



HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

Innehållsförteckning

Allmänt.....	2
Affärsmodell	2
Profil.....	2
Hållbarhetsstrategi	2
Verksamhetskonsekvenser – Policys.....	4
Miljöpolicy.....	4
Övergripande policydokument	4
Resultat	5
Miljöaspekter och dess väsentliga risker	5
Nyckeltal miljö	6
Råmaterialförbrukning	6
Elförbrukning.....	6
Koldioxidutsläpp	7
Sociala förhållanden och Personalpolicy.....	7
Övergripande policydokument	7
Väsentliga risker.....	9
Respekt för mänskliga rättigheter	10
Övergripande policydokument	10
Resultat	10
Väsentliga risker.....	10
Motverkande av korruption	11
Övergripande policydokument	11
Resultat	11
Väsentliga risker.....	11

Allmänt

Olofsfors har under många år arbetat med kvalitet-, miljö- och hållbarhetsfrågor. Företagets traditioner går tillbaka till tiden då Europa industrialiserades. Kvalitet gav redan då stolthet åt smederna och järnbruket i Olofsfors. Idag har vi helautomatiska produktionslinjer för tillverkning av Band till skogsmaskiner, Vägstål för väghållning och Skopstål till entreprenadmaskiner. För att möta framtidens produktionskrav har vi moderna elektriska ugnar, robotar, pressar och svetsautomater. Vi har också utrustning för varmformning, stansning, bockning och härdning. Men främst har vi en kunnig och erfaren personal som för stoltheten vidare.

Första ISO-certifieringen gjordes år redan 1995 och företaget har sedan dess efter årliga kvalitets- och miljörevisioner varit godkända inom båda områden, ISO 9001 och ISO 14001.

Affärsmodell

Profil

Olofsfors Affärsmodell kan betecknas som traditionell. Produkterna är kända och används i traditionella verksamheter som skogsbruk på maskiner, plogar och väghyvlar samt på skopor vid grävning. Olofsfors har dock viss legoverksamhet där vi erbjuder vår kunskap inom bearbetning, svetsning och härdning av borstål.

Målgrupperna är främsta tillverkare av maskiner och deras återförsäljarnät. Inom stål så säljer vi även till större slutförbrukare.

Kundkontakterna sker via telefon, e-mail, träffar, besök och vid mässor. En förändring av marknadsföringen har skett de senaste åren där vi går mer ifrån traditionell annonsering till annonsering via olika hemsidor, och sociala medier.

Hållbarhetsstrategi

- Våra produkter består till 75 % av återvunnet material.
- Våra produkter är till 100 % återvinningsbara.

Olofsfors arbetar enligt ISO 14001 och strävar efter att ha så liten miljöpåverkan som möjligt samt bidra till en hållbar samhällsutveckling

Vår personal utbildas och motiveras kontinuerligt att utföra sina arbetsuppgifter hållbart. Arbetet i alla processer bedrivs så att största möjliga miljöhänsyn säkerställs. Exempelvis väljs alltid miljöanpassat och återvinningsbart material vid produktutveckling och tillverkning av våra produkter. Produkterna ska dessutom inte vara miljöstörande när de tillverkas, används eller blir avfall.

Våra restprodukter återanvänds i möjligaste mån, allt vårt metallskrot från processen återvinns, slam och spillolja bearbetas och blir smörjmedel mm.

Vi kylar stålen till största del med vatten från närliggande vattendrag.

Vår el är grön el till 100 %.

Vår största leverantör av råmaterial, Ovako, baserar sin tillverkningsprocess på stålskrot och en nordiskt fossilfri el-mix. Detta gör att deras stålprodukter har hela 80 procent lägre koldioxidavtryck jämfört med det globala genomsnittet.

Grundtanken i vår miljöpolicy är att vi med god marginal ska leva upp till de miljöföreskrifter, lagar och krav som ställs på oss.

ECO-Track är ett lysande exempel på hur vårt miljötänkande fått respons bland våra kunder. Idag är den typen av skonsamma skogsmaskinsband den klart mest efterfrågade och en starkt bidragande orsak till vår starka ställning på marknaden.

På vägstålssidan har vi lyckats konstruera produkter som sänker drivmedelsförbrukningen högst väsentligt. Våra produkter bidrar också till minskad saltanvändning på våra vägar.

Vi ser miljöarbetet som en ständigt pågående process mot ett alltmer miljöanpassat beteende. Vi har kommit en god bit på väg, och insatserna kommer att fortsätta.

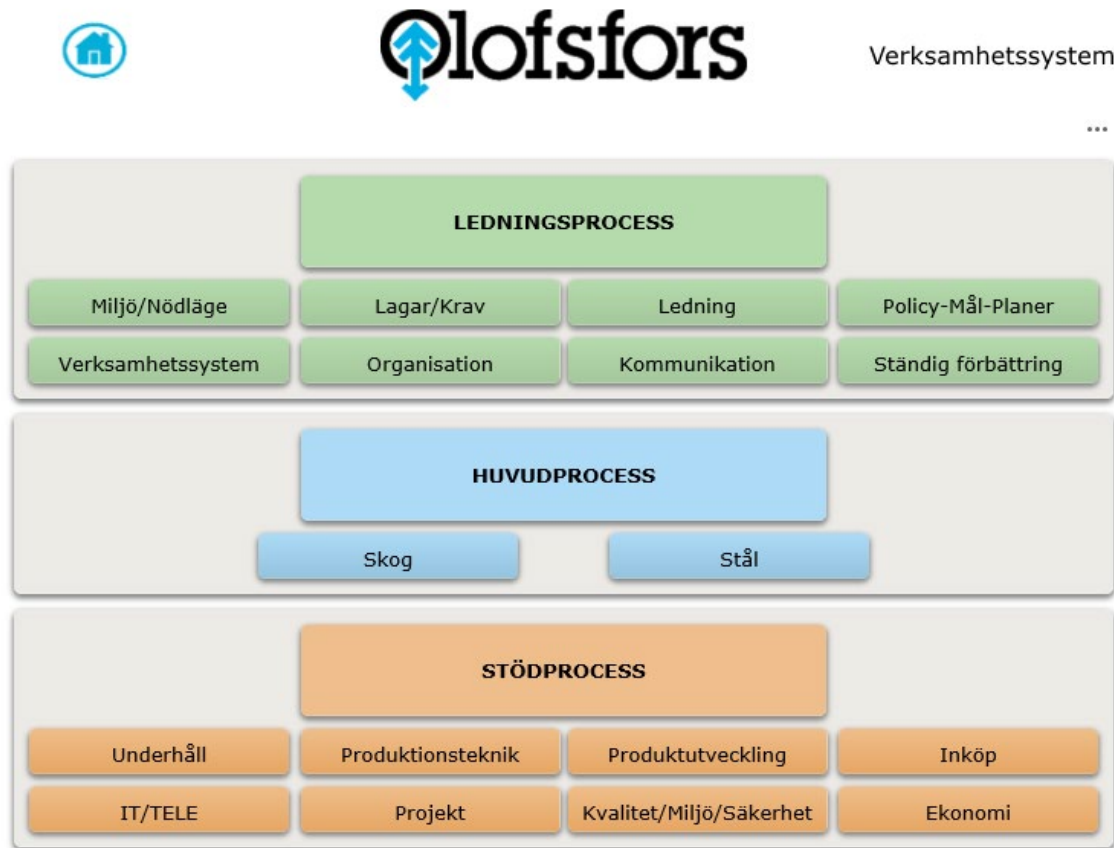
Olofsfors har tre kärnvärden för sin verksamhetsstrategi varav hållbarhet är ett.

De tre kärnvärdena är:

- **Kunskap.** Olofsfors har unik möjlighet och kompetens att kunna leverera och utveckla det bästa produktsortimentet och skapa värde i kundens process inom respektive produktområde. Garanteras av en effektiv produktutveckling som baseras på hög kunskap om kundens behov och processer.
- **Kvalitet.** Varje kundgrupp uppskattar och tjänar på Olofsfors produktkvalitet och leveransprecision, vilket garanteras av effektiv logistik samt en rationell produktion.
- **Hållbarhet.** Olofsfors produkter representerar och tillför högt uppskattade miljövärden för våra intressenter. Detta säkerställs av ett i företaget systematiskt utvecklat miljötänkande genom hela produktens livscykel, från utveckling till återvinning.

Verksamhetskonskvenser – Policys

Vår verksamhet som är ISO-certifierad styrs genom vårt verksamhetssystem där alla våra processer och policys är samlade:



I avsnitten nedan redogörs för hur vi arbetar med olika hållbarhetsdelarna i företaget.

Miljöpolicy

Övergripande policydokument

Företagets miljöpolicy slår fast att:

”Verksamheten vid Olofsfors AB skall bedrivas så att miljöhänsyn säkerställs i alla våra processer och produkter.”

Detta skall säkerställas genom att:

- * Arbeta målmedvetet och aktivt med miljöarbete enligt principen ständiga förbättringar med hänsyn till teknisk, vetenskaplig utveckling samt ekonomisk rimlighet.
- * Främja miljöarbetet som en viktig del av arbetet inom organisationen.
- * Aktivt verka för förebyggande av förorening.

* Identifiera och tillämpa relevant miljölagstiftning, föreskrifter och andra krav som berör organisationen.

* Främja öppenhet och dialog med anställda, kunder och allmänhet

* Utbilda och motivera anställda att utföra sina uppgifter på ett miljömässigt ansvarsfullt sätt.

* Utveckla produkter på ett sätt som minimerar deras miljöpåverkan vid produktion, användning och avyttring.

* Utveckla, utforma och bedriva tillverkningsprocesserna med hänsyn till effektiv användning av energi och råvaror.

Resultat

Som grund för införandet av ett miljöledningssystem vid Olofsfors AB ligger en genomförd miljöutredning. Denna miljöutredning syftade till att ge en nulägesbeskrivning av vårt miljöarbete och vår miljöpåverkan och därmed utgöra grund för vårt framtida miljöarbete inom ramen för ISO 14001. De undersökningar, beräkningar och antaganden som redovisas i utredningen leder fram till en lista av betydande miljöaspekter på Olofsfors AB:s verksamhet.

De funna miljöaspekterna som presenteras nedan, har förklarats och prioriterats av ledningen på Olofsfors AB och ligger till grund för de miljöprogram med åtgärder som upprättas för att angripa de miljöaspekter som bedömts ha högsta prioritet.

Miljöaspekter och dess väsentliga risker

De betydande miljöaspekterna och dess risker som framkom vid utredningen var:

- Resursförbrukning
 - Risk hanteras i och med att samtliga våra produkter, vilka i huvudsak består av härdat stål, är återvinningsbara till 100 procent.
 - Största delen av vårt råmaterial kommer ifrån skrotbaserat material vilket ger 80 procent lägre koldioxidavtryck jämfört med det globala snittet.
- Förbrukning av kemikalier
 - Alla kemikalier är registrerade i ett kemikalieregister för att kunna hanteras på ett säkert sätt samt att läckage minimeras genom invallningar, nödlägesrutiner etc.

Övriga miljöaspekter är:

- Förbrukning av elenergi
 - Miljöpåverkan minskas dels genom köp av enbart förnyelsebar energi samt ett löpande arbete med återvinning av el och en effektiv produktionsprocess.

- Transporter
 - Vi ska använda oss av miljövänliga transporter i största möjliga utsträckning för att minska koldioxidutsläppen.

Nyckeltal miljö

Råmaterialförbrukning

Målsättningen är att andelen skrotbaserat material i tillverkningen ska vara så stor som möjligt. Nedan visas utfallet i andelar av totalt använt råmaterial i tillverkningsprocessen.

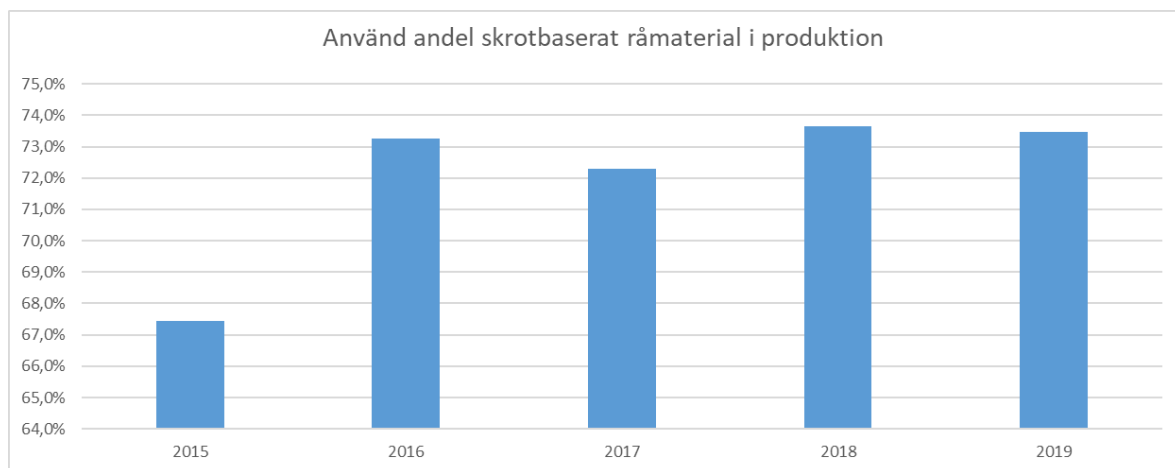


Diagram 1: Andel skrotbaserat råmaterial i produktion

Elförbrukning

Vid produktionen av härdat stål åtgår el i uppvärmningsprocessen. Det löpande arbetet med återvinning av el och en effektiv produktionsprocess har gjort att vi de senaste åren har lyckats minska energiåtgången per producerat ton. Relationen elförbrukning / producerade ton för de fem senaste åren beskrivs i nedanstående diagram:

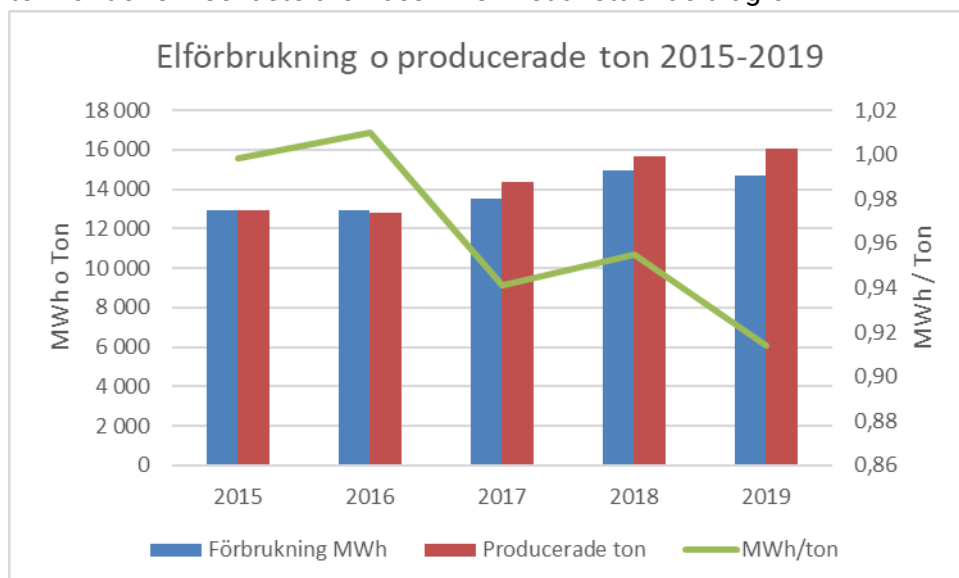


Diagram 2: Elförbrukning 2015-2019 i relation till producerade ton.

Koldioxidutsläpp

Med användandet av mer miljövänliga transporter har CO₂-utsläppen minskat över tid. Se diagram nedan för utsläppen 2012-2019.

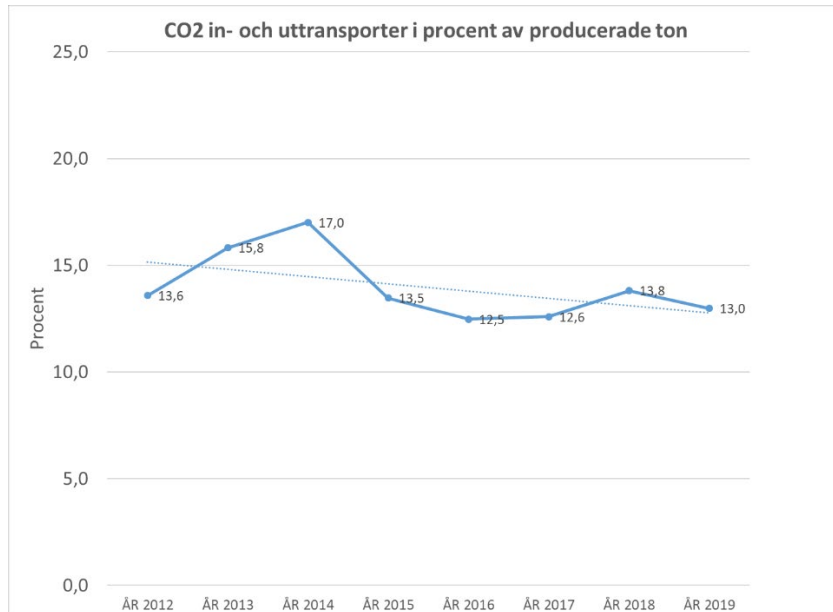


Diagram 3 CO₂-utsläpp från transporter i % av producerade ton

Sociala förhållanden och Personalpolicy

Övergripande policydokument

Inom området finns ett antal policys som är styrande i arbetet. Framför allt tre policys kan lyftas fram: arbetsmiljö- och personalpolicy samt likabehandlingsplan.

- Arbetsmiljöpolicy. Denna policy har som målsättning att:
"Verksamheten ska bedrivas på så sätt att en hög standard på arbetsmiljön säkerställs genom ett aktivt och målmedvetet arbetsmiljöarbete i nära samarbete med de anställda."

Detta uppnås genom att:

- Arbeta målmedvetet och aktivt med arbetsmiljöarbete enligt principen ständiga förbättringar med hänsyn till teknisk, vetenskaplig utveckling samt ekonomisk rimlighet.
- Prioritera arbetsmiljöarbetet på samma sätt som kvalitet- och miljöarbetet som en av de viktigaste verksamheterna inom företaget.
- Identifiera och med god marginal leva upp till relevanta miljöföreskrifter, lagar eller andra marknadskrav.
- Bedriva arbetsmiljöarbetet enligt upprättade arbetsmiljörutiner
- Fortlöpande undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet
- Främja öppenhet och dialog med anställda i arbetsmiljöarbetet

- Utbilda, skapa medvetenhet och motivera anställda att utföra sina uppgifter på ett arbetsmiljömässigt ansvarsfullt sätt.
 - Identifiera och åtgärda framkomna brister i den psykosociala arbetsmiljön
 - Aktivt arbeta för att motverka alla former av kränkande särbehandling.
- Personalpolicyn med målsättning att:
"Olofsfors AB skall vara ett företag som erbjuder utvecklande och ansvarsfulla arbeten i en god arbetsmiljö samt att alla anställda i Olofsfors AB ska känna sådan motivation, arbetsglädje och vilja till förändring att uppsatta mål uppnås och kundens behov tillgodoses."

Våra gemensamma värderingar som underlag för detta är följande:

- Samverkan - vi skall arbeta tillsammans med ständiga förbättringar.
 - Förståelse – vi skall ha respekt och förståelse för kundens behov, företagets mål och medarbetarnas roller.
 - Jämlikhet – Ingen diskriminering av något slag ska förekomma på företaget.
 - Lojalitet – vi skall vara lojala med företaget och följa fattade beslut.
- Likabehandlingsplanen som har följande syfte:
"Verksamheten vid Olofsfors AB ska bedrivas på sådant sätt att alla anställda likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning. Alla anställda ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Likabehandling ska vara ett naturligt inslag i verksamheten."

Inom likabehandlingsplanen gäller också följande mångfaldspolicy:

Olofsfors AB ska vara en jämställd arbetsplats där alla oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska kunna trivas och utvecklas i arbetet, där diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskilda anställdas lika rättigheter och möjligheter inte accepteras.

Det övergripande målet med denna policy är att utveckla tänkandet och handlandet kring likabehandlingsfrågor, vilket i förlängningen ökar effektiviteten och trivseln.

Vi skall vara en arbetsplats som är attraktiv för alla.

Likabehandlingsarbetet ska bedrivas både genom planerade åtgärder och genom att likabehandlingsperspektivet genomsyrar den dagliga verksamheten.

Våra chefer ska vara goda föredömen. De har det direkta ansvaret för att riktlinjer och åtgärder i likabehandlingsplanen följs och att dessa frågor också beaktas i det dagliga arbetet.

En arbetsplats där alla har lika rättigheter och möjligheter berikar verksamheten och ger bra möjligheter för alla anställda att utvecklas.

Alla anställda skall ha samma möjligheter till anställning, utbildning samt utveckling i arbetet.

Kvinnor och män skall ha lika anställningsvillkor.

Kvinnor och män skall ha lika lön för arbete och prestation som värderas lika.

Vi skall främja attityder som underlättar för alla anställda att förena arbete och föräldraskap.

Resultat och nyckeltal

Medarbetarundersökningar

Olofsfors genomför vartannat år bland sina anställda en medarbetarundersökning för att identifiera områden som kräver åtgärder. Inom ett antal funktioner får personalen ge betyg på en skala mellan 1 och 5 på hur de tycker det fungerar på företaget, där 5 är bästa betyg. Funktionerna som undersöks är:

- Fysisk arbetsmiljö
- Servicefunktioner
- Organisation, social miljö samt medarbetarrelationer
- Arbetsuppgifter
- Information
- Ledarskap
- Kompetensutveckling

Totalresultatet för de tre senaste undersökningarna (2014 – 2016 – 2018) visar på att personalarbetet inom företaget har gett resultat i och med att totala medelpoängen har gått från 3,56 till 3,92:

År 2014: 3,56

År 2016: 3,66

År 2018: 3,92

Väsentliga risker

Hälsokontroller

För att uppmärksamma hälsorisker genomförs i samarbete med företagshälsan hälsokontroller löpande bland personalen. Allmänna hälsokontroller för all personal görs normalt var tredje år. Dessutom med tätare frekvens genomförs kontroller på verkstadspersonal avseende hörselkontroller och spirometertester för svetspersonal.

Skyddsronder

Företaget genomför löpande skyddsronder på alla arbetsplatser för att i tid upptäcka olycksrisker eller andra risker som medför fara för de anställda.

Antalet tillbud och arbetsskador mäts över åren och även om tillbuden har ökat så har arbetsskadorna minskat, resultat de senaste åren enl diagram nedan:

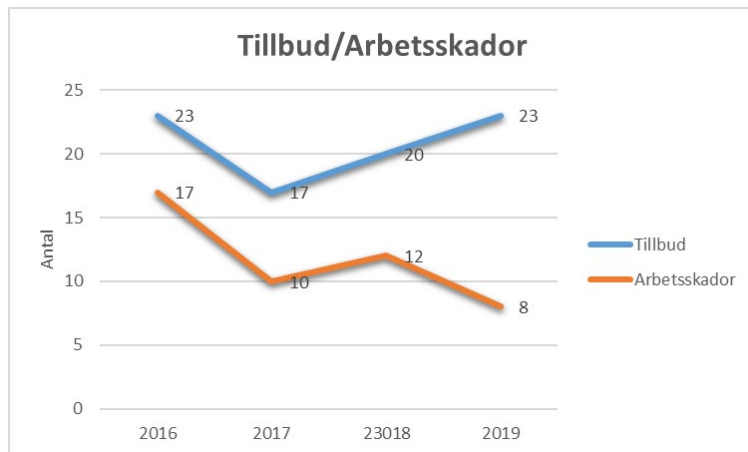


Diagram 4 Tillbud och arbetskadorna 2016-2019

Respekt för mänskliga rättigheter

Övergripande policydokument

Olofsfors AB stöder och respekterar internationellt föreskrivna mänskliga rättigheter enligt FN:s hållbarhetsmål.

Synen på mänskliga rättigheter ska vara integrerat i vår dagliga verksamhet och ska gälla på alla platser där vi bedriver verksamhet samt även omfatta valet av affärspartners.

För Olofsfors är det självklart att i alla led respektera mänskliga rättigheter och bolaget ställer höga krav på samarbetspartners att göra detsamma. I hållbarhetspolicyen för leverantörer anges Olofsfors ställningstagande när det gäller mänskliga rättigheter samt vilka krav som ställs på leverantörerna. Kraven innehåller exempelvis likabehandling, motverkande av diskriminering och trakasserier, att erbjuda marknadsmässiga löner och godtagbara arbetsvillkor. Olofsfors fördömer all form av tvångs- och barnarbete och ställer krav på samarbetspartners att det inte förekommer.

Resultat

Det har inte kommit till vår kännedom att några kränkningar av mänskliga rättigheter har förekommit i Olofsfors värdekedja.

Väsentliga risker

Den största risken är att de internationellt fastslagna mänskliga rättigheterna inte efterlevs i Olofsfors värdekedja, främst då leverantörsledet.

I våra upphandlingar följs en standardiserad inköpsprocess och våra leverantörer bedöms utifrån kvalitet, kostnad och leverans.

Varje år görs leverantörs utvärderingar utifrån dessa kriterier för att säkerställa leverans till våra processer och kunder.

Våra leverantörer får i samband med att vi tecknar avtal vår hållbarhetspolicy. I den ställs krav på affärsetik, arbetsvillkor samt mänskliga rättigheter, säkerhet och hälsa.

Under 2020 har vi som mål att identifiera och bedöma de leverantörer som har hög risk avseende hållbarhetsfrågor.

Motverkande av korrupktion

Övergripande policydokument

I policyn för affärsetik fastställs följande:

”Vårt arbete vid Olofsfors ska präglas av hög affärsmässig etik. Därför måste vi i vårt umgänge med leverantörer, kunder eller omvärlden i övrigt iakttaga stor försiktighet om vi i kontakt- eller relationsfrämjande syfte erbjuder/erbjuds förmåner av olika slag.”

I policyn är också visat exempel på tillbörliga och otillbörliga förmåner.

Tillbörliga förmåner kan vara:

- Arbetsmåltider av vardagligt slag
- Reklamgåvor med måttfullt marknadsvärde

Otillbörliga förmåner kan vara:

- Betalda nöjesresor
- Penninggåvor i kontanter
- Bonusarrangemang som ej godkänts av avdelningschef/VD

Resultat

Inga kända incidenter har uppdagats de senaste åren.

Väsentliga risker

Risk att medarbetare deltar i brottslig verksamhet som långsiktigt påverkar bolagets ekonomiska ställning och varumärke. Hantering av denna risk sker genom att medarbetare som riskerar att komma i kontakt med korrupktion och mutor får särskild utbildning i ämnet.

Ett hållbart Olofsfors = En lyckad framtid

Vi tror på framtiden!

Kontakt i hållbarhetsfrågor:

Kvalitetschef: Ulrica Lundberg

Mail: ulrica.lundberg@olofsfors.se

Tel: 072-400 88 42