

# HÅLLBARHETSRAPPORT 2010



**NILSONGROUP**

## OM RAPPORTEN

För andra året i rad publicerar NilsonGroup sin rapport om hållbar utveckling, som omfattar koncernens arbete inom mänskliga rättigheter, socialt ansvar och miljö.

Vi vänder oss till våra olika intressenter med syftet att ge en transparent redogörelse av det ansvar vi tar för hur vi påverkar och samverkar med vår omgivning inom dessa aspekter.

NilsonGroup har gjort ett medvetet val att inte ta upp några ekonomiska faktorer i årets rapport.

Om inte annat anges, avser all data i årets rapport 2010 års arbete.

Rapporten publiceras under våren på företagets hemsida [www.nilsongroup.com](http://www.nilsongroup.com).

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SID 3	VD:n har ordet
SID 4	NilsonGroup
SID 5	NilsonGroup och hållbar utveckling
SID 6	Samhällsengagemang
SID 8	Våra medarbetare
SID 12	Socialt ansvar i produktionen
SID 20	Miljö



## STOLT VD FÖR ETT HÅLLBART NILSONGROUP

**Som ny VD på NilsonGroup är jag stolt över att representera en verksamhet som har gjort valet att ta ansvar för en hållbar produktion.**

**Vi arbetar med detta för att vi vill och för att det är viktigt för oss. Däri ligger drivkraften för att ta sig an utmaningarna vi möter i arbetet med långsiktig hållbarhet.**

**2010 HAR VARIT ETT SPÄNNANDE ÅR PÅ NILSONGROUP** och vi har gjort både små och stora framsteg i vårt arbete mot en hållbar utveckling.

Vi valde att avsluta vårt medlemskap i BSCI och att gå med i BSR, Business Social Responsibility. BSR är en stor internationell organisation som arbetar för hållbar utveckling i affärslivet. Nu får vi tillgång till BSR:s stora nätverk och expertis inom området och har möjlighet att samverka med andra stora aktörer globalt och fortsätta utveckla vårt interna hållbarhetsarbete.

Vi på NilsonGroup tror mycket på vårt interna arbete som grundar sig på att coacha våra leverantörer mot en långsiktig hållbar utveckling. Vi ser mer positiva resultat av vårt interna arbete än den form av inspektion som exempelvis BSCI använder sig av.

Därför har vi under 2010 valt att satsa mer resurser inom detta område vilket har genererat ett ännu närmre samarbete med våra leverantörer.

Vi har utökat våra interna besök med 79 % mot föregående år. För 2011 kommer vi att fortsätta vår interna satsning och har som mål att anställa ytterligare en Code of Conduct coach, öka antalet interna inspektioner med ytterligare 25 % och coacha våra leverantörer i en ännu högre utsträckning.

Inom miljöområdet har vi fortsatt att jobba med energibesparingar, minskade koldioxidutsläpp och ökad medvetenheten bland våra egna medarbetare.

Medvetenhet och kunskap tror jag är nyckeln till att uppnå långsiktiga förändringar.

Vårt arbete att byta ut alla våra butikers belysning till miljövänliga alternativ har fortlöpt, och under 2010 har vi ersatt de gamla armaturerna med



Magnus Tillsten

den nya belysningen i ytterligare 20 butiker. Vårt Green Lightning concept är bara ett exempel på hur man kan göra förändringar som har en långsiktig betydelse för miljön.

*Vi har fortfarande mycket att lära och trots de utmaningar vi står inför är vi stolta över vårt interna arbete och vad vi hittills åstadkommit.*

Vi vet att ett framgångsrikt hållbarhetsarbete kräver personligt engagemang och jag är mycket tacksam för allt det engagemang som våra medarbetare på NilsonGroup visar. Under 2010 genomförde vi en medarbetarundersökning som visade ett mycket bra resultat med en nöjdhetsindex på 80 %.

Att vara VD för ett företag som är affärsmässigt framgångsrikt och där medarbetarna är stolta och trivs med att arbeta får mig att känna stor glädje.

På NilsonGroup jobbar vi med värdeord och ett av dem är Tillit. Till det ordet kopplar vi även öppenhet och transparens. För oss så gäller detta inte bara internt utan det är viktigt att vi som företag öppet kommunicerar med våra olika intressenter.

Vi välkomnar och värdesätter de synpunkter våra intressenter ger på vårt hållbarhetsarbete, det är en stor hjälp i vår fortsatta utveckling.

Avslutningsvis vill jag lyfta fram min entusiasm för NilsonGroup som företag och för de värderingar vi grundar vår verksamhet på. Jag vill arbeta för att vi förvaltar den kunskap vi fått och de resultat vi hittills uppnått. Samtidigt ser jag det som min uppgift att sporra vår organisation att utvecklas ytterligare. Med detta ser jag fram emot ett nytt spännande år där vi tillsammans skall ta fler hållbara steg framåt!



**NILSONGROUP ETABLERADES 1955 DÅ FÖRETAGETS GRUNDARE ROLF NILSSON STARTADE** en liten enmansfirma i orten Åskloster. 1959 gick första inköpsresan till Italien och idag 56 år senare har NilsonGroup vuxit till att vara Sveriges ledande skodetaljistföretag.

NilsonGroup-koncernen baseras på de fem affärsområdena Din sko, Nilson shoes, Jerns, Ecco och Skopunkten. Vi har totalt 284 butiker i Sverige, Norge, Danmark, Finland och under 2011 planerar vi att öppna 20st till.

Koncernens huvudkontor med gemensam administration för de olika affärsområdena har sin bas i skostaden Varberg. Vi har dessutom produktionskontor i Kina och Vietnam.

NilsonGroup äger inte några egna fabriker. Tillverkningen av våra skor sker i samarbete med omkring 100 leverantörer där vår största produktion sker på fabriker i Asien.

Idag är NilsonGroup Nordens största skoföretag och mer än var fjärde sko som såldes i Sverige under 2010 kom från någon av NilsonGroups butiker. Under 2010 hade företaget en omsättning på 2,5 miljarder SEK och totalt såldes mer än nio miljoner par skor.

### HISTORIA

- 1955 - Rolf Nilsson startade firman Skodon i Åskloster.
- 1961 - Förvärvades den första av vad som senare blivit Din sko-butikerna.
- 1981 - Öppnades den första Din Sko-butiken i Norge.
- 1989 - Knöts Skopunkten till företaget.
- 1997 - Förvärvades Jerns Skosalonger och Palmgrens väskor.
- 1998 - Öppnade Din sko den första butiken i Finland.
- 2000 - Kontor för inköpsverksamhet startas i Taiwan. Ett bolag med namnet Nilson Group.
- 2004 - Inköpsverksamhet i fjärran Östern vidgas och nytt kontor öppnas i Wenzhou.
- 2005 - NilsonGroup fyller 50 år.
- 2009 - Inköpsverksamheten i Taiwan flyttas till Vietnam.
- 2010 - Grundare Rolf Nilsson tar emot Habits hederspris.

NYCKELTAL	2010	2009
OMSÄTTNING	2436MSEK	2215MSEK
ANTAL BUTIKER	284	274
ANTAL HELTIDANSTÄLLDA	1337	1300

## NILSONGROUP



## SÅ HÄR JOBBAR VI FÖR ATT BIDRA TILL EN HÅLLBAR UTVECKLING

**I EN VÄRLD SOM SNURRAR ALLT FORTARE** är det ibland svårt att lyfta blicken och se saker ur ett större perspektiv. Men faktum är att alla vi som bor på jorden bär ett ansvar för hur vi agerar för att vårt samhälle skall utvecklas i en hållbar riktning. Som företag har NilsonGroup ett ansvar för hur vi påverkar och samverkar med vår omgivning.

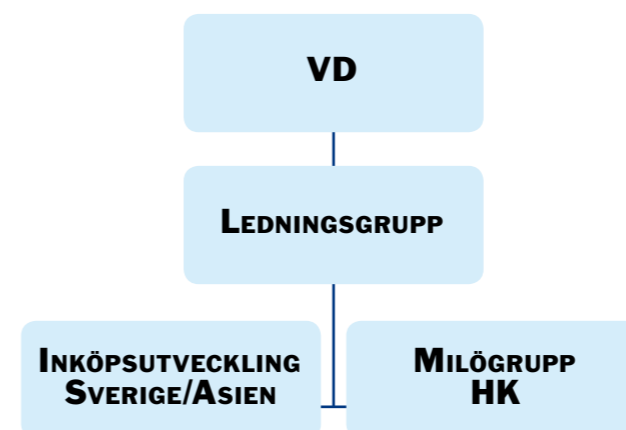
*För NilsonGroup innebär ett arbete gentemot en hållbar utveckling att inom områdena socialt ansvar, etik och miljö utveckla processer och samarbeten, som kan bidra till långsiktiga förbättringar för våra kunder, våra leverantörer och våra egna medarbetare.*

Vi på NilsonGroup bygger hela verksamheten kring våra fyra kärnvärden KENT – Kunden, Enkelt, Nytt, Tillit. Kärnvärdena lägger grunden till den "NilsonGroup-anda" och de värderingar som genomsyrar inte enbart vår personalpolitik och hur vi arbetar med att utveckla våra produkter utan även vårt arbete inom etik och miljö.

## ORGANISATION FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

Organisationen som ansvarar för utvecklingen, samordningen och uppföljningen av NilsonGroups hållbarhetsarbete består av verkställande direktör, ledningsgrupp, miljögrupp och inköpsutvecklingsavdelningarna i Sverige och Asien.

Men på NilsonGroup har alla medarbetare ett lika stort ansvar för att vi går i rätt riktning och att vårt hållbarhetsarbete blir en naturlig del i den dagliga verksamheten.



# SAMARBETE

**FÖR OSS PÅ NILSONGROUP ÄR SAMARBETEN** med andra organisationer en viktig faktor i vårt arbete. Det ger oss möjligheten att effektivisera vårt arbete mot en hållbar utveckling. Likaväl som det ger oss ny kunskap och metoder till att utvecklas i vår egen verksamhet. Vi värdesätter våra samarbeten och åtaganden högt då vi är medvetna om att vi är betydligt starkare tillsammans med andra organisationer än som enskild aktör. Vårt engagemang är ett led i NilsonGroups ambition att se saker ur ett större perspektiv och ta ansvar för utvecklingen i våra produktionsländer och runt omkring. Det är viktigt att visa solidaritet och göra en insats i arbetet med att förändra världen.

## MEDLEMSSKAP

### Business for Social Responsibility (BSR)

Sedan årsskiftet är NilsonGroup medlem i organisationen; Business for Social Responsibility (BSR).

BSR är ett globalt nätverk med mer än 250 företag som medlemmar, där man arbetar med att utveckla hållbara affärsstrategier och lösningar genom konsulttjänster, forskning och tvärsektorieell samverkan.

För mer information, [www.bsr.org](http://www.bsr.org)



### Swedish standards institute (SIS)

Swedish Standards Institute är en ideell förening med 12 000 svenska medlemmar. SIS arbetar med att ta fram standarder samt utbilda sina medlemmar i detta. NilsonGroup sitter med i arbetsgruppen som hanterar och behandlar frågor kring skor och lädervaror.

Som medlem till organisationen har vi möjlighet att få utökad kunskap på våra intresseområden och samtidigt vara med och påverka tillkomsten av nya standarder.

För mer information, [www.sis.se](http://www.sis.se)



### Sweden Textile Water Initiative (STWI)

Sweden Textile Water Initiative startade 2010 som ett samarbetsprojekt mellan ett 30-tal svenska textil och läder detaljhandelsföretag i Sverige tillsammans med Stockholm International Water Institute. Tillsammans arbetar vi med att ta fram riktlinjer för att kunna minska vattenåtgången i de olika produktionsled vi har för våra produkter.

NilsonGroups kvalitetskoordinator sitter med i STWIs styrgrupp.

För mer information, [www.stwi.se](http://www.stwi.se)



### Fur Free Alliance (FFA)

Sedan januari 2011 har NilsonGroup ett avtal med Fur Free Alliance och med detta anslutit oss till det internationella Fur Free Retail Program. Genom att skriva under överenskommelsen "Retailer Commitment Against Fur" har NilsonGroup tagit ställning till att inte använda djurpäl i våra produkter.

För mer information, [www.furfreealliance.se](http://www.furfreealliance.se)



### Kemikaliegruppen

Sedan årsskiftet är NilsonGroup medlemmar i Kemikaliegruppen. Det är en medlemsorganisation som finns till för att sprida färsk information om kemi- och miljörelaterade frågor till medlemsföretagen, samt genom en kunskapsplattform hjälpa företagen att motverka förekomsten av farliga ämnen i deras produkter och för att möta krav och åsikter från media och konsumenter med fakta.

Kemikaliegruppen drivs av Swerea IVF kopplat till ett nätverk av experter inom alla samhällsdelar.

För mer information, [www.swerea.se](http://www.swerea.se)



### Satra Technology Centre

SATRA är ett av världens ledande forsknings- och teknologicenter i sitt slag. De hanterar allt från skor och kläder till leksaker, hjälmar och ljus. SATRAS forskning har hjälpt att utveckla och förbättra kvaliteten och säkerheten på en mängd produkter och material världen över. De håller även seminarier och utbildningar i olika ämnen för att höja kunskaperna hos företag.

För mer information, [www.satra.co.uk](http://www.satra.co.uk)



## ÅTAGANDEN

### SOS BARNBYAR

NilsonGroup har sedan 2008 samarbetat med SOS Barnbyar och stödjer en barnby i Putian, Kina. Barnbyn består av 15 familjehus och i varje hus bor 5-8 barn från tre år och uppåt tillsammans med en SOS-mamma. Barnen som bor i barnbyn är antingen föräldralösa eller övergivna och kommer från fattiga områden i de kringliggande provinserna.

NilsonGroup är ett stolt fadderföretag till SOS Barnbyar.



### UNICEF

Under 2010 skänkte NilsonGroup 50 000 SEK till UNICEFs vattenprojekt och katastrofarbete i Pakistan.

Dessa pengar kommer UNICEF att använda till akuta nödsatser samt till det återuppbyggande arbetet. Pengarna kommer att hjälpa fler barn med bland annat sjukvård, mat och vatten. UNICEFs främsta uppgift just nu är att se till att människor får tillgång till rent vatten för att förhindra spridningen av dödliga sjukdomar.



## NILSONGROUP, EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



**EN DEL AV ATT VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE**, är att vi har vår starka "NilsonGroup-anda" som vilar på de fyra kärnvärdena KENT.

Det innebär att vi har en gemensam och uttalad värdegrund som skall genomsyra hela vår verksamhet och allt vi gör.

Vår medarbetarundersökning från 2010 visar att 86 % av NilsonGroups medarbete tycker att KENT är mycket viktigt. KENT ger en bra vägledning både i det dagliga arbetet och när vi utvecklar vår verksamhet.

Att jobba på NilsonGroup skall vara meningsfullt, inspirerande och roligt. Vi vill stå för en trygg och stabil arbetsplats och är professionella och seriösa i allt vi gör. För att vara en attraktiv arbetsgivare tycker vi att det är enormt viktigt att ta till vara på varje medarbetares individuella talang och erbjuda utvecklingsmöjligheter för samtliga medarbetare.

*Att jobba på NilsonGroup skall vara meningsfullt, inspirerande och roligt.*

### KENT.

Vår företagskultur vilar på fyra kärnvärden;

#### KUNDEN

Vi ser vår verksamhet ur kundens perspektiv. Vad vi än arbetar med ska vårt agerande styras av kundens behov.

#### ENKELHET

Vi går den rakaste vägen mellan två punkter. Vi använder få mellanhänder och ser alltid utmaningen i att göra saker med bra kvalitet, till låga omkostnader utan att krångla till det.

#### NYTÄNKANDET

Vi utmanar alltid. Vi är nyfikna och modiga att våga testa nya saker.

#### TILLIT

Alla människor växer och mår bäst när de får utrymme att ta eget ansvar. Vi litar på människor och det är basen för den goda känslan, som vi vill ska genomsyra allt vi gör, NilsonGroup-andan.



### NILSONGROUP SKALL DRIVAS BÅDE MOT LÖNSAMHET OCH MED GOD ETIK.

Det innebär att all personal skall kunna uppträda ärligt och uppriktigt gentemot kunder, leverantörer och medarbetare.

För att kunna göra det är det viktigt att vi inte hamnar i beroendeställning. Alla beslut skall fattas uteslutande på affärsmässiga och arbetsrelaterade grunder.

### MEDARBETARUTVECKLING

Som ett led i att NilsonGroups medarbetare skall ha möjlighet att ständigt utvecklas, utför vi årliga utvecklingssamtal som lägger grunden till vårt arbete med en mängd olika internutbildningar och utvecklingsprogram för olika befattningar.

Under 2010 fokuserade vi främst på ledarskap och säljträning – två nyckelkomponenter i hela vår affärsidé.

*För 2011 kommer vi att fortsätta att fokusera på ledarträning och på effektiva introduktionsprogram i butik.*

### VÅRA MEDARBETARE

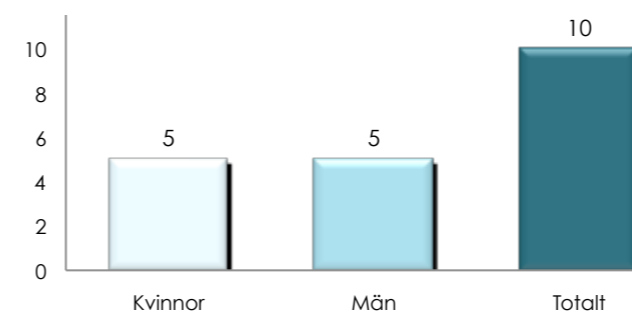
Idag är vi 2400 medarbete vilket motsvarar 1337 heltidsanställningar.

Medelåldern är 30 år och 62 % av medarbetarna är under 30 år. För oss är det en självklarhet att man skall kunna kombinera familjeliv med karriär!

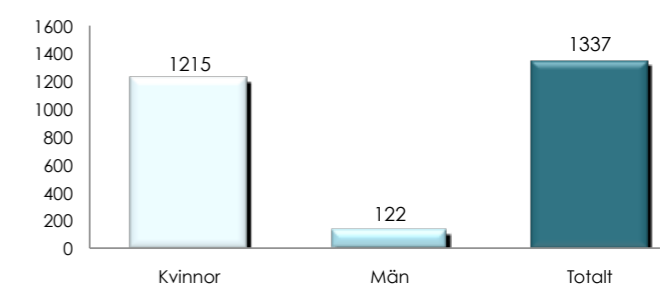
Andelen kvinnor är idag ca 90 %, och vi hade gärna sett att fler män söker sig till oss.

Vi tycker att mixade arbetsgrupper avseende kön, etnisk bakgrund, ålder och personlighet är en styrka och vi arbetar ständigt med att förbättra balansen i det avseendet och detta är en utav grunderna i NilsonGroups rekryteringspolicy.

### ANDEL KVINNOR/MÄN I LEDNINGSGRUPPEN



### ANDEL KVINNOR/MÄN I NILSONGROUP-KONCERNEN



## NÖJDA MEDARBETARE

**Vi strävar efter att alltid bevara vår "NILSONGROUP-ANDA"** men också att ständigt utvecklas som attraktiv arbetsgivare. Vi vill att våra medarbetare skall trivas på sin arbetsplats och känna sig motiverade att komma hit.

Vi har under åren haft personalfrågor som ett speciellt fokusområde med målet att vara en attraktiv arbetsgivare. Genom att fokusera på nyckeltal som sjukfrånvaro, kan vi idag se ett oerhört bra resultat där vi också är markant bättre än branschgenomsnittet. Under 2010 hade vi en sjukfrånvaro på 3,2 % med motsvarande 3,9 % året innan.

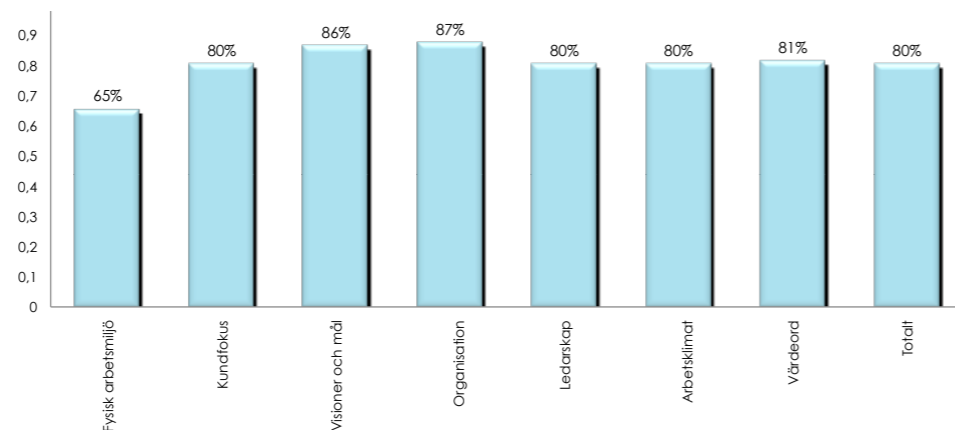
### Medarbetarundersökningar

Medarbetarundersökningar är ett annat viktigt hjälpmedel för att kartlägga arbetssituationen på NilsonGroup. I undersökningen får medarbetarna besvara frågor i sju olika frågeområden.

Syftet är att få en bild av hur medarbetarna upplever sin arbetssituation och skapa delaktighet och engagemang i utvecklingsprocesserna på företaget.

Under våren 2010 genomfördes vår senaste medarbetarundersökning i hela verksamheten. Totalt deltog 1686 medarbetare och svarsfrekvensen var 92 %

### NÖJD MEDARBETAR-INDEX NILSONGROUP TOTALT, VÅR 2010

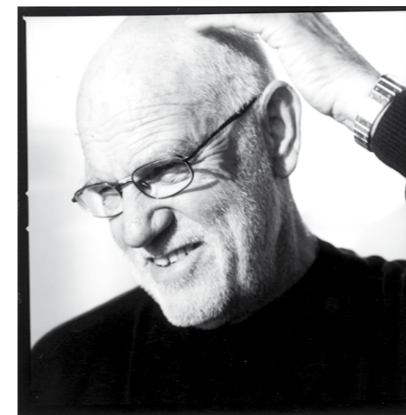


NilsonGroups NMI resultat på 80 % bedöms som mycket bra. Undersökningen visar bland annat att 80 % känner arbetsglädje och har en bra balans till yrke och privatliv samt att 87 % känner stolthet och delaktighet i NilsonGroups mål och strategier. Ett förbättringsområde som NMI undersökningen tydligt pekar på är vår fysiska arbetsmiljö i form av IT system och detta är något som NilsonGroup jobbar med att förbättra.

### ÖPPEN DIALOG MED FACKET

NilsonGroup har ett öppet samarbete med våra fackliga organisationer. Vårt samarbete med facket är ett ömsesidigt ansvarstagande där vi gemensamt ser till företagets bästa.

*Vi har en kontinuerlig dialog och dessutom ses vi fyra gånger om året för att dela information kring arbetsmiljö, personalfrågor, resultat och utveckling.*



### ROLF NILSSON NILSONGROUPS GRUNDARE,

tilldelades 2010 års hederspris från modetidningen Habit Sko & Mode.

I en intervju förklarar Rolf Nilsson hur viktiga alla medarbetare är och har varit för företagets utveckling.

Så här svarade han på frågan hur han har lyckats att skapa denna stora skokoncern?

"Framst genom att få mina medarbetare att trivas med sina jobb och få dem att känna att de utträttar något. Utan företagets duktiga medarbetare hade vi aldrig nått så här långt."

*2009 uppmärksammades NilsonGroups goda företagshälsa och var delaktiga i det gränsöverskridande forskningsprojektet Hälsa och Framtid. Projektet hade som mål att hitta faktorerna bakom friska företag och gav under 2009 ut boken "Nycklar till friska företag", där NilsonGroup är ett av åtta företag som representerar friska företag.*



### VARJE ÅR FÅR TVÅ AV NILSONGROUPS MEDARBETARE MÖJLIGHETEN ATT GÖRA EN LÄRORIK RESA I ASIEN

Varje år lottar NilsonGroup ut en resa till två medarbetare för att lära sig mer om vår verksamhet i Asien.

Under besöket i Kina hälsar de på hos vårt produktionskontor i Wenzhou och de får under vistelsen följa med och besöka några av våra leverantörer här. Besöket ger en inblick i den verkliga skottillverkningen och knyter en närmare kontakt mellan NilsonGroups medarbetare och våra leverantörer.

Ett besök som alltid finns med i planeringen är ett besök hos barnbyn i Putian som vi stödjer genom vårt samarbete med SOS Barnbyar.

## VI STÄLLER FRÅGOR TILL

### OLLE LINDKVIST HR-CHEF PÅ NILSONGROUP



### Den "NilsonGroup-anda" vi pratar om, märker du som personalchef av den?

Absolut! I butikerna hör jag ofta hur medarbetare kan ifrågasätta genom att säga "är det verkligen KENT"? Då förstår jag att vår värdegrund är väl förankrad. Jag märker också en stor lojalitet och stolthet över företaget. Det är många som tar ett stort ansvar. Dessutom har jag aldrig tidigare träffat så många positiva och härliga människor på ett och samma ställe.

### Hur jobbar vi för att vara en attraktiv arbetsgivare?

Vi arbetar hårt för att varje medarbetare skall kunna utvecklas hos oss. Det är ett område som jag tycker är oerhört viktigt, och ett område som vi ska bli ännu bättre på. Dessutom har vi en fantastisk produkt som det är lätt att gilla.

### Vad betyder vårt resultat från Nöjdmedarbetarindex?

Vårt höga resultat betyder att det är väldigt många medarbetare som trivs bra med NilsonGroup som arbetsgivare. Vi ser också att vi inte har bekymmer med negativ stress, för att ta ett av många exempel. Generellt sett ska vi vara stolta över vårt resultat, det är ett resultat som få andra företag slår över huvudet.

### Vad är vår största utmaning på HR-området?

Det är att hitta karriärvägar och utvecklingsvägar för många av våra nyckelroller som ofta är specialister, t.ex. designers och inköpare. Det i sin tur handlar om att behålla viktig kompetens. Där har vi en stor potential och styrka i våra olika koncept, vilket öppnar många möjligheter.

# VÅRA LEVERANTÖRER

**Även om NilsonGroup inte äger några egna fabriker så har vi inte bara ett ansvar utan även en möjlighet att påverka arbetsförhållandena på plats där våra skor tillverkas.**

**Vi strävar efter långsiktiga relationer med våra leverantörer för att uppnå en hållbar och ansvarsfull utveckling i produktionen.**

**En ansvarsfull leverantör är också en bra affärspartner.**

NilsonGroup har jobbat aktivt med socialt ansvar sedan 2002 och detta arbete är idag väl integrerat i organisationen och en naturlig del av leverantörsutvärderingen som vi genomför två gånger om året samt vid val av nya leverantörer.

*Det övergripande målet är att utbilda, hjälpa och motivera fabriken till att ta ett större eget ansvar och nå förbättrade arbetsförhållanden på egen hand.*

## GRUNDEN FÖR VÅRT ARBETE MED SOCIALT ANSVAR I PRODUKTIONEN

Vårt arbete med socialt ansvar bygger på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s konventioner om barns rättigheter och avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor samt ILO:s kärnkonventioner.

Utöver de internationella rekommendationerna, jobbar vi utifrån de gällande nationella lagarna och förordningarna i respektive produktionsland.

Utifrån ovanstående konventioner, deklarationer och lagar har vi utarbetat vad vi kallar minimikrav som alla leverantörer förbinder sig att följa under sitt samarbete med oss.

Minimikraven är grundläggande krav på acceptabla arbetsförhållanden i fabrik.

Om leverantören avviker från dessa punkter sätts en åtgärdsplan in. Om fabriken misslyckas med att följa åtgärdsplanen avslutas samarbetet med den specifika fabriken tills dess att de kan uppvisa att de lever upp till våra minimikrav.

Utöver minimikraven arbetar vi med kontinuerliga och unika handlingsplaner för varje fabrik som sträcker sig längre än minimikraven.

## NÄRHET TILL VÅRA LEVERANTÖRER

NilsonGroup har produktionskontor i Kina och Vietnam där största delen av våra leverantörer finns. Asien utgör cirka 95 % av vår totala parvolym.

Närheten till våra leverantörer är en förutsättning i vårt arbete med att utbilda och säkerställa att produktionen av våra skor sker under acceptabla arbetsförhållanden.

Totalt jobbar 29 medarbetare på våra kontor i Asien. Två av dem, våra så kallade Code of Conduct Coacher arbetar heltid med socialt ansvar.

Våra Coacher har tidigare erfarenheter både från arbete med HR frågor i fabrik samt från arbete med externa revisioner av fabrik.

Arbetet samordnas från Sverige genom vår Code of Conduct Koordinator.

Minimikraven finns publicerade på NilsonGroups hemsida, [www.nilsongroup.com](http://www.nilsongroup.com)



## LÅNGSIKTIGA RELATIONER – FÖR EN HÅLLBAR UTVECKLING

**Under åren har NilsonGroup utvecklat ett systematiskt arbetssätt som baseras på idén att coacha våra leverantörer istället för att enbart kontrollera.**

Vi tror att den bästa vägen till en hållbar utveckling ligger i kunskap och förståelse samt i ett nära samarbete i hållbarhetsfrågorna.

Vi fokuserar på att bygga ömsesidigt förtroende med våra leverantörer för att kunna förstå den verkliga situationen i fabriken. Därför jobbar NilsonGroup med en öppen dialog och värnar om en personlig och långsiktig relation med varje leverantör.

Som en viktig del av vårt sociala arbete gör vi frekventa inspektioner och har daglig kontakt med fabriken.

På så sätt tar vi del av den aktuella situationen i fabrik och kontrollerar att våra minimikrav efterföljs.

Under våra inspektioner lägger vi mycket energi på att förklara vad det sociala arbetet går ut på och varför det är viktigt, inte bara för oss som kund utan också för leverantörens egen utveckling.

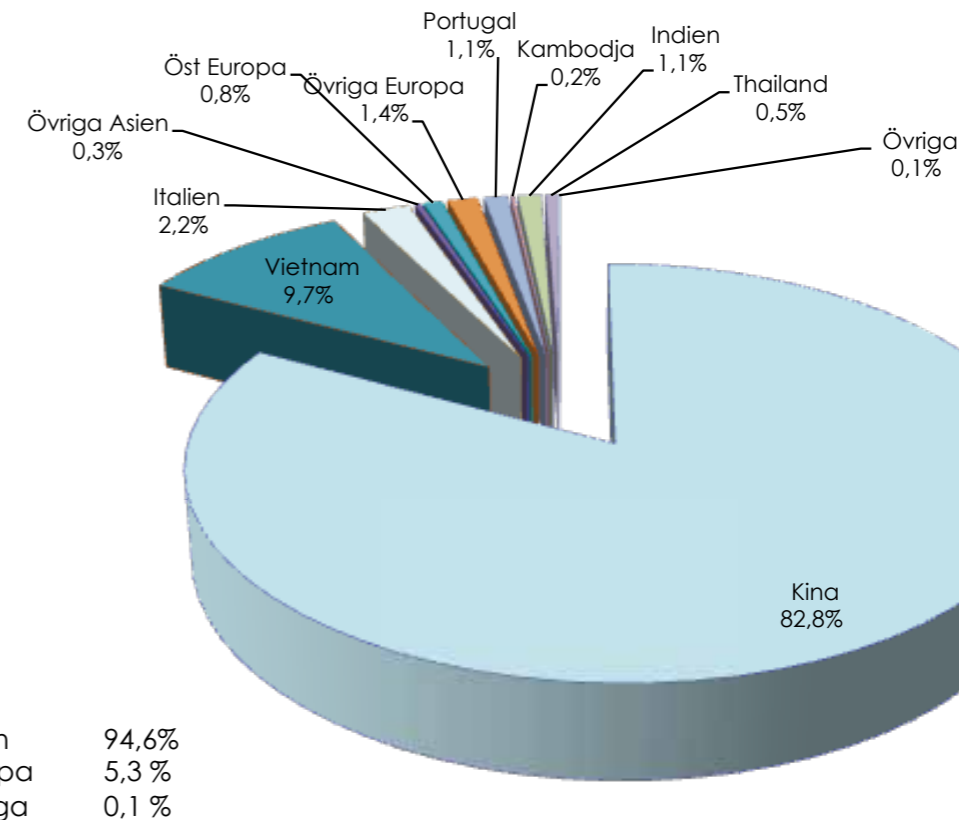
Genom inspektioner får vi insyn i våra leverantörers verksamhet och utifrån detta kan vi skraddarsy utbildningar för att kunna stötta varje fabrik i deras arbete med förbättrade arbetsförhållanden.

Våra leverantörer har kommit olika långt i sitt hållbarhetsarbete och vi inser att förändringar kan ta tid.

Men så länge som vi kan se att leverantörerna arbetar för kontinuerliga förbättringar och att attityden till socialt ansvar är bra, så väljer vi att fortsätta samarbetet.

*Vi inser att ständiga och realistiska förbättringar steg för steg ger ett mer hållbart resultat i fabriken än framvingande snabba och stora förbättringsåtgärder som leverantören kan ha svårt att anpassa sig efter.*

## INKÖPSMARKNAD 2010



## INTERNA INSPEKTIONER

### Våra två Code of Conduct

**Coacher besöker kontinuerligt de fabriker och leverantörer som tillverkar våra skor och varje fabriksinspektion innehåller en rad fasta moment.**

### Öppningsmöte

Vid vår ankomst till fabrik har vi ett öppningsmöte med fabriksledningen. I öppningsmötet går vi tillsammans igenom syftet med vår inspektion och ber dem förbereda all dokumentation som vi i slutet av dagen skall kontrollera.

### Fabriksvandring

Därefter gör vi vår fabriksvandring där vi kontrollerar att våra minimikrav efterföljs och att det är en säker och hälsosam miljö för arbetarna som tillverkar våra skor. Inspektionen rör inte enbart produktionsbyggnaden utan även alla kringliggande lokaler som arbetarna vistas i.

Detta innefattar en genomgång av arbetarnas bostäder, matsalen som de äter sina måltider i och övriga lokaler.

För att få en så fullständig bild av fabriken som möjligt, pratar vi alltid med

fabriksarbetarna. På så vis kan vi få bättre inblick i om något inte står rätt till.

Återigen så är en öppen dialog något NilsonGroup alltid eftersträvar.

### Dokumentation

Vår inspektion fortsätter med en kontroll av de dokument som vi efterfrågade i öppningsmötet.

Fabriken skall exempelvis ha giltiga licenser för sin verksamhet. Det skall finnas testrapporter för vatten, ljud och ljus och dokumentation från utförda brandövningar. Vi kräver alltid att få se ID-handlingar på alla anställda och vi gör en grundlig avstämning av tidrapporteringar och utbetalda löner.

### Intervju

Efter översynen av dokumentationen väljer vi ett antal fabriksanställda för intervjuer. Intervjuerna sker antingen enskilt eller i grupp.

Genom att samtala med arbetarna kan vi bilda oss en nyanserad bild av fabriken. På så sätt ökar vi möjligheten att få inblick i den verkliga situationen i fabriken.

*Vi är inte intresserade av att se en falsk bild av produktionen där allting ställts i ordning för vårt besök. Det är den verkliga situationen som är avgörande för hur vi ska kunna stötta fabriken mot en hållbar utveckling.*

### Avslutande möte

Vid dagens slut håller vi ett möte med fabriksledningen där vi sammanfattar dagens inspektion. Här för vi en diskussion kring vad som är positivt i fabriken och upprättar en prioriteringslista över de åtgärder vi ser är viktigast för fabriken att förbättra.

Vi tar tillsammans med fabriksledningen fram en realistisk tidsram för förbättringsåtgärderna.

Här har vi ett stort ansvar i att förklara varför fabriken skall jobba med dessa åtgärder och stötta dem med vår kunskap och erfarenhet i förändringsarbetet. För att uppnå bestående förändringar är det av största vikt att fabriken anpassar åtgärderna till att fungera i sin egen verksamhet.



## FÖRANMÄLDA OCH OANMÄLDA INSPEKTIONER

I DAGSLÄGET GÖR VI BÅDE FÖRANMÄLDA OCH OANMÄLDA INTERNA INSPEKTIONER och det finns fördelar med båda typerna. Vid en förannämld inspektion får vi träffa de chefer vi behöver prata med och vi kan diskutera kring fabriken förbättringsarbete.

Risken är att produktionen kan vara mer tillrättalagd och det kan bli svårare att veta om det är den verkliga situationen på fabriken vi får se.

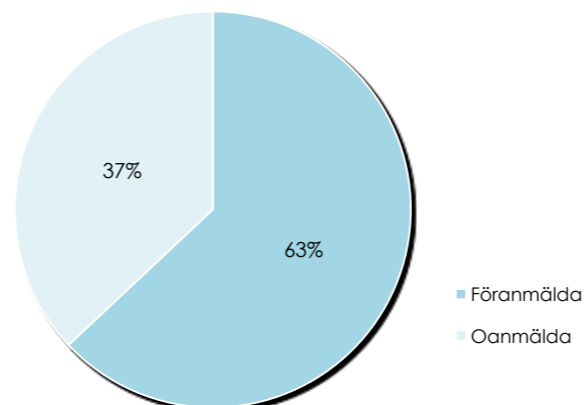
Fördelen med de oanmälda inspektionerna är att fabriken inte har samma möjlighet att ställa i ordning i produktionen.

Kombinationen av förannämlda och oanmälda inspektioner ger oss därför en bredare bild av fabriken verkliga situation.

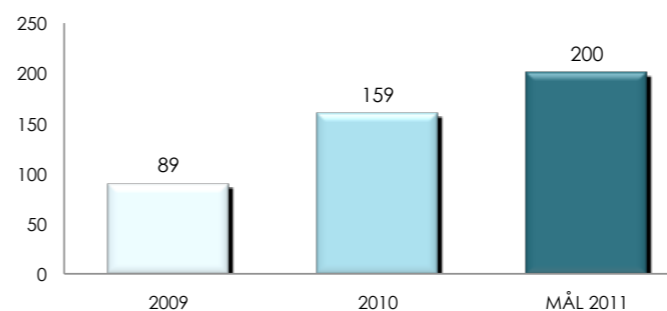
Under 2010 genomfördes totalt 159 interna inspektioner och av dessa var 63 % förannämlda och 37 % oanmälda.

Under 2011 har vi som mål att genomföra minst 200 interna inspektioner varav andelen oanmälda skall vara 50 %.

### INTERNA INSPEKTIONER 2010



### ANTAL INTERNA INSPEKTIONER



## VI STÄLLER FRÅGOR TILL

**GLEN LI  
CODE OF CONDUCT COACH,  
INKÖPSUTVECKLING, NILSONGROUP KINA**

### Vad är viktigt i ditt jobb som Code of Conduct Coach?

Som Code of Conduct Coach på NilsonGroup är det viktigt att jag har en god relation till varje leverantör. Fabriksledningens och fabriksarbetarnas förtroende för mig ökar våra chanser att hjälpa fabriken att utvecklas. Det är även viktigt att jag har tålmod och förståelse för att fabriken förbättringsarbete tar tid.

En stor del av mitt arbete är att finnas på plats i fabrik och att vara tillgänglig. Jag tror på en personlig relation där man kan diskutera ansikte mot ansikte om hur och varför fabriken skall arbeta mot långsiktiga mål.

### Nämn några utmaningar i ditt jobb

Somliga leverantörer saknar kunskap om hur de ska kunna förbättra arbetsförhållandena i fabrik. Utmaningen för mig ligger i att förklara på ett sådant sätt att leverantörerna förstår och kan hitta lösningar som passar varje fabriks behov.

Den vidare utmaningen när fabriken har förstått vikten i att jobba med förbättringsåtgärder, ligger i att få kontinuitet i detta arbete. Arbetet måste fortgå även under högsäsong när fabriken fokus är på att leverera så mycket som möjligt. Under dessa intensiva perioder finns jag ständigt på plats för att påminna och hjälpa fabriken att upprätthålla acceptabla arbetsförhållanden.

### Vad är det bästa i ditt jobb som Code of Conduct Coach på NilsonGroup?

Det bästa med mitt jobb är möjligheten att kunna jobba nära leverantörerna. Vi jobbar processororienterat och rådgivande och lägger stor vikt vid att diskutera, förklara och ge kunskap. Våra leverantörer får utrymme att utvecklas stegvis och i en takt som passar varje enskild fabrik, vilket ger motiverade och samarbetsvilliga leverantörer. Det bästa i mitt arbete är att vara med om varje framsteg leverantören gör och det är då jag känner att mitt arbete är betydelsefullt.

## UTBILDNING

**FÖR ATT STÖDJA FÖRBÄTTRINGSARBETET I FABRIKERNA, ERBJUDER VI UTÖVER VÅR KONTINUERLIGA COACHNING OCKSÅ ETT FLERTAL UTBILDNINGAR FÖR BÅDE FABRIKSLEDNING OCH FABRIKSARBETARE.**

Under 2010 har vi totalt genomfört 22 utbildningar för leverantörer i Kina och Vietnam.

### HÄLSA OCH SÄKERHET

Under 2010 hade vi som mål att genomföra utbildningar på fabrik med Hälsa och Säkerhet i fokus. Syftet var att öka förståelsen för risker i produktionen samt att lära ut hur man kan hantera riskerna och hur man kan arbeta på ett säkert sätt.

För 2011 kommer vi att fortsätta fokusera på utbildningar i hälsa och säkerhet, då vår erfarenhet är att fabriker har stor nytta av detta.

Vi kommer även att ha träning och utbildning i metoder för hur fabriker kan implementera ny kunskap i det dagliga arbetet, då vi ser att det saknas kunskap även på detta område.

### FABRIKERNA GER FEEDBACK

Efter varje utbildningstillfälle genomför vi en utvärdering tillsammans med fabriken.

I denna utvärdering betygsätter fabriken utbildningen och ger förslag på önskemål för kommande utbildningar.

Fabrikeras feedback är värdefull för vårt sociala arbete och tillsammans med fabriksinspektionerna ger den ett viktigt underlag för utformningen av kommande utbildningar.

Vår erfarenhet är att fabriker uppskattar mer individuellt utformade utbildningar där vi kan fokusera på mer specifika förbättringar för varje fabrik.

### WORKERS TRAINING

Under hösten 2010 genomförde NilsonGroup sina första utbildningar för fabriksarbetarna hos två av våra leverantörer i Kina.

Detta är något vi länge har strävat efter att genomföra och nu fick vi äntligen möjligheten att hålla en utbildning bara för arbetarna.

Utbildningarna genomfördes på kinesiska av vår Code of Conduct coach och syftade till att öka arbetarnas kunskap kring hälsa och säkerhet i skoproduktionen.

Genom bildspel visade vi potentiella risker i produktionen och informerade om hur man skyddar sig mot dessa. För att engagera arbetarna lät vi dem gemensamt leta efter risker på sin egen arbetsplats och bjöd sedan in till diskussion om lösningar.

Under efterföljande inspektioner har vi sett positiva resultat av arbetarutbildningarna som exempelvis ett mer frekvent användande av skyddsutrustning.

*Den positiva feedback vi får av fabriksarbetarna, bekräftar att vi också har en lättbegriplig metod för att nå medarbetarnas engagemang och öka deras kunskap i området.*

För 2011 kommer vi fortsätta med utbildningar för fabriksarbetarna!

## UTMANINGAR

**I vårt arbete med att förbättra arbetsförhållanden i fabrik, möter vi många utmaningar som driver oss till att ständigt hitta nya angreppssätt för att stötta fabriker i deras vidareutveckling.**

Vi inser att vi inte ensamma kan förändra arbetssituationen i fabriker och att det heller inte kan ske över en natt, men de förbättringar vi ser och är delaktiga i, motiverar och inspirerar oss till att fortsätta ta oss an framtida utmaningar!

### UTMANINGEN I POLITISKA OCH KULTURELLA SKILLNADER

I Kina och Vietnam som är våra största produktionsländer finns väl utarbetade arbetslagar och regler som ska säkerställa att det bland annat inte förekommer tvångsarbete, barnarbete, diskriminering eller oacceptabla arbetsförhållanden för de anställda. Trots grundliga lagstiftningar är lagarna ofta dåligt implementerade och efterföljs inte till fullo.

I vårt arbete mot en mer hållbar utveckling upplever vi dagligen kulturella skillnader mellan oss i väst och våra asiatiska samarbetspartners. Dessa skillnader berikar oss och vi arbetar ständigt med utmaningen att öka förståelsen mellan varandra. Viktiga spelare i byggandet av relationer är våra medarbetare på produktionskontoren i Kina och Vietnam. Deras lokalkännedom ger oss kunskap om produktionsländernas kulturer och de lokala svårigheter som finns och underlättar i dialogen med våra leverantörer.

### UTMANINGEN I KOMMUNIKATION MELLAN FABRIKSARBETARE OCH FABRIKSLEDNING

Ytterligare utmaningar står att finna i frågan hur vi som företag ser till att våra leverantörer respekterar arbetarnas rätt att bilda fria fackföreningar och hur vi kan öka kommunikationen och förståelsen mellan fabriksledning och arbetare.

Vi jobbar ständigt med att informera och uppmana fabriksledningen till ökad organisationsrätt bland arbetarna och fackliga medlemmar får under inga omständigheter diskrimineras i sitt arbete på fabriken.

Vi har krav på att det skall finnas information om arbetarnas rättigheter i företagets policy och att den ska finnas tillgänglig för arbetarna på det lokala språket. Vi vill dessutom att fabriken ska skapa funktionella metoder för att lyfta fram och uppmuntra förbättringsförslag från arbetarna. Har man en förslagslåda så behöver man också ett system för att ta hand om förslagen. Vi påminner kontinuerligt om vikten av tvåvägskommunikation mellan fabriksledning och arbetare.

### UTMANINGEN MED BESTÅENDE FÖRBÄTTRINGAR ÄVEN UNDER HÖGSÄSONG

De vanligaste problemen som visar sig vid inspektionerna är för mycket övertidsarbete, inkorrekt kompensation till de anställda, brister i dokumentationen och brister i användningen av skyddsutrustning samt bristande brandsäkerhet, se diagrammet: Resultat från interna inspektioner på sidan 18.

Utbildningar och kontinuerlig coaching i fabriker är de verktyg vi använder för att öka förståelsen och motivationen till att göra förbättringar i ovanstående problemområden.

Även om leverantören jobbar hårt för att förbättra arbetsförhållanden i fabrik så ligger det en svårighet i att behålla förbättringarna under högsäsong. Under de intensiva högsäsongperioderna lägger därför våra Code of Conduct Coacher extra mycket energi på att stötta fabriker.

### UTMANINGEN I ATT DELA ANSVAR MED ANDRA SKOPRODUCENTER

Eftersom NilsonGroup inte äger några egna fabriker så är vi aldrig ensam kund på någon av de fabriker som tillverkar våra skor.

Utmaningen i att dela fabrik med andra kunder är att få vårt sociala ansvars arbete att samverka med övriga kunders arbete. Vi har ett gemensamt ansvar och bör därför också sträva mot samma mål. Vi försöker därför att initiera samarbeten med de andra kunderna vi ser i våra leverantörers fabriker.

## FÖRBUD MOT BARNARBETE

NilsonGroup accepterar inte någon form av barnarbete.

Barnarbete är per definition förbjudet enligt ILO, som är FN:s arbetsorganisation. Sverige ratificerade barnkonventionen 1990 och NilsonGroup, som svenskt företag är sedan dess också förpliktade att efterfölja dess innehåll.

NilsonGroup har en tydligt utarbetad agerandeplan att följa om barnarbete upptäcks hos någon av våra leverantörer. Vi menar att man är barn tills den dagen man fyllt 15 år om inte högre ålder anges i de lagar och regler som gäller i respektive land.

Om barnarbete upptäcks skall ett möte omedelbart hållas med fabriksledningen. Mötet syftar till att få all information om hur många barn som arbetar i fabriken, avstämning av ID-handling, hälsointyg, anställningsdatum och samtidigt säkerställa att barnet inte befinner sig på någon hälsofarlig plats i fabriken under tiden. Det är viktigt att barnet behandlas med respekt under utredningen och att barnet förstår att det inte är dess fel. Vi för dessutom en dialog med, och påpekar vikten av barnets vidare skolgång med fabriksledningen.

Delarna i vår agerandeplan är:

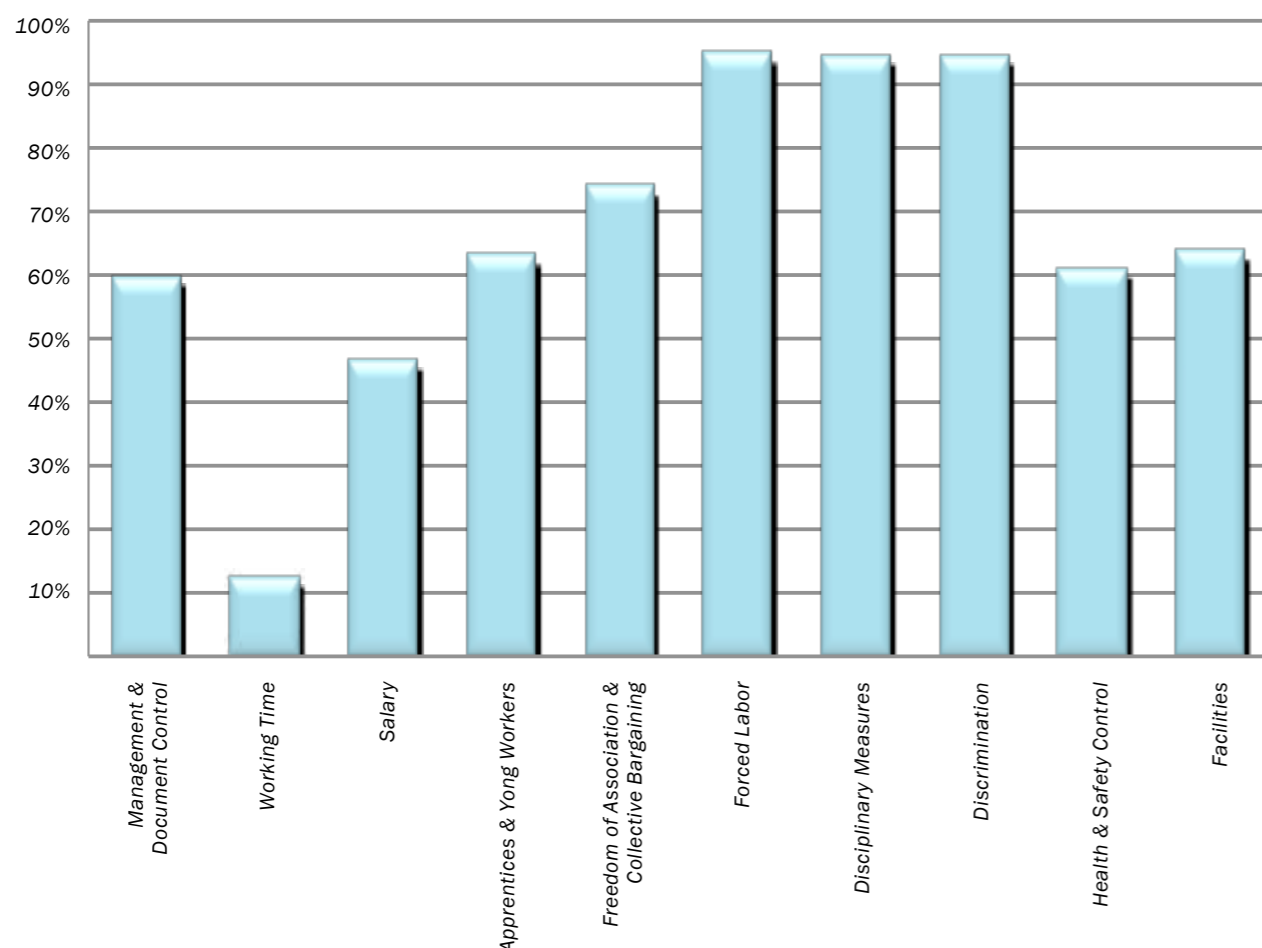
- Dokumentation
- Intervjuer
- Kompensation för utebliven lön
- Anordnad resa för barnet hem till familjen
- Garanti om arbete på fabriken när barnet nått laglig ålder.

*NilsonGroup ser alltid till att ha egen personal närvarande under hela förfarandet av utredningen.*



## RESULTAT FRÅN INTERNA INSPEKTIONER 2010

Diagrammet visar medelvärdet av leverantörernas resultat från interna inspektioner 2010.



## MILSTOLPAR 2010

**UNDER 2010 HAR VI FOKUSERAT PÅ ATT UTVECKLA VÅRA INTERNA INSPEKTIONER** och coacha våra leverantörer i en ännu högre utsträckning.

I samband med detta anställde vi vår andra Code of Conduct Coach.

Den interna satsningen har genererat i att vi under året 2010 ökat våra interna inspektioner med 79 % mot föregående år.

Vi har under året valt att avsluta vårt medlemskap i BSCI, Business Social Compliance Initiative. Detta beslut har varit ett steg i vidareutvecklingen av vårt interna sociala arbete.

Med intensifieringen av vår interna metod som grundar sig på att coacha våra leverantörer har vi sett fler positiva och långsiktiga förbättringar än vad vi har kunnat med den klassiska revisions process som bland annat BSCI använder sig av.

Under tiden i BSCI använde vi oss av deras modell för externa revisioner.

Då externa revisionerna verifierar vårt interna arbete kommer vi även i fortsättningen att arbeta med tredje partsgranskning i lämplig form.

*För att fördjupa våra egna kunskaper och ta del av andra företags erfarenheter inom hållbarhetsområdet, har vi valt att bli medlem i organisationen BSR, Business Social Responsibility.*

BSR är en icke statlig organisation med ett globalt nätverk och över 250 medlemmar.

I och med medlemskapet får vi tillgång till den stora kunskap och expertis som finns inom organisationen.

Vi har förhoppningar om att vårt samarbete med BSR skall hjälpa oss i vår fortsatta utveckling och i de framtida utmaningar vi står inför.

Läs mer om BSR på sidan 6.

## SAMHÄLLS-ENGAGEMANG

Som ett led i NilsonGroups ambition att se saker ur ett större perspektiv och ta ansvar för utvecklingen i våra produktionsländer har vi sedan 2008 ett samarbete med SOS Barnbyar i Kina.

Läs mer om vårt samarbete med SOS Barnbyar på sidan 6.

## FÖRVÄNTNINGAR 2011

För 2011 har vi som mål att öka antalet interna inspektioner på fabrik med ytterligare 25 %.

För att nå detta mål kommer vi att anställa ytterligare en Code of Conduct Coach.

Vi har även som mål att öka antalet utbildningar på fabrik med 50 %, då vi ser att våra utbildningar ger god effekt.

Vi kommer att fokusera våra utbildningar på repetition och fördjupning inom hälsa och säkerhet men även skräddarsy specifika utbildningar enligt varje fabriks behov.

Vi planerar att öka frekvensen av personliga intervjuer med fabriksarbetarna.

För 2011 ser vi också fram emot vårt nya samarbete med BSR.

*Jag ser fram emot ett nytt spännande år där vi tillsammans skall ta fler hållbara steg framåt!*



En av familjerna i barnbyn i Putian förbereder en måltid med dumplings.

# MILJÖ

**NilsonGroup erbjuder ett spännande och inspirerande mode. Bakom våra färdiga produkter som återfinns på butikshyllan finns ett ständigt pågående miljöarbete.**

## MILJÖPOLICY

NilsonGroups miljöarbete utgår ifrån vår miljöpolicy som i förlängningen skall genomsyra vårt arbete i varje led.

*“Vi vill arbeta aktivt för att hitta vägar för att minimera miljöpåverkan och ständigt bli bättre på att göra miljövänligare val.”*

Syftet med vårt miljöarbete är att i alla led och inom alla verksamhetsområden arbeta med att öka vår egen och våra medarbetares kunskap om miljöfrågor.

## VÅR MILJÖGRUPP

Det yttersta ansvaret för NilsonGroups miljöarbete har vår miljögrupp som grundades 2005 och är en följd av företagets första miljöutredning som genomfördes 2004. Här ingår medlemmar från koncernens olika avdelningar med kompetens inom inköp, kvalitet, logistik, transport, förpackning, marknad och personalfrågor. Miljögruppen ansvarar för utvecklingen, samordningen och uppföljningen av hela NilsonGroups miljöarbete.

NilsonGroup har delat upp sitt miljöarbete inom fem huvudområden:

## MEDVETENHET, PRODUKT, TRANSPORT, FÖRPACKNING och ENERGI.

Varje år introduceras nya mål för miljöarbetet som siktar till att motivera organisationen till att ständigt bli bättre i miljöfrågor.



## 3 enkla miljötips som vi tänker på i vårt dagliga arbete

**1. Stäng av datorn**  
Elkostnaden för ett komplett datorpaket (inklusive gammal skärm och skrivare) är cirka 25 öre i timmen. Har du den påslagen dygnet runt kostar det ca 2 200 kronor eller 880 kWh per år.

Om du stänger av den när du går hem från jobbet sparar du ca 80 % alltså minskar du din kostnad till ca 430 kronor eller 172 kWh.

Du sparar alltså både miljö och pengar på att stänga av datorn på natten eller när du är bortrest.

**2. Skriv ut med måtta**  
Att vara miljövänlig handlar förstås inte bara om att spara ström. Genom att undvika att göra onödiga pappersutskrifter och i stället läsa på skärmen sparar du både pengar och träd. Det finns också skrivare som klarar av dubbelsidiga utskrifter, och på så sätt sparar du papper.

**3. Återvinna mera**  
När datorn, mobiltelefonen, mp3-spelaren och andra elektronikprylar är trasiga eller gamla får du absolut inte kasta dem i hushållssoporna. De ska lämnas in för återvinning. På sajten Sopor.nu ([www.sopor.nu](http://www.sopor.nu)) hittar du återvinningscentralen i just din kommun. För mobiltelefoner kan du gå in på sajterna Mobilkomposten ([www.mobilkomposten.se](http://www.mobilkomposten.se)) och Batteriinsamlingen ([www.batteriinsamlingen.se](http://www.batteriinsamlingen.se)) för att få mer information.

# ÖKAD MEDVETENHET

## Att ha kunniga och medvetna medarbetare är ett sätt att ta ansvar för en hållbar utveckling.

### KOMMUNIKATION

Att kommunikationen samspelar mellan verksamhetsområden är ytterst viktigt för att uppnå ökad medvetenhet och kunskap hos oss alla på NilsonGroup.

Vårt intranät är ett gemensamt forum där vi regelbundet uppdaterar med information som berör vårt ansvar.

Vi har också en extern hemsida som kommunicerar med våra intressenter och har även utvecklat en hemsida som vänder sig speciellt till våra leverantörer.

### UTBILDNING

Årligen genomför vi utbildningar och fokusdagar kring miljö och hållbar utveckling.

Under våren 2010 fick NilsonGroups ledningsgrupp lyssna till en föreläsning byggd på boken "Grön kommunikation – Hur du bygger värde för varumärket och världen", där nyttan av ett hållbart arbete främjar affärsnyttan.



Under hösten 2010 hade NilsonGroups miljögrupp en inspirationsdag med föreläsning om hållbart ledningsarbete på Ekocentrum i Göteborg. Här fick de en vandrande föreläsning genom Ekocentrums utställning om hållbart miljöarbete samt insikt i hur förändringsarbetet kan se ut i praktiken.

En gång i månaden har vi inköpsforum där inköpsavdelningar och inköpsutvecklingsavdelningen bland annat diskuterar miljö- och etikfrågor.

*För oss på NilsonGroup är det ett ständigt pågående arbete att göra kommunikationen mellan medarbetarna på huvudkontor och i butikerna ännu bättre.*

### BUTIKSTÄVLING

Under 2010 genomfördes en tävling för alla NilsonGroups butiker. Syftet var att engagera och skapa diskussion kring miljöfrågor hos våra anställda i butik. Uppgiften för våra butiker var att komma med förslag på en miljöförbättrande åtgärd i butik samt en miljöförbättrande åtgärd för NilsonGroup som företag. ECCO i Skärholmen och ECCO Ringen

**ETT STORT GRATTIS TILL ECCO BUTIKEN I SKÄRHOLMEN**, som var en utav de två butiker som vann butikstävlingen 2010 för sitt förslag att optimera användningen av miljövänliga förbrukningsmaterial via inköpsportalen.

### Varför tror ni att er butiks förslag vann?

Vi presenterade ett förslag som vi tror ligger rätt i tiden för NilsonGroup. Det är en viktig intern miljöåtgärd som både gynnar vår planet men också vår egen arbetsprocess.

### Ser ni positivt på denna typ av tävling för att öka miljöengagemang hos hela organisationen?

Absolut! En miljötävling gör att hela organisationen får möjlighet att engagera sig i det miljöarbete som NilsonGroup utför. Känner alla sig delaktiga, skapar det också en större motivation till att aktivt göra egna miljöförbättringar.

### Vad för typ av miljöåtgärder gör ni i er butik?

Vi tänker ofta på förändringar man kan göra som är bättre för miljön. Vi försöker undvika att skriva ut onödigt mycket papper och återanvända det vi kan, vi har dessutom egna handdukar på toaletterna vilket också sparar träd. När vi har kunder i butiken som köper minde produkter som skosnöre eller impregneringsspray, frågar vi alltid om de klarar sig utan en påse.

i Stockholm utsågs till vinnare av miljögruppen och har lagt grunden till två av organisationens miljömål för 2011.

## MILJÖMÅL 1 ANVÄNDNINGEN AV MILJÖVÄNLIGARE FÖRBRUKNINGSMATERIAL

Miljögruppen kommer under 2011 att kartlägga alla produkter som finns med i NilsonGroups inköpsportal och undersöka vilka produkter som skulle kunna alterneras mot mer miljövänliga sådana. Redan idag är många av produkterna miljömärkta men målet är att optimera detta ytterligare.

## MILJÖMÅL 2 MINIMERAD PAPPERSHANTERING I BUTIK

Vårt andra stora mål är att minimera pappershanteringen i våra butiker. Idag saknas bra hjälpmedel för att arkivera information och en stor del av informationen behöver skrivas ut och arkiveras i pärm. En lösning till detta är att arbeta fram ett bra mappsystem i butikernas datorer och ersätta de fysiska pärmarerna.

# MEDVETEN PRODUKTION



**FÖR NILSONGROUP ÄR DET VIKTIGT ATT VÅRA SLUTLIGA PRODUKTER HÅLLER EN HÖG KVALITET I KOMFORT, PRESTANDA OCH SÄKERHET.** Detta gör att vi ställer krav på de processer som våra produkter genomgår innan de når våra konsumenters fötter. Vi arbetar kontinuerligt med att förstärka kvaliteten i våra produkter för att uppnå ett långsiktigt och hållbart mode och att förbättra tillverkningsprocesserna för både människa och miljö.

När det kommer till kvalitet så arbetar vi på NilsonGroup med både fysikalisk kvalitet - hur bra skorna håller, samt med kemisk kvalitet - vilka ämnen som förekommer i våra skor.

## VÅRA KRAV

Vi ställer krav på våra leverantörer med egna restriktionslistor där de ämnen och gränsvärden som är satta ligger över nuvarande lagkrav. Restriktionslistorna är framtagna tillsammans med specialister inom de olika områdena så som fysisk hållbarhet och kemikalier. Listorna är

specificerade med vad produkten inte får innehålla samt vilka yttre påfrestningar de ska klara av. De leverantörer som NilsonGroup samarbetar med har åtagit sig att följa dessa krav.

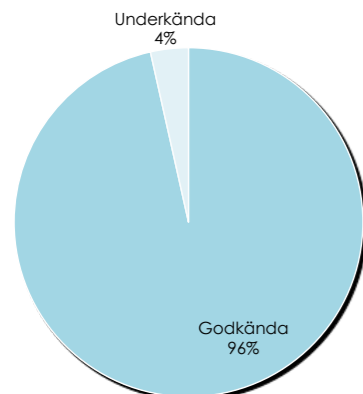
Restriktionslistorna finns publicerade på NilsonGroups hemsida [www.nilsongroup.com](http://www.nilsongroup.com).

## KVALITETSKONTROLLER

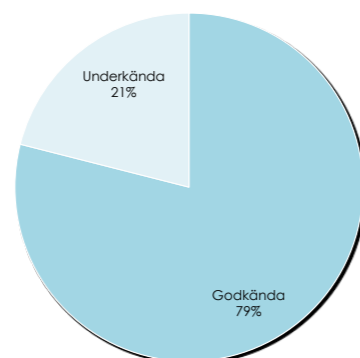
Som ett led i att säkerställa att våra produkter blivit tillverkade enligt de krav vi ställer har vi idag åtta interna kvalitetskontrollanter som arbetar utifrån våra produktionskontor i Kina och Vietnam.

## KVALITETSARBETE I HELA ORGANISATIONEN

Utöver våra åtta kvalitetskontrollanter så har vi också våra två Code of Conduct Coacher som kommunicerar med våra leverantörer och har regelbundna utbildningar i just säkerhetsåtgärder kring kemikalier i produktionen. På huvudkontoret har vi en inköpsutvecklingsavdelning där vi har två kvalitetskoordinatorer som ständigt arbetar med att förbättra och förankra NilsonGroups kvalitetsarbete.



Totalt genomfördes 57 externa fysikaliska tester mellan januari och december 2010.



Totalt genomfördes 637 interna fysikaliska tester mellan januari och december 2010.

## FYSISK KVALITET

När det gäller fysisk kvalitet börjar vårt arbete redan i designstadiet där vi ser på materialval, passform och utformning.

Före, under och efter produktionen av våra skor genomför vi kvalitetskontroller och stickprovstester. Detta gör vi för att följa upp att våra skor blivit tillverkade enligt de krav vi ställer i vår restriktionslista Physical Properties, som bland annat innehåller krav på kvaliteten för dragkedjor, sulor och färghårdighet.

## TESTLABORATORIUM

Sedan 2009 har NilsonGroup dessutom ett eget testlaboratorium i Kina. Här testar vi skorna för bland annat sulsläpp samt materialens färghårdighet och rivstyrka. Skorna och materialen testas direkt efter att de mottagits av leverantören, vilket innebär att vi snabbt kan se om det är något fel på skorna och då kan stoppa eller förbättra produkterna. Vi lägger stor vikt vid att alla skor och material klarar de krav som vi ställer på dem. Skulle de inte göra det får leverantören chansen att förbättra kvaliteten, går inte det, annulleras ordern.

Under 2010 hade vi som mål att utöka antalet interna fysikaliska tester till totalt 500 st. Totalt genomfördes 637 antal tester och för 2011 har vi som vision att öka antalet tester ytterligare.

## KEMISK KVALITET

**SYFTET MED NILSONGROUPS ARBETE INOM KEMIKALIER ÄR ATT SÄKERSTÄLLA** att inga skadliga eller förbjudna kemikalier förekommer i våra produkter.

Vi jobbar ständigt med att förbättra och skärpa de kemikaliska kraven vi ställer på våra leverantörer.

## KEMIKALISKA RESTRIKTIONER

Vi jobbar utifrån vår kemikaliska restriktionslista Chemical restricton. Denna innehåller restriktioner och förbud på skadliga ämnen som våra produkter inte får innehålla.

Vi ställer också krav på våra leverantörers hantering av de kemikalier som används i tillverkningen av våra produkter.

Kraven gäller bland annat lagerförvaringen av kemikalierna samt säkerheten kring det dagliga arbetet hos leverantörerna.

Då vi säljer skor inom EU så måste även våra leverantörer klara de krav som är uppsatta i REACH.

## UPPFÖLJNING

NilsonGroup arbetar aktivt med att följa upp och kontrollera att det inte förekommer kemikalier, som finns med i REACH eller vår egen restriktionslista, i våra produkter eller vid tillverkningen av dem.

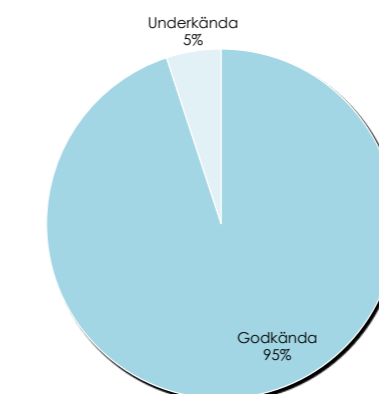
För att vi ska godkänna skor från våra

leverantörer måste de överensstämna med de gränsvärden vi satt upp för innehåll av kemikalier. För att säkerställa detta utför vi regelbundna stickprovstester hos våra leverantörer. Här kontrollerar vi att olika typer av kemikalier, som enligt våra krav inte ska finnas i våra skor, inte förekommer. Skorna och materialen plockas direkt från lager och produktionslinjer av våra kvalitetskontrollanter i Asien. De skickas sedan till ackrediterade laboratorier för testning.

I de fall ett resultat visar på för höga nivåer av ett ämne stoppar vi materialet och leverantören får ta del av informationen och en dialog förs om det är möjligt att åtgärda problemet.

Om testet utförts på den färdiga skon och det visar på överskridna halter av förbjudna ämnen så stoppas ordern i Asien innan den skeppas. På detta sätt undviker vi att skor med dessa ämnen hamnar i våra butiker. Om det skulle visa sig att ett otillåtet ämne finns i ett material eller en sko, så byter vi ut materialen eller, om skon är färdig, stoppar leveransen av skorna. Vi har alltid en uppföljning av den leverantör där det dåliga resultatet uppstod så att vi kan hjälpa leverantören att hitta problemet och lösa det så att framtida orders inte drabbas.

*NilsonGroup accepterar inga förhöjda värden av några skadliga eller på annat sätt farliga kemikalier i material eller skor.*



Totalt genomfördes 158 externa kemikaliska tester mellan januari och december 2010

## VILJA ATT FÖRBÄTTRAS

Under 2010 hade vi som mål att öka medvetenheten kring REACH bland våra leverantörer.

Detta genomfördes under våren på våra produktionskontor i Asien där våra leverantörer bjöds in till att medverka vid en kemikalieutbildning kring REACH och våra egna kriterier.

Detta var ett viktigt steg i att öka förståelsen och samarbetet med våra leverantörer.

Vi hade också som mål att ge alla våra verksamhetsområden utbildning om kemikalier och kunskap kring REACH. Därför har vi under 2010 gått ut med regelbunden information på vårt intranät samt utfört interna utbildningar på NilsonGroups huvudkontor.

Detta såg vi som viktigt både i vår egen utveckling och hur vi på så vis skall kunna bemöta våra intressenters frågor kring hur vi arbetar med kemisk kvalitet.

## SAMARBETEN

Som ett steg i att förbättra vår egen och våra leverantörers kunskap när det kommer till kemikalier så har vi ett samarbete med expertorganisationer som bland annat SATRA, Kemikaliegruppen och externa ackrediterade laboratorier.

Läs mer om detta under avsnitt, Samhällsengagemang sid.6

## EN BERÄTTELSE AV JAMES TANG - KVALITETSKONTROLLANT, NILSONGROUP, KINA



**SOM KVALITETSKONTROLLANT FÖR NILSONGROUP HAR JAG DET HUVUDSAKLIGA ANSVARET** för att våra skor blir tillverkade enligt det prov vi bekräftat och enligt de restriktioner som finns. Det är min uppgift att garantera att våra kunder får bra skor.

### En arbetsdag som kvalitetskontrollant

Mitt arbete börjar när en beställning är lagd och skorna skall tillverkas. Vårt produktionskontor i Kina förser mig med ett QC paket som innehåller information om skorna och ett fysiskt bekräftelseprov som illustrerar hur alla skor av denna typ sedan ska se ut.

### En inspektion delas in i tre delar.

Den första inspektionen är en inline inspektion där jag kontrollerar att materialet som skorna skall tillverkas i överrensstämmer med vårt bekräftade prov.

När jag har gett mitt godkännande kan fabriken sy ihop alla ovandelar och min nästa kontroll sker innan produktion där ovandelsmaterial sammansätts med övriga komponenter. Här kontrollerar jag konstruktionen av läst, yttersula och klack. Skall skon innehålla metalliska tillbehör kontrollerar jag också att det inte överstiger våra restriktioner för nickel. Innan skorna lämnar leverantören utför jag en slutlig inspektion. Här kontrollerar jag att våra skor lever upp till vår kvalitets standard.

### Kunskap för ett hållbart resultat

Som kvalitetskontrollant krävs det att man har god kunskap om produktionsprocessen av skor. Jag själv började tillverka skor redan som 17 åring och är därför väl insatt i fabrikenas arbete. Utan denna kunskapsbas



hade jag haft svårt att se problem i tillverkningen och hjälpa leverantören till förbättringar. Jag försöker alltid göra mitt bästa i mitt dagliga arbete och jobbar ständigt med att förbättra min nuvarande kunskap.

### Min relation till varje leverantör

Min relation till varje leverantör är väldigt betydelsefull.

Jag har en kontinuerlig dialog med alla leverantörer och coachar dem vid varje inspektion som utförs. Inför varje ny säsong har vi dessutom en genomgång med varje leverantör där vi diskuterar kring de problem som tidigare har funnits.

Medvetenhet är en utav de viktigaste förutsättningar för att uppnå förbättring och att undvika att samma problem uppstår igen.

Leverantörerna vet hur man tillverkar skor bättre än någon annan, men i en skofabrik med hundratals medarbetare är det lätt att man gör misstag. Vad vi gör är att dela med oss av våra erfarenheter och coacha våra leverantörer i alla

kontroller för att påminna dem om våra fokusområden och dela lösningar. Att kommunicera och hålla en konsekvent direktkontakt till våra leverantörer är en utav förutsättningarna till ett hållbart arbete.

### Det bästa med att vara kvalitetskontrollant

Det bästa med mitt arbete som kvalitetskontrollant på NilsonGroup är när jag på ett tidigt stadium hittar ett problem som jag och leverantören sedan löser tillsammans. Förbättringsarbetet och att uppnå ett hållbart resultat är det som glädjer och motiverar mig i mitt arbete. Det andra som gör mitt arbete otroligt roligt är att jag arbetar direkt med våra leverantörer på produktionslinjen. Här får jag möjlighet att använda de kunskaper jag har samlat på mig under mina 20 år i skobranschen.

### Jag är glad att jag får jobba med skor varje dag!

James Tang  
Mars 2011

## MATERIALPOLICY

I våra skor accepterar vi bara skinn och päls som kommer från djur som är uppfödda för köttproduktion och där skinnen/pälsen är en biprodukt.

Vi accepterar inte skinn eller päls från katter, hundar, karakul-lamm eller lamm/får som blivit utsatta för mulesing.

Vi accepterar heller inte skinn eller päls från minkar, rävar, kaniner eller något annat djur som har fötts upp, fångats eller dödats på grund av dess päls.

## FUR FREE ALLIANCE

NilsonGroup skrev i januari på överenskommelsen "Retailer Commitment Against Fur". Detta är ett avtal som Fur Free Alliance har med flera modeföretag som inte säljer päls i sina butiker.

För att bli godkänd som företag krävs det att man helt enkelt inte använder sig av päls i sina produkter. Ett undantag till detta är fårpälsen som man räknar till skinn. Fåren föds främst upp för köttet och därför räknas fårpälsen till kategorin skinn, även om allt hår finns kvar.

Det känns viktigt för oss på NilsonGroup att som ledande svenskt skoföretag stå med på Djurens Rätts "pälsfria lista" och kämpa för djurens rättigheter.



## A BETTER CHOICE

Under våren 2010 startades arbetet med att ta fram en produkt som ska hjälpa kunden att göra ett mer medvetet val. Produkten som tagits fram till vårens kollektion 2011 tillverkades av IMO-certifierad ekologisk bomull, vattenbaserade limmer samt naturgummibaserad yttersula.

Idag finns våra Better Chioce skor i våra Din Sko butiker och kollektionen är märkt med en egen etikett i återvunnet papper.

## VATTENPROJEKT STWI

NilsonGroup är sedan 2010 med i Swedish Textile Water Institute Project. Vi vill lära oss mer om vattenförbrukningen i olika produktionsprocesser för att i förlängningen hjälpa till att förändra och minska förbrukningen av vatten hos de leverantörer detta är relevant för.

## VI STÄLLER FRÅGOR TILL

**JONNA BURMAN  
KVALITETSKOORDINATOR  
INKÖPSUTVECKLING,  
NILSONGROUP SVERIGE**

### Vilka är våra största utmaningar i arbetet att ständigt förbättra den kemiska kvaliteten i våra produkter?

Den största utmaningen är att få våra leverantörer att förstå och ändra sin attityd till kemikalier. Vi arbetar ständigt med att utbilda både leverantörer och egen personal och detta gör att förståelsen växer. Man måste se på arbetet med ett långt tidsperspektiv, lite som att skynda långsamt.



### Hur ser du på vårt samarbete i olika organisationer som STWI och Kemikaliegruppen?

Jag tycker att samarbeten mellan olika företag är mycket viktig. Man måste

kunna hjälpa varandra på traven när det kommer till kemikalie- och miljöfrågor. Dessa frågor förbättrar för alla och det finns inte lika stor konkurrens mellan företagen då man kommer in på dessa ämnen.

### Vad betyder "A better chioce" för oss på NilsonGroup?

Att ha en sko som är gjord av ekologisk bomull och endast med vattenbaserade limmer känns helt rätt i dagens samhälle där förväntningarna på oss som skoåterförsäljare är stor. Vi tar helt enkelt ett första steg i rätt riktning och förhoppningsvis kan vi få fler produkter med dessa material och en mer hållbar utveckling för hela företaget.

## MILJÖANPASSADE TRANSPORTER

**TRANSPORTEN AV VÅRA SKOR ÄR ETT AV DE OMRÅDEN DÄR NILSONGROUP PÅVERKAR MILJÖN SOM MEST.** Varje år levereras inte mindre än nio miljoner par skor till vårt lager i Varberg. Vi ser en rad möjligheter att minska vår miljöpåverkan genom att bland annat välja mer miljövänliga transportsätt och ställa miljökrav på transportörerna.

### SIJÖTRANSPORTER

Asien är NilsonGroups största inköpsmarknad och här ifrån fraktas våra produkter till Sverige till största andel med sjötransport. Huvudleverantör för våra transporter är Schenker som har ett väl utvecklat miljöfokus i sin roll som transportör. Bland annat har 85 % av fartygsflottan inom Schenkers rederier EURO-klass 3 motorer eller bättre. Under 2010 har sjötransporter utgjort 67 % av NilsonGroups totala koldioxidutsläpp för godstransporter.

### SLOW STEAMING

Sedan 2008 har NilsonGroup tillsammans med andra företag ställt krav på att rederierna som vi samarbetar med skall använda sig av Slow steaming. Projektet har som syfte att reducera hastigheten på våra sjötransporter för att minska andelen koldioxidutsläpp till havs.

Idag har 100 % av NilsonGroups sjötransporter sänkt sin hastighet med omkring 3,5 knop, vilket har reducerat mängden CO<sup>2</sup> utsläpp med omkring 20 %, eller 2580 ton sedan 2008.

### SIJÖTRANSPORT FRAMFÖR FLYG

Flygfrakt eller kombination av sjö och flyg har under 2010 enbart använts i 0,5% av den totala hemtransporten av alla varor.

*NilsonGroup strävar alltid efter att använda flygfrakt i en sådan liten utsträckning som möjligt vid våra leveranser.*

### MILJÖKRAV PÅ VÅRA TRANSPORTÖRER

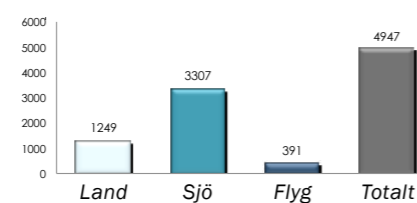
Ytterligare ett led i att ställa miljökrav på transportörerna är det samarbete vi har med Schenker, Statoil och Preem sedan 2008. Samarbetet syftar till att utöka antalet transporter med lastbilar som drivs på rapsolja för att på så vis reducera mängden koldioxidutsläpp.

*Under 2009 hade vårt samarbete resulterat i att alla fordon i distributionstrafiken mellan Malmö och Helsingborg, körde på 100 % RME (Rapsmetylester) vilket motsvarar 25 % av vår totala distribution via lastbil från centrallaget i Varberg. För 2010 hade vi som mål att fortsätta vårt samarbete för renare transporter och utöka RME-trafiken till att även innefatta sträckan Varberg-Stockholm.*

Idag kör i princip alla fordon i Stockholm-, Malmö- och Halmstadregion med 100 % RME. Detta motsvarar ungefär 60 % av vår totala uttransport från lagret i Varberg till butik. Sedan projektet startade har NilsonGroups CO<sup>2</sup> utsläpp reducerats med cirka 260 ton.

**SEDAN 2008 ÄR ALLA NILSONGROUPS TJÄNSTBILAR MILJÖKLASSADE**

### KOLDIOXIDUTSLÄPP FRÅN GODSTRANSPORTER



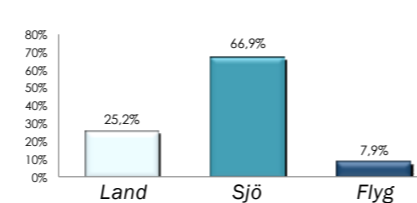
*På NilsonGroup är det ett ständigt pågående arbete att hitta nya lösningar för att minska koldioxidutsläppen.*

Under 2010 hade vi också som målsättning att starta upp en ny tågpendel tillsammans med Varbergs hamn. Den nya pendeln skulle gå mellan Göteborgs- och Varbergs hamn och medföra färre transporter med lastbil till vårt centrallager. Detta mål ändrade riktning då ingen större operatör fann intresse, på grund av för små volymer till Varberg samt att besluten om en ny tågpendel ligger i ett kommunalägt bolag och kan inte konkurrera med lokala affärsidkare.

Istället har vi under 2010 ökat andelen sjöfrakt till Halmstad hamn och minskat andelen sjöfrakt till Göteborgs hamn. Det är en effektivare hämtning med lastbil från Halmstad än vad det är i Göteborg, både vad det gäller avstånd och i körtid. Detta projekt har genererat i att minska koldioxidutsläppen från lastbilarna till vårt centrallager med 20 %.

Idag sjöfraktas 75 % av alla våra varor till Halmstad och vår målsättning är att andelen sjöfrakt till Halmstads hamn skall öka ytterligare för 2012. Vårt arbete för att nå detta mål har redan inletts. Genom att samarbeta med andra företag i regionen kommer vi tillsammans eftersöka att rederierna gör en satsning i Halmstad så att en ny feedelinje kan starta. Vilket är en förutsättning till att vi skall kunna frakta allt vårt gods hit.

### FÖRDELNING AV GODSTRANSPORTER



## "SMARTA FÖRPACKNINGAR"

### LIKAVÄL SOM VI JOBBAR MED VIKTIGA MILJÖÅTGÄRDER AV TRANSPORTERNA SOM FRAKTAR VÅRT GODS, ARBETAR VI

**FORTLÖPANDE FÖR ATT I** största möjliga mån även kunna reducera mängden av förpackningsmaterial som krävs för att kunna transportera skorna – hela vägen från produktionsenhet ut till butik.

Inom två av våra affärsområden har vi tagit bort fyllnadsmaterial i skor inför leverans.

Dessutom levereras mer än hälften av alla inköpta skor i en ytterkartong som har samma struktur som en äggkartong, vilket betyder att alla skokartonger har tagits bort för dessa produkter. Detta reducerar mängden packningsmaterial i stor utsträckning.

Under 2010 har vi ökat andelen äggkartongspackning med 3%, vilket innebär att vi har eliminerat skokartonger för ytterligare leveranser.

### BOX IT

Box IT är ett pågående projekt vars målsättning är att optimera förpackningen så att vi skall frakta mindre luft. Vi analyserar befintliga emballage som skokartonger, ytteremballage och tidigare nämnda äggkartonger i syfte att förbättra samt optimera nyttjandet av volymen. Standardiseringen av emballage är ett steg i arbetet att skapa ett effektivt mät- och kontrollsystem för fyllnadsgraden i alla emballage. Det i sin tur förväntas leda till bättre lasteffektivitet vilket leder till färre transporter, minskade emballage och en minskad miljöpåverkan.

### PLASTPÅSAR AV ÅTERVUNNEN PLAST

I arbetet med förbättringsåtgärder av de komponenter som krävs för hanteringen av våra skor, påbörjade NilsonGroup under hösten 2009 ett projekt där vi hade som mål att byta ut alla våra butikers plastpåsar till industriåtervunnen plast.

Under 2010 har vi genomfört detta projekt delvis på två av våra affärsområden DinSko och Nilson shoes. Idag består 73 % av plastpåsar som NilsonGroup köper av helt eller delvis återvunnen plast.

Detta har genererat en reduktion av koldioxidutsläppen med 228 ton.

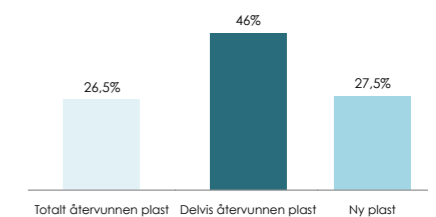
#### En vanlig påse:

120g CO<sup>2</sup> per påse i produktionen.

#### En återvunnen påse:

65g CO<sup>2</sup> per påse i produktionen.

### RÅMATERIAL I PLASTPÅSAR





## EFFEKTIV ENERGI

**ENERGI ÄR EN VIKTIG FRÅGA NÄR DET KOMMER TILL MILJÖ. NILSONGROUP HAR I SITT MILJÖARBETE UNDER 2010 ARBETAT I FLERA PROJEKT FÖR ATT AKTIVT SPARA PÅ ENERGI.**

### GREEN LIGHTNING CONCEPT

Vår största energiförbrukning sker i våra butiker som ständigt ska förses med värme, kyla och belysning. 2009 initierade NilsonGroup ett projekt som blivit kallat Green lightning concept och är en viktig åtgärd i ledet att minska vår totala elförbrukning.

Projektet syftar till att successivt byta ut belysningen i alla våra butiker till mer energisnåla och miljövänliga alternativ.

NilsonGroup utsåg en testbutik på Avenyn i Göteborg där alla armaturer ersattes med ny och mer energisnål belysning. Efter bara sex månader kunde vi se ett radikalt resultat och butiken hade minskat sin energiförbrukning med 42 %.

Under 2010 hade vi som mål att låta ytterligare 13 av våra butiker utrustas med de nya armaturerna och resultatet blev att vårt Green lightning concept genomfördes i totalt 20 st. NilsonGroup butiker.

Vårt syfte att byta ut belysningen i alla våra butiker fortskrider och för 2011 har vi som mål att montera de nya armaturerna i ytterligare 21 existerande butiker. Då vi öppnar nya butiker får dessa de nya, miljövänligare armaturerna från början.

*NilsonGroup sänker elförbrukningen i varje butik med 35-45% genom att använda sig av miljövänligare armatur.*

### GRÖN IT

Grön IT är namnet på ytterligare ett av NilsonGroups projekt mot energibesparingar. Projektet syftar till att se över vår informationsteknik och i förlängningen byta ut och implementera miljövänlig IT.

Under 2009 ersatte vi 24 fysiska servrar med 4 virtuella och gjorde en besparing på ca 20 000kWh. Under 2010 har vi bytt ut ytterligare 2 servrar och nu har totalt 75 % ersatts med nya servrar, detta har genererat en total besparing på ca 22400kwh.

Från och med 2010 köper NilsonGroup enbart in, EPEAT-GOLD (IEEE-1680) märkta IT-produkter, vilka måste uppfylla minikriterier som är uppbyggda av bland annat: minskning/eliminering av miljömässigt känsliga material, val av material, design för end of life, en förlängning av produktens livscykel och förpackning.

För mer information om EPEAT-GOLD (IEEE-1680) [www.epat.net](http://www.epat.net)

### FÖRNYELSEBARA ENERGIKÄLLOR

Under 2010 hade NilsonGroup som mål att arbeta fram ett nytt elavtal där minst 20 % av elen som vi förbrukar inom Sverige kommer från förnyelsebara energikällor. Vi bestämde oss istället för att satsa på 100 % förnyelsebar energi till alla butiker i Sverige. Under 2011 kommer vi att se över vad det finns för alternativa energikällor också på våra andra marknader.

### SMÅ FÖRÄNDRINGAR SOM GÖR STOR SKILLNAD

#### PAPPERSLÖSA E-FAKTUROR

Alla våra NilsonGroup butiker använder ett papperslöst system vid mottagning och betalning av fakturor. Vi jobbar också för att öka antalet e-fakturor med leverantörer och samarbetspartners.

#### PAPPERSLÖSA LÖNESPECIFIKATIONER

Under 2010 införde vi papperslösa lönespecifikationer i Sverige. Varje månad skall fler än 1700 löner betalas ut till NilsonGroups alla anställda i Sverige. För att undvika att onödigt mycket papper sänds varje månad så tar all fast anställd och vikarierande personal del av sina lönespecifikationer på NilsonGroups intranät.

#### SECURITY PRINTING

Vid utskrift på huvudkontorsbyggnaden har ett Security printing system satts in. Detta skall generera att onödiga utskrifter minskas, genom att utskriften inte sker förrän användaren loggar in på skrivaren och aktivt väljer de utskrifter som ska skrivas ut på papper. Detta ska förhindra att dokument skrivs ut som ingen tar hand om och dessutom minska utskriftsvolymen väsentligt.

#### NÄRPRODUCERAD BUTIKSINREDNING

Sedan hösten 2009 har NilsonGroup avtal med en lokal producent av butiksinredning. Detta genererar färre antal transporter och med det minskade utsläpp av CO<sup>2</sup>.

Att all ny butiksinredning som köps in är närproducerad ser vi som ett steg i rätt riktning och ett mer miljövänligt alternativ.



NILSON SHOES

nilson

BESTÄLL  
DIN SKO  
HÄR!

NEW  
ARRIVALS


BREATHES

adidas

adidas

ecco

adidas



**Nilsongroup är som vi tidigare beskrivit ett företag med en speciell anda som i sin tur bygger på våra kärnvärden, KENT. En avgörande del i våra kärnvärden är att alltid lyssna på kunden. Därför vill vi i och med hållbarhetsrapporten bjuda in till dialog. Har ni frågor eller funderingar kring rapporten, maila oss på: [CSR@nilsongroup.com](mailto:CSR@nilsongroup.com).**

**Uppföljningen på årets rapport beräknas komma under våren 2012 och redovisar då 2011 års hållbarhetsarbete inom NilsonGroup.**

**Avslutningsvis vill vi än en gång belysa att arbetet med att bidra till en hållbar utveckling sker på bred front inom NilsonGroup. Det är ett arbete som präglas av en kultur med positiv inställning och ödmjukhet inför de framtida utmaningar vi står inför.**