



# Hållbarhetsredovisning Kiwabolagen i Sverige för 2022

## Kiwa i Sverige består av fyra bolag

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

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

## 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

Under 2022 ökade antalet medarbetare inom Kiwabolagen i Sverige på grund av organisk tillväxt. Totalt fanns det 872 anställda i Kiwa i Sverige 31/12 2022 (828 FTE). HR-avdelningen (sju medarbetare) stöttar övriga avdelningar i alla ärenden relaterade till medarbetare och rekrytering samt är arbetsgivarens representant i fackliga förhandlingar.

Under 2022 har bland annat följande aktiviteter relaterade till våra medarbetare och deras välbefinnande genomförts:

- Fortsatt utvecklat arbetet med, och verktyget för, eMPS (en "temperaturmätare" för hur medarbetarna mår och trivs). Resultaten i mätningarna har genomgående blivit bättre än 2021.
- Tagit fram anpassad uppföljning för chefer ur eMPS med fokus på att undersöka och förbättra chefernas arbetsmiljö.
- Genomfört lönekartläggning för samtliga Kiwabolag i Sverige.
- Fortsatt utvecklat och förenklat arbetet med PDD (Personal Development Dialogue - utvecklingsamtal) med koppling till Kiwas strategi 2025.
- Fortsatt säkerställt en god arbetsmiljö och vidtagit preventiva åtgärder för att minimera risker och konsekvenser av pandemin.
- Utvecklat arbetet med Employer Branding avseende såväl externa samarbetspartners, marknadsföringsmaterial som bland annat innefattar profilering i Kiwas sociala mediekkanaler. Blivit utnämnda till Karriärföretag 2022 och 2023.
- Genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla gruppleddare och skyddsombud.
- Vid chefsrekrytering lagt till bakgrundskontroll som ett steg i rekryteringsprocessen.
- Projekt Stay Fit genomfört.
- Utvecklat arbetet med Finders Fee (medarbetare tipsar om kandidater och får tipspeng om kandidaten anställs).

- Utökad antalet fysiska introduktionsdagar för nya medarbetare (från 2 till 3 stycken per år).
- Ökat närvaron från ledning, chefer och HR vid kontor som varit i behov av detta.

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

Vi följer upp visseblåsningar och andra typer av incidenter som avseende mutor och korruption samt inte minst kring misstänkta jävssituationer eller bristande opartiskhet. Under 2022 har vi inte haft något sådant ärende. Vi har en ständig bevakning och jobbar aktivt med förebyggande åtgärder såsom redan nämnda utbildningar samt avseende vår företagskultur. I en del av våra tjänster finns även inbyggda krav på rotation för att minska risken för exempelvis bristande opartiskhet.

Kiwa var under 2022 samarbetspartners med Ingenjörer utan gränser och jobbade för att få till ett tekniskt arbete som inkluderade resa till Nepal avseende provning av lokalt tillverkade tegelstenar. Tyvärr ledde inte arbetet till ett fortsatt samarbete i det projektet och Kiwa letar nu efter nya samarbetspartners.

### Inköp och affärer

Översyn av inköspolicyn 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.

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 2022 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

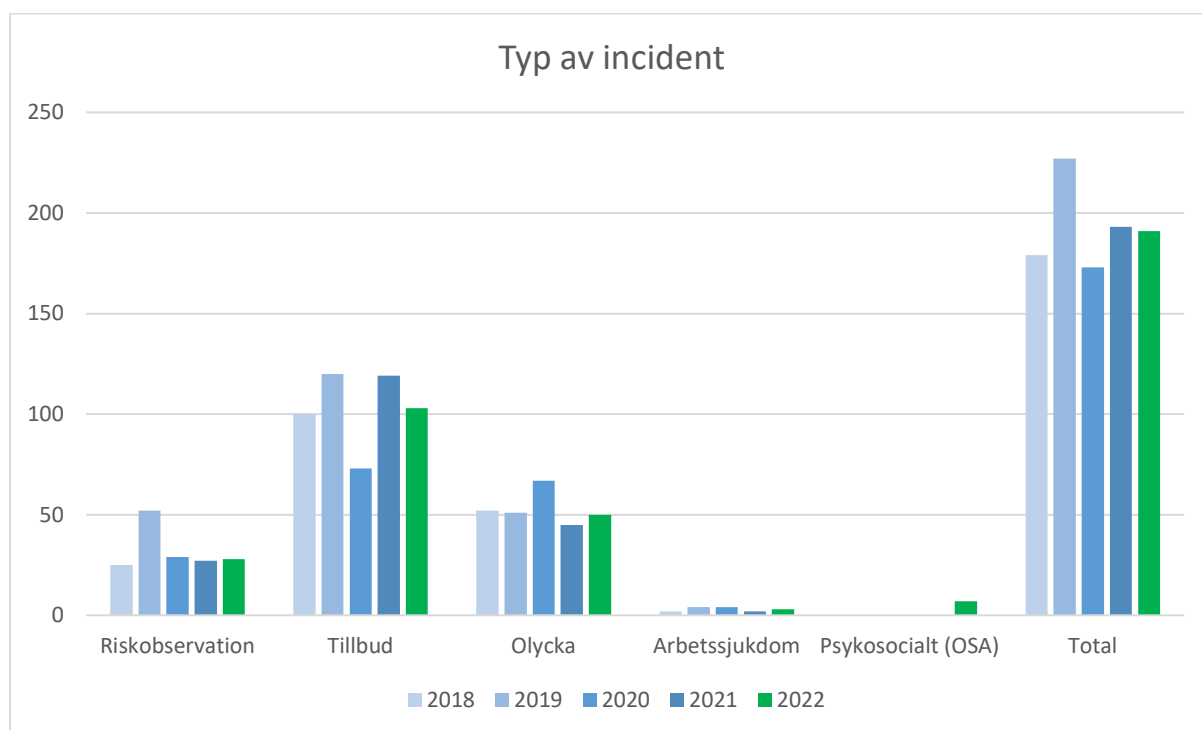
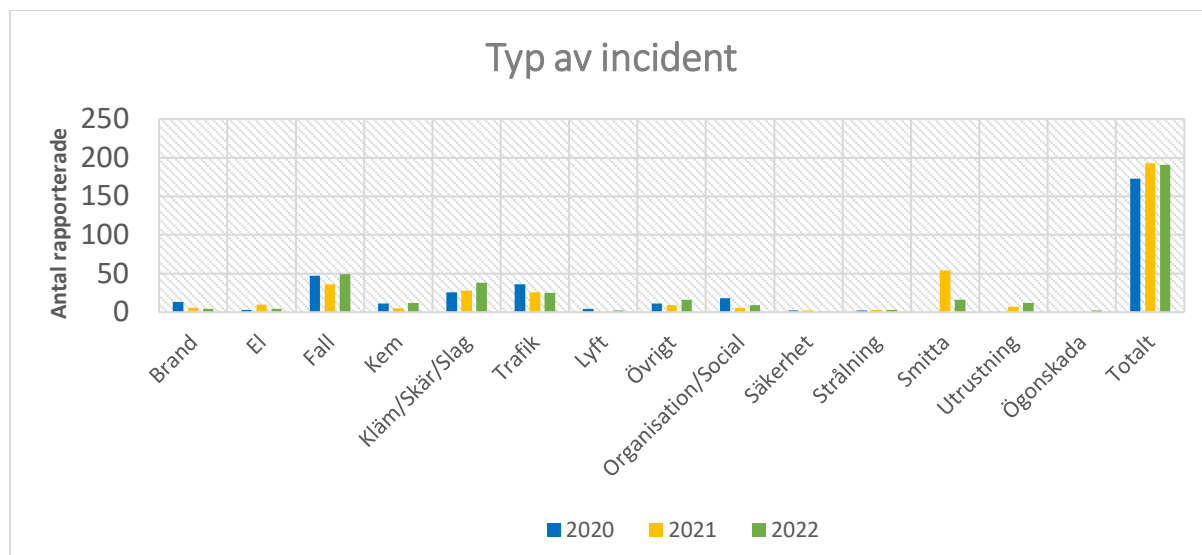
Kiwa i Sverige har en arbetsmiljöingenjör anställd på heltid och som driver ett proaktivt arbete för arbetsmiljö enligt SAM (Systematisk Arbetsmiljöarbete) främst tillsammans med HR-avdelningen och skyddsombuden på företaget. Arbetet sker enligt AFS 2001:1 och AFS 2015:4 samt med stöd av vår arbetsmiljöpolicy.

I arbetsmiljökommittén sitter representanter/huvudskyddsombud från alla bolagen, HR, Arbetsmiljöingenjören samt Kvalitets- och hållbarhetschefen som leder och ansvarar för arbetet. Under 2022 har sex protokollförda möten hållits.

Det finns idag 30 skyddsombud i organisationen varav fyra är huvudskyddsombud och en är regionalt huvudskyddsombud. Under året har även informationsmöten med skyddsombuden

gällande covid-19 och andra arbetsmiljöfrågor hållits via Teams en gång i månaden under ledning av personalchef och arbetsmiljöingenjör.

Incidenter och olyckor registreras och hanteras i ett ärendehanteringssystem. Under 2022 rapporterades 191 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:

2020: 173 st

2021: 193 st

2022: 191 st

Under 2022 skickades 17 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.

Vi har haft två allvarliga arbetsolyckor med personskador, där utredning fortfarande pågår.

Utvärdering av arbetsmiljömål för 2022/2023:



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. Swetic - kommitté för arbetsmiljö  
Vi tar initiativ till att bilda en kommitté där vi kan lyfta frågor som berör vår arbetsmiljö. Genom att nå samsyn med våra konkurrenter kan vi upprätta en branschpraxis, vara tydliga tillsammans mot kund och därmed få en säkrare arbetsmiljö.  
-Kommittén har bildats, löpande möten har hållits och Kiwa är sammankallande.
3. Utbildning "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.  
-Upplägg tas fram i samarbete med den kriscoach som vi tidigare har anlitat.
4. Arbetsmiljövecka  
Med start i september 2023 inför vi en arbetsmiljövecka i Kiwa. Under veckan har vi arbetsmiljö i fokus och preliminärt kommer både centrala och lokala initiativ och aktiviteter såsom seminarier, eMPS-genomgångar, föreläsningar, workshops, praktiska övningar mm att genomföras. Omfattar samtliga medarbetare.  
-Uppstartsmöten har hållits med HR och Q. Förslag på innehåll kommer att presenteras och diskuteras i Arbetsmiljökommittén.
5. Utbildning "Säkra ställningar och tillträdesleder"  
Digital utbildning (e-learning) tas fram och genomförs under Q1 2023. Samtliga medarbetare som utför arbeten från ställningar ska gå utbildningen.  
-Utbildningen är framtagen och ska genomgå en sista korrektur innan den lanseras.
6. Utbildning "Riskbedömning" för chefer och skyddsombud. Då vi ser ett ökat behov av riskbedömningar vill vi öka kunskapen både inom fysisk och organisatorisk & social arbetsmiljö.  
-Digital utbildning genomförd.

## Miljö- och klimatarbete

I februari 2022 reviderades och godkändes Kiwabolagen i Svergie för The CSR Performance Ladder. I arbetet med certifieringen, 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 CO<sub>2</sub> neutrala 2035.

Kiwabolagen i Sverige har ungefär 570 bilar i drift varav 59 är rena elbilar (10%) och 365 är laddhybrider (64%) och endast 146 stycken är fossila (26%). Vi har under 2022 försökt få ordning på våra 3 avtal med leasingbolag för bilar vilket i slutändan inneburit att vi skrivit avtal med ett fjärde bolag samt från och med början av 2023 tagit hem mycket av administrationen kring bilar. Vi hoppas att detta på sikt ska innebära att vi dels får en bättre överblick av alla våra fordon samt de utsläpp de medför. I detta arbete har vi även uppdaterat vår bilpolicy för att kunna möta behovet från våra medarbetare och för att ha ett system som stöder de nya ersättningskraven för laddning av elbilar samt ger oss de uppgifter som behövs för att följa våra utsläpp. Vi har under året även tagit fram beräkningsgrunder för de privata bilar som används i tjänsten. I och med att avtalen för de enskilda bilarna går ut kommer vi på sikt att endast ha avtal med ett leasingbolag. Vårt upplägg styr mot att välja elbilar och laddhybrider i första hand.

Sett på de bilar vi beställer är merparten rena elbilar men på grund av att leveranstiderna är och varit så långa är det bara en bråkdel av de bilar vi beställt under 2022 som vi fått levererade. I takt med att nya bilar levereras minskar även vårt CO<sub>2</sub> avtryck.

Under 2022 har vi kunnat beräkna faktiska utsläpp för i princip alla bilar vi hyr via leasingbolagen. Tidigare har vi behövt använda tillverkarnas utsläppsuppgifter för merparten av bilarna, vilket inneburit ett för lågt värde och därmed heller inte korrekta nivåer. Den uppgift vi fått fram för 2022 genom beräkning av körsträckor och faktiskt tankat drivmedel är 114,7 g/km vilket motsvarar 958 ton CO<sub>2</sub> ekvivalenter. I dessa siffror ligger inte det som körs i tjänsten med privata bilar, vilket vi räknar med att kunna ta med i uppgifterna för 2023 då vi tagit fram en metod för att beräkna även det värdet framöver. Vi jobbar även aktivt med att minska antalet privata bilar som körs långt i tjänsten både av miljöskäl och för att förbättra arbetsmiljön.

Vi äger inga fastigheter utan hyr samtliga ytor för våra 27 kontor. Drygt hälften av kontoren har egen elmätare vilket innebär att vi har svårt att styra över och mäta vår förbrukning för samtliga kontor. 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 motsvarar 13,8 ton CO<sub>2</sub> ekvivalenter.

För de kemikalier vi använder främst inom provningsverksamheten (oförstörande provning) exempelvis röntgenvätskor, men även i andra verksamheter 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.

Både under 2021 och under 2022 har vi jobbat hårt med att få verkliga och korrekta siffror på våra CO<sub>2</sub> utsläpp. För våra bilar, både privata som används i tjänsten och för våra leasingbilar har vi kommit långt och har nu relativt bra siffror att utgå från. Det innebär att vi under 2023 kommer ha en helt annan möjlighet att följa våra utsläpp och även kunna se effekten av de åtgärder vi redan vidtagit och de som planerats.

Ingen medarbetare anställd inom Affärsområde Fastighet och lyftsäkerhet ska köra mer än 3000 mil per år. Det är ett mål vi hållit kvar sedan 2021 och då vi inte är i mål med det än fortsätter vi att arbeta med det även under 2023 men har utökat det att gälla för hela företaget. Arbetet med befogenheter för att kunna göra fler saker samtidigt hos samma kund fortsätter under 2023.

### Miljömål för 2023

Ledningens antagna miljömål för 2023 är:

1. Vi ska fortsatt undersöka hur vi kan mäta utsläpp från privata bilar som används i tjänsten
2. Ingen medarbetare ska köra mer än 3000 mil i tjänsten under 2023
3. Ingen ska köra mer än 2000 mil per år med privat bil med någon form av fossil drift i tjänsten
4. Minska den genomsnittliga mängden utsläpp från våra företagsbilar med 10% per km under 2023 jämfört med 2022 års värde



5. Under 2023 jobba med vår elförbrukning, följa upp den och skapa en handlingsplan med syfte att kunna ha en faktisk målsättning om minskning för 2024



## GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling

### FN's hållbarhetsmål

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



### 5 Jämställdhet

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

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

### 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

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

### 13 Bekämpa klimatförändringarna

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

### Kommunikation

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](mailto:se.csr.sverige@kiwa.com) Mailadressen är öppen för både interna och externa frågeställningar. Vi har även olika

aktiviteter för att säkerställa en aktiv kommunikation med våra intressenter, som medarbetarundersökningar, kundundersökningar, direkta möten och webinarier.

### Våra tjänster

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

### Koncerngemensamma mål inför 2025 för alla Kiwabolag

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



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

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

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

## Bilaga 1

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

		<b>Bedömning av risker/möjligheter</b>	<b>Aktiviteter</b>
<b>Personal</b>			
Equal treatment	The organisation ensures that people are treated equally.	Medel/Medel  Risk och möjlighet på medelnivå eftersom vi har svårt att attrahera kvinnor, vilket även innebär en möjlighet om vi lyckas anställa fler kvinnor.	Genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla gruppleddare och skyddsombud
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.	Utbildning "Riskbedömning" för chefer och skyddsombud. Då vi ser ett ökat behov av riskbedömningar vill vi öka kunskapen både inom fysisk och organisatorisk & social arbetsmiljö. -Digital utbildning genomförd.  Digital utbildning (e-learning) tas fram och genomförs under Q1 2023. Samtliga medarbetare som utför arbeten från ställningar ska gå utbildningen. -Utbildningen är framtagen och ska genomgå en sista korrektur innan den lanseras.
<b>Social miljö</b>			
Marketing and communication	The organisation ensures that standards and voluntary codes of conduct in relation to advertising are complied with and that communication is partly aimed at making a positive contribution to the realisation of CSR objectives.	Låg/Medel  Risken bedöms vara låg medan våra möjligheter bedöms vara på medelnivå avseende information och kommunikation kring vårt CSR-arbete.	Intern information och medvetandegörande  Kommunikation via vår säljorganisation samt enskilda möten.
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.	Arbetet som startade föregående år med hjälp av konsult och inköpt system fortsätter.
<b>Mänskliga rättigheter</b>			
Equal treatment	The organisation ensures that people are treated equally.	Låg/Låg  Riskerna i vår verksamhet för olika behandling bedöms vara relativt låga. En förutsättning för att risken ska fortsätta vara låg är ett aktivt arbete.	Code of conduct utbildning i nyanställningspaketet.  Genomfört utbildning i likabehandling och kränkande särbehandling för alla gruppleddare och skyddsombud

<b>Korruption</b>			
Impacts on society	The organisation ensures that it minimises the adverse impacts of its activities on the local community.	Låg/Hög  Risken avseende de kemikalier vi hanterar och det farliga avfall som uppstår bedöms som liten. Möjligheten till positiv påverkan i samhället bedöms vara hög då vi med hjälp av våra tjänster kan bidra till andra företags hållbarhetsarbete.	Under året har bland annat vårt arbete med leverantörsverifieringar tagit fart.
<b>Miljö</b>			
Raw materials	The organisation is transparent about its use of raw materials and takes measures to increase the use of raw materials derived from recycling or waste.	Medel/Medel  I och med att vi inte har tillverkning använder vi i princip inga råvaror. Risk och möjlighet på medelnivå eftersom vi i vår provningsverksamhet köper in röntgenfilmer i blyfolie och röntgen medför alltid risker samtidigt som digital röntgen kan vara en win win framöver.	Långsiktig aktivitet i att övergå till så mycket digital röntgen som möjligt.  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 leverantör.	Grön el på samtliga kontor där vi styr själva.
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 växer inom ekologisk produktion inom livsmedelsindustrin.  Vi tappar däremot kunder inom lantbruket framför allt på grund av den omstrukturering som pågår generellt inom samhället och lantbruksbranschen.
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.	På grund av väldigt långa leveranstider fick vi inte alla bilar vi beställde under 2022, men i och med att de flesta bilar vi beställde var rena elbilar eller hybrider ger det direkt effekt när de levereras.  För de kontor som har miljöfarligt avfall har vi ett rikstäckande avtal med Stena recycling inklusive rapportering till naturvårdsverket.
Transport	The organisation ensures that the impacts of transport on the environment and ecosystems are reduced to the minimum possible.	Hög/Hög  Se ovan	Målsättning är att minska antalet körda kilometer samt att minska antalet privata bilar som används i tjänsten.