



# Hållbarhetsredovisning Kiwabolagen i Sverige 2021

## Kiwa i Sverige består av fyra bolag

- Kiwa Sweden AB
- Kiwa Technical Consulting AB
- Kiwa Nuclear AB
- Kiwa Certification AB med det helägda dotterföretaget Valiguard AB

De fyra bolagen är egna juridiska personer men med harmoniserade processer för bland annat HR, Ekonomi och hållbarhetsfrågor. Kiwakoncernens säte är i Rijswijk, Nederländerna. Kiwakoncernens hållbarhetsredovisning omfattar även Sverige, men vi har även valt att ta fram en mer detaljerad och omfattande hållbarhetsredovisning.

## Våra ramar för verksamheten

I och med att vi är ett TIC-företag (Testing Inspection Certification) har vi i de flesta av våra uppdrag tydliga ramar utifrån de ackrediteringar och godkännanden vi har.

Våra ackrediteringar är idag:

- Kontrollorgan enligt ISO/IEC 17020
- Certifieringsorgan för personer enligt ISO/IEC 17024
- Provningslaboratorium enligt ISO/IEC 17025
- Certifieringsorgan för produkter och processer enligt ISO/IEC 17065

Kiwabolagen i Sverige är även Anmälda organ enligt följande:

- Tryckkärlsdirektivet (PED), 2014/68/EU
- Direktivet om transportabla tryckkärl (TPED), 2010/35/EU
- Hissdirektivet (LD), 2014/33/EU
- Maskindirektivet (MD), 2006/42/EG
- Byggproduktförordningen (CPR) (EU) 305/2011

För en aktuell förteckning hänvisas till vår webbsida <https://www.kiwa.com/se/sv/om-kiwa/ackrediteringar/>. Där framgår även andra aktuella godkännanden. För att säkerställa att vi följer alla krav som vi står under både enligt lagstiftning och utifrån våra ackrediteringar samt andra krav, har vi ledningssystem som täcker våra verksamheter. Utöver den omfattande tekniska och administrativa dokumentation som krävs för ackreditering omfattar ledningssystemen också styrande dokumentation rörande arbete med personalfrågor, miljöledning, arbetsmiljö och övriga frågor rörande hållbarhet och socialt ansvarstagande. All information finns tillgänglig för samtliga medarbetare.

## Hållbarhet för Kiwa

Inom Kiwakoncernen har vi valt att certifiera oss enligt The CSR Performance Ladder, som är en standard som bygger på ISO 26000 och omfattar People Planet Profit. I dagsläget är inte alla länder inom koncernen certifierade men antalet ökar varje år. Kiwa Certification AB har varit certifierade enligt standarden sedan 2017 och under 2021 har standarden implementerats i övriga Kiwabolag i Sverige och omfattas av koncernens certifiering från 2022. Arbete har letts av en arbetsgrupp som systematiskt gått igenom standardens krav och implementerat dem i verksamheten. Övergripande dokument för vårt arbete med hållbarhet är vår Hållbarhetspolicy som antogs under 2021 och finns publicerad på vår hemsida.

Inom certifieringen hanteras både stora och små aktiviteter för att nå en ständig förbättring av företaget ur en hållbarhetssynpunkt. I denna redovisning lyfts endast de aktiviteter och områden ut där vi identifierat att vi medför en stor påverkan samt som vi ansett särskilt angelägna att kommunicera kring. Som vi skriver under avsnittet kring kommunikation har vi

gärna en dialog med olika intressenter och svarar gärna ytterligare på frågor om vårt hållbarhetsarbete som inte täcks i denna rapport.



### Identifierade risker och möjlighet till påverkan i hållbarhetsarbetet

I certifieringen enligt The CSR Performance Ladder ingår 31 frågeställningar som behandlar de tre områdena People Planet och Profit (se mer ovan under rubriken Hållbarhet för Kiwa) som vi ska jobba aktivt med. I det ingår att bedöma både risker och möjligheter med de aktuella frågeställningarna, exempelvis kring bristande arbetsförhållanden (som till exempel barnarbete) och klimatpåverkan. Kiwa har utifrån vår bedömning av risker och möjligheter tagit fram aktiviteter och åtgärder som sedan följs upp löpande men minst en gång per år. I detta arbete har vi kommit fram till att våra största risker men också störst möjlighet till påverkan handlar om jämställdhet, våra egna utsläpp men även i form av de tjänster vi erbjuder. Ett längre utdrag/sammanställning ur vår lista med de aktuella frågeställningarna och vår bedömning av risker och möjligheter samt aktiviteter kopplade till dem ligger som en bilaga i denna redovisning.

### Våra medarbetare

Under 2021 ökade antalet medarbetare inom Kiwabolagen i Sverige. Detta både på grund av organisk tillväxt men också på grund av nyförvärv. Kiwa Certification AB förvärvade under hösten 2021 Valiguard AB som under 2022 ska implementeras i Kiwa Certification ABs organisation. Under 2021 sålde vi Force Kiwa Aerospace Testing (vår flygverksamhet) med nio anställda. Totalt fanns det 841 anställda i Kiwa i Sverige 31/12 2021 (771 FTE). HR-avdelningen (fem personer) stöttar övriga avdelningar i alla ärenden relaterade till medarbetare och rekrytering samt är arbetsgivarens representant i fackliga förhandlingar.

Under 2021 har främst Kiwa Certification ABs ledningssystem harmoniserats avseende HR-relaterade instruktioner och rutiner för att säkerställa att alla inom Kiwabolagen har samma grund. I övrigt har bland annat följande aktiviteter relaterade till våra medarbetare och deras välbefinnande genomförts under 2021:

- Utvecklat arbetet och verktyget för eMPS (en "temperaturmätare" för hur medarbetarna mår och trivs)
- Genomfört KEES (Kiwakoncernens medarbetarundersökning)
- Startat upp och implementerat ett samfaktureringsprojekt för pensionsfakturor
- Implementerat slumpmässiga alkohol- och drogtester samt bytt leverantör av företagshälsovård i Kiwa Certification AB
- Genomfört lönekartläggning och löneanalys för samtliga Kiwabolag i Sverige
- Implementerat ny metod för PDD (Personal Development Dialogue - utvecklingssamtal) med koppling till Kiwas strategi 2025
- Implementerat Kiwabolagens PDD- och löneprocess i Kiwa Certification AB
- Implementerat ny rutin för medicinska kontroller (MK)

- Säkerställt en god arbetsmiljö och vidtagit preventiva åtgärder för att minimera risker och konsekvenser av pandemin
- Harmoniserat samtliga rutiner och processer i Kiwa Certification AB med övriga Kiwabolag
- Utvecklat arbetet med Employer Branding avseende såväl externa samarbetspartners, marknadsföringsmaterial som bland annat innefattar profilering i Kiwas sociala mediakanaler
- Uppdaterat Kiwas likabehandlingsplan och rutiner/mallar för hantering samt genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla chefer
- Genomfört medieträning för ledningsgruppen
- Tagit fram en ny rekryteringsstrategi
- Implementerat ett nytt digitalt referenstagningsverktyg
- Infört ett arbetsmiljömål för att två APT/enhet genomförs per år
- Projekt Stay Fit genomfört

### Socialt ansvarstagande, mänskliga rättigheter, korruption och mutor

Att tillämpa kollektivavtal och i alla tillämpliga lägen stå upp för de mänskliga rättigheterna samt verka för en mer jämlik och rättvis värld är en självklarhet för oss på Kiwa. Samtliga medarbetare måste skriva under Kiwas Code of Conduct. Kiwas code of conduct är även uppsatt på samtliga kontor för att påminna oss själva men även visa våra besökare vad vi står för. Samtliga medarbetare har även genomgått en onlineutbildning kring vår Code of Conduct.

**Kiwas uppförandekod samt efterlevnaden av den**

Kiwa tillämpar strikta principer för uppförande och efterlevnad av professionellt beteende i tekniska frågor, ekonomiska uppgörelser och etik. För att säkerställa effektiviteten hos dessa principer, genomgår Kiwa årligen en oberoende verifiering. Resultatet delges Kiwas efterlevnadskommitté (Compliance Committee), Kiwas förvaltningsråd och styrelse samt det externa TIC-rådet, och används för vidtagande av åtgärder vid behov.



**Integritet**  

 Kiwa verkar på ett professionellt, oberoende, opartiskt och etiskt sätt i alla sina aktiviteter. Detta innebär att all verksamhet bedrivs på ett hederligt sätt, att inga avvikelser från godkända procedurer och rutiner tolereras samt att faktiska resultat och professionella omdömen rapporteras.

**Intressekonflikter**  

 Kiwa undviker intressekonflikter med alla parter i vilka Kiwa har ett ekonomiskt eller kommersiellt intresse och som Kiwa är skyldigt att tillhandahålla tjänster till.

**Affärsetik**  

 Kiwa följer strikta etiska standarder och regler för handelstransaktioner, konkurrens samt integritet. Kiwa kommer aldrig att agera på något sätt som skulle kunna äventyra Kiwas anseende.

**Program mot bestickning och mutor**  

 Kiwa förbjuder erbjudande och mottagande av gåvor eller acceptering av bestickning och mutor i någon form som en del av en kontraktbetalning. Inga oegentliga förmåner tas emot eller tillhandahålls i syfte att göra affärer.

**Sekretess och dataskydd**  

 Kiwa behandlar sina kunders information med sekretess och integritet. Genom sina processer garanterar Kiwa att de tillräckligt skyddar information om personer som är i ett affärsförhållande med Kiwa och Kiwa-anställda.

**Kompetens**  

 Kiwa-anställda har den rätta sakkunnsigheten och är kompetenta att utföra sina jobb. Anställda erhåller regelbunden utbildning och träning.

**Rättvisa arbetsförhållanden och etiskt beteende**  

 Kiwa är medvetet om sitt sociala ansvar för sina anställda och de människor, kollektiv och miljöer där Kiwa verkar. Kiwa agerar med hederlighet och rättvisa samtidigt som de anställdas mänskliga rättigheter, jämlikhet, värdighet och mångfald respekteras.

**Hälsa och säkerhet**  

 Kiwa tillhandahåller en trygg arbetsmiljö för att skydda hälsa och säkerhet för anställda, kunder och tredje parter.



Det finns flera policys både nationella och för hela koncernen som hanterar olika aspekter av vårt sociala ansvarstagande. Exempel på policys vi har är: Kränkande särbehandling, Efterlevnad av konkurrenslagstiftningen, Fair Labour and Ethical Behaviour, Gifts and Improper Payments och Alkohol och droger. Alla policys har indikatorer kopplade till sig för

att vi ska kunna fånga upp risker och följa upp insatta åtgärder. Ett av våra viktiga redskap där är vår eMPS (en "temperaturmätare" för hur medarbetarna mår och trivs).

När det gäller Anti-Bribery och Rättvis konkurrens finns det onlineutbildningar som alla ska gå. Det finns även en policy om mutor och korruption där det framgår att det är nolltolerans hos Kiwa. Området täcks även till viss del av Kiwas Code of Conduct.

Vidare undertecknar samtliga medarbetare ett dokument om oberoende, opartiskhet och sekretess i samband med anställning samt vid behov, för att säkerställa att alla är medvetna om vad som gäller för oss på Kiwa.

På Kiwa i Sverige har vi tillgång till två visselblåsarsystem, ett lokalt för Sverige och ett för hela koncernen. Information om systemen och länk till dem båda finns lättåtkomligt på vårt intranäts första sida.

Vi följer upp visselblåsningar och andra typer av incidenter som avseende mutor och korruption samt inte minst kring misstänkta jävssituationer eller bristande opartiskhet. Under 2021 har vi haft ett visselblåsarärende som hanterats i ledningsgruppen och chefsledet. I övrigt har inga sådana ärenden noterats men vi har en ständig bevakning och jobbar aktivt med förebyggande åtgärder såsom redan nämnda utbildningar samt avseende vår företagskultur. I en del av våra tjänster finns även inbyggda krav på rotation för att minska risken för exempelvis bristande opartiskhet.

Kiwa är stolta samarbetspartners till Ingenjörer utan gränser och bidrar både ekonomiskt och på sikt även med personal. Samarbetet är än så länge i sin linda men förväntas utökas under 2022 då till att börja med 2 personer kommer att delta i ett projekt i Nepal med att utveckla ett hållbarare och starkare lokalt tegel för återuppbyggnaden efter jordbävningen 2015. I uppdraget som ska färdigställas under 2022 ska ett hållbarhetstest tas fram för teglet samt kvaliteten ökas genom bättre styrka (hållfasthet). Dessutom ska utsläppen av koldioxid minska.

### **Inköp och affärer**

Översyn av Inköpspolicy pågår och förväntas bli klart under 2022. Uppdaterat och klart under 2021 är däremot den Uppförandekod som alla leverantörer behöver skriva under för att ett samarbete ska möjliggöras. I den tas bland annat frågor om mänskliga rättigheter, mutor och korruption, socialt ansvarstagande, hälsa och säkerhet, miljöarbete och hållbarhet upp. Det finns även en Third Party Due Diligence (TPDD) - policy på koncernnivå som stöd för att säkra upp vårt samarbete med andra parter. I detta arbete följer vi även upp de redan befintliga leverantörerna avseende vår uppförandekod. Arbetet pågår och beräknas bli färdigt under 2022. Ännu har inga beslut behövt fattas på grund av att någon leverantör inte uppfyller våra krav, men det är något som bevakas för att säkerställa att inte någon leverantör anlitas som inte uppfyller uppförandekoden. Sammanfattningsvis har vi inte träffat på att någon av våra leverantörer inte anger att de uppfyller våra ställda krav enligt uppförandekoden. Däremot har vi avslutat ett samarbete beroende på att företaget hade ekonomiska bekymmer och därmed inte uppfyllde Kiwas krav på leverantörer.

Vi har implementerat International Trading Guideline i ledningssystemet. Denna guideline syftar till att förhindra att vi etablerar affärer med "högriskländer" och länder som omfattas av internationella sanktioner. Riktlinjerna är tydliga i vilka länder som omfattas och vi har inte några affärer med dem. Det har heller inte varit aktuellt i något fall under 2021 att vi avstått från något samarbete eller affär för att det aktuella landet varit med på listan över högriskländer då situationen med en sådan möjlighet inte har uppstått. Främst har vi

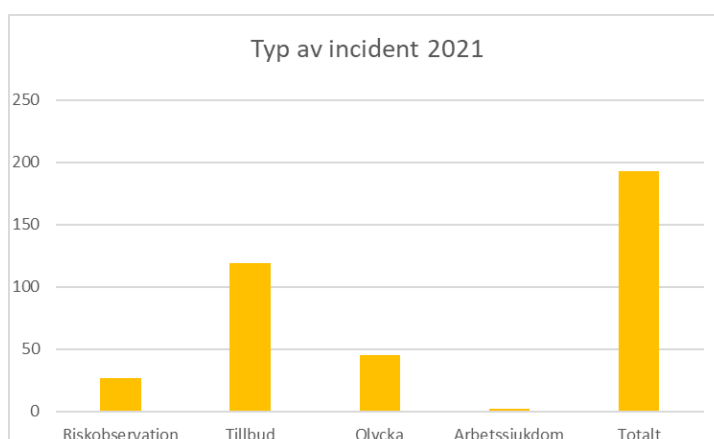
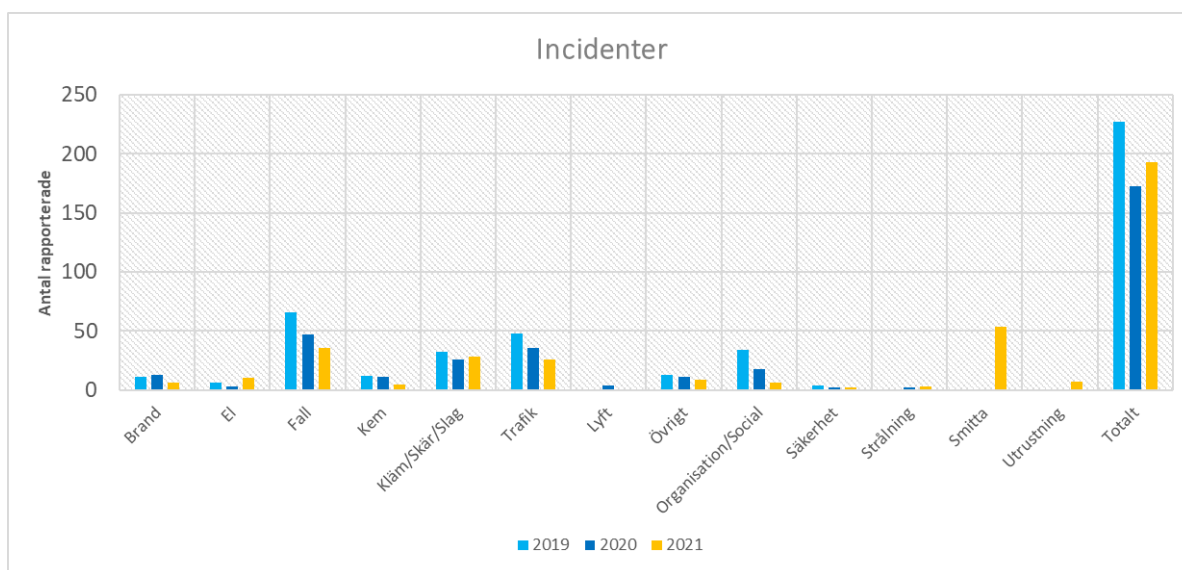
samarbeten och affärer med de länder som Kiwa är etablerade i vilket också underlättar i frågan.

## Arbetsmiljö

Övergripande ansvar för arbetsmiljöarbetet ligger hos Kvalitets- och hållbarhetschefen och det praktiska ansvaret för arbetsmiljöarbetet är delegerat till företagets enhetschefer.

Kiwa Sverige har en arbetsmiljöingenjör anställd på heltid och som driver ett proaktivt arbete för arbetsmiljö enligt SAM (Systematisk Arbetsmiljöarbete) främst tillsammans med HR-avdelningen och skyddsombuden på företaget. Arbetet sker enligt AFS 2001:1 och AFS 2015:4 samt med stöd av vår arbetsmiljöpolicy. Det finns idag 30 skyddsombud i organisationen varav fyra är huvudskyddsombud och en är regionalt huvudskyddsombud. I arbetsmiljökommittén sitter representanter/huvudskyddsombud från alla bolagen, HR, Arbetsmiljöingenjören samt Kvalitets- och hållbarhetschefen som leder och ansvarar för arbetet. Under 2021 har sex protokollförda möten hållits. Under året har även informationsmöten med skyddsombuden gällande covid-19 hållits via Teams varannan vecka under ledning av personalchef och arbetsmiljöingenjör.

Incidenter och olyckor registreras och hanteras i ett ärendehanteringssystem. Under 2021 rapporterades 193 ärenden kopplade till arbetsmiljö. Det är en ökning från 2020 då 173 ärenden noterades. Ökningen under 2021 beror på att alla fall av Covid-19 som kan vara relaterade till arbetet ska rapporteras, de motsvarar 54 stycken för Kiwa. I övrigt är den största delen av antalet incidenter och olyckor precis som tidigare kläm, fall och skärskador. Vi ser även en liten men ändå faktisk ökning av elolyckor.



Antalet rapporterade olyckor/incidenter de senaste tre åren är:

2019: 227 st

2020: 173 st

2021: 193 st

### Utvärdering av arbetsmiljömålen för 2021:

- **Svarstider incidentrapportering:** Vi klarade av fyra av de fem uppsatta målen. På grund av att vi anmält ett antal covid-19 fall retroaktivt har vi inte nått målet på fem dagar för registrering av incident från det att incidenten inträffade.
- **Arbetsmiljöutbildning för kontor och enheter:** 50% målet har uppfyllts, dvs att minst hälften av alla kontor och enheter har fått arbetsmiljöutbildning.
- **Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud:** En företagsanpassad utbildning har hållits av arbetsmiljöingenjör från Almega för våra chefer och skyddsombud.
- **Först hjälpen och HLR:** Digital utbildning har tagits fram och distribuerats till alla i företaget. Då svarsfrekvensen var ungefär 70% har nu påminnelse gått ut till de som ej genomfört utbildningen.
- **APT (Arbetsplatsträffar):** Då vi inte har haft ett bra system för att kunna följa upp om två möten har hållits per år och enhet, flyttas målet över till nästa år och uppgifter för detta läggs in i vårt ärendesystem för att kunna följas upp på ett bättre sätt.

### Nya arbetsmiljömål för 2022

- Svarstider incidentrapportering
- Arbetsmiljöutbildning för kontor och enheter
- Två stycken ATP per år och enhet
- Digital utbildning - arbete i slutna utrymmen
- Utbildning ställningar
- Utbildning i riskbedömning

### Miljö- och klimatarbete

Kiwa Sweden AB har i många år arbetat enligt ISO 14001 och Kiwa Certification AB har varit certifierade enligt The CSR Performance Ladder i flera år. Under 2021 har hela organisationen implementerat standarden. I det arbetet, som även beskrivs under rubriken Hållbarhet, har Kivas största påverkan på miljö och klimat bedömts vara våra egna utsläpp från resor och kontor samt den effekt våra tjänster kan medföra för våra kunder, dvs en indirekt positiv påverkan. Vi har även flera områden där vi kan göra en tydlig påverkan, exempelvis kring vår kemikalieanvändning.

I koncernen är vårt övergripande klimatmål att vi ska vara CO<sub>2</sub> neutrala 2035.

### Egna utsläpp

Kiwabolagen i Sverige har 500 bilar i drift. Vi har tidigare haft två bolag för inköp/leasing av bilarna och har under 2021 gjort en ny upphandling av leasingbolag för bilar som täcker alla bolagen i Sverige. Detta av flera skäl men bland annat hoppas vi nu kunna få ut mer korrekta siffror för de faktiska utsläpp som bilarna genererar. På grund av att de löpande avtalen för bilar som regel sträcker sig över tre år har vi i praktiken tre bolag för leasing av bilar under en period och kommer därför att få leva med bristfälliga siffror under ytterligare en tid. I och med bytet av bilföretag har även själva utbudet av bilar setts över och det finns i dagsläget flera rena elbilar och elhybrider att välja mellan men endast en dieselbil finns kvar. Den finns kvar för att säkerställa att vi kan ta oss fram även i de områden i glesbygd där exempelvis vindkraftverken vi besiktat är belägna.

48% av de nya beställningarna av bilar hos vår nya leasingpartner är rena elbilar. Dessvärre har endast en bråkdel av de beställda bilarna levererats på grund av de leveransproblem som råder i dagsläget bland annat i spåren av pandemin.

Kiwa Sweden AB startade mäta utsläpp av antal gram CO<sub>2</sub> per km från våra bilar 2015. Det var då i genomsnitt 139 g/km. Beräkningarna byggde som redan nämnts på de utsläppsvärden som tillverkarna har tillhandahållit. För 2020 sattes målet till 95 g/km vilket uppnåddes beräknat på tillverkarnas siffror och inte på de faktiska siffrorna. Enligt de uppgifter vi har tillgång till var utsläppen totalt för bilparken 82,38 g CO<sub>2</sub>/km under 2021. Det är då sammanräknat för dels de bilar från Kiwa Certification AB där vi kan få ut verkliga utsläpp och för bilarna inom Kiwa Sweden AB där tillverkarna beräknade utsläppsnivåer använts.

Inom tre år räknar vi med att ha faktiska utsläppsnivåer för alla bilar och då även ha relevanta uppgifter kring de privata bilar som körs i tjänsten. Ett arbete pågår även för att minska användningen med privata bilar i tjänsten av både arbetsmiljöskäl och miljöskäl.

Vi äger inga fastigheter utan hyr samtliga ytor för våra 27 kontor. Flertalet av kontoren har egen elmätare men tyvärr långt ifrån alla vilket innebär att vi har svårt att styra över och mäta vår förbrukning för samtliga kontor. Däremot har vi under det gångna året startat upp en tjänst för att i realtid kunna följa förbrukningen för de kontor där vi har egen elmätare. Utifrån de data vi får in där kommer vi framöver att göra antaganden för att beräkna energiförbrukningen i samtliga kontor.

De kemikalier som används vid främst provningsverksamheten (oförstörande provning) exempelvis röntgenvätskor, men även i andra verksamheter inom företaget har under 2021 inventerats grundligt och med hjälp av ett externt företag har en förteckning skapats för varje kontor där kemikalier hanteras med bland annat riskbedömning och säkerhetsdatablad. Systemet är tänkt att under 2022 läggas upp på vårt intranät och vara tillgängligt för samtliga medarbetare.

### Uppföljning mål för 2021

Återupprätta ett system för att mäta CO<sub>2</sub> utsläppen. Vårt byte av leasingpartner kommer att innebära en förbättring på sikt som redan beskrivits och är en förutsättning för att både kunna följa faktiska utsläpp och bränsleförbrukning men även för att kunna se effekten av genomförda åtgärder.

Ingen medarbetare ska köra mer än 3000 mil, färre antal mil per anställd inom Affärsområde Fastighet och lyftsäkerhet. Med en bättre uppdragsplanering under 2021 har affärsområde Fastighet och lyftsäkerhet minskat körd sträcka med 7600 mil jämfört med 2020, (totalt kör de 485 000 mil/år). Arbetet med befogenheter för att kunna göra fler saker samtidigt hos samma kund fortsätter under 2022.



## GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling

### FN's hållbarhetsmål

I vårt arbete med CSR-certifieringen har det ingått att gå igenom FN's 17 hållbarhetsmål och plocka ut minst två för att ha ett extra fokus på. Vi har valt tre mål, nummer 5, 9 och 13. Vår motivering till de tre målen är:





### 5 Jämställdhet

Teknikbranschen generellt, och TIC-branschen specifikt, har stora utmaningar med att attrahera och rekrytera kvinnor. Branschens utmaningar med sin egen kompetensförsörjning, vilket är en förutsättning för att kunna fortsätta bedriva verksamhet, kräver att vi går utanför de traditionella "ramarna". Därför känns jämställdhetsmålet naturligt att stödja.

(Med tanke på att vi stödjer Ingenjörer utan gränser och ett av deras projekt är byggandet av en flickskola går det hand i hand med detta mål också.)

### 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

Vi verkar för hållbara samhällen genom våra kontroller, besiktningar, revisioner och konsultationer. Vi bidrar genom att kontrollera och prova nya och befintliga anläggningar och komponenter, livslängdsförlänga dessa genom teknisk konsultation samt certifiera personer, produkter och system. Vi bidrar också genom att hjälpa våra kunder att nå ut på marknaden med nya innovationer och produkter och vara en "Partner for Progress" i deras eget hållbarhetsarbete.

### 13 Bekämpa klimatförändringarna

Vi ska minska våra utsläpp av CO<sub>2</sub>, primärt genom minskade och miljöanpassade transporter. Genom våra tjänster hjälper vi våra kunder att minska sina utsläpp och sin råvaruförbrukning.

### Kommunikation

På vår hemsida har vi byggt upp en egen del kring hållbarhet, där länkar vi till ett urval av våra hållbarhetstjänster och där hittar man också vår hållbarhetspolicy. Vi ser väldigt gärna kommunikation och dialog med våra intressenter kring hållbarhet och för att underlätta dialogen finns en egen mailadress för hållbarhetsfrågor, [se.csr.sverige@kiwa.com](mailto:se.csr.sverige@kiwa.com). Mailadressen är öppen för både interna och externa frågeställningar. Vi har även olika aktiviteter för att säkerställa en aktiv kommunikation med våra intressenter, som medarbetarundersökningar, kundundersökningar, direkta möten och webinarier.

### Våra tjänster

Vi har fördelen i att de flesta av våra tjänster är positiva ur ett hållbarhetsperspektiv. De bidrar bland annat till säkerhet och hälsa, innovationer och ökad livslängd hos produkter och material samt ledningssystem som stöttar andra företags hållbarhetsarbete. Vi har ett fokus på att bidra med vår kunskap och labbverksamhet för att bidra till en mer hållbar värld.

### Koncerngemensamma mål inför 2025 för alla Kiwabolag

På koncernnivå har tre fokusområden fastställts med mål inför 2025. Fokusområdena är:



Övergripande mål för koncernens fokusområde 1 är att minska våra CO<sub>2</sub> utsläpp. Jämfört med 2019 års nivå ska vi ha minskat vårt koldioxidavtryck med 30% per FTE till 2030 och till 2035 ska vi vara koldioxidneutrala.

För fokusområde 2 är viktiga mål bland annat att ingen ska skadas allvarligt eller mista livet i samband med arbetet samt en hög nivå av trivsel hos medarbetarna där jämställdhet och inkluderande är viktiga faktorer.

Fokusområde 3 berör de tjänster vi levererar till kund och vår möjlighet att bidra positivt via våra tjänster. Här är vi starka sedan tidigare och har många tjänster som direkt eller indirekt är positiva ur ett CSR-perspektiv som exempelvis livslängdsanalyser, provning, certifiering av miljöledningssystem och CSR-certifieringar samt en mängd andra tjänster. Vi är även marknadsledande i Sverige på ekologisk certifiering. De mest tydliga CSR-relaterade tjänsterna finns samlade under Hållbara tjänster på vår hemsida för att underlätta för våra kunder. Vi har en ständig process för att utveckla våra hållbara tjänster och kommunicera kring både de hållbara tjänsterna och hållbarhet generellt.

## Bilaga 1

Utdrag ur Indikatorslista och Kiwas målhantering enligt The CSR Performance Ladder, hantering av risker och möjligheter enligt standardens frågeställningar.

		Bedömning av risker/möjligheter	Aktiviteter
<b>Personal</b>			
Equal treatment	The organisation ensures that people are treated equally.	Medel/Medel  Risk och möjlighet på medelnivå eftersom vi har svårt att attrahera kvinnor, vilket även innebär en möjlighet om vi lyckas anställa fler kvinnor.	Uppdaterat Kiwas likabehandlingsplan och rutiner/mallar för hantering samt genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla chefer  Tagit fram en ny rekryteringsstrategi  Implementerat ett nytt digitalt referenstagningsverktyg
Health and safety	The organisation ensures the health and safety of employees, direct neighbours and third parties by using safe facilities, technologies and procedures and by being prepared for calamities.	Låg/Låg  Utifrån att rutiner följs är det låg risk att skadas på arbetet.	Arbetsmiljöutbildning för kontor och enheter  Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud  Digital utbildning HLR och första hjälpen
<b>Social miljö</b>			
Marketing and communication	The organisation ensures that standards and voluntary codes of conduct in relation to advertising are complied with and that communication is partly aimed at making a positive contribution to the realisation of CSR objectives.	Låg/Medel  Risken bedöms vara låg medan våra möjligheter bedöms vara på medelnivå avseende information och kommunikation kring vårt CSR-arbete.	Intern information och medvetandegörande  Externt seminarium
Consumer privacy	The organisation ensures that the privacy of users is not infringed.	Medel/Låg  Medelhög risk om misstag görs eller vårt system visar sig ha brister.	Konsult anlitad för att göra en bedömning av hur vi följer GDPR samt utbildning för nyckerpå personer och ledning.
<b>Mänskliga rättigheter</b>			
Equal treatment	The organisation ensures that people are treated equally.	Låg/Låg  Riskerna i vår verksamhet för olika behandling bedöms vara relativt låga. En förutsättning för att risken ska fortsätta vara låg är ett aktivt arbete.	Uppdaterat Kiwas likabehandlingsplan och rutiner/mallar för hantering samt genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla chefer  Framtagen checklista för när vi tar in personal från andra länder.  Code of conduct utbildning i nyanställningspaketet.
<b>Korruption</b>			

Impacts on society	The organisation ensures that it minimises the adverse impacts of its activities on the local community.	Låg/Hög  Risken avseende de kemikalier vi hanterar och det farliga avfall som uppstår bedöms som liten. Möjligheten till positiv påverkan i samhället bedöms vara hög då vi med hjälp av våra tjänster kan bidra till andra företags hållbarhetsarbete.	Flera nya tjänster skapade under året som exempelvis Verifiering av ISO 26000 och Long Range röntgen.
<b>Miljö</b>			
Raw materials	The organisation is transparent about its use of raw materials and takes measures to increase the use of raw materials derived from recycling or waste.	Medel/Medel  I och med att vi inte har tillverkning använder vi i princip inga råvaror. Risk och möjlighet på medelnivå eftersom vi i vår provningsverksamhet köper in röntgenfilmer i blyfolie och röntgen medför alltid risker samtidigt som digital röntgen kan vara en win win framöver.	Långsiktig aktivitet i att övergå till så mycket digital röntgen som möjligt.
Energy	The organisation is transparent about its energy consumption and takes measures to limit energy consumption and to use energy from renewable sources.	Låg/Hög  Riskerna med vår energiförbrukning bedöms låga. Vi ser en positiv möjlighet i att gå över till grön el för alla kontor där vi har möjlighet att styra över valet av elleverantör.	Översyn av alla elavtal pågår.
Biodiversity	The organisation ensures that its presence and its activities have no impact or the minimum possible adverse impact on biodiversity in the surrounding living environment.	Låg/Hög  Vi bedömer vår direkta påverkan på biologisk mångfald som låg, men möjligheten som hög i och med att vi certifierar ekologisk produktion och därmed indirekt bidrar positivt till en ökad biologisk mångfald.	Behålla våra ekologiska kunder och växa inom ekologisk produktion
Emissions, waste water and residual waste	The organisation is transparent about, and takes measures to restrict, emissions of greenhouse gasses, the production of residual waste and discharges of hazardous substances (including environmentally harmful substances).	Hög/Hög  Hög nivå pga vår största egna negativa påverkan samt därmed även vår största möjlighet till förbättring som vi kan påverka själva.	Under 2021 har leasingpartner för bilar bytts och bilparken byts nu succesivt ut till laddhybrider och elbilar.  För de kontor som har miljöfarligt avfall har vi ett rikstäckande avtal med Stena recycling inklusive rapportering till naturvårdsverket.
Transport	The organisation ensures that the impacts of transport on the environment and ecosystems are reduced to the minimum possible.	Hög/Hög  Se ovan	Målsättning är att minska antalet körda kilometer samt att minska antalet privatbilar som används i tjänsten.