

2020 / HILTI
SVENSKA AB
HÅLLBARHETSREDOVISNING

3 VD HAR ORDET

4 DET HÄR ÄR HILTI

5 Strategi och affärsmodell

6 HILTI SVENSKAS HÅLLBARHETSARBETE

7 Intressenter och
väsentlighetsanalys

9 FN:s globala hållbarhetsmål

10 Styrning och riskhantering

12 Vårt hållbarhetsarbete 2020

13 Affärsetik och efterlevnad

15 Ansvar mot kund

22 Ansvar mot miljö

26 Ansvar mot medarbetare

32 Samhällsengagemang

33 GRI-INDEX

VD HAR ORDET

Vi har det fantastiskt bra, alla vi som jobbar på Hilti Svenska! Vi har en helt unik teamkänsla, en inkluderande arbetsmiljö och kultur, många möjligheter till personlig och professionell utveckling, bra affärsresultat över tid och vi är erkända som en av Sveriges bästa arbetsplatser.



2020 blev, med pandemin, ett svårt och väldigt annorlunda år för oss alla vilket innebar att vi var tvungna att göra stora och snabba omställningar både professionellt och i privata sammanhang. Därför är det med extra stor glädje och stolthet som vi kan konstatera att vi även detta år lyckades göra stora framsteg inom hållbarhetsområdet. Vi tar ett stort ansvar nu och för framtiden vad gäller miljö, moral och etik i hur vi bygger vårt bolag och våra affärer - så att vi kan ge ett substantiellt bidrag till att skapa en bättre framtid både inom byggbranschen och för samhället generellt. Samtidigt är vi väl medvetna om att det finns många områden där vi har en bra bit kvar för att komma dit vi vill.

Under 2020 har en global hållbarhetsstrategi lanserats av Hiltikoncernen, vilken kommer hjälpa oss att göra ytterligare framsteg i Sverige. Under året utbildade Hilti Svenska 1448 yrkesarbetare inom olika områden av arbetsmiljö trots rådande

de pandemi. Ett annat exempel är att vi nu erbjuder hybridbilar till våra utesäljare med stor potential för CO₂-reduktion. Ett tredje exempel är att vi fortsätter ta ett helhetsansvar för våra verktygs livscykel, från material/inköp, produktutveckling och produktion till återvinning.

Under 2020 har en global hållbarhetsstrategi lanserats av Hiltikoncernen, vilken kommer hjälpa oss att göra ytterligare framsteg i Sverige. Under året utbildade Hilti Svenska 1448 yrkesarbetare inom olika områden av arbetsmiljö trots rådande pandemi. Ett annat exempel är att vi nu erbjuder hybridbilar till våra utesäljare med stor potential för CO₂-reduktion. Ett tredje exempel är att vi fortsätter ta ett helhetsansvar för våra verktygs livscykel, från material/inköp, produktutveckling och produktion till återvinning.

Internt har vi ett stort fokus på hälsa och säkerhet med flera initiativ så som friskvårdsbidrag och friskvårdstimme för våra anställda. Under 2020 beslutades att vi

ska flytta huvudkontoret till helt nybyggda, mer miljövänliga lokaler. Då flytten först går i 2021 får du läsa mer om det i vår redovisning för nästa år. Ett annat fokusområde för oss på Hilti är mångfald och inkludering. Som exempel uttrycker våra medarbetare att de, känner sig välkomna

på Hilti oavsett ålder, kön eller bakgrund och vi har en hög jämställdhet vad gäller lön mellan kvinnor och män. Men trots det har vi fortfarande en lång väg kvar - till

exempel är enbart 26% av våra anställda kvinnor.

Våra framsteg inom hållbarhet - det vill säga miljö, ekonomisk och social hållbarhet - är i högsta grad mätbara och konkreta, men vi inser samtidigt att vi har en lång resa kvar. Vi vet att den vägen kommer att utmana oss och stundtals vara svår, men vi ser uppriktigt fram emot att fortsätta resan - för vi vet att vi har ett ansvar och vi blir bättre och bättre på att hitta rätt svar inom dessa viktiga områden.

God läsning!

Anders Espe Kristensen
VD Hilti Svenska AB

DET HÄR ÄR HILTI

Hilti är en global koncern som finns i över 120 länder och har 30 000 anställda. Koncernen konstruerar och tillverkar branschledande teknik, programvara och tjänster för den professionella byggbranschen. Produktportföljen innehåller bl a laser- och mätteknik, borrhörteknik, sågteknik, skruvteknik, infästningar, installationssystem, fasadsystem, brandtätning och diamanntechnik. Tjänsterna som erbjuds är konsultation och teknisk rådgivning kopplade till Hiltis produkter, utbildningar, Fleet Management samt en komplett lösning för inventariehantering.

Om Hilti

Hilti startades av bröderna Martin och Eugene år 1941 i ett garage i Schaan, Liechtenstein. Än idag, 79 år senare, ligger Hiltikoncernens huvudkontor kvar i Schaan och precis som när företaget grundades bygger affärsmodellen på att Hilti äger hela värdekedjan; från utveckling och forskning till produktion, direktförsäljning, service och verkstad.

Hilti Svenska AB (org nr. 556064-7348) ingår som ett försäljningsbolag i den globala Hiltikoncernen. Det svenska bolaget, med säte i Burlövs kommun,

är ett helägt dotterbolag till Hilti AG (org nr. FL-1.011.557-0).

Närheten till kunden och det faktum att Hilti kan påverka precis varenda del i värdekedjan, gör företaget väldigt dynamiskt och ger alla medarbetare ett stort ansvar för företagets framgång.

Den svenska verksamheten har 421 medarbetare som arbetar med försäljning, teknik, marknadsföring och support. Merparten av våra medarbetare arbetar som utesäljare.

NETTOOMSÄTTNING
1 539 052
[kSEK]

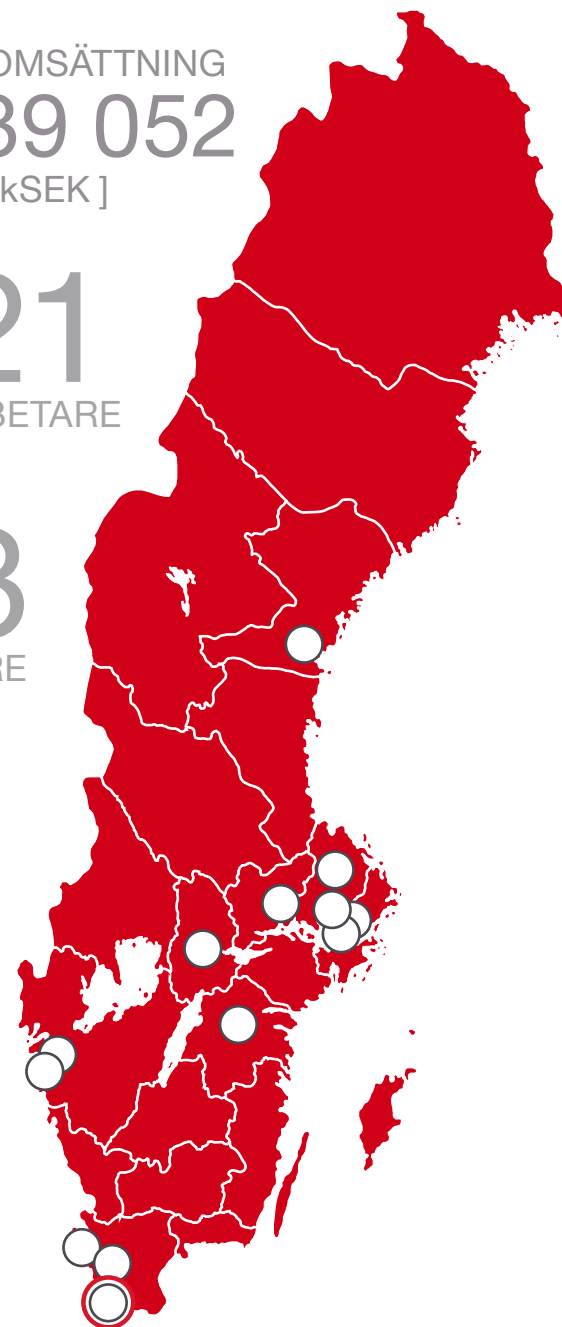
421
MEDARBETARE

173
UTESÄLJARE

13
BUTIKER

HILTBUTIKER

HUVUDKONTOR
I ARLÖV



PRISER OCH UTMÄRKELSER

Hilti Svenska har under flera år blivit utsett till en av Sveriges bästa arbetsplatser genom Great Place to Work (Kategori: Stora organisationer)

2020 - 1a plats	2016 - 1a plats
2019 - 1a plats	2015 - 1a plats
2018 - 1a plats	2014 - 1a plats
2017 - 2a plats	



Under 2020 har följande produkter fått utmärkelser inom internationell industridesign genom Red Dot och iF Design Award:

- Arbetslampa SL 2-A12 / SL 2-A22
- Tigersåg SR 6-A22
- Borrskruvdragare SF 2-A12/SFD 2-A12
- Borrskruvdragare SF 6-A22
- Slagskruvdragare SID 2-A12

DET HÄR ÄR HILTI

STRATEGI OCH AFFÄRSMODELL



Hiltis affärsmodell

CHAMPION 2023

Our Purpose

We passionately create enthusiastic customers and build a better future

Our Strategy

Sustainable value creation through leadership and differentiation

Product & service differentiation

Direct customer relationship

Operational excellence

High-performing global team

Our Foundation

A caring and performance-oriented culture

Hiltis affärsmodell bygger på att Hiltikoncernen äger och ansvarar för hela värdekedjan, från utveckling till service. Till vår hjälp att få ut maximalt ur affärsmodellen finns strategin Champion 2023, som är en tydlig tillväxtstrategi med fokus på produktutveckling och organisk tillväxt.

Fundamentet i strategin utgörs av Hiltis företagskultur, som är en resultatfokuserad kultur baserad på omtanke. Det är en kultur som bygger på medarbetarnas behov och som stöttar, inspirerar och bryr sig, men också en kultur som kräver något tillbaka av medarbetarna. Kärnan i fundamentet är våra värderingar: **integritet, engagemang, teamwork och mod.**

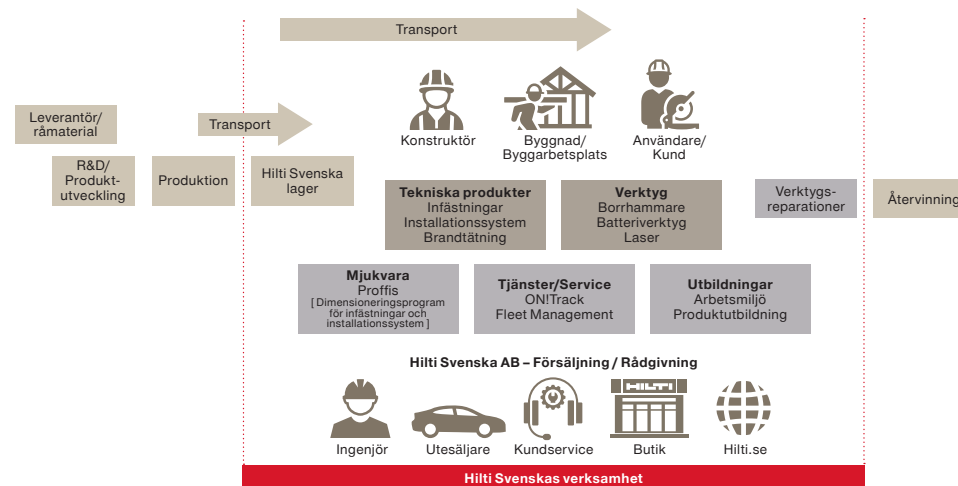
Hiltis syfte – **Genom passion skapar vi entusiastiska kunder och bygger en bättre framtid** – beskriver varför vi finns, men också på vilket sätt vi arbetar: vi brinner för det vi gör, vi skapar kunder som är mer än nöjda – de är engagerade,

och vi gör det genom att agera långsiktigt, rättvist och hållbart.

Mellan fundamentet och syftet finns sedan vår affärsstrategi som beskriver vad det

är vi ska göra – **skapa hållbar och lönsam tillväxt genom ledarskap och differentiering.** Vi ska erbjuda produkter och agera på marknader där vi kan vara världsledande och skapa ett mervärde för kunden.

VERKSAMHETSBESKRIVNING



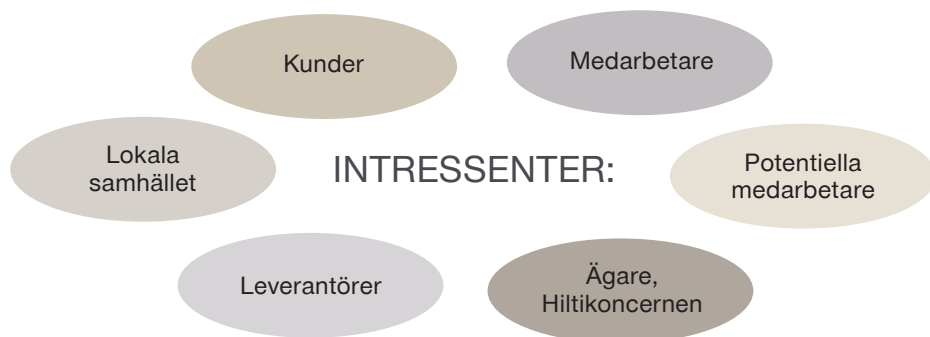
Hilti Svenska AB är ett sälj- och marknadsbolag som arbetar tillsammans med aktörer inom den professionella byggindustrin och erbjuder ett brett utbud med tekniska produkter, verktyg, tjänster, service, verktygsreparationer och utbildningar.



HILTI SVENSKAS HÅLLBARHETSARBETE

INTRESSENTER OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

Vi på Hilti Svenska är måna om att ha en kontinuerlig dialog med bolagets intressenter och vi arbetar ständigt för att möta de krav och förväntningar som ställs på oss.



Hilti Svenska har under 2017 arbetat fram en väsentlighetsanalys för att tydliggöra vilka områden som vi främst fokuserar på ur ett hållbarhetsperspektiv. Väsentlighetsanalysen är framtagen tillsammans med representanter inom företaget för våra intressenter.

De områden som ansågs vara mest väsentliga för både intressenter och företaget att rapportera om är också de områden som vi följer upp med GRI-indikatorer.

I vårt fortsatta hållbarhetsarbete vill vi fokusera på de områden som är mest väsentliga för våra intressenter och där vi har störst möjlighet att påverka. När väsentlighetsanalysen gjordes togs även hänsyn till GRI:s riktlinjer för rapportering.

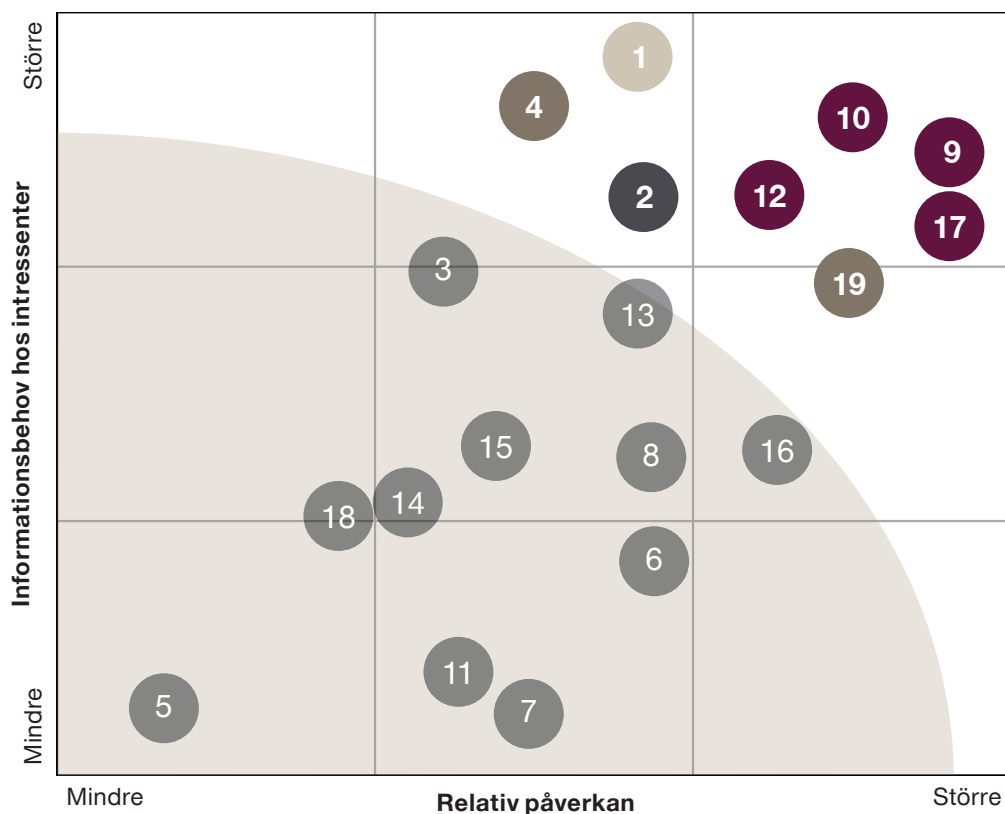
INTRESSENT	DIALOGFORM	REPRESENTANTER
Kunder	Hilti Svenska möter kunder och slutanvändare varje dag och får återkoppling om vår verksamhet genom: <ul style="list-style-type: none"> ■ Säljare ■ Butik ■ Ingenjörer ■ Kundservice Synpunkter från kund inhämtas genom våra representanter, och utöver detta genomförs en kundundersökning årligen.	Ledningsgrupp, säljledning, ansvariga för stora kunder
Medarbetare	Hilti Svenska fokuserar på ett nära samarbete och dialog mellan medarbetare och närmaste chef. Alla chefer har kontinuerliga avstämningar med HR som i sin tur fångar upp vad som är viktigt för medarbetare. Mångfaldsgruppen som består av representanter för olika delar av organisationen har varit med och tagit fram väsentlighetsanalysen genom en workshop. Mångfaldsgruppen genomför intervjuer med medarbetare om varför de väljer att stanna på Hilti Svenska såväl som HR genomför avslutningsintervjuer med de medarbetare som väljer att avsluta sin anställning på Hilti Svenska. Båda typer av intervjuer ger oss information om vad som är viktigt för våra medarbetare. Hilti Svenska genomför en årlig intern medarbetarundersökning. Utöver detta genomförs även medarbetarundersökning i samband med anmälan till företaget Great Place To Work som utför certifieringar av arbetsplatser.	Ledningsgrupp, HR, mångfaldsgruppen
Potentiella medarbetare	Vid intervjuer och i kontakt med potentiella medarbetare via rekryteringsevent, mässor och övriga karriärsaktiviteter får Hilti Svenska en bild över vad som är viktigt för arbetssökande hos en arbetsgivare och vilka förväntningar som finns på oss som företag.	HR, rekryterande chefer
Ägare, Hiltikoncernen	Kontinuerliga uppföljningar och direktiv erhålls av koncern- och regionsledning.	Ledningsgruppen
Leverantörer	Hilti Svenska hanterar enbart leverantörer för indirekt material. Inköparen har kontinuerlig kontakt med de nationella leverantörerna. Hiltis globala inköpsorganisation hanterar leverantörer av direkt material.	Inköpare
Lokala samhället	Ledningsgruppen / VD har kontinuerlig kontakt med kommunen och dess företrädare.	Ledningsgruppen

INTRESSENTER OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

Resultatet från genomförda workshops med intressentrepresentanter sammanfattas i väsentlighetsanalysen nedan. Vi väljer att rapportera på de mest väsentliga områdena, dvs de områden som återfinns i det "vita området" i matrisen.

Följande områden redovisas enligt GRI i hållbarhetsredovisningen 2020:

-  Affärsetik och efterlevnad
-  Ansvar mot kund
-  Ansvar mot miljö
-  Ansvar mot medarbetare



1. Produktansvar (miljö och sociala krav)
2. CO₂-utsläpp
3. Transporter
4. Krav på leverantörer (sociala, miljö, personal, mänskliga rättigheter och antikorrupktion)
5. Efterlevnad av miljölagstiftning
6. Avfallshantering
7. Vattenförbrukning
8. Energianvändning
9. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
10. Mångfald och jämställdhet
11. Rättvisa arbetsvillkor
12. Lika lön för lika arbete
13. Kompetensutveckling
14. Efterlevnad av lagar och regler
15. Etisk kommunikation och marknadsföring
16. Engagemang i lokalsamhället
17. Icke-diskriminering
18. Föreningsfrihet & kollektiva förhandlingar
19. Mutor / Olämplig representation

FN:s GLOBALA HÅLLBARHETSMÅL

Hilti Svenska har analyserat vilka av FN:s globala hållbarhetsmål som framförallt påverkar oss och där vi kan vara med att bidra till en hållbar utveckling.



Mål 5: Jämställdhet

Hilti Svenska arbetar aktivt med jämställdhet och mångfald och tror att en mer diversifierad grupp presterar ett bättre resultat.

Under de senaste åren har rekryteringen av kvinnor, framförallt i mellanchefer, ökat markant och vi fortsätter jobba systematiskt med att öka andelen kvinnor i hela bolaget för en mer diversifierad organisation framöver.



Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Hilti Svenska har en tydlig strategi med målsättning att ha en hållbar ekonomisk tillväxt över tid. Vi ser våra anställda som den främsta tillgången och därför är det en självklarhet att erbjuda konkurrens-

kraftiga och trygga arbetsvillkor. Detta återspeglas också i val av leverantörer då vi är måna om att ha leverantörer som också erbjuder bra arbetsvillkor för sina anställda.



Mål 11: Hållbara städer och samhällen

Hilti Svenska vill med sin byggteknikkompetens vara med och bidra för att byggnader och byggteknikk-lösningar blir så resurssnåla och hållbara som möjligt.



Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Vi uppmanar våra kunder till optimerad verktygskonsumtion genom våra tjänstererbjudanden Fleet Management och ON!Track, som organiserar kundens

verktygspark och håller reda på de verktyg som kunden har och använder.

Vi tycker det är viktigt att våra verktyg har en hög återvinningsgrad och vi säkerställer att alla verktyg som lämnas tillbaka till oss skickas till återvinning.

Hilti Svenska arbetar kontinuerligt med att ha en säker kemikaliehantering och inom produktutveckling fasas hälso- och miljöfarliga ämnen ut från våra produkter i den mån de går att ersätta.



Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Hilti Svenska tar ett klimatansvar och följer noggrant CO₂-utsläppen. Vi försöker kontinuerligt minska våra utsläpp som vi direkt kan påverka och därmed vår negativa klimatpåverkan.

Vårt långsiktiga mål är att vara ett fossilfritt företag till 2030.

Redan i produktutvecklingen tas hänsyn till både arbetsmiljö och miljö. Hilti-koncernens produktion utvecklas kontinuerligt för att vara så resurseffektiv som möjligt och uppföljning av produkters miljöpåverkan görs via livscykelanalyser.

STYRNING OCH RISKHANTERING

Hållbarhet innebär att ta hänsyn till såväl ekonomiska som sociala och miljömässiga aspekter. Att driva ett företag med ekonomisk vinst och lönsamhet måste göras på ett sätt så att även miljön, klimatet och människor gagnas.

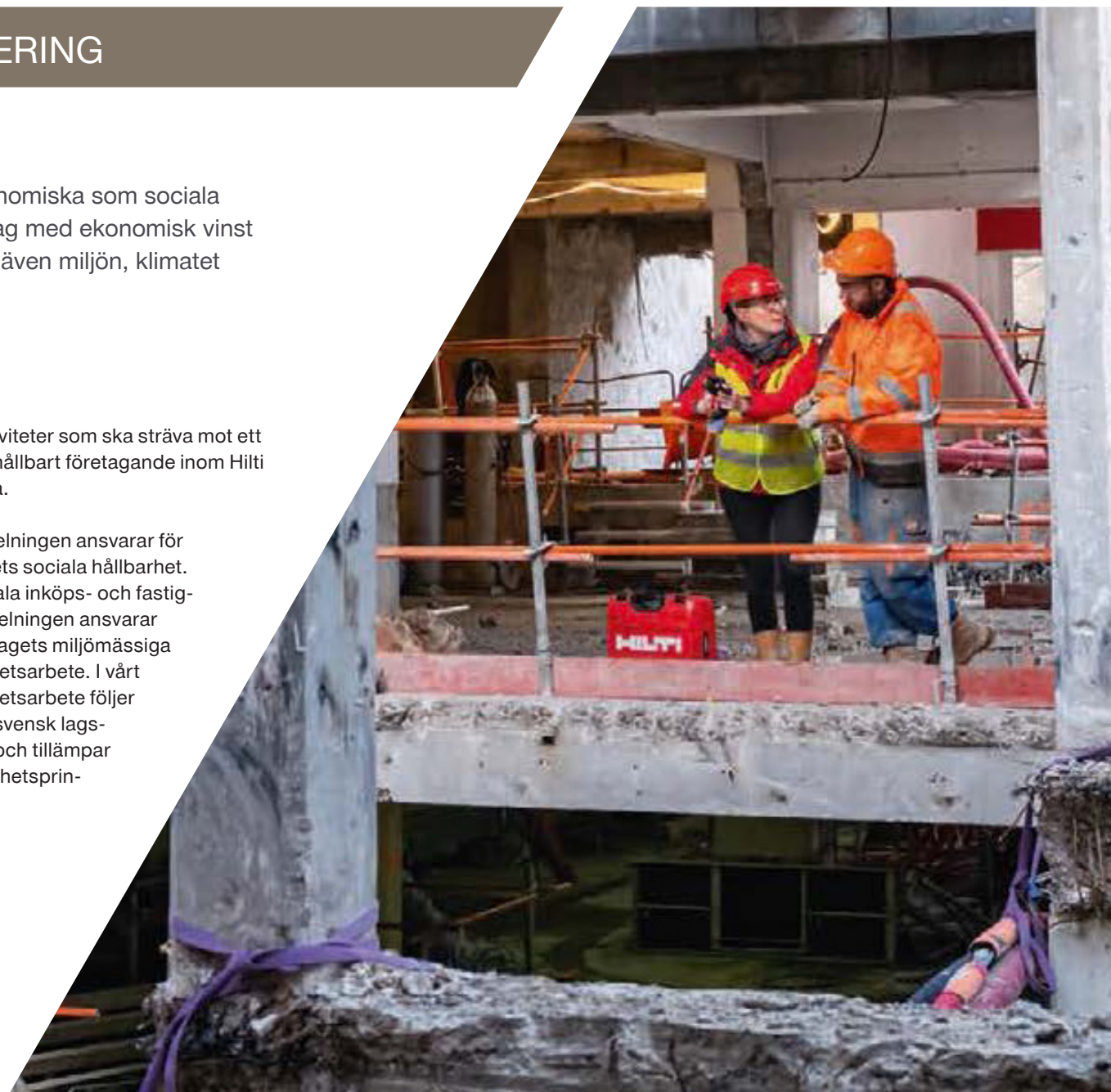
Ansvarsområden

Hilti Svenska har en ledningsgrupp bestående av åtta personer som har det yttersta ansvaret för hållbarhetsrelaterade frågor inom Hilti Svenska. Styrelsen är ansvarig för upprättelsen av hållbarhetsredovisningen.

Under 2018 inrättades ett hållbarhetsråd som är det högsta beslutande organet för hållbarhetsfrågor inom Hilti Svenska. Hållbarhetsrådet driver rutiner och processer för att säkerställa ett effektivt hållbarhetsarbete. Det följer också upp på hållbarhetsredovisningen och de mål

och aktiviteter som ska sträva mot ett än mer hållbart företagande inom Hilti Svenska.

HR-avdelningen ansvarar för företagets sociala hållbarhet. Den lokala inköps- och fastighetsavdelningen ansvarar för företagets miljömässiga hållbarhetsarbete. I vårt hållbarhetsarbete följer vi alltid svensk lagstiftning och tillämpar försiktighetsprincipen.



STYRNING OCH RISKHANTERING

Vi har identifierat ett antal risker kopplade till våra fokusområden i väsentlighetsanalysen.

Risk	Konsekvens	Åtgärd
Nya lagkrav i Sverige, men inte i övriga Europa eller världen på produkter i förhållande miljö och arbetsmiljö.	Vi får ta bort produkten/tjänsten från svenska marknaden vilket leder till lägre lönsamhet och försämrat rykte.	Fortsatt kontakt med lokala myndigheter och bevaka den lokala marknaden och återkoppla detta till den globala produktutvecklingsorganisationen.
Arbetsmiljörisker i samband med användning av Hiltis produkter och tjänster.	Försämrat rykte och därmed också lägre lönsamhet.	Utveckling av säkra produkter och fortsätta erbjuda arbetsmiljöutbildningar.
Mörkertal av inrapporterade olyckor och tillbud i samband med användning av Hiltis produkter.	Vi får inte möjlighet att åtgärda eventuella produktfel vilket kan leda till ett försämrat rykte och därmed också lägre lönsamhet.	Nära samarbete och dialog med våra kunder där vi uppmuntrar att rapportera in olyckor och tillbud.
Klimatförändringar påverkar hur vi bygger hus framöver och därmed efterfrågas nya tekniker och lösningar.	Följer vi inte med i utvecklingen kan det leda till lägre lönsamhet.	Bibehålla en god omvärldsbevakning, hålla en nära dialog med våra kunder, partners och leverantörer och utifrån input kontinuerligt utveckla våra produkter.
Fossilberoende: i dagsläget är Hilti Svenska beroende av att ha en säljkår med tjänstebil för att kunna vara närvarande ute hos kund på byggarbetsplatsen.	Vi bidrar till ett högre CO ₂ -utsläpp än vi önskar.	Kontinuerligt uppdatera vår bilpolicy samt testa och utvärdera ny bilteknik så fort den finns tillgänglig på marknaden.
Svårt att ställa höga krav gällande CO ₂ -utsläpp på våra transportleverantörer då vi är en liten kund för dem.	Vi bidrar till ett högre CO ₂ -utsläpp än vi önskar.	Kontinuerlig dialog med våra transportleverantörer. Komma med egna alternativ till sänkning av CO ₂ -utsläpp.
Leverantörer följer inte Hiltikoncernens uppförandekod för leverantörer.	Kan leda till ett försämrat rykte och därmed också lägre lönsamhet.	Kontinuerlig kontakt och utvärdering av leverantörer och underleverantörer utifrån ett hållbarhetsperspektiv.
Antalet olyckor och tillbud ökar bland våra medarbetare.	Fler långtidssjukskrivna medarbetare vilket ger minskad produktivitet och lönsamhet. Kan leda till ett försämrat rykte och därmed lägre lönsamhet.	Fortsätta förbättringsarbetet inom arbetsmiljö med kontinuerlig uppföljning av olyckor och tillbud.
Ökad andel sjukskrivningar.	Minskad produktivitet och lönsamhet. Kan även leda till missnöjda medarbetare som riskerar att inte rekommendera Hilti Svenska som en bra arbetsgivare.	Fortsätta förbättringsarbetet inom arbetsmiljö med kontinuerlig uppföljning inom arbetsmiljökommittén. Arbeta aktivt med att säkerställa att Hilti Svenska är en attraktiv arbetsgivare med nöjda och engagerade medarbetare.
Minskat arbete med mångfalds- och jämställdhetsfrågor.	Förtroende för oss som arbetsgivare försämras vilket kan leda till att kompetent personal slutar och att det blir svårt att rekrytera.	Fortsätta att arbeta fokuserat med mångfalds- och jämställdhetsarbete samt se över våra rekryteringsprocesser.
Svårt att attrahera medarbetare, särskilt kvinnor, till ett företag verksamt i byggbranschen där risk för diskriminering kan förekomma.	Vi får inte den mångfald bland medarbetare som vi önskar.	Fortsätta att arbeta fokuserat med mångfaldsarbete och tillsammans med andra aktörer i branschen driva förändring av kulturen. Fortsätta att se över våra rekryteringsprocesser och employer branding.
Löneskillnader mellan könen.	Utöver de legala konsekvenserna så kan förtroendet för oss som arbetsgivare försämras vilket ökar risken för att kompetent personal slutar och att det blir svårt att rekrytera.	Kontinuerliga lönekartläggningar och justering på individuell nivå där adekvat grund föreligger.
Diskriminering på arbetsplatsen.	Förtroendet för Hilti Svenska som arbetsgivare försämras, vilket ökar risken för att kompetent personal slutar samt svårare att rekrytera.	Fortsatt arbete och utbildning inom antidiskriminering. Kontinuerligt säkerställa att medarbetare vet vart man ska vända sig om man blir utsatt för diskriminering.
Hilti Svenska är ett sälj- och marknadsbolag och alla medarbetare med direkt kund- och leverantörskontakt har en ökad risk att exponeras för situationer där korruption och mutor förekommer. Byggbranschen har historiskt sett varit en bransch där mutor och korruption har förekommit.	Utöver de legala konsekvenserna så kan ett försämrat rykte och därmed också lägre lönsamhet uppstå.	Hilti Svenska har tydliga regler och policys, kontinuerlig utbildning och en företagskultur som säkerställer efterlevnad.

VÅRT HÅLLBARHETSARBETE 2020 I SIFFROR

Affärsetik och efterlevnad

- **Ingen förekomst** av korruptionsincidenter har rapporterats under 2020

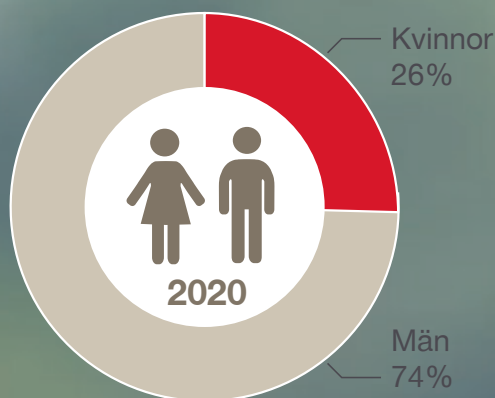
Samhällsengagemang

Skänkt 129 000 kr till välgörande ändamål



Ansvar mot medarbetare

- **26%** kvinnor inom Hilti Svenska
- Kvinnor har **96-104%** av en mans lön inom Hilti Svenska
- **3,53%** sjukfrånvaro
Vår målsättning är en sjukskrivning inom 2-4%



Ansvar mot miljö

- minskat CO₂-utsläpp/omsättning med **57%** jämfört med 2009*
- minskat CO₂-utsläpp/anställd med **31%** jämfört med 2009*

* Scope 1 och 2



TJÄNSTEBILAR
STÅR FÖR
68%
AV VÅRA
UTSLÄPP



Ansvar mot kund

- **1448** yrkesarbetare har genomgått någon eller flera av våra arbetsmiljöutbildningar under 2020
- **90-99%** av en verktygskropp är återvinningsbar

1448

YRKESARBETARE HAR
UTBILDATS INOM
ARBETSMILJÖ UNDER
2020, TROTS
RÅDANDE PANDEMI

AFFÄRSETIK OCH EFTERLEVNAD

Hiltikoncernens verksamhet och organisation präglas av en hög etisk och moralisk standard där vi ställer höga krav på oss själva för att upprätthålla våra normer.



Uppförandekod

I Hiltikoncernens uppförandekod, som baseras på FN:s Global Compact såväl som Hiltis egna kärnvärden integritet, mod, teamwork och engagemang, definierar vårt etiska ramverk. Uppförandekoden fungerar som stöd och riktlinje för alla medarbetare, så att de kan agera ansvarsfullt och fatta rätt beslut i det dagliga arbetet. Eftersom integritet är ett av Hiltis kärnvärden är det tydligt uttalat att vi förväntar oss att samtliga medarbetare agerar i enlighet med vår uppförandekod. Vi genomför efterlevnadsträning i uppförandekoden för samtliga anställda vart annat år.

Alla medarbetare kan rapportera misstänkta missförhållanden eller om något inte följer lagstiftning, Hiltis uppförandekod eller policys, på följande tre sätt:

1. Prata med sin teamledare
2. Prata med HR och/eller lokal efterlevnadsansvarig

3. Kontakta en extern hjälplinje via telefon eller web där det går att vara anonym om man så önskar.

Om en misstänkt incident eller missförhållande rapporteras inom Hilti Svenska kommer informationen om den uppkomna situationen alltid till ledningsgruppen som beslutar om åtgärder utifrån situationen.

Leverantörsuppförandekod

För alla länder i Hiltikoncernen finns tydliga riktlinjer för inköp. I dessa riktlinjer redogörs legala aspekter samt våra efterlevnadsregler. Här finns även information och riktlinjer för hur man väljer en leverantör samt tillhörande verktyg för detta. Inköp av direkt material hanteras av Hiltikoncernens globala inköpsavdelning. Hilti Svenskas inköpsavdelning hanterar endast inköp av indirekt material.

Hiltikoncernen begär att våra leverantörer upprätthåller grundläggande krav inom områdena mänskliga rättigheter,

arbetsrätt, arbets säkerhet och miljöskydd och att de för binder sig att avstå från korruption. Dessa standarder är bindande även om nationella eller internationella lagar innebär mildare normer. För att säkerställa att leverantörerna följer våra krav använder vi även olika övervakningsinstrument, exempelvis hållbarhetsrevisioner.

Innan vi ingår en affärsrelation undersöker vi relevanta faktorer för leverantören, exempelvis miljöcertifieringar, hur de behandlar sina anställda och kreditvärdighet. För leverantörer inom materialgrupper som klassificeras som högrisk, så som textilier, måste även certifikat uppvisas från vår leverantörs underleverantörer för att säkerställa att produktionen följer vår leverantörsuppförandekod.

De krav vi ställer på våra leverantörer av indirekt material är tydliggjorda i vår leverantörsuppförandekod som är en del av avtalsprocessen och signeras av båda parter när avtal ingås.

Vi väljer leverantörer med stor omsorg och ställer lika höga krav på dem som på oss själva avseende affärsetik.

Interna kontrollsystem

Vartannat år genomförs en internrevision där ett oberoende team från huvudkontoret gör en djupdykning i majoriteten av våra processer. Syftet med revisionen är att proaktivt upptäcka eventuella brister i vårt arbetssätt och åtgärda dem innan något problem uppstår.

Vi arbetar också med ett internt kontrollsystem, ICS. Tack vare ICS reviderar och utvärderar vi löpande under året de viktigaste processerna. Fokus ligger på felrapportering, tillgångsförluster, ansvar samt integritetsfrågor. På så sätt säkerställer vi att alla arbetsuppgifter och processer utförs på ett sätt som överensstämmer med existerande förordningar samt interna policys.

INGEN
FÖREKOMST AV
KORRUPTIONS-
INCIDENTER HAR
RAPPORTERATS
2020.

Antikorruption

Korruption påverkar människor, miljö, företag, organisationer och samhälle på ett negativt sätt och Hiltikoncernen och Hilti Svenska tar avstånd från alla former av korruption och mutor.

Hilti Svenska har tagit beslut om att inte ge kunder eller andra affärskontakter någon typ av "give-aways". Vi ingår inte heller någon form av sponsoravtal eller donerar pengar till andra företag eller organisationer än icke-vinstgivande organisationer eller välgörenhetsorganisationer.

Affärsetik och antikorruption ingår som ett område i Hiltis uppförandekod. Vi har även en specifik antikorruptionspolicy

som styr och vägleder oss i vår affärs-mässiga vardag.

En del av Hiltis företagsvision är att främja ett etiskt uppträdande och det innebär nolltolerans mot korruption och mutor.

Uppförandekoden och företagets interna antikorruptionsdirektiv bygger på World Economic Forums Partnering Against Corruption Initiative (PACI) och antikorruptionsprinciperna inom FN:s Global Compact, som Hiltikoncernen undertecknade 2004 respektive 2006.

Alla Hiltianställda medarbetare ska genomgå en webbaserad antikorruptionsträning under sin introduktion till Hilti Svenska. Därefter kommuniceras en webbaserad utbildning till alla medarbetare vartannat år. Senast vi genomförde antikorruptionsutbildning var 2019.



Vid varje tillfälle antikorruptionsträningen utförs har organisationen som mål att 90% av medarbetarna ska genomföra träningen.

Antal medarbetare som genomfört antikorruptionsutbildning 2019	Totalt	Anställda med direkt kundkontakt	Lager/verkstad	Övriga funktioner
Totalt antal anställda (inklusive timanställda)	461	322	67	72
Antal anställda som genomfört antikorruptionsträning med godkänt resultat	370	256	48	66
Andel anställda som genomfört antikorruptionsträning med godkänt resultat (%)	80%	80%	72%	92%

Inbjudan till utbildning och uppföljning har skickats till alla som har ett kontrakt med Hilti Svenska, dvs även studentmedarbetare, timanställda samt föräldralediga och sjukskrivna. Detta innebär att vi har anställda som på grund av skälig orsak inte har genomfört utbildningen inom utsatt tid, vilket gör att statistiken visar ett lägre deltagande än 90%.

ANSVAR MOT KUND

Hilti Svenska vill ta ett ansvar för verktygsanvändarnas arbetsmiljö genom att erbjuda effektiva verktyg med låga och transparenta vibrationsvärden, dammreduceringsystem och god ergonomi. Vi vill vara med och utforma en säkrare och mer hälsosam arbetsvardag för användare av våra produkter. Vi vill även uppmuntra kunden att optimera sin verktygspark och erbjuder olika tjänster för att kunden ska kunna vara så resurseffektiv som möjligt gällande sina verktyg.

Produktutveckling

Hiltis produkter är basen för Hiltikoncernens verksamhet. Hiltikoncernen har under åren investerat mycket i produktutveckling och bidrar till en bättre framtid genom att erbjuda:

- produkter och tjänster som verkar för en bättre arbetsmiljö för slutanvändaren
- en mer hållbar byggnad
- hjälp till våra kunder att vara resurseffektiva

Hiltikoncernens produktutvecklingsprocess drivs utifrån marknadsbehov och önskemål från kunder. När produkterna utvecklas är alltid användarens arbetsmiljö och hög produktivitet i fokus.

Kunder är ofta involverade tidigt under utvecklingsprocessen och kundtester genomförs kontinuerligt under processens gång innan produkten slutligen når marknaden för försäljning. I Hilti Svenska finns åtta produktchefer som

ansvarar för vilka produkter och tjänster som lanseras på den svenska marknaden. Dessa produktchefer ansvarar för att säljorganisationen har erforderlig kompetens kring produkterna och tjänsterna och återkopplar synpunkter från kunderna till våra produktutvecklingsteam inom Hiltikoncernen.

Digitalisering

Digitalisering av fakturor och betalningspåminnelser är ett viktigt fokusområde för ekonomiavdelningen sedan fler år tillbaka. Vi ser flera fördelar med detta såsom positiv påverkan på miljön, snabbare mottagande av dokument hos våra kunder samt kostnadsbesparingar. De flesta av våra kunder tar emot sina fakturor via email, men vi erbjuder även EDI för kunder som önskar det. Vi avslutade 2020 med 92% av alla fakturor och påminnelser skickade digitalt och kommer under 2021 arbeta för att öka denna siffra ytterligare.



Kunderna ska känna sig trygga med en leverantör som utvecklar produkter både med hänsyn till arbetsmiljö och miljö – både i produktionsprocessen, men även med tanke på användning och återvinning.

En god arbetsmiljö för användaren

- Effektiva verktyg med låga och transparenta vibrationsvärden
- System för dammreducering
- Verktyg med aktiv vridmomentskontroll
- God ergonomi
- Produkter och system vid arbete på hög höjd
- Reducering av ljud och buller

Utbildningar och service

- Arbetsmiljöutbildningar
- Verktygsreparationer
- Fleet Management
- ON!Track

Hållbara produkter och lösningar

- Produkter som utvecklas med hänsyn både till arbetsmiljö och miljö (produktion, användning och återvinning)
- Tillhandahåller produktokumentation enligt lagkrav.
- Produkter listade i miljödatabaser
- Verktygskroppar med hög återvinningsgrad

Rådgivning av Hiltis medarbetare

- Utesäljare
- Kundservice
- Hiltibutiker
- Hilti.se (inklusive chatt)
- Ingenjörer



Ökad produktivitet och förbättrad arbetsmiljö

I över 75 år har Hiltikoncernen arbetat för en säkrare byggarbetsplats genom att utveckla hållbara produkter som bidrar till att skydda användaren och förhindra olyckor. Samtidigt som detta leder till en säkrare arbetsplats vinnas även tid och därmed ökar produktiviteten ute i projekten. Utöver verktyg och förbrukningsmaterial tillhandahåller vi rådgivning och tjänster för att bidra till säkrare och mer produktiva byggarbetsplatser.

Damm

Att under en längre tid utsätta sig för höga halter av kvartsdamm kan bidra till uppkomst av astma, cancer och stendammslunga.

Genom att istället för att borra, byta till vår batteridrivna spikpistol erbjuds ett tystare och i princip dammfritt alternativ. Ett annat sätt att generera mindre damm kan vara att använda våra ingjutnings-skenor som innebär betydligt mindre borring. Vissa arbetsmoment kräver dock borring och då erbjuder vi DRS-

lösningar som fångar upp 95% av dammet vid källan. DRS står för Dust Removal System och finns tillgängligt för de allra flesta relevanta maskiner.

Vibrationer

För hög vibrationsexponering i händer och armar kan leda till bestående skador som tex kärlskador (vita fingrar) och nervskador. För att minska vibrationsexponeringen gäller det att, enkelt uttryckt, utsätta sig för så låga vibrationer som möjligt under så kort tid som möjligt. Därför är både vibrationsvärdet för maskinen, i kombination med maskinens produktivitet, två viktiga faktorer.

Under decennier av forskning och utveckling har Hiltikoncernen minskat vibrationerna i våra verktyg med hjälp AVR (Active Vibration Reduction). Det finns olika teknologier inom ramen för AVR såsom verktyg där motorn är isolerad från det yttre höljet, där motvikter i verktygets balanserar vibrationerna eller där verktygets handtag dämpar vibrationerna. AVR, genom ovan nämnda teknologier, kan minska vibrationerna med upp till två

tredjedelar jämfört med konventionella verktyg. Detta utan att kompromissa på prestanda!

Ergonomi och ATC

Alla våra produkter är utvecklade och gjorda för att vara ergonomiska och minimera onödig ansträngning för användaren. Med bra ergonomi vill vi minska olyckor och öka produktiviteten.

Ett exempel på lösning är Hiltis aktiva vridmomentskontroll (ATC) som hindrar maskinen från att överrotera om borrar fastnar, vilket skyddar handlederna från att skadas. Detta minskar i sin tur risken för fallolyckor, som är en av de vanligaste olyckorna på byggena.

Ett annat exempel är vårt exoskelett som vi var först med att lansera inom byggbranschen. Exoskelettet minskar belastningen på armar och axlar vid arbete över brösthöjd.

Hantering av externa incidenter och klagomål

Majoriteten av de olyckor som sker beror till trots på handhavandefel, men för att försäkra oss om att det inte är produkten som orsakat olyckan så har Hiltikoncernen genomarbetade processer som följs i hela världen.

När en olycka med en Hiltiprodukt rapporteras in görs ett så kallat CCN dvs ett kundklagomål. Genom detta CCN blir nyckelpersoner inom företaget inkopplade direkt och en utredning startar. Detta leds av ansvarig produktchef på Hilti Svenska som följer den globala processen. På så vis samlar vi in all den data som krävs för att förbereda våra testlaboratorier på vårt huvudkontor i Liechtenstein.

Exempel på underlag som samlas in är intervjuer med vederbörande samt kollegor för att få en förståelse kring händelseförloppet och dokumentation kring hur produkten har agerat i situationen.

Genom att följa den globala processen samlar vi på oss kunskap och förståelse för händelseförloppet, vilket ger oss en bättre klarhet kring om det kan finnas indikationer på produktfel alternativt handhavandefel. Därefter skickas produkten som varit inblandad i olyckan för tester och ett par veckor efter får vi en statusrapport tillbaka med testsvar som visar på om produkten har några brister eller inte.

All kommunikation delas med kunden så kunden kan följa upp händelsen även inom sitt företag tillsammans med eventuellt försäkringsbolag och polis.

UTBILDNING OCH TJÄNSTER INOM HÄLSA OCH SÄKERHET



Hilti Svenska Hälsa- och Säkerhetsutbildningar

Det förekommer många arbetsolyckor inom byggbranschen i Sverige. På 1000 personer förekommer drygt 11 olyckor (källa: Sveriges Byggindustrier). Som leverantör har Hilti Svenska ett stort ansvar att tillsammans med övriga aktörer i branschen bidra till en säkrare arbetsmiljö.

Våra utbildningar baseras på mer än 75 års bransch-erfarenhet.

Många olyckor sker genom direkt handhavandefel. Idag erbjuder vi utbildning för säker hantering av motorkap, bultpistol och vinkelslip. Vi erbjuder branschanpassad utbildning i dammo-, vibrations- och

kemiska arbetsmiljörisker. Utöver dessa utbildningar erbjuder vi även en generell grundutbildning inom hälsa och säkerhet. I samtliga utbildningar fokuserar vi på att minimera och eliminera riskerna som ett arbetsmoment kan innebära.

Externa engagemang

Under 2019 var Hilti Svenska ledande i framtagandet av två utbildningsstationer kring handhållna maskiner (Vibrationer och Förlorad kontroll) på Byggbranschens Säkerhetspark utanför Arlanda. Under 2020 har det samarbetet fortlöpt även om det blivit något begränsat pga. den rådande pandemi. Vi har även engagerat oss i arbetet kring standarder för hand- och armvibrationer genom Svenska Institutet för Standarders tekniska kommitté TK111.

1448

YRKESARBETARE HAR
UTBILDATS INOM ARBETS-
MILJÖ UNDER 2020, TROTS
RÅDANDE PANDEMI

RESURSEFFEKTIVA TJÄNSTER

Hilti Svenska vill uppmuntra kunderna att vara så resurseffektiva som möjligt i förhållande till sin verktygspark och erbjuder därför tjänster som möjliggör optimering av verktygsparken samt inventariehanteringssystem för minskad överkonsumtion och minskat svinn.

Fleet Management innebär en möjlighet för kunden att optimera sin verktygspark i syfte att endast ha den mängd verktyg som kunden har behov av. I Fleet Management ingår fri service och reparation under hela löptid för de verktyg som ingår. Med Hiltis breda batteriplattform kan dessutom verktygsparken optimeras genom att kunna använda flera olika verktyg till samma laddningsbara batteri. Verktygets löptid på Fleet Management är baserad på dess fysiska livslängd för professionellt bruk. Hilti vill med detta bidra till att de påfrestningar en yrke-

sarbetare utsätts för gällande damm, vibration etcetera hålls till en så låg nivå som möjligt. När löptiden är slut erbjuds kunden byta ut verktyget mot ett nytt, de gamla verktygen samlas då in av Hilti och återvinns.

För att minimera överkonsumtion av verktyg erbjuder även Hilti Svenska inventariehanteringssystemet ON!Track. Detta system kan, förutom att hålla koll på Hilti-verktyg, även användas för att hantera och minimera svinn för övriga inventarier.

Vi vill att våra kunder ska ha precis den verktygspark som de behöver för att ha hög produktivitet och god arbetsmiljö med minimal påverkan på miljön.



Fleet Management:

Fleet Management är ett alternativ till traditionellt köp/ägande där kunden istället betalar en fast förutbestämd månadskostnad och med detta får ett fullservice-erbjudande inkluderat bland annat reparationer, stölskydd och fallskydd.

Detta innebär att kunden ej har någon initial kostnad för sina verktyg utöver månadsavgiften och dessutom slipper oroa sig för oförutsedda utgifter under löptiden.

Läs mer om Fleet Management på hilti.se.

ON!Track:

ON!Track är inventariehanteringssystemet som kombinerar fysisk uppmärkning med en molnbaserad mjukvarulösning för att hantera alla kundens inventarier. Tillsammans med avancerad och slitstark hårdvara kan kunden få dess status, plats och ägandeskap, när som helst, var som helst och på vilken enhet som helst, mobil eller stationär.

Det ger även kunden möjlighet att hålla koll på alla inventarier och certifikat, få notiser om serviceintervall, veta när utbildningsintyg måste uppdateras och mycket mer – allt för att skapa full transparens.

Läs mer om ON!Track på hilti.se

52%

AV MASKINERNA SOM
HILTI SVENSKA SÅLDE
UNDER 2020, SÅLDES VIA
FLEET MANAGEMENT

RESURSEFFEKTIVA TJÄNSTER

Hilti erbjuder projekteringstjänster av installationsupphängningar, brandtätningar, infästningar och underkonstruktioner för ventilerade fasader. Syftet är att i tidiga projektskeden fånga upp tekniska fallgropar och optimera lösningar för att nyttja resurser effektivt, minimera justeringsarbeten, öka produktiviteten och sänka totalkostnaden för byggprojektet.



Det är naturligtvis svårt att koordinera alla discipliner på ett projekt. Brist på koordinering leder ofta till krockar och reaktiva lösningar på arbetsplatsen. Dessa lösningar kan bli dyra ur både material- och produktivitetssynpunkt, dessutom är de svåra att kvalitetssäkra och dokumentera. På många byggen detaljprojekteras än i dag varken installationshängningar, infästningar eller brandtätningar.

Genom att projektera dessa detaljer kan lösningar optimeras ur material-, produktivitet-, logistik- samt arbetsmiljö och hälsosynpunkter. Vi hjälper våra kunder med allt från att dimensionera enstaka montage till att projektera all installationsupphängning och brandtätning på ett projekt. Detta minskar totalkostnaden för projektet och många fördelar följer ur ett hållbarhetsperspektiv.

Logistik och produktivitet

Vi hjälper våra kunder att ta fram en digital modell även av installationsupphängningar, vilket kompletterar projektmodellen. Genom att utgå från den informationen istället för att lösa problemen på plats så är det möjligt att förenkla logistiken och genomföra moment så som förkapning, kittning och prefabricering innan materialet anländer till arbetsplatsen. Det är även möjligt att placera ut ingjutningskenor och effektivisera utsättning av infästningar. Detta gör att borrhningen på arbetsplatsen minskar eller ersätts vilket gör arbetsmiljön avsevärt bättre.

Designoptimering och samordning

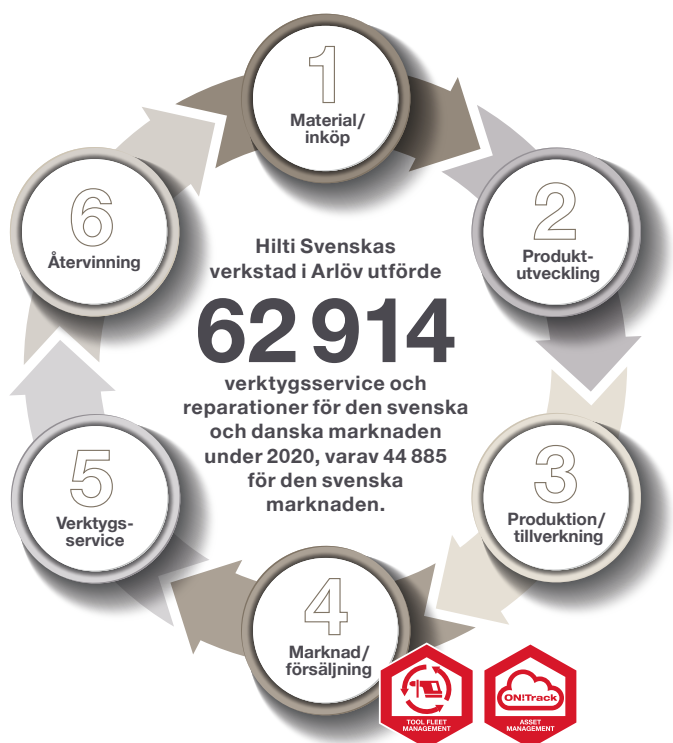
Samordnade installationsupphängningar innebär färre installationsupphängningar och ökad produktivitet. Genom att samordna VS, ventilation, sprinkler och el kan man spara upp till 50% material jämfört med traditionell upphängning där varje disciplin hänger för sig själv. Dessutom så minskar vikten när man använder installations-system jämfört med smide vilket ger mindre miljöpåverkan genom hela värdekedjan.



Fokuset i Hiltis BIM-erbjudande ligger i projekterings- och byggskedet men fördelarna sträcker sig ända till förvaltningen.

VERKTYGETS LIVSCYKEL

Hiltikoncernen äger hela värdekedjan och tar ansvar från tillverkning till försäljning, transporter exkluderat. Det innebär att vi har kontroll över produkternas livscykel.



1 Material / inköp
Hiltikoncernens leverantörer utvärderas och bedöms. Leverantören intygar att den följer vår uppförandekod för leverantörer.

2 Produktutveckling
I produktutvecklingsstadiet tar Hiltikoncernen hänsyn till viktiga parametrar som t ex ergonomi, arbetsmiljö, hälsa & säkerhet och CO₂-reduktion.

3 Produktion / tillverkning
Hiltikoncernen arbetar kontinuerligt med att reducera klimatpåverkan i sin produktion, t ex med fokus på energieffektivitet och användning av förnybart material.

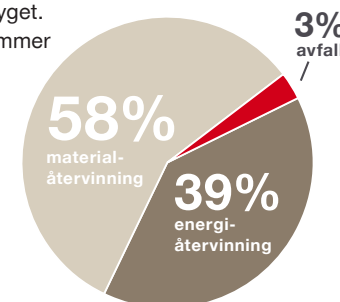
4 Marknad / försäljning
Genom att välja att köpa olika tjänster i samband med ett verktygsköp ökar kundens och vår kontroll över verktyget.

ON!Track: hjälper kunden skapa ordning och transparens över samtliga sina inventarier och verktyg – minskar bl.a. förluster av verktyg och eventuell överkonsumtion.

Fleet Management: Hilti tar ansvar för kundens verktygspark och säkerställer att verktygen lämnas till återvinning. **Arbetsmiljöutbildningar:** Hilti erbjuder utbildningar till kund i säkrare arbetsmiljö.

5 Verktygsservice
Hilti erbjuder en verktygsservice där verktyget är borta från kundens produktion i 3 dagar*. Servicen förlänger livslängden för verktyget. Med hjälp av varje verktygs unika ID-nummer följer vi varje verktygs livscykel och kan ha kontroll över hur ofta verktyget har varit inne på service eller om det har anmälts stulet.

6 Återvinning
Hiltis verktygskroppar har en återvinningsgrad på 90-99% beroende på verktygstyp. Totalt uppgår materialåtervinningen till 58% vilket innebär att sorterat material kan ersätta andra produktions- eller konstruktionsmaterial. Den totala energiåtervinningen står för 38% och innebär att det avfall som inte kan eller bör behandlas med annan återvinningsmetod blir till energi.



* 5 dagar för Norrland pga längre transport.

MILJÖDATABASER

Vi tycker det är viktigt att erbjuda våra kunder dokumentation och transparens kring våra produkter, så att kunderna har möjlighet att välja de mest miljövänliga och effektiva produkterna för just deras byggprojekt. Hilti Svenska arbetar därför kontinuerligt med att få produkter registrerade och bedömda i branschens olika miljödatabaser, vilka blir en oberoende tredje part som bedömer produkterna utifrån olika miljömässiga kriterier.



BASTA
1698

Registrerade artiklar

BYGGVARUBEDÖMNINGEN

275

Registrerade produkter



SundaHus

372

Registrerade produkter



40

Registrerade produkter

Hilti Svenska arbetar kontinuerligt med att få produkterna registrerade och bedömda i branschens olika miljödatabaser, vilka blir en oberoende tredje part som bedömer produkterna utifrån olika miljömässiga kriterier. Vi har valt att registrera våra produkter i olika databaser utifrån önskemål och behov från våra kunder.

Hilti Svenska har en person som dedikerat arbetar med registrering och uppdatering av våra produkter i miljödatabaserna.

Vi ser ett ökat intresse från våra kunder av dokumentation och miljöansvar och därmed krav om att registrera våra produkter i miljödatabaserna.

Hiltikoncernen utvecklar gärna produkter tillsammans med våra kunder för att uppnå mindre klimat- och miljöpåverkan samt en bättre arbetsmiljö.

HILTIKONCERNENS MILJÖARBETE

Hiltis Champion 2023-strategi är inriktad på hållbart värdeskapande och grundas i Hiltis syfte att ”bygga en bättre framtid”, vilket speglar hur effekterna av verksamheten hanteras och produkters påverkan på miljön.

Hiltikoncernens strategi omfattar hela värdekedjan, från produktutveckling till CO₂-minskning i byggnader och bilparker, återvinningsinitiativ över hela verksamheten, hantering av vattenförbrukning och minimering av användningen av farliga ämnen i produkterna. Ett av Hiltikoncernens mål är att vara CO₂-neutrala till 2023.

Hiltikoncernen tror på en cirkulär ekonomi. Det innebär att behålla produkterna så länge som möjligt, får ut maximal prestanda från dem medan de används och återanvända produkter och material i slutet av varje livscykel. Hilti ser till att verktygen håller längre, att produktionsprocessen är så miljövänlig som möjligt samt att de flesta av verktygen kan återvinnas och vissa delar återanvändas. Hiltikoncernens sätt att minska miljöpåverkan är en kontinuerlig och omfattande förbättringsprocess som drivs av initiativ inom och utanför företaget.

Internationellt engagemang

Hiltikoncernen är stolt över att ha signerat FN:s klimatförändringsinitiativ – Global Compact och Caring for Climate.

Clean-tec

Hiltis egen märkning som står för låg påverkan på miljön och stöd för alla miljöbyggnadsstandarder.

Hiltikoncernens miljövänliga värdekedja

Hänsyn tas till miljöfrågor i alla steg – från produktutveckling, produktion, logistik och leverans till slutet av livscykeln.

ISO-standarder

Certifieringar som Hiltikoncernen har erhållit i miljöledning.



ISO-STANDARDER

ISO 9001
ISO 14001
ISO 50001



ENGAGEMANG



VÄRDEKEDJA



CLEAN-TEC



HILTI SVENSKAS MILJÖ- OCH KLIMATPÅVERKAN

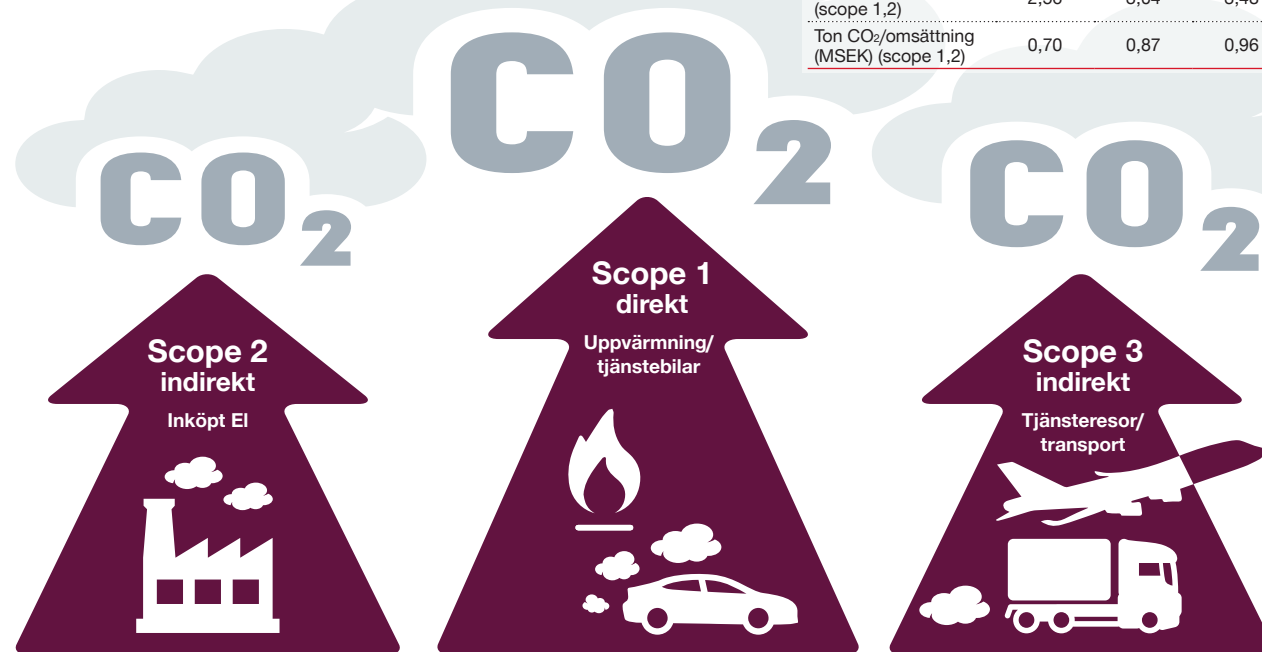
Klimatförändringarna påverkar vårt samhälle och hur vi kommer planera och bygga städer och samhällen framöver. Det är därför viktigt för oss att bevaka och vara en del av denna samhällsförändring.

Hilti Svenska har sedan 1993 varit ISO-certifierade inom kvalitet (9001) och sedan 2005 ISO-certifierad inom miljö (14001). Detta systematiska arbetssätt har sedan dess varit riktlinje för Hilti Svenskas miljö- och klimatarbete.

Ledningsgruppen är ytterst ansvarig för Hilti Svenskas miljöarbete och företagets ISO-certifiering inom miljöledning. Operativt är det framförallt inköps- och fastighetsavdelningen som ansvarar för delar som bilpolicy, inköp av energi och energieffektiviseringar av huvudkontoret samt avfallshantering. Inom Hilti Svenska finns en lokal transportavdelning som hanterar upphandling av de transporter som hanterar produkter som går från Hilti Svenska till kund.

Hilti Svenskas totala CO₂e utsläpp under 2020 var 1 564 ton

Nyckeltal	2020	2019	2018	Basår 2009
Totalt utsläpp, scope 1,2,3 (ton CO ₂ e)	1 564	1 956	2 047	1 363
Totalt utsläpp, scope 1,2 (ton CO ₂ e)	1076	1297	1 408	1 104
Antal anställda (st)	421	426	405	255
Omsättning (kSEK)	1 539 052	1 482 136	1 470 599	573 677
Ton CO ₂ /anställd (scope 1,2)	2,56	3,04	3,48	4,33
Ton CO ₂ /omsättning (MSEK) (scope 1,2)	0,70	0,87	0,96	1,92



Scope 2	2020	2019	2018	Basår 2009
Inköpt el [ton CO ₂]	0	0	0	0

All inköpt el är grön el

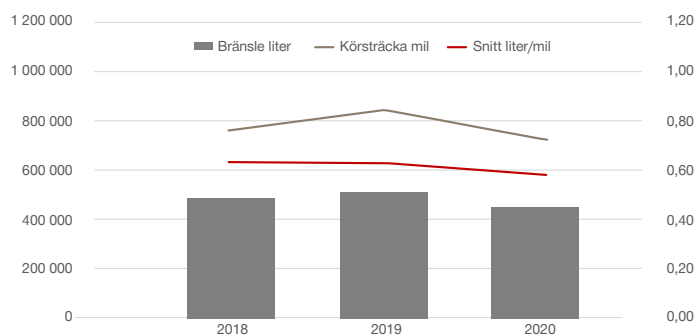
Scope 1	2020	2019	2018	Basår 2009
Tjänstebilar	1057	1276	1382	1 044
Uppvärmning egen fastighet [naturgas]	19	21	26	60
Summering	1076	1297	1408	1 104

Scope 3	2020	2019	2018	Basår 2009
Flygresor	77	222	214	183
Tågresor	0	2	2	5
*Transport [lager till kund]	412	436	423	71
Summering	489	660	639	259

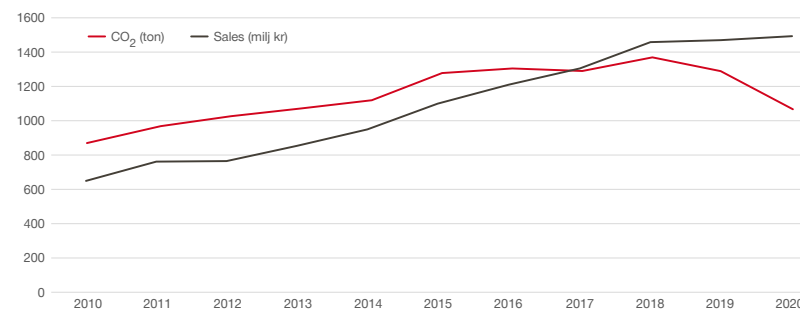
*Vår huvudtransportör har ändrat sitt beräkningsunderlag under 2020. Vi har därför räknat om 2019 och 2018 års underlag enligt samma modell.

Vi är måna om att bidra till både miljö och samhälle på ett positivt sätt och vi har därför som långsiktigt mål att vara fossilfria (scope 1, 2) till 2030.

Tjänstebilarnas totala bränsleförbrukning (liter) per år, total körsträcka (mil) samt bränsleförbrukning per mil (l/mil)



CO₂-utsläpp (ton) från tjänstebilar per år jämfört med omsättning (MSEK) per år



Tjänstebilar

Hilti Svenska största utsläppskälla och utmaning för att bli fossilfria till år 2030 är våra tjänstebilar. Samtliga tjänstebilar inom Hilti Svenska är leasade bilar och vi har en nära dialog med vår leverantör för att hitta lösningar som kan bidra till en bättre miljö och lägre klimatpåverkan.

Vi har som delmål att samtliga tjänstebilar som inte nyttjas av våra utesäljare ska vara fossilfria till år 2025, och senast år 2030 ska samtliga tjänstebilar vara fossilfria avseende utsläpp vid bilens användande.

Hilti Svenska har under de senaste åren provat och utvärderat olika bilmodeller som t ex hybrid- och elbilar och erbjuder

idag hybrider till alla förare. De förare som väljer en laddhybrid eller elbil får också en laddbox installerad i hemmet, allt för att underlätta för föraren att välja ett mer miljövänligt alternativ. De senaste åren har vi investerat i laddstationer vid våra kontor, bland annat har vi 12 laddstationer vid vårt huvudkontor. Utmaningen som vi har är att hitta hybrid- och elbilsmodell som täcker det behovet som framförallt våra utesäljare har ifråga om lastutrymme.

Vi uppdaterar vår bilpolicy kontinuerligt för att anpassa oss till den teknik som finns tillgänglig. Naturligtvis är miljöaspekten, utöver säkerhet, ett högt fokusområde i utformandet av bilpolicy.

Transporter och förpackningar

Vi för löpande diskussioner med våra transportörer för att hitta mer miljövänliga och tidseffektiva arbetssätt. Vi har sedan några år tillbaka så kallade digitala lås som innebär att chauffören inte behöver vänta på att någon ska ha tid att ta emot leveransen utan själv kan lasta av sin last i containrar hos våra kunder. Vi skickar lösa paket istället för att allt ska skickas på pall och vi arbetar med ett antal olika förpackningsstorlekar vilket möjliggör en anpassning av förpackningen till produkterna. Det innebär att vi minimerar luft i förpackningarna vilket leder till högre kapacitetsutnyttjande av våra transporter. Vi använder oss av sekundär förpackning vilket innebär att vi återanvänder inkommande pakets för-

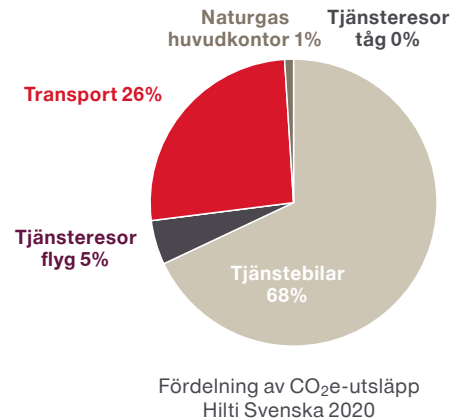
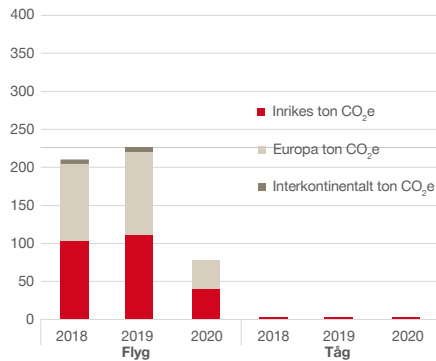
packningar till utgående pakets förpackningar. Vi har också slutat att paketera våra verktygsådor vid transport, dessa två förändringar innebär att vi minskat avsevärt på inköp av förpackningsmaterial. Vi återvinner alla trasiga förpackningar och lastpallar som kommer in till vårt lager och vår verkstad.

Cirkularitet

Under 2020 har vi inlett ett samarbete med företaget Godsiniösen. I samband med att vi bytte CRM-system behövde vi också byta ut våra utesäljares datorer. Godsiniösen hjälper oss att sälja datorerna vidare till andra företag och privatpersoner, så att de kommer till fortsatt användning.

ANSVAR MOT MILJÖ

CO₂e-utsläpp (ton)
tjänsteresor per transportslag



► Är datorerna inte funktionsdugliga återanvänds istället de olika komponenterna om möjligt annars går delarna till återvinning. Genom att datorerna återanvänds besparar vi 0,25 ton CO₂ utsläpp per dator, vilket ger ett minskat utsläpp på 45 ton för dessa datorer.

Tjänsteresor

I samband med att vi de senaste åren växt och anställt mer personal ökar också resandet. Introduktionen till Hiltis verksamhet är omfattande och innehåller bland annat resor till vårt regionala huvudkontor i Manchester, där vi introducerar och utbildar all vår personal inom framförallt Hiltis produkter och tjänster. Under 2020 ser vi dock ett radikalt minskat antal resor på grund av den rådande pandemin.

Vår resepolicy guidar medarbetarna att tänka på miljön och att t ex vid kortare sträckor välja tåg framför inrikesflyg.

Vi uppmuntrar våra medarbetare till resfria möten och under de senaste åren har många kontor inom koncernen utrustats med videokonferensutrustning för att på så sätt hålla interna möten utan resor. Verktuget Microsoft Teams används också för många interna så väl som externa möten.

Grön el

Hilti Svenska har sedan många år köpt grön el till sina fastigheter och verksamheter och det har varit en del av Hilti Svenskas ställningstagande för miljön och klimatet.



ANSVAR MOT MEDARBETARE

Hilti Svenska har över 400 medarbetare i Sverige och vi får utmärkelser för att vara en attraktiv arbetsgivare. För att bibehålla denna position tror vi att ett fortsatt fokuserat arbete på hållbarhet och medarbetare är av yttersta vikt.

Vårt ansvar som arbetsgivare

Vi ser det som vårt ansvar att erbjuda attraktiva arbetsförhållanden för våra anställda. För oss innebär det att erbjuda en arbetsplats som är trygg och säker både fysiskt och psykosocialt och där satsningar på mångfald och jämställdhet står högt på agendan. Vidare vill vi göra det möjligt att ha balans mellan karriär och familjeliv, samt erbjuda möjligheter att arbeta flexibelt. Vi har även ett ansvar för våra medarbetares hälsa och därför är friskvård samt våra förmåner kopplade till fysisk aktivitet viktiga områden för oss.

Om medarbetarna trivs på Hilti Svenska och har passion för sitt arbete skapar det en fantastisk grund för att vi ska lyckas med affärerna också.

Varje anställd är en entreprenör

Hilti Svenska strävar efter att vara en högpresterande arbetsplats som samtidigt är en plats för positiv inställning.

Vi vill ge våra medarbetare en hög grad av självbestämmande där de får tänka med entreprenörsanda, använda gott omdöme, ta eget ansvar och ha frihet att fatta beslut. Våra medarbetare ska känna att de är uppskattade, betrodda och får möjlighet att agera så att de kan göra sitt bästa och lyckas, trygga i vetskapen om att vi stöttar dem hela vägen.

För att uppnå detta är det vårt ansvar att ge alla våra medarbetare regelbunden personlig coachning och återkoppling på sina arbetsprestationer i en professionell utvärderingsprocess.

Medarbetarna ska ha möjlighet att utvecklas i sina roller, och vi följer och uppmärksammar deras resultat och framgångar under tiden.

Som arbetsgivare är det vårt ansvar att investera i utbildning och följa våra medarbetares karriärsutveckling med genuint intresse. ▶



ANSVAR MOT MEDARBETARE

Under de senaste åren har det bedrivits ett mer strukturerat arbete för att få in mångfald i organisationen.

Vårt arbete med mångfald och inkludering

Hilti Svenska arbetar långsiktigt och aktivt med att öka mångfald och inkludering i företaget. Vi är övertygade om att en demografiskt heterogent sammansatt grupp individer leder till ett bredare perspektiv och öppnar upp för nya möjligheter.

Våra team som har större mångfald med olika åldrar, kön och bakgrund upplever att det berikar med olika idéer, erfarenheter och kompetenser. Det innebär att vi som företag i en högre takt kan utvecklas individuellt, organisatoriskt och affärs-mässigt.

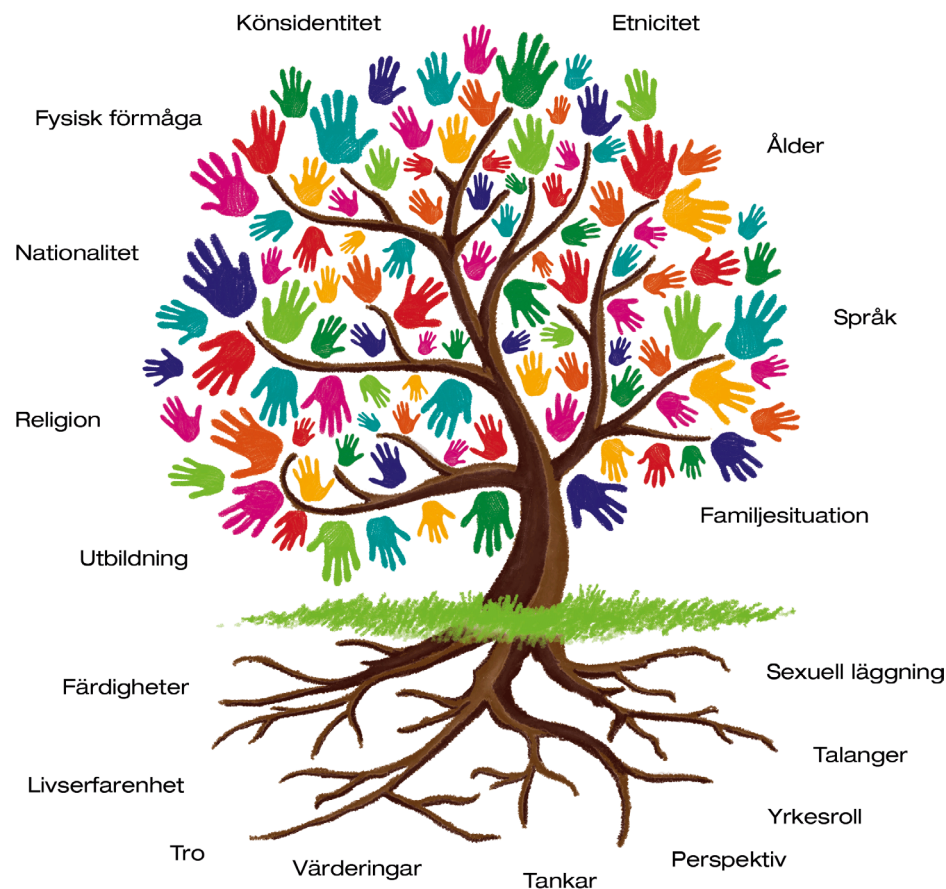
Under de senaste åren har det bedrivits ett mer strukturerat arbete för att få in mångfald i organisationen. I Hilti Svenskas mångfaldsarbete läggs fokus på kön, ålder och etnicitet. Våra medarbetarprocesser har reviderats för att säkerställa att vi är mer inkluderande och öppna för mångfald. Till exempel har vi adderat en „Beyond Bias“- och en inkluderande ledarskapsutbildning i våra

ledarskapsprogram. Teamledare lär sig hur man använder sig av olika verktyg för att fatta mer objektiva beslut.

Mångfaldsgruppen

Mångfaldsgruppen är en medarbetargrupp med fokus på mångfald och inkludering. Gruppen fungerar som en dialogpartner till HR, ledningsgrupp och arbetsmiljökommitté i medarbetarfrågor med fokus på mångfald och inkludering. På så sätt får vi som företag bättre förutsättningar att ta hänsyn till alla medarbetares intressen. Gruppen är också involverade i årlig uppdatering av företagets mångfaldsplan samt tar fram egna förslag och initiativ för att driva ökad mångfald och inkludering i organisationen, bland annat baserat på feedback från de medarbetarintervjuer som gruppen genomför löpande.

Att bli en del av mångfaldsgruppen öppnar upp för medarbetare från olika delar av verksamheten att arbeta tillsammans. Det är ett bra sätt för medarbetare att utveckla nya färdigheter och att lära sig av andra.



Hiltikoncernens mångfaldsträd

Trädets blad och stam representerar de delar av mångfald som vi enkelt kan se. Lika viktigt är det att kunna se vad som gömmer sig under ytan.

JÄMSTÄLLDHET

Mångfald och jämställdhet är ett av Hiltis främsta fokusområden idag, och som vi vill utvecklas snabbare inom, både på kort och lång sikt.



Jämställd rekrytering

Hilti Svenska verkar i en mansdominerad bransch och strävar därför särskilt efter att attrahera fler kvinnor till organisationen. Vi anställer alltid medarbetare med mest relevant kompetens och kvoterar inte för att få jämnare könsfördelning. Vi arbetar kontinuerligt med att säkerställa att vi anställer och utvecklar kvinnor och män jämlikt.

Könsfördelningen på Hilti jämnas ut mer för varje år som går. Vi är idag drygt 26 procent kvinnor, vilket är en kontinuerlig ökning under de åtta senaste åren. 27 procent av cheferna är kvinnor och 25 procent av ledningsgruppen är kvinnor.

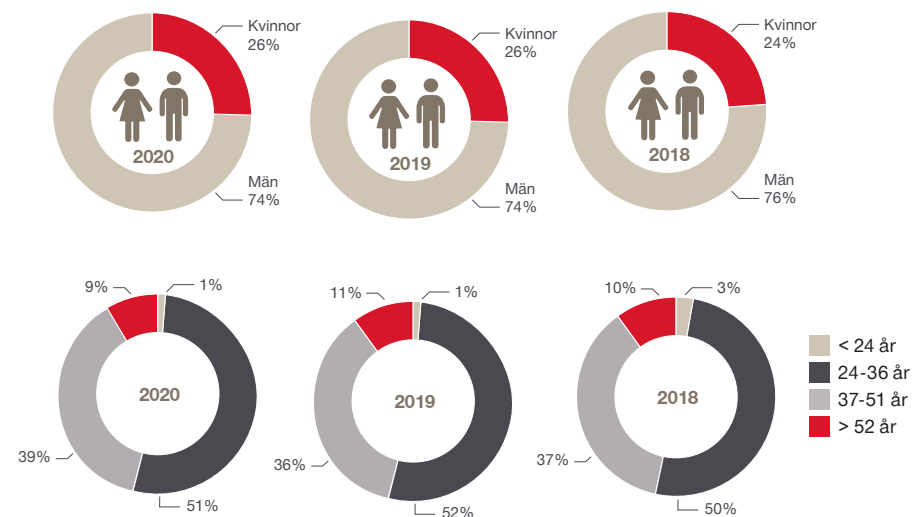
Vi har kvinnlig representation på samtliga avdelningar. Utesäljarrollen är en roll som historiskt sett inte attraherat kvinnor och där vi haft stora svårigheter att få kvinnor att stanna. I nuläget är 18 procent av våra utesäljare kvinnor vilket är mer än en fördubbling på fyra år, bland annat tack

vare de extra insatser vi haft riktade mot kvinnor i vår employer branding. 2010 hade vi inga kvinnliga utesäljare alls. 24% av våra ingenjörer är kvinnor, vilket är en roll som tidigare varit extremt mansdominerad. På det här viset har vi de senaste åren lyckats skapa bra kvinnliga förebilder runt om i hela organisationen.

Kvinnligt nätverk

Hilti Svenska erbjuder företagets kvinnliga butiks- och utesäljare samt ingenjörer, att ingå i Hilti Svenska kvinnliga nätverk som träffas regelbundet. Under 2018 anordnade Hilti Svenska en serie workshops på temat "en öppnare byggbransch" för att diskutera och försöka förändra machokulturen inom byggbranschen. Initiativet fick ett mycket positivt bemötande och har bland annat lett till gemensam åtgärdsplan och fortsatt samarbete mellan aktörerna i branschen. Dessutom blev initiativet nominerat till Sveriges Byggindustriers jämställdhetspris.

Köns- och åldersfördelning i siffror



Hilti Svenska strävar efter att behålla och utveckla medarbetare och eftersträvar att öka andelen kvinnor i verksamheten med 2% under 2021.



Lika lön för lika arbete

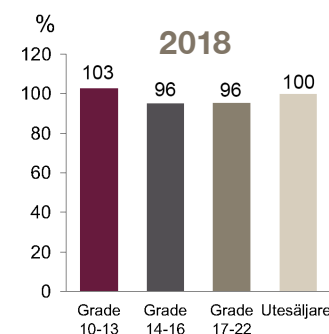
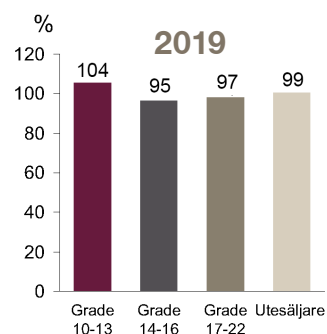
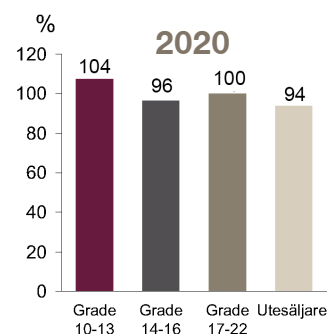
Lika lön för lika arbete är en självklarhet och varje år i löneöversynen jämför vi hur lönen ser ut för kvinnor respektive män i företaget. I de fall där vi ser skillnader på mer än 1-2 procent per grade går vi in och tittar på alla löner och individer och gör justeringar där adekvat grund föreligger. Som resultatet visar i diagrammen ligger vi mycket bra till inom samtliga nivåer i organisationen, och det är även en återkoppling vi brukar få av de fackliga organisationerna i samband med olika förhandlingar.

Det resultat som vi kan uppvisa idag är tillfredsställande, och vår målsättning framöver är att bibehålla denna nivå även vid framtida jämförelser.

Att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att få en rättvis kompensationen, för en likvärdig arbetsprestation, är en självklarhet för oss.

Kvinnors månadslön i förhållande till mäns

(% av en mans månadslön)



Gradesystemet innebär att varje roll inom företaget tillhör en grade mellan 9 och 25 beroende på rollens natur och komplexitet. Exempel på grade 17-22 är mer komplicerade specialistroller, mellanchefer och ledningsgrupp. Utesäljare ingår i grupperingen 14-16, men vi följer även upp och redovisar denna yrkesgrupp separat.

Föräldraskap

Hilti Svenska vill vara ett företag där alla medarbetare oavsett kön eller andra personliga förutsättningar känner att de har samma möjligheter när det gäller föräldraledighet. Alla på företaget har självklart möjlighet att vara föräldralediga och detta är något vi aktivt uppmuntrar till. Hilti Svenska ska dessutom i mesta möjliga mån tillgodose varje medarbetares önskemål om hur individen vill ta ut

sin ledighet. Vi ser föräldraskap som en möjlighet till personlig utveckling och intern rörlighet. Vi strävar efter en hög grad av flexibilitet för att medarbetarna ska uppnå en god balans i livet, och att vi som företag ska kunna erbjuda en bra balans av en omhändertagande och prestationsbaserad kultur. Ingen ska riskera att hamna efter i löneutvecklingen eller karriärsutvecklingen med anledning av föräldraledighet.

Flexibilitet

Som företag vill vi ge förutsättningar för alla medarbetare att ha balans mellan arbete och privatliv, oavsett fas i livet. Redan innan pandemin arbetade vi fram ett flexibilitetsprogram som bland annat ger medarbetarna ytterligare möjlighet att arbeta på distans, ta tjänstledigt samt arbeta deltid.

HÄLSA OCH SÄKERHET



Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Hilti Svenska vill säkerställa att alla medarbetare har en god organisatorisk och social arbetsmiljö, samt en fysiskt säker arbetsplats där arbetsverktyg kan anpassas efter behov.

Merparten av våra medarbetare utför sitt arbete på olika byggarbetsplatser runt om i landet. Byggbranschen är statistiskt sett högt skade- och olycksdrabbad och att försöka undvika olyckor är av yttersta vikt. Hilti Svenska har tydliga riktlinjer för hur medarbetarna ska uppträda på byggarbetsplatser, vilken skyddsutrustning som ska användas samt vilka förebyggande åtgärder som löpande ska vidtas för att minimera risken för olyckor.

Hilti Svenska utvärderar även kontinuerligt riskerna på de egna arbetsplatserna, och vidtar erforderliga skyddsåtgärder vid behov.

Antidiskriminering

Hilti Svenska ska vara en arbetsplats helt fri från diskriminering. Det ska vara tydligt för alla medarbetare hur man går tillväga om man har blivit utsatt för eller bevittnat trakasserier, mobbing, eller kränkande särbehandling. Hiltis uppförandekod tar tydligt avstånd från all typ av diskriminering och ger konkreta exempel på hur man som medarbetare ska agera vid uppkomna situationer eller händelser. Det är varje teamledares ansvar att informera sina team om detta, och för nya medarbetare ingår antidiskrimineringsinformation som en del av introduktionen.

Vi har under 2020 inte haft något inrapporterat fall av diskriminering. När vi får in rapporter följs de alltid upp. Statistik över rapporterade ärenden redovisas årligen för vår ledningsgrupp, mångfaldsgrupp och arbetsmiljökommitté.

Några av våra arbetsmiljömål

- sjukfrånvaro mellan 2% och 4%
- placering på top 15-listan för Sveriges bästa arbetsplatser, Great Place to Work

- personalomsättning: 90% av medarbetarna ska välja att stanna i företaget

Det här gör vi...

- alla chefer i organisationen utbildas inom systematisk arbetsmiljö
- arbetsmiljömål finns upprättade och uppdateras årligen
- sjukfrånvarostatistik följs upp kontinuerligt
- olyckor och tillbud följs upp kontinuerligt

- alla nyanställda blir informerade om Hilti Svenskas arbetsmiljöarbete i samband med introduktionen
- vi uppdaterar löpande våra friskvårdsförmåner
- i introduktionen för nyanställda ingår information om uppförandekod och antidiskrimineringsarbete.

Sjukfrånvaro

% av ordinarie arbetstid	2020	2019	2018
Kvinnor	3,97	3,98	2,94
Män	3,37	2,98	2,13
Totalt	3,53	3,20	2,32
Anställda < 29 år	2,56	1,88	1,40
Anställda 30-49 år	3,18	3,43	2,71
Anställda > 50 år	7,18	3,84	1,77

Personalomsättning

Bibehållande av personal %	2020	2019	2018
Alla anställda	92,0	88,4	86,5
Utesäljare	91,0	83,3	83,1

HÄLSA OCH SÄKERHET



Hilti Svenskas arbetsmiljöarbete

Det sammanhållande organet för Hilti Svenskas arbetsmiljöarbete är arbetsmiljökommittén. Denna kommitté består av representanter från hela organisationen och tillförsäkrar medarbetare inflytande i frågor som gäller arbetsmiljö. Möten hålls åtta gånger per år, och Hilti Svenskas verkställande direktör deltar på samtliga möten. Under arbetsmiljökommitténs möten behandlas frågor som rör hela företaget. Representanter och skyddsombud för de olika avdelningarna driver frågor som rör deras team och deras arbetsmiljö. Det finns fackligt utsedda skyddsombud för lager och verkstad, och även ett huvudskyddsombud som verkar för alla medarbetare på företaget.

Årligen genomförs arbetsmiljö- och skyddsronder per avdelning för att kontrollera och förbättra både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Medarbetarna diskuterar allt ifrån belysning, ergonomi, säkerhet till fysisk och psykisk arbetsmiljö samt hälsa.

Uppföljning av olyckor och tillbud

Vi kan idag inte säkerställa att alla olycksfall och tillbud rapporteras in och vi har därför valt att inte redovisa denna data i vår hållbarhetsredovisning. Organisationen uppmuntras kontinuerligt om vikten av att rapportera alla händelser och påminns hur man går tillväga för att rapportera. På vårt lager och vår verkstad infördes 2019 uppföljning av tillbud och olyckor som en punkt på de dagliga mötena, vilket ökat antalet rapporterade ärenden och förbättrat dialogen kring arbetsmiljö och säkerhet. Vi strävar efter att skapa ännu mer enhetliga och förenklade rapporteringssystem för att öka inrapporteringen av tillbud och observerade risker. Vår målsättning är att 100% av alla tillbud och olyckor på arbetsplatsen

rapporteras in, för att vi med säkerhet ska kunna hitta de risker som finns och vilka arbetsmoment vi behöver se över mer grundligt.

Företagshälsovård

Hilti Svenska tar hjälp av företagshälsovården Runstenen som utbildar cheferna och supporterar inom bland annat ergonomi, organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö, rehabilitering samt risker på arbetsplatsen.

Företagshälsovården deltar också aktivt i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet genom att bland annat göra ergonomigenomgång på avdelningarna, erbjuda regelbunden hälsoundersökning, vägledning i arbetsmiljöfrågor och är representerade i arbetsmiljökommitténs möten.

Friskvård

Medarbetarnas hälsa är viktig för oss på Hilti Svenska och vi är övertygade om

att fysisk aktivitet leder till goda arbetsprestationer. Vi satsar därför mycket på friskvård och vi vill erbjuda alla medarbetare en möjlighet att kunna motionera och utöva aktivitet som bidrar till bättre välmående.

För tre år sedan gjordes en större översyn av vårt förmånspaket och flera av våra friskvårdsrelaterade förmåner uppdaterades och förbättrades. Bland annat ges våra medarbetare möjlighet att träna en timme i veckan på arbetstid och ett gym öppnades i huvudkontorets lokaler. Våra friskvårdsrelaterade förmåner uppdateras löpande.

Hos Hilti Svenska erbjuds alla medarbetare ett friskvårdsbidrag på 4000 kr per år och det är även möjligt att träna en timme i veckan på arbetstid.

SAMHÄLLENGAGEMANG

Hilti tar ett stort samhällsansvar, både globalt och nationellt. Globalt arbetar Hiltikoncernen aktivt med socialt ansvarstagande genom organisationen Hilti Foundation som startade 1996.

Hilti Foundation

Hilti Foundation upprättades som en välgörenhetsorganisation inom familjen Hiltis stiftelse, men är sedan 2007 en del av Hiltikoncernen. Koncernen avsätter en betydande andel av sin vinst till Hilti Foundation, och under devisen "Vi bygger en bättre framtid" stöttar Hilti Foundation aktiviteter och projekt inom följande fokusområden: bostadsbyggande, katastrofhjälp, samhällsutveckling, utbildning, kultur och socialt entreprenörskap.

Bookbridge

Hilti Svenska har under 2020 och några år tillbaka låtit en till två medarbetare vara med i projektet Bookbridge. Bookbridge är en verksamhet som driver CSR-projekt där individer får möjlighet att utveckla sina ledaregenskaper. Under sex månaders tid arbetar ett team sammansatt av

individer från olika europeiska företag med att utveckla ett learning center i ett utvecklingsland. I slutet av perioden reser gruppen till landet och startar verksamheten. Målet är att centret är självförsörjande inom ett år.

Lokalt engagemang

På grund av den rådande pandemin har de lokala samarbetsprogrammen pausats. Vi hoppas kunna dra igång igen dem till hösten 2021.

Julgåva

Istället för julklappsgåva får våra anställda möjlighet att skänka motsvarande belopp till valfri hjälporganisation. Våra anställda valde att skänka 75 300 kr till Barncancerfonden, 28 200 kr till Läkare utan gränser och 25 500 kr Loza Foundation.

2020 SKÄNKTE
HILTI SVENSKA
129 000 KR
TILL VÄLGÖRANDE
ÄNDAMÅL.



För mer information om Hilti Foundation och stiftelsens projekt: www.hiltifoundation.org

GRI-INDEX

Om rapporten

Hilti Svenska AB:s hållbarhetsredovisning är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6e kapitel och GRI Standards på en självdeklarerad nivå core.

Rapporten avser endast Hilti Svenska AB.

Hållbarhetsredovisningen har inte varit föremål för extern revision.

Avgränsningar

Hilti Svenska ser inte rapporteringsområdet "Mänskliga rättigheter" som någon risk. Våra krav på leverantörer går att

läsa om på sidan 13 och Hiltikoncernens globala arbete för att säkerställa goda arbetsförhållande för alla sina anställda och även leverantörers anställda går att läsa om i Hiltis globala årsredovisning på www.hilti.group.

Kontakt

Kontakt för hållbarhetsredovisningen och dess innehåll är Hilti Svenska AB:s Sustainability Specialist, Linda Blixt, linda.blixt@hilti.com

● Fullständig ○ Partiell ● N/A

GRI-Index

	GRI-indikator	Sida	Fullständighet	Kommentar	FN:s hållbarhetsmål
	Organisationsprofil				
	102-1 Organisationens namn	4	●	Hilti Svenska AB	
	102-2 Verksamhet, märken, produkter och tjänster	4	●		
	102-3 Huvudkontorets lokalisering	4	●	Arlöv	
	102-4 Länder där verksamheten bedrivs	4	●		
	102-5 Ägarstruktur och företagsform	4	●		
	102-6 Marknader som organisationen är verksam på	4	●		
	102-7 Organisationens storlek	4	●		
	102-8 Information om medarbetare och andra som arbetar för organisationen	4, 28	●		12
	102-9 Leverantörskedja	5, 13	●		8, 12
Standardupplysningar	102-10 Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	-	●		
	102-11 Försiktighetsprincipen	10	●		12, 13
	102-12 Externa initiativ inom hållbarhet som organisationen stödjer	7, 21, 22, 32	●		
	102-13 Medlemskap i organisationer	4, 17, 22	●		
	Strategi				
	102-14 Uttalande från ledande beslutsfattare	3	●		
	Etik och integritet				
	102-16 Värderingar, principer och etiska riktlinjer	5,13,14	●		
	Styrning				
	102-18 Styrning	10	●		

GRI-INDEX

- Fullständig
- Partiell
- N/A

GRI-Index		Sida	Fullständighet	Kommentar	FN:s hållbarhetsmål
Standardupplysningar	Intressentengagemang				
	102-40 Lista över intressentgrupper	7	●		
	102-41 Kollektivavtal	-	●	Inom Hilti Svenska tillämpas olika kollektivavtal för tjänstemän och arbetare. I Sverige omfattas 100% av de anställda av kollektivavtal.	8, 12
	102-42 Identifiering och urval av intressenter	7	●		
	102-43 Förhållningssätt till intressentengagemang	7	●		
	102-44 Viktiga frågor som lyfts	7	●		
	Redovisningsparametrar				
	102-45 Enheter som ingår i koncernredovisning	-	●		
	102-46 Process för att definiera redovisningens innehåll och avgränsning	7	●		
	102-47 Lista över väsentliga hållbarhetsfrågor	7	●		
	102-48 Förändringar av information lämnad i tidigare redovisning	23	●		
	102-49 Förändringar i redovisningen avseende väsentliga frågor	-	●		
	102-50 Redovisningsperiod	-		Helår 2020	
	102-51 Datum för publicering av senaste redovisningen	-	●	2020-06-24	
	102-52 Redovisningscykel	-		Årlig	
	102-53 Kontaktperson för redovisningen	33	●		
	102-54 Rapportering i enlighet med GRI:s Standards	33	●	Redovisningen upprättad enligt GRI Standards på nivå Core	
	102-55 GRI-index	33	●	Se detta index	
	102-56 Externt bestyrkande	-	●	Redovisningen genomgår inte extern granskning	
	Antikorruption	Antikorruption			
103-1 Beskrivning av områdets omfattning och påverkan		10, 13, 14	●		
103-2 Upplysningar om styrning inom området		10, 13, 14	●		
103-3 Uppföljning av styrning		10, 13, 14	●		
205-1 Områden utvärderade utifrån risker relaterade till korruption		11, 14	●		
205-2 Kommunikation och utbildning i policies avseende antikorruption		14	●		
205-3 Korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	14	●			

GRI-INDEX

- Fullständig
- Partiell
- N/A

GRI-Index					
	GRI-indikator	Sida	Fullständighet	Kommentar	FN:s hållbarhetsmål
	Utsläpp till luft				13
Utsläpp till luft	103-1 Beskrivning av områdets omfattning och påverkan	10, 22, 23, 24, 25	●		
	103-2 Upplysningar om styrning inom området	10, 22, 23, 24, 25	●		
	103-3 Uppföljning av styrning	10, 22, 23, 24, 25	●		
	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser, scope 1	23	●		
	305-2 Direkta utsläpp av växthusgaser, scope 2	23	●		
	305-3 Direkta utsläpp av växthusgaser, scope 3	23	●	Basår 2009 är simulerat då data saknas för det året.	
	305-4 Utsläppintensitet: Koldioxidutsläpp i relation till anställda och omsättning	23	●		
	Krav på leverantörer				5, 8, 12
Krav på leverantörer	103-1 Beskrivning av områdets omfattning och påverkan	10,13	●		
	103-2 Upplysningar om styrning inom området	10,13	●		
	103-3 Uppföljning av styrning	10,13	●		
	308-1 Nya leverantörer som utvärderas utifrån miljömässiga kriterier	13	●		
	414-1 Nya leverantörer som utvärderas utifrån sociala kriterier	13	●		
	Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen				8
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	103-1 Beskrivning av områdets omfattning och påverkan	10, 30, 31	●		
	103-2 Upplysningar om styrning inom området	10, 30, 31	●		
	103-3 Uppföljning av styrning	10, 30, 31	●		
	403-1 Medarbetares representation i arbetsmiljökommitté	31	●		
	403-2 Omfattning av skador, skadetyper, frekvens, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt antal arbetsrelaterade dödsfall	30	○	Viss data saknas för att kunna göra en fullständig redovisning	

GRI-INDEX

- Fullständig
- Partiell
- N/A

GRI-Index					
	GRI-indikator	Sida	Fullständighet	Kommentar	FN:s hållbarhetsmål
	Mångfald och lika möjligheter				5, 8
Mångfald och lika möjligheter	103-1 Beskrivning av områdets omfattning och påverkan	10, 26, 27	●		
	103-2 Upplysningar om styrning inom området	10, 26, 27	●		
	103-3 Uppföljning av styrning	10, 26, 27	●		
	405-1 Mångfald inom styrorgan samt anställda	28	●		
	405-2 Löneskillnad i procent mellan kvinnor och män	29	●		
	Antidiskriminering				5, 8
Antidiskriminering	103-1 Beskrivning av områdets omfattning och påverkan	10, 13, 30	●		
	103-2 Upplysningar om styrning inom området	10, 13, 30	●		
	103-3 Uppföljning av styrning	10, 13, 30	●		
	406-1 Antal diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	30	●		



VI BYGGER
EN BÄTTRE
FRAMTID