



Hållbarhetsredovisning Kiwabolagen i Sverige för 2023

Kiwa i Sverige består av fyra bolag

- Kiwa Sweden AB
- Kiwa Technical Consulting AB
- Kiwa Nuclear AB
- Kiwa Certification AB

De fyra bolagen är egna juridiska personer men med harmoniserade processer för bland annat HR, Ekonomi och Hållbarhetsfrågor. Kiwa Groups säte är i Rijswijk, Nederländerna. Kiwa Groups hållbarhetsredovisning omfattar även Sverige, men vi har även valt att ta fram en mer detaljerad och omfattande hållbarhetsredovisning för de svenska bolagen. Kiwa Group ingår i SHV-koncernen med säte i Nederländerna.

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. Sedan 2022 omfattas alla Kiwabolagen i Sverige av certifieringen och certifikatet finns på vår hemsida. Även vår hållbarhetspolicy 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.



CSR Performance Ladder

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

Kiwas viktigaste framgångsfaktorer är våra medarbetare. Vi vägleds av våra värderingar och kritiska framgångsfaktorer där laget före jaget är centralt. Arbetet med våra värderingar och kritiska framgångsfaktorer börjar redan i rekryteringsprocessen, är en del av onboardingen och våra utvecklingssamtal (PDD:er).

Under 2023 ökade antalet medarbetare inom Kiwabolagen i Sverige genom organisk tillväxt. Totalt fanns det 844 (834,57 FTE) anställda i Kiwa i Sverige 31/12 2023 (jmf 872 anställda, 828 FTE 31/12 2022).

HR-avdelningens uppdrag är att stötta och driva verksamheten framåt genom att arbeta strategiskt och operativt med HR-frågor inom organisation, ledar- och medarbetarskap, kultur och värderingar och kompetensförsörjning för att nå KIWAs mål, strategi och affärsplan. HR stöttar verksamheten genom hela medarbetarcykeln attrahera-rekrytera-introducera-behålla/avveckla-avsluta och är arbetsgivarens representant i fackliga förhandlingar.

Under 2023 har bland annat följande aktiviteter relaterade till våra medarbetare och deras välbefinnande genomförts:

- Fortsatt att utveckla arbetet med verktyget eMPS (en "temperaturmätare" för hur medarbetarna mår och trivs).
- Tagit fram anpassad uppföljning för chefer ur eMPS med fokus på att undersöka och förbättra chefernas arbetsmiljö.
- Genomfört KEES, medarbetarundersökning, och skapat aktivitetsplaner utifrån resultatet.
- Fortsatt att utveckla löneprocessen och genomfört lönekartläggning för samtliga Kiwabolag i Sverige.
- Fortsatt att utveckla arbetet med PDD (Personal Development Dialogue - utvecklingssamtal) med koppling till Kiwas strategi 2025.

- Fortsatt säkerställt en god arbetsmiljö och vidtagit preventiva åtgärder.
- Utvecklat arbetet med Employer Branding avseende såväl externa samarbetspartners, marknadsföringsmaterial som bland annat innefattar profilering i Kiwas sociala mediekkanaler.
- Genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla gruppleddare och skyddsombud.
- Genomfört utbildning i rehabilitering för alla chefer.
- Fortsatt genomföra utbildning i ledarskap för chefer genom Framfot.
- Vid chefsrekrytering lagt till bakgrunds kontroll som ett steg i rekryteringsprocessen.
- Genomfört Projekt Stay Fit.
- Utvecklat arbetet med Finders Fee (medarbetare tipsar om kandidater och får tipspeng om kandidaten anställs).
- Fortsatt att utveckla och genomföra fysiska introduktionsdagar för nya medarbetare (3 stycken per år).
- Ökat närvaron från ledning, chefer och HR på våra kontor.

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 sakkunnsgheten 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,

Likabehandlingspolicy, 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 ett visselblåsarsystem som är helt anonymt för den som skickar in ett ärende och länken till systemet ligger lättillgänglig på vårt intranät.

Vi följer upp visselblåsningar och andra typer av incidenter som avseende mutor och korruption samt inte minst kring misstänkta jävssituationer eller bristande opartiskhet. Under 2023 har ett ärende hanterats. 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.

Inköp och affärer

Översyn av inköpspolicyen pågår och samtidigt med det pågår en översyn av många av våra leverantörsavtal, i det arbetet följer vi även upp att de redan befintliga leverantörerna skrivit på vår uppförandekod. Uppförandekoden måste alla leverantörer som upphandlas centralt skriva på 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. 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 samarbeten av andra skäl, exempelvis ekonomiska bekymmer, bristande sortiment eller för att de inte kunna erbjuda konkurrensmässigt bra villkor och därmed inte uppfyllde Kiwas krav på leverantörer.

Under 2023 har ett samarbete specifikt gällande inköp av provningskemikalier inom Kiwa Group påbörjats.

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 vilket även Kiwa Group kontrollerar. Det har heller inte varit aktuellt i något fall under 2023 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

Kiwa i Sverige har under 2023 haft motsvarande 1,5 arbetsmiljöingenjörer anställda och som driver ett proaktivt arbete för arbetsmiljö enligt SAM (Systematisk Arbetsmiljöarbete) främst tillsammans med HR-avdelningen, chefer och skyddsombuden på företaget. Arbetet sker enligt AFS 2001:1 och AFS 2015:4 samt med stöd av vår arbetsmiljöpolicy.

Inom Kiwa-koncernen har också ett ramverk för säker arbetsmiljö lanserats. Det heter "Safe together" och innefattar Power to Stop, LMRA (Last Minute Risk Assessment) samt LSR (Life Saving Rules).

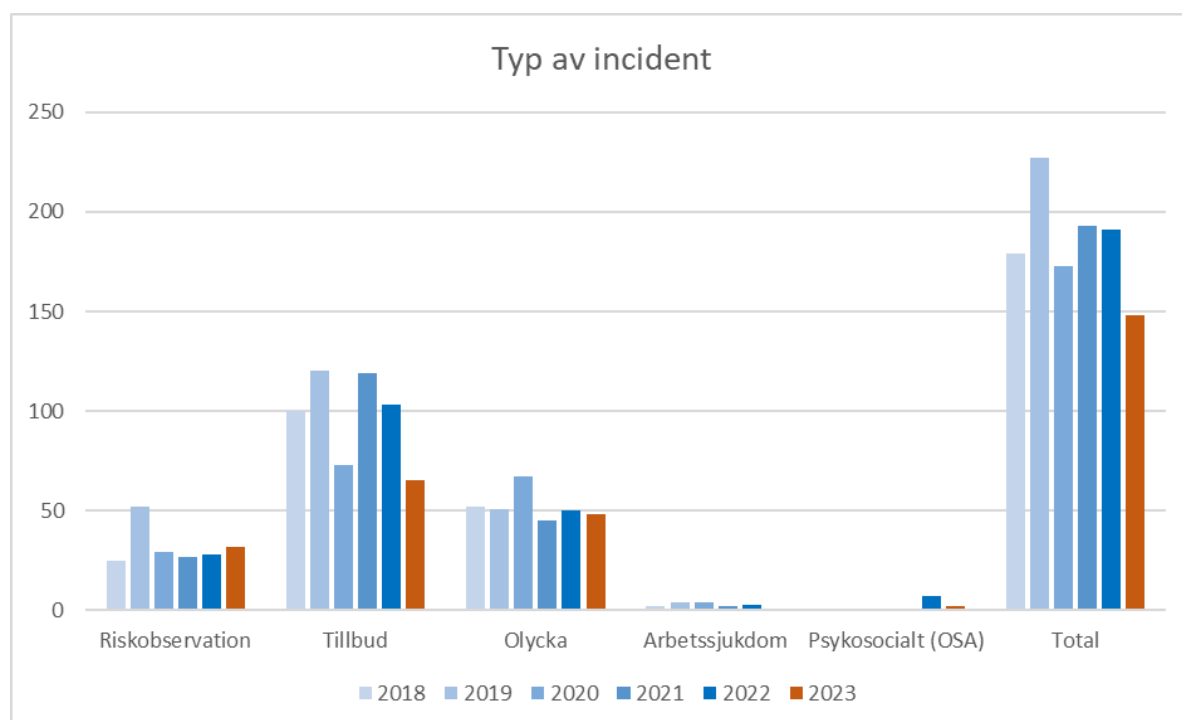
En arbetsmiljöingenjör ingår i det Core-team inom Health & Safety som finns på koncernnivå. Där arbetar man med att ta fram gemensamma dokument och utbildningar för alla Kiwaländer.

I arbetsmiljökommittén sitter representanter/huvudskyddsombud från alla bolagen, HR, Arbetsmiljöingenjörerna samt Kvalitets- och hållbarhetschefen som leder och ansvarar för arbetet. Under 2023 har sex protokollförda möten hållits.

Anpassad information runt arbetsmiljö ges vid de obligatoriska teknikmöten/medarbetardagar som hålls årligen för respektive affärsområde.

Det finns idag 34 skyddsombud i organisationen varav tre är huvudskyddsombud och en av dessa är rikshuvudskyddsombud. Under året har även informationsmöten med skyddsombuden i arbetsmiljöfrågor hållits via Teams en gång i månaden under ledning av HR och arbetsmiljöingenjörerna.

Incidenter och olyckor registreras och hanteras i ett ärendehanteringssystem. Under 2023 rapporterades 148 st ärenden kopplade till arbetsmiljö. Den största delen av antalet incidenter och olyckor är precis som tidigare inom fall och kläm-/skär- och slagskador.



Antalet rapporterade olyckor/incidenter de senaste tre åren är:

2021: 193 st
2022: 191 st
2023: 148 st

Under 2023 skickades 12 st TS-Info AM ut till samtliga i företaget för allvarigare incidenter. Syftet är att ta lärdom och visa på vad vi kan göra för att undvika dessa händelser i framtiden.

Utvärdering av arbetsmiljömål för 2023/2024:

1. Svarstider i C2 för incidenter
Vi fortsätter att följa upp dessa men nytt för i år är att vi även följer dessa på enhetsnivå för att få ett fokuserat och effektivt arbetsmiljöarbete i hela organisationen.
-Redovisas löpande i Arbetsmiljökommittén.
2. Ökad kunskap inom Ergonomi
Vi kommer att utbilda medarbetare i hur god ergonomi uppnås inom några fokusområden för att minska risken för belastningsergonomiska skador.
En informativ E-learning tas fram för:
Bilkörning
Kontorsarbete
Tunga lyft (t.ex. RTG-rör, floor-scanning utrustning)
-Publicerad och ligger under Kiwautbildningar hos alla anställda.
3. Fokus på Ensamarbete
Vi kommer att lyfta två delar inom detta viktiga område.
-Ta fram en interaktiv E-learning som utgår från våra "Riktlinjer för Ensamarbete"
-Ta fram en E-learning via Swetic för "Uppdrag i svåra situationer"
Det kan t.ex. gälla uppdrag som ska utföras i hem där du möter ensamma människor, de med psykisk ohälsa, missbruk, aggressivitet, rädsla, svår sjukdom, misär, ohälsosamma eller hotfulla miljöer. Utbildningen ska erbjudas samtliga medarbetare som kan utsättas för den här typen av situationer.
- Arbetet pågår med bägge utbildningarna.
4. Utbildning i räddningsplan/-övning för slutna utrymmen
Vi vill ge våra medarbetare ökad kunskap för att kunna delta, bedöma och bidra i dessa moment ute hos kunder inför uppdrag. En interaktiv E-learning tas fram där vi visar en räddningsplan, en räddningsövning och går igenom olika typer av räddningsutrustning.
- Redigeringsarbetet är i slutskedet.
5. Enas om Branschvillkor och utskick innan uppdrag
Via Swetic ska vi samverka med medlemsföretagen och ta fram: Branschvillkor för vår arbetsmiljö. Dessa ska sedan godkännas av kunden vid offentliga upphandlingar och övriga avtal.
Utskick till kunder innan uppdrag, där vi lyfter de krav vi ställer på vår arbetsmiljö.
Först kommer vi att fokusera på uppdrag i slutna utrymmen.
Fler enheter involveras internt och detta kommer att omfatta samtliga AO.
- Arbetet har inte påbörjats och målet flyttas fram till nästa år.

Miljö- och klimatarbete

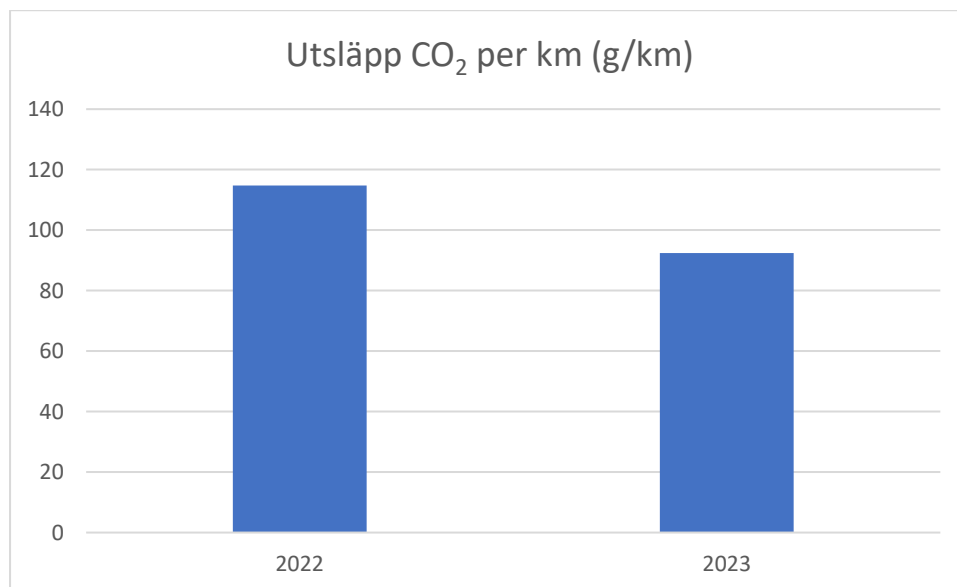
Kiwabolagen i Sverige är sedan februari 2022 certifierade enligt The CSR Performance Ladder. I arbetet med certifieringen, som även beskrivs under rubriken Hållbarhet, har Kiwas

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 CO₂ neutrala 2035.

Kiwabolagen i Sverige har ungefär 618 bilar i drift varav 137 är rena elbilar (22 %) och 344 är laddhybrider (55 %) och endast 137 stycken är fossila (22 %). Under 2023 har vi fortsatt utveckla Kiwa Fleet, vår egen administration av bilar och arbetat med bilpolicyn och ersättningar för bland annat laddning av elbilar hemma. Under 2023 har vi aktivt styrt mot fler leasingbilar istället för privata bilar för att få bättre verktyg både ur arbetsmiljösynpunkt och utifrån klimataspekten. Enligt Kiwas mål ska ingen köra mer än 2000 mil per år i tjänsten med privat bil och vi erbjuder alla som kör mer än 1500 mil per år en förmånsbil eller tjänstebil.

I våra siffror för 2023 är de privata bilarna medräknade men värdena där är beräknade utifrån körd sträcka och Transportstyrelsens schablonvärde för utsläpp. Trots stora förbättringar i redovisningen av siffror från leasingföretagen finns fortfarande förbättringspotential som vi jobbar med, men de siffror vi använder för beräkning av utsläppsvärden för leasingbilarna bygger på faktiskt tankat/laddat drivmedel och rapporterad körd sträcka. Den uppgift vi fått fram för 2023 för utsläpp från våra bilar (både privata och leasade) är 1054 ton CO₂ ekvivalenter vilket omräknat i utsläpp per kilometer blir 92,4 g/km. Utsläppen från våra bilar har ökat beroende på att de privata bilarnas körsträcka är medtagen i år samt att vi har fått fler kunder. Däremot har utsläppen i gram per kilometer minskat med 19 % främst beroende på att så många av våra nya bilar är rena el-bilar. Se nedanstående diagram.



Under 2023 utökade vi med ett litet kontor i Boden och har nu 28 kontor i Sverige. Vi äger inga fastigheter utan hyr samtliga ytor för våra kontor. I och med att flera avtal omförhandlats har vi i dagsläget minskat andelen kontor med egen elmätare och under 2023 var det endast 12 av kontoren vi kunde välja elavtal för själva och följa den faktiska förbrukningen. Utifrån kända fakta för de kontor vi har data för elförbrukningen gör vi en estimering av förbrukningen för samtliga kontor. För de kontor vi själva står för abonnemangen har vi 100 % grön energi. Vid våra beräkningar har vi dock utgått från den generella mixen av energikällor i Sverige och då kommit fram till att vår elförbrukning från fastigheter motsvarar 14,5 ton CO₂ ekvivalenter för 2023, att jämföra med 13,8 från 2022.

Det motsvarar en ökning om ungefär 5 % vilket vi behöver titta närmare på, men bland annat medför det nya kontoret i Boden en ökning.

För de kemikalier vi använder i verksamheten har vi ett digitalt system som finns tillgängligt för alla medarbetare. Systemet vi har innebär att det finns en aktuell förteckning över alla kemikalier för respektive kontor med tillgång till bland annat riskbedömning och säkerhetsdatablad. Det pågår ett aktivt och löpande arbete att se över de kemikalier vi använder och vartefter byta ut mot så miljö- och hälsovänliga alternativ som möjligt. Ett projekt för att utvärdera nyare och ur både miljö och arbetsmiljöhänsyn bättre alternativ för röntgenvätskor startade under 2023.

Ett av våra miljömål är att ingen medarbetare ska köra mer än 3000 mil per år. Det har vi inte lyckats nå eftersom vi fortfarande har några medarbetare som kör väldigt långa sträckor av olika skäl. Arbetet med befogenheter för att kunna göra fler saker samtidigt hos samma kund och att lokala kontor ska kunna göra så många av jobben lokalt själva fortsätter under 2024.

Uppföljning av miljömål för 2023

Ledningens antagna miljömål för 2023 var:

- 1. Vi ska fortsatt undersöka hur vi kan mäta utsläpp från privata bilar som används i tjänsten*
Vi har hittat ett sätt att hantera de privata bilarna och använder körd sträcka samt Transportstyrelsens generella utsläppsvärde för att beräkna utsläppen från de privata bilarna.
- 2. Ingen medarbetare ska köra mer än 3000 mil i tjänsten under 2023*
Här finns mer arbete att utföra, vi har lyckats implementera medvetenhet om problemet och jobbar aktivt med frågan men fortfarande finns det ett fåtal, men det finns fortfarande medarbetare som kör mer än 3000 mil per år.
- 3. Ingen ska köra mer än 2000 mil per år med privat bil med någon form av fossil drift i tjänsten*
En plan för övergång från privata bilar till leasingbilar finns och går förhållandevis bra även om vi ännu inte är helt i mål.
- 4. Minska den genomsnittliga mängden utsläpp från våra företagsbilar med 10% per km under 2023 jämfört med 2022 års värde*
Vi minskade utsläppen från 2022 till 2023 med 19% CO₂e g/km
- 5. Under 2023 jobba med vår elförbrukning, följ upp den och skapa en handlingsplan med syfte att kunna ha en faktisk målsättning om minskning för 2024*
Här har vi inte alls lyckats komma framåt men kommer att få draghjälp från Kiwa koncernen under 2024 för att komma framåt.



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 CO₂, primärt genom minskade och miljöanpassade transporter. Genom våra tjänster hjälper vi våra kunder att minska sina utsläpp och sin råvaruförbrukning.

Kommunikation

Vi håller vår hemsida uppdaterad och levande och så även kring hållbarhet och de tjänster inom hållbarhet vi kan leverera. Exempelvis har vi vårt certifikat, hållbarhetspolicy och information kring FN's hållbarhetsmål på vår sida för Hållbarhet. 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 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 och direkta möten.

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. Vi jobbar även aktivt med specifika kunduppdrag inom hållbarhet och utvecklar nya tjänster inom området. Under 2023 har vi exempelvis kommit igång på allvar med vår försäljning av EPD:er, (Environmental Product Declarations / Miljövarudeklaration).

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 CO₂ 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 Kivas målhantering enligt The CSR Performance Ladder, hantering av risker och möjligheter enligt standardens frågeställningar.

		Bedömning av risker/möjligheter	Aktiviteter
Personal			
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.	Genomfört utbildning för alla chefer och gruppleadare.
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.	En Health and Safety-week genomfördes med gott resultat och Kivas Safe Toghether har lanserats och implementerats.
Social miljö			
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 Kommunikation via vår säljorganisation samt enskilda möten. Kommunikation även i samband med anbudsförvaranden och på leverantörsportaler.
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.	Vi har ett system till stöd för att säkerställa att vi lever upp till lagstiftningen och har tillsatt en tjänst för att stötta upp frågorna.
Mänskliga rättigheter			
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.	Code of conduct utbildning i nyanställningspaketet. Genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla gruppleadare och skyddsombud
Korruption			

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.	Vi har jobbat med vår kemikaliehantering för att förbättra den och byta ut produkter när det kommer ur miljö- och arbetsmiljöperspektiv bättre produkter på marknaden.
Miljö			
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. Översyn och utbyte av kemikalier pågår.
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.	Grön el på samtliga kontor där vi styr själva. Vi kommer att jobba med frågorna under 2024 mer aktivt tillsammans med Kiwa Group.
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.	Vi fortsätter tappa kunder inom lantbruket framför allt på grund av det tuffa ekonomiska läget och bristande efterfrågan. Däremot ökar vi vår försäljning av EPD:er och livslängdsanalyser.
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.	Vi har ökat antalet rena elbilar kraftigt under 2023 och i och med det sänkt våra utsläpp räknat i gram per kilometer med 19 %. För de kontor som har miljöfarligt avfall har vi ett rikstäckande avtal med Stena recycling och Prezzero 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 privata bilar som används i tjänsten.