



HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

Denna hållbarhetsrapport avser räkenskapsåret 2021. Hållbarhetsrapporten omfattar Hagmans Nordic AB med org.nr 556071-4890

Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÄRL 6:10-14.

INNEHÅLL

1. OM HAGMANS NORDIC AB	3
1.1 Vår affärsmodell	3
1.2 Vision.....	3
1.3 Vårt erbjudande.....	3
1.4 Året i korthet från VD	4
2. VÅRA VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR	5
2.1 Intressentanalys.....	5
2.2 Riskanalys och riskhantering	6
2.3 Väsentlighetsanalys.....	9
2.4 Prioriterade hållbarhetsfrågor.....	10
3. STYRNING	19
3.1 Ledningsstyrning.....	19
4. SAMMANFATTNING AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE.....	21



1. OM HAGMANS NORDIC AB

1.1 Vår affärsmodell

Hagmans Nordic verkar på en marknad med hög grad av tradition och global konkurrens. Med flexibilitet, kvalitet och proaktivitet som genomgående värdegrund blir affärsgenomförandet lyckat, där konkurrenter haft svårare att anpassa sina verksamheter till nya konsumtionsmönster. När det sker en förändring på marknaden är verksamhetsstrukturen öppen för nya möjligheter. Det är det som är Hagmans Nordic.

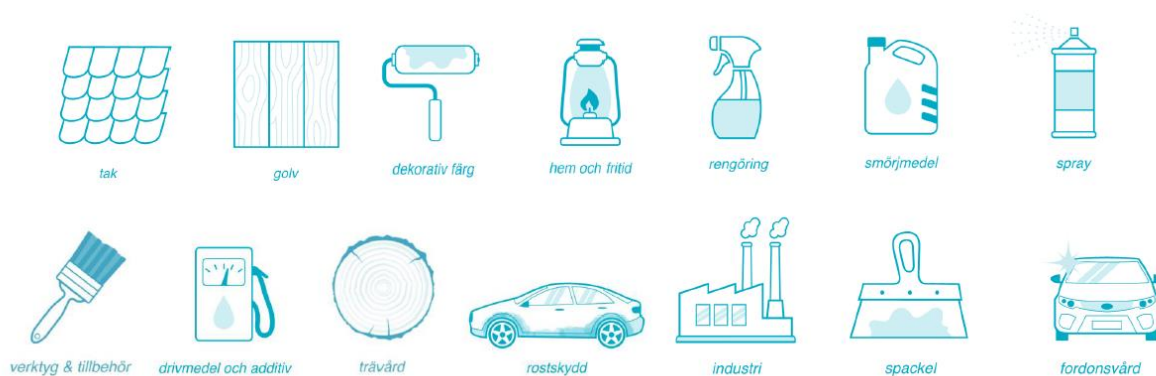
Affärsmodellen anger de drivkrafter som tillsammans ska realisera Affärsidén: Hagmans Nordic utvecklar, producerar och säljer produkter som skyddar, behandlar och förlänger livslängden på ytor och maskiner till våra egna och våra kunders varumärken.

1.2 Vision

Hagmans Nordic ska vara det självklara leverantörsvalet inom våra och våra kunders varumärkespositioneringar på den nordiska marknaden.

1.3 Vårt erbjudande

Hagmans Nordics erbjudande gör det möjligt att få rätt sortiment med rätt kvalitet. Vi är specialister på skydd, behandling och bevaring av ytor och maskiner och samtliga kategorier kan köpas som Private Label eller i ett av våra befintliga, starka varumärken för proffs och butik. Hagmans Nordic är verksamma inom en rad produktkategorier för skydd och behandling av ytor och maskiner. Denna spridning säkerställer organisk tillväxt genom en bredare kundpotential samt att befintliga kunder kan växa med en leverantör istället för flera. Den fördelar också riskerna och balanserar hela affären såväl mellan kategorierna som över året.



1.4 Året i korthet från VD

Hagmans Nordics summering och hållbarhetsrapport är en sammanfattning och fördjupning i allt vi på företaget genomför för att stå oss än starkare i framtiden.

Åren som gått har präglats mycket av Covid-19 pandemin och alla de utmaningar som kommit med den. Till att börja med införde vi i ett tidigt skede krav på att medarbetare som kunde utföra arbetsuppgifter hemifrån skulle göra detta. Det gjorde att vi som företag snabbt fick ställa om kring vår digitala utveckling och såg till att såväl arbetsmiljö och våra system skulle lämpa sig bra för hemarbete. Det blev en utmaning i ledarskapet att dagligen få coacha och supporta våra medarbetare på distans. Vi hade en bra förståelse i situationen och såg till att hålla en bra delaktighet för våra medarbetare som befann sig på annan ort.

I pandemins spår utvecklades marknaden kring råvaror på ett tufft sätt där både bristsituationer och kraftigt stigande råvarupriser uppstod. Vi såg till att möta detta genom täta möten som resulterade i snabba beslut för att på bästa sätt tillfredsställa våra kunder och marknadens behov.

Vi har lärt oss mycket genom pandemin i och med att vi blivit testade som bolag på flera olika sätt. I efterhand ser vi vart vi haft brister i vår verksamhet och ser

numera till att förbättra dessa delar för att öka vår konkurrenskraft. Vi vet hur viktigt det är att fortsätta utveckla både vår arbetsplats samt oss som leverantör.

I dessa utmanande år har vi som alltid valt att lyssna in marknaden och våra medarbetare för att få deras syn på hur vi kan bli bättre som företag. Vi undersöker detta genom årliga kund- och medarbetarundersökningar. Resultatet blir sedan indikatorer till vad vi ska fokusera på till nästkommande år.

Vi har de senaste åren utvecklats väl som företag, men står även inför utmaningar där vi vill öka vår konkurrenskraft än mer i framtiden. Allt för att vi som företag skall stå starkare i framtiden.

Patrik Andersson
VD



2. VÅRA VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR

2.1 Intressentanalys

Vi har regelbundna dialoger med bolagets intressenter genom till exempel medarbetarsamtal, kund och leverantörsenkäter samt löpande kommunikation. Vi har däremot inte genomfört en intressentdialog med fokus på hållbarhetsfrågor, vilket gör att vi i årets rapport inte presenterar någon sammanställd intressentdialog ur ett hållbarhetsperspektiv. Följande intressenter har definierats som betydande för Hagmans Nordic.



Vår målsättning i kommande dialoger med våra betydande intressenter är att undersöka vilka önskemål och förväntningar som finns på oss med koppling till hållbarhet. Resultatet ska sedan sammanställas i vår fördjupade intressentanalys.

Övriga intressenter:

Branschorganisationer (SVEFF mfl.)

Bank

Fackförbund

Fastighetsägare

Koncernbolag

Media

Pensionsmyndighet

Skatteverket

Försäkringbolag

Försäkringskassan

2.2 Riskanalys och riskhantering

Hagmans Nordic verksamhet påverkas av en rad olika faktorer varav vissa ligger inom företagets kontroll medan andra ligger utanför. Under året har vi arbetat bredare med verksamhetens miljöaspekter där vi nu har fem betydande miljöaspekter. Dessa presenteras under kategori Miljö i tabellen nedan. Vi har under året tagit fram ett långsiktigt hållbarhetsmål som är aktivitetsbaserat. I hållbarhetsmålet ingår flera av våra betydande miljöaspekter och arbetet sträcker sig fram till år 2030.



Riskhantering

Område	Riskbeskrivning	Hantering
Miljö	Våra betydande miljöaspekter: • Spridning av avfall till miljön. • Energiförbrukning/eldning av eldningsolja • Transportemissioner • Utsläpp av COD och surt/basiskt vatten. • Resursförbrukning farligt avfall.	• Vi arbetar för att minska miljöbelastningen i den egna verksamheten. Vi startar upp ett projekt under 2022 där vår målsättning är att börja använda återvunnet material i större utsträckning. • Vi har tydliga rutiner för vad som gäller i händelse av miljöskada och tränar årligen i nödlägen för både spill och brand. • Vi genomför energikartläggningar och sätter upp en plan för energieffektivisering. • Vi optimerar vår fyllnadsgrad i våra transporter och har ett tätt samarbete med leverantörer. • Vi utför vattenmätningar för COD och pH för att upptäcka eventuella avvikelser. Dessa hanteras skyndsamt och i tät dialog med miljökontoret. • Ett projekt påbörjades i slutet av 2021 för att hitta ett sätt att återanvända diskvatten i produktionen och att slutprodukten ska innehålla samma goda kvalitet.
Personal	• Att hitta rätt kompetens för kvalificerade tjänster. • Att attrahera kompetens trots företagets positionering på landsbygden. • Att bibehålla personal när arbetsmarknaden blir mer föränderlig och flexibel.	• Vi har under det senaste året marknadsfört oss mer i digitala forum och kartlagt vart vi hittar berörd kompetens samt under vilket forum vi når ut till rätt kandidater. Det är fortfarande en utmaning och i vissa fall har vi behövt anlita extra resurser i form av rekryteringsbolag som stöd i rekryteringsprocessen. • Vi omvärldsbevakar vad som attraherar kandidater och hur vi bibehåller personal för att bli konkurrenskraftiga trots en mindre attraktiv positionering. • I syfte att behålla medarbetare satsar vi bland annat på kontinuerlig utbildning där utgångspunkt är det identifierade kompetensbehovet som framgår under medarbetarsamtalen. • Vi erbjuder förmåner som friskvårdsbidrag, personalrabatt och frukost.

Sociala förhållanden	Risker för olyckor, fysiska och psykiska arbetsskador/ohälsa.	• Systematiskt arbetsmiljöarbete och engagerade skyddsombud • Jämställdhetspolicy • Uppförandekod • Friskvårdsarbete och medicinska kontroller • Arbetsmiljöpolicy • Uppföljning via medarbetarundersökning och medarbetarsamtal • Trivselkommittén
Mänskliga rättigheter	Risk för diskriminering och trakasserier.	• Systematiskt arbetsmiljöarbete och engagerade skyddsombud • Jämställdhetspolicy • Uppförandekod • Trakasserier och kränkande särbehandlingspolicy • Uppföljning via medarbetarundersökning och medarbetarsamtal • Trivselkommittén
Motverkande av korruption	Risk för otillbörligt agerande i samband med affärsuppgörelse.	• Uppförandekod • Leverantörsbedömning • Leverantörskod (implementeras 2022) • Internrevision • Attestrutiner



2.3 Väsentlighetsanalys

Ledningsgruppen har listat 13 hållbarhetsaspekter, utan inbördes ordning, som anses vara betydande för oss på Hagmans Nordic och våra intressenter. Vår målsättning är att under 2022 arbeta med en väsentlighetsanalys för att på det sättet identifiera vilka hållbarhetsaspekter som ska prioriteras för att utvecklas ytterligare.

1. Utsläpp av växthusgaser
2. Diskriminering
3. Hållbar produktion
4. Livscykelanalys (miljöpåverkan under en produkts hela livscykel)
5. Jämställdhet och mångfald
6. Affärsetik
7. Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet
8. Hållbar resursanvändning
9. Kundnöjdhet
10. Påverkansarbete (påverka omgivningen att tänka eller agera i en viss riktning.)
11. Konkurrensfrågor
12. Hållbar konsumtion
13. Kompetensutveckling



2.4 Prioriterade hållbarhetsfrågor

God affärsetik

God affärsetik är grundläggande för Hagmans Nordic. Det innebär att alla medarbetare förväntas agera affärsmässigt och med gott omdöme i relationen med kunder, andra medarbetare eller leverantörer. Vid nyanställning ombeds den nye medarbetaren att signera vår uppförandekod. Det är viktigt för oss att våra medarbetare vet om vilka förväntningar som kännetecknar arbetsplatsen.

Affärsetik för leverantörer

Vi förväntar oss att våra leverantörer fokuserar på sitt hållbarhetsarbete och arbetar med miljöförbättringar på ett strukturerat sätt. Detta ingår i vår utvärdering när vi väljer leverantörer och vi prioriterar t ex leverantörer som är ISO 14001 certifierade.

För att säkerställa att våra leverantörer följer de krav som vi ställer, genomför vi löpande leverantörsuppföljningar. Den ena uppföljningen innebär att vissa av våra medarbetare svarar på frågor om våra leverantörer och resultatet utvärderas därefter tillsammans med antalet reklamationer under året. Under 2021 valde vi att komplettera ovan nämnda uppföljning med ytterligare ett steg där leverantörerna ombeds svara på frågor kring hållbarhet. Samtliga av våra största och prioriterade leverantörer tillhandahåller frågeformuläret (50 st). De ombeds bland annat besvara frågor om hur deras miljö och kvalitetsarbete fungerar och hur de arbetar med förbättringar i den egna verksamheten. Svaren analyseras därefter av Kvalitet- och Miljöchef samt Inköpschef på Hagmans Nordic. De leverantörer som får lägre poäng än snittet och som har haft återkommande reklamationer blir kontaktade för en uppföljande revision på plats eller via videomöte.

Vi tog i slutet av 2021 fram en leverantörskod med förhoppning om att implementera den under 2022. Koden skall signeras av våra leverantörer och tar upp krav inom:

- Hälsa och säkerhet
- Anställning och mänskliga rättigheter
- Miljöskydd
- Mutor och korruption
- Konfidentiell information
- Dataskydd
- Konkurrenslagstiftning
- Immaterialrätt
- Produktsäkerhet och kvalitet
- Exportkontroller och sanktioner
- Efterlevnadskontroll

RESULTAT (INGEN TIDIGARE STATISTIK)

2021

Andel självskattningar leverantörer (Totalt 50 st prioriterade, påbörjades 2021)	20
Andel uppföljande revisioner (Påbörjas 2022/2023)	-
Undertecknade leverantörskoder (Påbörjas 2022)	-



Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

På Hagmans Nordic är vår målsättning att varje medarbetare ska komma välmående och frisk hem från arbetet varje dag. Därför arbetar vi systematiskt med fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö för att uppnå ett hållbart arbetsliv. Vi gör det bl.a. genom våra skyddskommittémöten fyra gånger per år, riskbedömningar av organisatoriska och maskinella förändringar samt både interna och externa utbildningar. Vi på Hagmans Nordic arbetar strategiskt med arbetsmiljöfrågor löpande under året där Kvalitet- och Miljöchef tillsammans med HR-ansvarig har ett tätt samarbete. På våra respektive orter i verksamheten bedrivs ett lokalt skyddsarbete av platschef med tillhörande skyddsombud. Samarbetet mellan ledning och det lokala skyddsarbetet är avgörande för att lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under 2021 tog vi in en student som läste till arbetsmiljöingenjör på högskola. Hen gjorde en tre månader lång praktik hos oss med inriktning på kemiska arbetsmiljörisker och därefter sitt examensarbete. Vår målsättning är att årligen erbjuda praktikplats för studenter som läser till arbetsmiljöingenjör.

Tillbudsrapporteringen har ökat under 2021. Anledningen till ökningen beror på två orsaker. Vi nyligen implementerat ett nytt avvikelshanteringssystem som möjliggör att personalen kan rapportera tillbud utan att vara inloggad i systemet. Det andra är att hanteringen på varje tillbud har förkortats och de flesta blir utförda inom två månader.



Under året har vi genomfört två mätningar i fabriken i Fritsla:

- En bullermätning gjordes i fabriken 2021-11-02 av Previa. Resultatet visade en daglig bullernivå på 81,9 dB vid stålplatslinjen. Gränsvärde är 85 dB (AFS 2005:16).
- Vi genomförde två personburna mätningar med diffusionsprovtagare i andningszonen under en heldag för två olika arbetstagare som arbetade vid blandning och tappning av stålplast (AFS 2018:1 och AFS 2011:19).
- Exponering av styren vid blandningen uppgick till 9,2 mg/m³ vilket uppgår till 21 % av nivågränsvärdet 43 mg/m³. Exponeringen av styren vid tappningen uppgick till mindre än 1,5 mg/m³ vilket uppgår till mindre än 3,5 % av nivågränsvärdet 43 mg/m³.

RESULTAT	2020	2021
Arbetsskador som leder till minst en dags sjukfrånvaro*	-	4
Antal rapporterade arbetsskador	15	13
Antal rapporterade tillbud	41	71

*Mätningen började 2021

En friskare arbetsplats

Ett viktigt strategiskt mål inför 2022 är att minska sjukfrånvaron. Under en 3 års period är målet att minska sjukfrånvaron till 3 %. För att det skall vara mer positivt betingat har vi valt att fokusera på frisknärvaro, istället för sjukfrånvaro. Frisknärvaron skall vara 97 %. Det senaste året och Covid har tagit oss längre ifrån vårt mål och vi har ett stort arbete framför oss under kommande år. Vi ser dock en ökning i frisknärvaro från 2020.

I vårt led mot en ökad frisknärvaro utbildar vi bland annat våra chefer i frågor som rör såväl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi har även utvecklat våra rehabiliteringsrutiner och skapat rätt verktyg till att jobba mot en friskare arbetsplats. Genom att bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete och identifiera ohälsa i ett tidigt skede ska vi minska risken för längre sjukskrivningar. Vår rehabiliteringspolicy avser att sätta målet för vår rehabilitering medan rutiner samt mallar för första rehabsamtal är vägledande underlag för att nå den övergripande målsättningen. Vi har även som rutin att vid tre tillfällen av korttidsfrånvaro på sex månader ska ett första rehammöte bokas in för att undersöka bakomliggande orsaker. Vid längre sjukskrivning har vi en omfattande rehabiliteringsrutin för att ge medarbetaren det hen behöver för att kunna återgå i arbete så snart som möjligt och ge chefer rätt verktyg att kunna bedriva ett ansvarsfullt rehabiliteringsarbete.

Vi använder oss även att medarbetarundersökningar och jämförelsetal från tidigare år för att identifiera om några specifika hälsoaspekter är lägre än jämförelsetal eller andra hälsoaspekter. En upptäckt från 2021 är arbetsbelastningen som var något högre än önskvärt. Det blir därför ett av våra fokusområden inför 2022 och vi kommer arbeta med att systematisera aktiviteter som kan förebygga ohälsa och där vi kan identifiera orsakerna till arbetsbelastningen.



Som ett led i vårt arbetsmiljöarbete mot en friskare arbetsplats har vi hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen och uppmanar till rätt kost och hälsa. Under arbetsmiljöveckan som är återkommande varje år tar vi tillfället i akt att informera och utbilda mer inom hälsa och kost. Genom att erbjuda friskvårdsbidrag och hålla aktiviteter som tipspromenad, skattjakt etc. försöker vi även uppmuntra till rörelse på arbetet.

RESULTAT	2020	2021
Frisknärvaro %*	92,8 %	94,2 %

* Frisknärvaro i timmar i relation till planerade arbetstimmar.

Flexibelt ledarskap och att bibehålla gemenskap vid distansarbete

Efter ett ovanligt år där större delen präglats av Covid-19 har vi blivit tvungna att anpassa oss efter omvärldens snabbt föränderliga takt, vilket ställt krav på vår flexibilitet. Våra ledare har behövt omvärdera sitt ledarskap och lära sig arbeta mer över distans. Vi har varit lyhörda inför våra medarbetare och till 2022 har vi implementerat en hybridpolicy som möjliggör distansarbete även under normala omständigheter. Vi tampades, som säkert många andra, med återgången till arbetsplatsen och även återgången tillbaka till distansarbete i flera perioder. Vi har grundligt försökt utreda risker för ohälsa och vad distansarbete under en längre tid innebär för våra medarbetare.

Inför 2022 har vi även utnämnt en trivselkommitté som ska verka i syfte att skapa gemenskap och trivsel i form av aktiviteter som önskats av andra medarbetare. Efter omfattande distansarbete vill vi kunna erbjuda en inspirerande arbetsplats med gemenskap i första rummet. Genom förslagslådor på respektive ort kan samtliga lämna in önskemål på hälsofrämjande aktiviteter och förslag i syfte att gynna trivselen på arbetsplatsen. Efter Covid-19 vill vi lägga extra resurser på att återigen öka gemenskapen.



Vi vill att våra medarbetare ska känna engagemang, inflytande och möjlighet till att kunna påverka. Genom vår årliga medarbetarundersökning undersöker vi vad vi är bra på och vad vi kan förbättra.

Under oktober månad genomförde vi en medarbetarundersökning som hade en svarsfrekvens på

76%. Vi är tacksamma över att vi har så pass många engagerade medarbetare som tar tillfället i akt till att påverka och ger oss möjligheten att förbättras. Till 2022 jobbar vi mot att nå en ännu högre uppslutning. Utifrån resultatet har vi vidtagit åtgärder som fastställts i en handlingsplan och presenterats det vi ska vara stolta över och det vi kan förbättra för samtliga medarbetare.

RESULTAT SKALA 1-10	2020	2021
Medarbetarindex	7,20	7,46

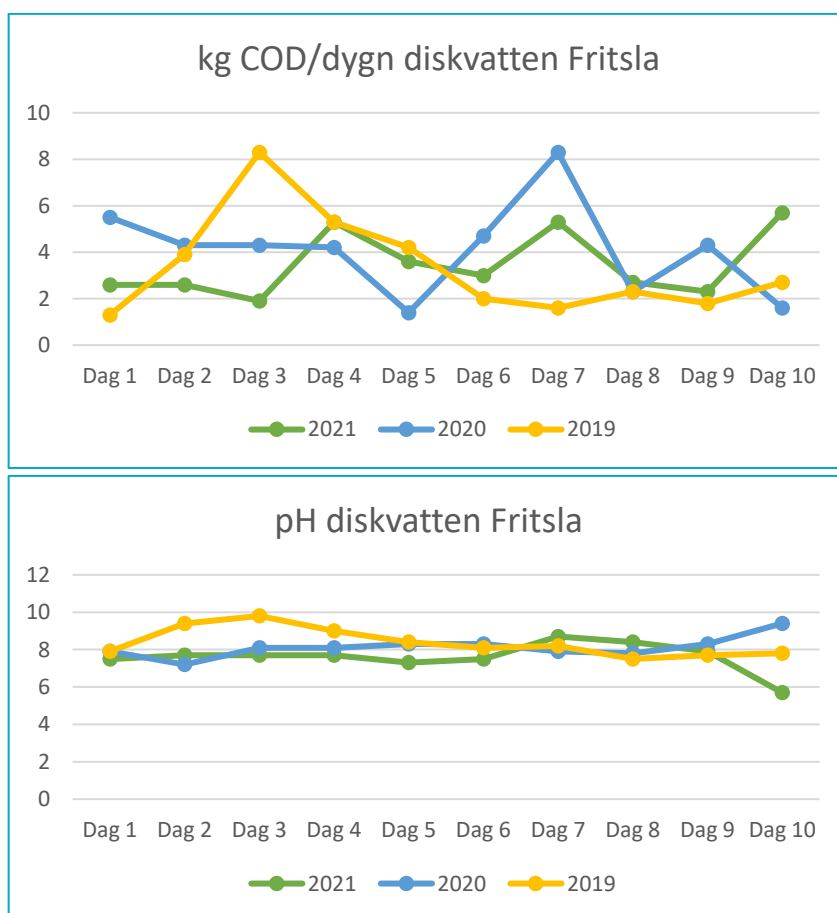
Hållbar resursanvändning

Vi arbetar kontinuerligt med att minska miljöbelastningen i vår egen verksamhet. Hagmans Nordic tillverkar och säljer kemiska produkter bland annat vatten och lösningsmedelsburna produkter, bilvård, epoxifärger och spackel. Hagmans Nordic använder kemiska råvaror för framställning av kemiska produkter genom blandningar. Hantering och förvaring är två av de största miljöaspekterna för företaget.

På vår fabrik i Fritsla har vi krav på oss att genomföra vattenmätningar två gånger per år. Vattenprover tas under en vecka, två gånger per år på utgående vatten från diskrum. Utgående processavloppsvatten från verksamheten skall som riktvärde inte överskrida:

- pH 7-9
- COD 5 kg/dygn.

Vi har tidigare år mätt på veckomedelvärde och har då legat inom gränsvärdet under hela mätperioden. Från 2021 har vi börjat mäta på ett dygnsmedelvärde och har då haft några avvikelser under året. Dessa avvikelser har vi hanterat genom att utvärdera resultatet samt en löpande dialog med miljökontoret. Vi har hittat orsaken till varför vi vid några tillfällen haft surt/basiskt vatten. Rutinen är nu uppdaterad och implementerad hos personalen. Utredning av varför COD avviker pågår under 2022.



Under året har vi uppdaterat vår bilpolicy och personal som skall byta tjänstebil erbjuds laddhybrid. I vår policy säger vi att samtliga tjänstebilar inom Hagmans Nordic AB skall ha 5 stjärnor enligt EuroNcap och följande miljökrav:

- Fordonet skall ha en maximal snittförbrukning av drivmedel på 0,6l/mil enl. WLTP
- Fordonet skall ha en maximal genomsnittlig utsläppsnivå på 140gr/km enl. WLTP



En av våra betydande miljöaspekter är transporter. För att optimera våra transporter till kunder har vi flyttat våra mindre lager på de lokala orterna till ett centrallager i Jung. Arbetet fortgår med att öka fyllnadsgraden på transporterna.

Ett samarbetsavtal upprättades i början av 2021 med vår avfallsleverantör som innebär ett större producentansvar. Det gör vi genom att erbjuda våra kunder att vår avfallsleverantör även tar hand om kundens spillolja och rapportering till naturvårdsverket.

Vi arbetar aktivt med vår minskningsplan och substitutionsprincipen. Får en råvara ny klassificering startar vi ett arbete med att se på alternativa råvaror/leverantörer av detta, alternativ ta bort den produkten i sortimentet. Vi tog 2021 fram en minskningsplan för hela Hagmans Nordic.



Ledningen har beslutat om ett hållbarhetsmål som är aktivitetsbaserat och sträcker sig fram till år 2030. Många av de aktiviteter som finns i målet är kopplade till energianvändning eller resursförbrukning. Nedan är fyra aktiviteter som vi nu arbetar med. Dessa ingår i vår miljöaspektsbedömning och klassas som betydande miljöaspekter.

- Uppstart av ett projekt för återvunnet material i emballage under 2022. Därefter ett kontinuerligt projekt fram till 2025 där vi mäter antal artiklar per år som vi ersatt med återvunnet material.
- Ersätta eldningsoljan som värmekälla i vår fabrik i Stora Levene till ett miljövänligare alternativ.
- Återanvända diskvatten i produktionen. Metod för genomförande diskuteras bland projektmedlemmar.
- Byte till LED belysning i våra fabriker. Delar av belysningen är bytt under 2021 i både Fritsla och Stora Levene.

RESULTAT

2021

Återvunnet material i emballage (Påbörjas 2022)	-
Minska andelen emballage med 10 % till 2026. (Resultatet visar hur långt vi kommit mot de 10 %)	4,2

Ökad kundnöjdhet

Nöjda kunder skapar förutsättningar för tillväxt och vi är alla på Hagmans Nordic en del av den produkt vi sätter på marknaden. Hagmans Nordic prioriterar tre kundlöften (värdeord) som gör vår affär unik och konkurrenskraftig; *kvalitet, flexibilitet och proaktivitet*. Alla kundmöten, produktutveckling, produktion och leveranser ska leva upp till dessa.

Behov och förutsättningar är föränderliga och för att skapa kundnöjdhet/kundnytta över tid ligger mycket fokus i organisationen på kontinuerlig förbättring av utrustning och interna processer. För att möta krav och förväntningar från marknaden och lagstiftare arbetar vi med att sätta korta- och långsiktiga mål som ska spegla våra kunders och andra intressenters förväntningar men också var vi vill vara i framtiden. Vår målsättning är att bedriva hållbara affärer, som är säkra för oss och samhället.

Exempel på våra kundlöften/värdeord kan upplevas och implementeras ur ett externt respektive internt perspektiv:

Kundlöfte/värdeord ->	Kvalitet	Flexibilitet	Proaktivitet
Extern upplevelse	Specialister på yta. Alla produktkvaliteter. Punktliga och korrekta leveranser. Proffsiga möten och service. Lång erfarenhet.	Skräddarsyr allt. Kort leveranstid. Stor och unik receptbank. Från mindre batcher till fulla lastbilar.	Driver innovation och förbättringar i hela affären. Vi gör affärer med människor: ett personligt och engagerat möte. Starka resurser. Miljövänliga alternativ.
Internt arbetssätt	Kunden i fokus. ISO-efterlevnad. Punktliga och korrekta leveranser. Hållbara interna processer.	Öppet för nya idéer. Effektiva interna processer.	Vi nöjer oss inte: eftersträva alltid innovation och effektivitet. Engagemang för vår affär. Högt i tak och personliga möten.

Vi mäter kundnöjdhet genom en tät dialog med våra kunder samt genom årliga digitala enkäter eller intervjuer. Vi vet att våra kunder prioriterar leveranssäkerhet, servicenivå och kvalitativa produkter. Priset är också en viktig faktor men mindre viktigt om inte kvalitet i leveranser, service och produkter uppnås. I vår senast utförda undersökning svarade ca 75% av våra kunder att vår leveranssäkerhet och vår servicegrad (kundsupport och säljarkontakt) är bra eller mycket bra. På frågan om varför de väljer Hagmans Nordic som leverantör så hamnar "kvalitativa produkter" på första plats.

I framtiden ser vi; ökade krav ifrån kemikalielagstiftare, större krav på effektiva linjer, ökade hot ifrån vår omvärld (inleveranser och priser på råvaror och emballage), ökade behov av miljövänliga produkter samt ökade behov av digital service, inspiration och tillgänglighet, vårt fokus ligger i att bemöta dessa krav och förväntningar på ett kvalitativt, flexibelt och proaktivt sätt.

3. STYRNING

3.1 Ledningsstyrning

Hagmans Nordic är sedan 2008 certifierade enligt ISO 14001 och ISO 9001. I vårt verksamhetsledningssystem kan vi arbeta strukturerat och effektivt i såväl hållbarhetsarbetet som inom övriga verksamhetsområden. Företagsledningen är involverad i arbetet genom målstyrning och tillser att regelbunden uppföljning sker.

Hela ledningsgruppen är delaktig i ledningens genomgång som hålls fyra gånger per år och leds av Kvalitet- och Miljöchef. På ledningens genomgång följer ledningen upp resultatet av måluppfyllnad, risker och möjligheter samt efterlevnad av rutiner, lagar och arbetssätt.

För den enskilda medarbetaren är verksamhetsledningssystemet centralt i arbetet med att tydliggöra hur kvalitet, miljö, arbetsmiljö och hållbarhet ska beaktas i verksamhetens olika delar.

Utifrån vårt verksamhetsledningssystem arbetar vi för att leverera hög kvalitet, reducera verksamhetens miljöpåverkan och att minimera risker. För att behålla certifikaten genomgår företaget årligen interna och externa revisioner.

Som komplement till verksamhetsledningssystemet har Hagmans Nordic en rad hållbarhetsrelaterade policyer, till exempel:

- Arbetsmiljöpolicy
- Miljö- och kvalitetspolicy
- Jämställdhetspolicy
- Kränkande särbehandlingspolicy
- Bilpolicy
- Uppförandekod
- Resepolicy
- Distanspolicy
- Kompetensutvecklingspolicy

Organisation och uppföljning av hållbarhetsarbetet

Hagmans Nordic har som målsättning att bedriva ett långsiktigt, ansvarsfullt och hållbart företag där ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter integreras i verksamhetens processer.

Arbetet med en hållbar affärsmodell är integrerat i vår strategiska verksamhetsplanering och förankrat i hos ledningen. VD har det operativa ansvaret för hållbarhetsfrågor, men har delegerat ett övergripande ansvar för företagets hållbarhetsarbete till Kvalitet- och Miljöchef.

Kvalitet- och Miljöchef har ansvaret för att utveckla, leda, koordinera och följa upp insatser inom hållbarhet. Verksamhetens chefer förväntas driva de lokala projekten på deras enhet.

De hållbarhetsfrågor som Hagmans Nordic har identifierat som mest betydande är kopplade till företagets verksamhetsmål.



4. SAMMANFATTNING AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

I tabellen beskriver vi hur Hagmans Nordic möter de krav som den svenska årsredovisningslagen ställer på hållbarhetsredovisningar.

LAGKRAV	MILJÖ	PERSONAL & SOCIALA FÖRHÅLLANDEN	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	ANTI-KORRUPTION
AFFÄRS-MODELL	Läs mer i avsnittet Om Hagmans Nordic, sid 2			
POLICYER	• Policy för miljö och kvalitet	• Jämställdhet • Kränkande särbehandling • Arbetsmiljö • Distansarbete • Rehabilitering • Arbetsanpassning • Krishantering • Alkohol och droger • Utveckling av kompetens • Hot och våld	• Uppförandekod • Kränkande särbehandling	• Uppförandekod
GRANSKNINGS-FÖRFARANDE	• Intern ISO-revision • Extern ISO-revision • Periodisk besiktning • Miljötillsyn • Uppföljning av nyckeltal • Lagrevision	• Medarbetarundersökning • Medarbetarsamtal & facklig dialog • Regelbunden uppföljning av nyckeltal (arbetsskador, sjukfrånvaro mm)	• Medarbetarundersökning • Medarbetarsamtal & facklig dialog • Leverantörsbedömning	• Leverantörsbedömning
RISKER OCH HANTERING AV RISKER	Läs mer under risker och riskhantering, sid 5-7.			
RESULTAT-INDIKATORER	• Öka andelen återvunnet material i emballage • Minska andelen emballage med 10 % till 2026 • Byta ut eldningsolja • Hållbarhetsmål • Återanvända diskvatten	• Resultat av medarbetarundersökning • Minskning av arbetsskador • Rapportering av tillbud • Frisknärvaro	• Resultat av medarbetarundersökning • Andel leverantörer som har skrivit under leverantörskod och svarat på bedömningar	• Andel leverantörer som har skrivit under leverantörskod och svarat på bedömningar