävan att reducera riskerna för korruption och för att säkerställa att personal agerar korrekt i relation till inköp, vilket innebär - rätt tidpunkt, med rätt leverantör och på ett enkelt sätt arbetar vi idag med en egenskapad inköpsportal. Det är endast genom den alla inköp av indirekt karaktär sker. Detta innebär att en medarbetare styrs till att endast göra inköp via PLURA (Portalen för Leverantörers Upphandlade Ram Avtal). Denna information och grundprincip återfinns i vår inköbspolicy som alla vår medarbetare ska läsa igenom vid nyanställning. Denna princip hjälper till att säkerställa att så lite inköp som möjligt görs från leverantörer som inte tagit del av uppförandekoden eller inköp av material som är direkt hälso- eller miljöfarliga och inte genomgått riskbedömningen. Användandet av portalen innebär också en ökad kontroll på priser och sortiment, två faktorer som i många fall kan bli föremål för korruption. Alla inköp sker på avrop av anställda på Ryds Bilglas vilket vidare minimerar risk för bedrägerier och merförsäljning ute på verkstäder. Portalen ger möjlighet att kontinuerligt följa upp och granska inköp som görs. Det pågår även ett arbete att reducera antalet leverantörer vilket kommer underlätta hållbarhetsarbetet och kontrollen över företagets inköp ytterligare framöver.

Under 2018 påbörjades även ett projekt som innebar en del förändringar i boknings-systemet. Från 2019 då projektet avslutades kan man följa vilka rutor som är kopplade till ett registrerat arbete. Detta innebär att vi kan uppmärksamma beställningar av rutor som inte har koppling till ett faktiskt arbete. Vidare kan Ryds Bilglas numera följa vem som genomfört beställningen av en ruta eftersom de behöver uppge sin personliga kod vid avrop. Detta medför till att risker för korruption kopplade till bilrutor reduceras. Under 2018 blev Ryds Bilglas även kontantfria vilket även minskar risken för korruptionsfall.

För att upptäcka eventuella fall av korruption kan en medarbetare idag rapportera eventuella missförhållanden direkt till HR genom Ryds Bilglas visselblåsarssystem. Information om denna återfinns i Personalhandboken som alla nyanställda läser igenom. Under 2019 kommer vi se över möjligheten att rapportera missförhållanden anonymt samt tydligare informera om den nya lag (1 januari 2017) som ger förstärkt skydd för Visselblåsare (Lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden).

Under 2019 kommer vi uppdatera Uppförandekoden för att inblanda flera aspekter av korruption än givande och mottagande av muta och på så vis tydliggöra Ryds Bilglas ställningstagande och medvetande kring antikorrupition. Det ska tydligt framgå i Uppförandekoden att vi tar avstånd från all form av korruption och att en medarbetare riskerar sin anställning vid brott mot uppförandekoden. På samma sätt riskerar en leverantör sitt avtal med oss genom brott mot Uppförandekoden. Observera att detta endast gäller om en leverantör avviker från Uppförandekoden medvetet och inte informerar om något krav i Uppförandekoden eventuellt inte uppfylls. I annat fall kan en gemensam handlingsplan upprättas för att leverantören ska uppnå kraven. Uppförandekoden är lättillgänglig och återfinns både på intranätet och i personalhandboken. För oss är det viktigt att företaget, medarbetare och leverantörer är medvetna om uppförandekoden.

UTSLÄPP OCH ENERGIFÖRBRUKNING

Ryds Bilglas är certifierade enligt standarderna ISO 14001, ISO 9001 och OHSAS 18001. Certifieringen hjälper oss med ett systematiskt arbetssätt för att hela tiden fortsätta utveckla verksamheten. På så vis kan Ryds Bilglas kontinuerligt förbättra arbetsmiljön, öka kundnöjdheten och minska den eventuella negativa miljöpåverkan från vår verksamhet.

Genom ISO 14001 ska vi minska vår verksamhets påverkan på jordens ekosystem genom att vi i allt högre grad använder hållbara råvaror, bästa tillgängliga teknik samt genom ökade miljökrav vid nya avtal med leverantörer. Vi undersöker miljörisiker och miljökonsekvenser ur ett både lokalt och globalt perspektiv i alla besluts- och avtalsituationer. Miljömål sätts upp och beslutas i ledningsgruppen och sedan följs resultatet upp årligen. Alla verkstäder i Norge och Sverige är miljöcertifierade enligt ISO 14001.

Vi har under rapporteringsperioden inventerat styrdokument och policys för miljö. Detta gjordes för att undersöka behov av uppdatering samt revidering och för att säkra en mer hållbar miljöpåverkan. Inköbspolicyn, vagnparkspolicyn och Uppförandekoden ska uppdateras under 2019 och gå mer i linje med hållbarhetsstrategin samt de ökade kraven från omvärlden. Under 2018 upprättades även en resepolicy i syfte att resa mer miljö- och kostnadseffektivt. Policyn innefattar att en medarbetare i första hand ska överväga andra mötesalternativ än fysiska då vi idag har flera digitala hjälpmedel. Vidare beskrivs de olika färdmedel som används och att en medarbetare i så stor utsträckning som möjligt ska färdas med tåg i mål om att minska vår klimatpåverkan. Samåkning förespråkas också för att reducera utsläpp.



ENERGIFÖRBRUKNING

Vi vill bidra till en planet som räcker till alla. Alla anläggningar som vi har eller etablerar oss i och där vi har egen mätare tecknas alla elavtal med leverantörer som förser oss med 100 % förnyelsebar energi (OBS Förbrukning).

Ansvar för tecknandet av avtal har Inköpschefen. Den vattenkraftmärkta elen i Sverige står för 22 088 kvm i yta av totalt 39 507 kvm yta. Resterande yta försörjs av el som ingår i hyran och dessa elavtal styrs av

hyresvärden där vi i möjligaste mån försöker påverka valet av energityp och miljöpåverkan. Med detta fortsätter vi att göra energieffektiva och miljösmarta val. Ryds Bilglas är relativt nya på den norska marknaden, och arbete pågår fortlöpande för att i möjligaste mån välja alternativ som stödjer vår vision och en långsiktig hållbarhet.

Vi har ett miljömål att inte överstiga en elförbrukning på 200 kWh/kvm. Vi kommer under 2019 bearbeta en process för att mäta detta mål för alla arbetsplatser.

Energiförbrukning från Ryds Bilglas lokaler (kWh)¹²

	SVERIGE		NORGE	
	Förnyelsebart	Icke-förnyelsebart	Förnyelsebart	Icke-förnyelsebart
Elektricitet	2119	1141	Saknar data	Saknar data

Energiförbrukning från våra tjänste-, låne- och servicebilar (kWh)¹³

	SVERIGE		NORGE	
Bränsletyp	Förnyelsebart	Icke-förnyelsebart	Förnyelsebart	Icke-förnyelsebart
TJÄNSTEBILAR	2119	1141	Saknar data	Saknar data
Diesel	77 370	291 060	31 434	118 253
Bensin	5 146	80 628	2 282	35 746
Etanol	0	0	0	0
LÅNEBILAR				
Diesel	11 688	43 968	7 440	27 988
Bensin	51 483	806 559	3 555	55 689
Etanol	5 386	1 263	0	0
SERVICEBILAR				
Diesel	84 241	316 907	42 316	159 190
Bensin	425	6 655	36	561
Etanol	363	85	0	0

UTSLÄPP

Ryds Bilglas har en vagnpark bestående av 324 aktiva fordon¹⁴. Bilarna används både som egna servicebilar, förmånsbilar men främst som lånebilar till kunderna. Ryds Bilglas kunder värdesätter möjligheten till lånebil och är därför viktig i affärsynpunkt. För oss och våra kunder blir det vidare viktigt att de leasingbilar vi har i vagnparken har sådan liten miljöpåverkan som möjligt. Vi har en vagnparkspolicy som reglerar krav vid inköp av ny leasingbil. Lånebilarna ska ha en drivmedelsförbrukning under 5l/100 km och utsläpp

under 115 co2 g/km. Detta är även uppsatt som en av Ryds Bilglas miljömål. Det är endast vid särskilda skäl och i samråd med inköpschef som avsteg från policyn för göras. Utöver miljökrav ställs det krav på säkerhet och pris. Med hänsyn till utvecklingstakten för elektrifiering av fordon och den sedan hösten 2018 förändrade kör-cykeln (WLTP) så kommer en total översyn av vagnpark och vagnparkspolicy att genomföras under 2019. För Norge så har valet av Lånebil sedan 2015 varit El-Hybrid.

Utfall mål lånebilar ¹⁵

Perioden 2018	Antal med utsläpp under 115 CO2g/km	Antal med drivmedelsförbrukning under 5l/100km	Antal som uppfyller båda kraven	Antal lånebilar där uppgifter saknas	Totalt antal lånebilar
SVERIGE	222	98	54	14	292
NORGE	18	4	4	0	21

Vi uppnår inte målet men arbetar efter det Ryds Bilglas kallar substitutionsprincipen, det vill säga att vid ersättning av en lånebil har Ryds Bilglas beslutat att denna ska vara mer miljövänlig än den tidigare. Utöver det erbjuder vi ellånecykel som alternativ till lånebil för att reducera utsläppen ytterligare.



SCOPE 1

I Scope 1 ingår utsläpp från direkt energi. För Ryds Bilglas innebär det CO2 utsläpp från bränsleanvändning i våra tjänste-, låne- och servicebilar.

Utsläpp från våra tjänste-,låne och servicebilar (CO2 ton) ¹⁶

Bränsletyp	SVERIGE	NORGE
Diesel	247	116
Bensin	276	28
Etanol	1	0

SCOPE 2

I Scope 2 ingår utsläpp från den energi som Ryds köper färdigproducerat, så kallad indirekt energi. Det är elektricitet och värme som används i våra lokaler. För de lokaler där el ingår i hyresavtalet är det hyresvärden som upphandlar alla elavtal.

Utsläpp från energianvändning i lokaler (ton co2) ¹⁷

	SVERIGE	NORGE
Yta egna avtal	22 088	9478
CO2 ton	0	0
Yta el ingår i hyra	17419	0
CO2 ton	18,7	0

SCOPE 3

I Scope 3 ingår utsläpp från inköp av varor och tjänster t.ex. logistik, flygresor, taxi, produktion av rutor och materialförbrukning. Vår resepolicy är utformad för att reducera miljöpåverkan från transporter. Under 2018 förvärvades ett flertal verkstäder samt Storbritannien vilket resulterade i en något högre mängd flygresor.

Utsläpp från inköpta varor och tjänster (ton co2) ¹⁸

	SVERIGE	NORGE
Flygresor	24	Saknar data
Tillverkning vindrutor	4 653	303
Tillverkning övriga rutor	103	13
Borttransporter	47	Saknar data
Intransporter	2 102	Saknar data



SCOPE 2 - INDIREKT

SCOPE 1 - DIREKT

SCOPE 3 - INDIREKT

MILJÖBESPARING

Tillsammans med våra kunder arbetar vi för att minska koldioxidutsläppen bland annat genom att öka antalet lagningar av rutor (stenskottslagningar). Bakgrunden är att vi minskar våra utsläpp genom att laga vindrutan istället för att byta den. Metoden medför miljöförbättringar i hela leverantörskedjan och är även ett av våra kundkrav då det är mindre kostsamt för kunden att laga rutan jämfört med ett byte till en ny samt att koldioxidutsläpp besparas.

Vi kallar andelen lagade rutor för Reperationsgrad. Vi har som målsättning att ha en reperationsgrad på 42 % redan 2019. Utfallet 2018 blev 41,2 % för Sverige och 22,3 % för Norge.

Koldioxidutsläppsbesparing ¹⁹

Antalet stenskottslagningar	96 712
Snitt m2 per ruta	1,2
Utsläpp CO2 kg/m2 ruta	28,2
Utsläppsbesparing CO2 ton	3 272,7
Uteblivna intransporter (km)	4 035 200
Utsläpp CO2 (kg/km)	0,521
Utsläppsbesparing CO2 ton	2 102,3
Uteblivna borttransporter (km)	28 322
Utsläpp CO2 (kg/km)	1,173
Utsläppsbesparing CO2 ton	33,2
Total koldioxidutsläppsbesparing	55,408 CO2 ton



OM HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Cidron Legion BidCo AB är moderbolag i koncernen. I Hållbarhetsredovisningen benämner vi koncernen som Ryds Bilglas. Denna hållbarhetsredovisning är upprättad med stöd i GRI Standards. Ryds Bilglas har använt indikatorer från följande GRI Standards (2016): 205; 302; 305; 401; 405; 406. Till hållbarhetsredovisningen för 2019 kommer Ryds Bilglas rapportera i enlighet med GRI Standards då alla processer finns på plats. För vissa indikatorer lämnas kommentar direkt i GRI-index. Detta är koncernens andra

ållbarhetsredovisning som avser rapporteringsperioden 1 januari till 31 december 2018. Hållbarhetsredovisningen publiceras årligen. Den senaste hållbarhetsredovisningen publicerades 2018-06-08.

Information om hur mätdata samlats in hittar du i detta kapitel eller i anslutning till respektive nyckeltal. Vi hållbarhetsrapporterar enligt kraven i Årsredovisningslagen. Hållbarhetsredovisningen är inte externt granskad.



Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen
Anders Jensen, VD
Mailadress: Anders.jensen@rydsbilglas.se
Telefonnummer: +46 727 34 80

AVGRÄNSNING

Ryds Bilglas verksamhet finns per den 2018-12-31 i Sverige, Norge, Danmark och Storbritannien. Exkluderade i hållbarhetsredovisningen är Franchiseverksamheten som finns beläget i Danmark och Sverige. Under 2018 hade Ryds Bilglas ingen egenägd verksamhet i Danmark varför den enda egenanställda i Danmark inkluderades i Sveriges siffror för att bibehålla en anonymitet. Mobile Windscreens Limited, Storbritannien, förvärvades under Q3 varför även det bolaget är exkluderat i rapporten. Sammantaget innebär det att all data och information avser Sverige och Norge om inget annat anges.

AVGRÄNSNING

Fotnot 1: Data är insamlat från lönesystemet AGDA för Sveriges personal och från lönesystemet Hult & Lillevik Lønn (Visma) för Norges personal.

Fotnot 2: Antalet bilglasbyten och bilglasreparationer är inhämtade från systemet Qlikview som är ett analys- och beslutssystem där viktig data från verksamheten samlas in.

Fotnot 3: Exakta verksamhetsorter anges på hemsidan.

Sverige: <https://rydsbilglas.se/hitta-verkstad/>

Norge: <https://rydsbilglass.no/vare-verksteder/>

Fotnot 4: Vi mäter vår kundnöjdhet genom nyckeltalet NPS (Net Promoter Score). NPS är ett praktiskt och enkelt mätetal för att få insikt i kundernas lojalitet. NPS bygger på en fråga som är "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Ryds Bilglas för en vän eller kollega?". Svarsalternativen går från 1-10 där 0 innebär inte alls sannolikt och 10 mycket sannolikt. Svaren delas upp i tre kategorier: Kritiker (svarar 0-6), Passiva (7-8) och Ambassadörer (9-10). För att få värdet på NPS Subtraherar man andelen ambassadörer i procent med andelen kritiker i procent och får ett svar som går från -100 till +100. NPS är utformat för att avgöra om kunden gillar ett företag tillräckligt mycket för

att rekommendera den vidare för andra. För våra storkunder genomför vi NPS-mätningen genom att skicka en enkät till Ryds Bilglas avtalskontakter - ofta inköpare och skadechefer. För våra slutkunder erbjuds personen att svara på frågan direkt i verkstaden.

Fotnot 5: Medarbetarnöjdheten mäts på samma vis som för kundnöjdhet men att de som besvarar frågan är Ryds Bilglas egna anställda och nyckeltalet heter eNPS (Employee net promoter score). Medarbetarna får eNPS-frågan ställd på den årliga medarbetarundersökningen och formuleringen lyder "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Ryds Bilglas som arbetsgivare för en vän eller bekant?". Vi började mäta medarbetarnöjdheten på detta vis 2018 i Sverige. Detta innebär att resultatet avser de anställda för bolagen i Sverige. Frågan kommer ingå i medarbetarundersökning i Norge med från 2019.

Fotnot 6: Vi har jämfört eNPS för Ryds Bilglas anställda med resultatet av eNPS från Netigates medarbetarrapport för 2018. Rapporten är baserad på svar från närmare 10,000 anställda från 100 olika organisationer. Det är anställda från olika branscher och yrken. Netigate är Ryds Bilglas leverantör av medarbetarundersökningar.

Fotnot 7: Beräkning av nyanställda, personalomsättning och expansion. Andelen nyanställda beräknas genom att dividera antalet nyanställda med totalt antal anställda vid mätningens början. Personalomsättningen beräknas genom att dividera antalet slutade med totalt antal anställda vid mätningens början. Expansion beräknas genom att först subtrahera antalet nyanställda med slutade och sedan dividera det med totalt antal anställda vid mätningens början. Mätningens början har vi angivit som antalet anställda (HC) 2017-12-31.

Anställda 2017-12-31 (Head count)	SVERIGE	NORGE
Kvinnor	43	3
Män	312	49
Totalt	355	52

Exkluderade i beräkningen är medarbetare med en tidsbegränsad anställning. Vid anställning är det bestämt att personal med en tidsbegränsad anställning ska sluta ett bestämt datum. Då Ryds Bilglas har högsäsong under mars-juni anställs flera medarbetare med tidsbegränsad anställning som sedan slutar efter bestämd tidpunkt. Ryds Bilglas har valt att inte inkludera dessa i sin mätning av andel nyanställda, personalomsättning och expansion eftersom Ryds Bilglas ser att det är relevant att mäta den personal som är planerad att inte sluta ett visst datum, det vill säga provanställda och tillsvidareanställda. Data är insamlad från lönesystemet AGDA för Sveriges personal och från lönesystemet Huldt & Lillevik Lønn (Visma) för Norges personal.

Fotnot 8: Antalet arbetsrelaterade frånvarotillfällen uppges i samtalet vid sjukanmälan på telefon om personen väljer att ange det. Företagshälsovården är Previa. Intentionen är att skapa en liknande process i Norge. Ryds Bilglas mäter inte frånvaro hos våra inhyrda medarbetare utan det sköts helt av våra leverantörer för bemanning. Vi följer upp samarbetet löpande med våra bemanningsföretag för att se hur vårt samarbete kan förbättras – I dessa samtal diskuteras även frågor som arbetsmiljö.

Fotnot 9: För beräkning av sjukfrånvaro har vi dividerat antalet sjukfrånvarotimmar med schemalagd arbetstid. Den schemalagda arbetstiden är det antalet timmar medarbetarna skulle arbetat utan någon frånvaro. Data är insamlad från lönesystemet AGDA för Sveriges personal och från lönesystemet Huldt & Lillevik Lønn (Visma) för Norges personal.

Fotnot 10: Data är insamlad från lönesystemet AGDA för Sveriges personal och från lönesystemet Huldt & Lillevik Lønn (Visma) för Norges personal.

Fotnot 11: Data är insamlad från lönesystemet AGDA för Sveriges personal och från lönesystemet Huldt & Lillevik Lønn (Visma) för Norges personal.

Fotnot 12: Energiförbrukning för el i kWh har beräknats enligt energimyndighetens rapport - Energiindikator i siffror 2018. Andelen förnyelsebar energi för el i Sverige 2016 är 65 %. Avseende den okända förbrukningen i kWh har denna beräknats enligt snittförbrukningen för vattenmärkt elkraft och vatten-/kärnkraft vilket motsvarar 82,5 kWh/m².

Fotnot 13: Energiförbrukning kWh för bilar i Sverige och Norge har erhållits genom en summering av drivmedel i liter – enligt Energimyndighetens "värmevärden 2017" multiplicerats med för Diesel: 9,8 Bensin: 9,1 och Etanol: 6,6. Fördelning av energiförbrukning i kWh har därefter gjorts efter förnyelsebart respektive icke förnyelsebart. Enligt energimyndighetens rapport "Drivmedel 2017 redovisning av uppgifter enligt drivmedelslagen och hållbarhetslagen" är andel förnyelsebart bränsle för Diesel: 21 % Bensin: 6 % och Etanol: 81 %.

Fotnot 14: Information hämtad från leasinggivare Autoplan.

Fotnot 15: Utsläpp och drivmedelsförbrukning på lånebilar är inhämtat och avläst med hjälp av rapporter och statistik från leasinggivare Autoplan genom deras verktyg AutoAnalys. I rapporten återfinns information på verkligt utsläpp i CO₂ och drivmedelsförbrukningen.

Fotnot 16: Utsläppsberäkning CO₂ (ton) för bilar i Sverige utgår från verklig CO₂ som inhämtats och avlästs med hjälp av rapporter och statistik från Autoplan genom deras verktyg AutoAnalys. För Norge är utsläppsberäkning beräknad efter drivmedelsförbrukning i relation till utsläpp CO₂ för Sverige. Utsläpp för gas har inte tagits i beaktning i rapporten då detta drivmedel ej förekommit under 2018.

Fotnot 17: Utsläppet för vattenmärkt elkraft och vatten-/kärnkraft är 0g/kWh. Utsläppet för den okända förbrukningen har beräknats enligt Energirådgivningen, som för svenskproducerad el har ett växtgasutsläpp på cirka 13 gram CO₂ per kWh.

Fotnot 18: För beräkning av utsläpp avseende flygresor 2018 har detta beräknats enligt CAO – flygets FN Organ som tagit fram en beräkningsmodell för att räkna fram flygresors utsläpp av koldioxid. Beräkningen förutsätter Arlanda som avreseplats samt att resan är tur och retur. Beräkningarna utgår också ifrån att resan görs i ekonomiklass. Beräkning av resans flygavstånd i kilometer är beräknad enligt vagstand.se. Antalet flygresor och destination är inhämtad från Eurocards statistikverktyg.

För beräkning av intransporter utgår vi från 4 stycken inleveranser per dag och per verkstad i 260 dagar per år. Vindrutors del av intransporter har beräknats till 90 %, övriga intransporter är för bakrutor och sidorutor som ej redovisas i denna sammanställning. Varje transport uppgår i snitt till 38,8 km. Detta medför inleveranser av vindrutor med 3631680 km/år.

Utsläpp av CO2 från intransporter har beräknats enligt Trafikverkets Klimatbarometern 2018 med ett genomsnittligt CO2 - Utsläpp på 0,159 kg/km vid en drivmedelsförbrukning på 0,61 l/mil. I denna beräkning har vi förutsatt en drivmedelsförbrukning på 2 l/mil som resulterar i CO2 – utsläpp på 0,521 kg/km, vilket även motsvara 40 % lastfaktor enligt EcoTransIT.

För beräkning av borttransporter. Antal byten av vindrutor för 2018 uppgår till 137,495 stycken. Varje transport uppgår till i snitt 578 km och innehåller 2000 rutor, vilket medför 69 transporter per år. Det medför borttransporter på 39882 km/år. Utsläpp av CO2 – utsläpp från borttransporter har beräknats också här enligt Trafikverkets klimatbarometer 2018 med ett genomsnittligt CO2 – utsläpp på 0,159 kg/km vid en drivmedelsförbrukning på 4,5 l/mil. Detta resulterar i ett utsläpp på 1,173 kg/km, vilket motsvarar 100% lastfaktor enligt EcotransIT.

Information om utsläpp på 28.2 kgCO2 per kvadratmeter vid tillverkning av vindruta fick vi från NSG group som är en leverantör av vindrutor.

Fotnot 19: För beräkning av miljöbesparing delas den upp i utbytta vindrutor samt lagade vindrutor. I uträkandet av utsläpp bygger detta på intransporter och borttransporter av rutor.

Intransporter: För beräkning av intransporter utgår vi från 4 stycken inleveranser per dag och per verkstad i 260 dagar per år. Vindrutors del av intransporter har beräknats till 90 %, övriga intransporter är för bakrutor och sidorutor som ej redovisas i denna sammanställning. Varje transport uppgår i snitt till 38,8 km. Detta medför inleveranser av vindrutor med 3631680 km/år.

Utsläpp av CO2 från intransporter har beräknats enligt Trafikverkets Klimatbarometern 2018 med ett genomsnittligt CO2 - Utsläpp på 0,159 kg/km vid en drivmedelsförbrukning på 0,61 l/mil. I denna beräkning har vi förutsatt en drivmedelsförbrukning på 2 l/mil som resulterar i CO2 – utsläpp på 0,521 kg/km, vilket även motsvara 40 % lastfaktor enligt EcoTransIT.

Borttransporter: Antal byten av vindrutor för 2018 uppgår till 137,495 stycken. Varje transport uppgår till i snitt 578 km och innehåller 2000 rutor, vilket medför 69 transporter per år. Det medför borttransporter på 39882 km/år. Utsläpp av CO2 – utsläpp från borttransporter har beräknats också här enligt Trafikverkets klimatbarometer 2018 med ett genomsnittligt CO2 – utsläpp på 0,159 kg/km vid en drivmedelsförbrukning på 4,5 l/mil. Detta resulterar i ett utsläpp på 1,173 kg/km, vilket motsvarar 100 % lastfaktor enligt EcotransIT.

Miljöbesparing: Antal uteblivna inleveranser om rutan lagas istället för att bytas beräknas till 4 stycken per dag och verkstad i 260 dagar/år. Varje transport uppgår till i snitt 38,8 km. Detta medför en miljöbesparing på uteblivna inleveranser på 4035200 km/år. Den miljöbesparing som sker vid borttransporter vid att laga istället för att byta utgår i från 96 712 stycken stenskottslagningar under 2018. Varje borttransport uppgår i snitt till 578 km och innehåller 2000 rutor – detta innebär 49 minskade transporter per år. I km innebär detta en miljöbesparing på 28 322 km/år.



GRI-STANDARDS

GRI 101 Foundation 2016

GRI 102 Standardrdogöreeer 2016

Organisationsprofil		Sidhänvisning	Kommentar
102-1	Organisationens namn	4	
102-2	Varumärken, produkter, tjänster	2, 4	
102-3	Organisationens huvudkontor	4	
102-4	Verksamhetsländer	4	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	4	
102-6	Marknader	4	
102-7	Organisationens storlek	4	
102-8	Personalstyrka	4	
102-9	Leverantörskedja	26	
102-10	Betydande förändringar i organisationen och dess leverantörskedja	26	
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	26	
102-12	Externa initiativ	37	Har ej
102-13	Medlemskap	4	
Strategi och analys			
102-14	Uttalande från högsta beslutsfattare	3	
Etik och integritet			
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	17, 18, 22, 26, 28	
Styrning			
102-18	Styrningsstruktur	6	
Intressentengagemang			
102-40	Intressentgrupper	9	
102-41	Andel som omfattas av kollektivavtal	4	

Organisationsprofil		Sidhänvisning	Kommentar
102-42	Identifiering och val av intressentgrupper	8	
102-43	Tillvägagångsätt för kommunikation med intressenter	9	
102-44	Frågor som lyfts av intressenter samt hantering av dessa	9	
102-45	Enheter som ingår i rapporteringen	4	Sverige, Norge (ej franchise)
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll	8	
102-47	Identifierade väsentliga områden/aspekter	10	
102-48	Reviderad information	40-41	Det har inte skett några förändringar
102-49	Väsentliga förändringar	40-41	Det har inte skett några förändringar
102-50	Redovisningsperiod	34	
102-51	Datum för senast rapport	34	
102-52	Redovisningscykel	34	
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen och dess innehåll	34	
102-54	Tillkännagivande att rapporten uppfyller GRI Standards	34	
102-55	GRI Index	38-41	
102-56	Externt bestyrkande	34	

GRI 200 Ekonomi				
GRI 103: Styrning 2016				
Antikorrupktion				
Organisationsprofil			Sidhänvisning	Kommentar
103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	28	
GRI 205: Antikorrupktion 2016	205-3	Bekräftade fall av korrupktion och vidtagna åtgärder	28	
GRI 300 Miljö				
GRI 103: Styrning 2016				
Energi				
103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	29-31	
GRI 302: Energi 2016	302-1	Energiförbrukning inom organisationen	30,31	
Utsläpp				
103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	29,31	
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	32	Värme, kyla och ånga inkluderas inte i rapporten.
	305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	32	
	305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	32	
	Eget nyckeltal	Utsläpp och drivmedelsförbrukning lånebilar	31	

GRI 400 Social

GRI 103: Styrning 2016

Attraktiv arbetsgivare

Organisationsprofil

Sidhänvisning

Kommentar

103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	15
GRI 401: Anställning 2016	401-1	Nyanställda och personalomsättning	17
	Eget nyckeltal	Employee Net Promoter Score (eNPS)	15

Säkerhet för medarbetare

103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	19-21
Eget nyckeltal		Arbetsrelaterad frånvaro	20-21
Eget nyckeltal		Sjukfrånvaro	20-21

Utbildning

103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	19
---------	--	---	----

Jämlikhet och rättvisa arbetsförhållanden

103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	22-24
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1	Mångfald inom styrelse, ledning och bland anställda	23
	405-2	Förhållande i grundlön och ersättning mellan män och kvinnor	24

Diskriminering

103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	19-21
GRI 406: Diskriminering 2016	406-1	Antal fall av diskriminering och vidtagna åtgärder	23

Kundnöjdhet

103-1-3		Beskrivning av det väsentliga ämnet, dess avgränsningar, styrning och uppföljning	13
Eget nyckeltal		Net Promoter Score (NPS)	13

