



**Sandvik**  
**Hållbarhets-**  
**redovisning**  
**2006**

## Sandvik och hållbar utveckling

För första gången presenterar Sandvik en sammanhållen hållbarhetsredovisning på koncernnivå. Även om redovisningen är ny, så har Sandvik under många år arbetat framgångsrikt med hållbarhetsfrågor.

Sandviks arbete med hållbar utveckling och ett socialt och miljömässigt ansvarstagande är en viktig förutsättning för företagets utveckling. Många av Sandviks kunder fokuserar alltmer på dessa frågor och ställer krav på Sandvik som leverantör, på samma sätt som Sandvik ställer krav på dess leverantörer. Även medarbetare, ägare och samhället fokuserar allt mer på ansvarstagande och öppenhet.

En viktig del av Sandviks hållbarhetsarbete är en sänkt energiförbrukning och därmed minskade koldioxidutsläpp. En annan viktig fråga är hälsa och säkerhet för medarbetare. Ett ledningssystem för arbetsmiljöfrågor kommer att införas under 2007 där fokus kommer att vara på färre olyckor. Även ökad jämställdhet på arbetsplatsen är av stor betydelse för Sandvik. Målet inför framtiden är att öka mångfalden för att säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig i rätt tid.

Förhoppningsvis kommer denna rapport att ge en bra översikt av hur arbetet med hållbar utveckling ska bidra till att göra Sandvik till ett fortsatt framgångsrikt företag.

Lars Pettersson  
Verkställande direktör och koncernchef

# Hållbarhetsredovisning

## REDOVISNINGENS OMFATTNING OCH AVGRÄNSNING

Hållbarhetsredovisningen avser räkenskapsåret 2006. Om inte annat anges tillämpar hållbarhetsredovisningen samma redovisningsprinciper som årsredovisningen i övrigt och omfattar hela koncernens verksamhet, dock inte intressebolag och samriskbolag. Specifika mätmetoder och antaganden presenteras i anslutning till respektive indikator. Seco Tools samt bolag förvärvade under 2006 ingår inte i hållbarhetsredovisningen om inte annat anges.

Hållbarhetsredovisningen tar upp de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna ur koncernens och viktiga intressenters perspektiv. Bedömningen av vilka frågor som anses väsentliga baseras på koncernens värderingar och mål uttryckta i den gemensamma plattformen The Power of Sandvik, dels på samtal med de viktigaste intressentgrupperna. Denna fristående redovisning utgör en mer omfattande redovisning än den officiella hållbarhetsredovisning som ingår i Sandviks årsredovisning.

Då detta är Sandviks första hållbarhetsredovisning har det inte varit aktuellt att låta en extern part granska innehållet, men en sådan granskning planeras till hållbarhetsredovisningen 2007.

## TILLÄMPNING AV GRI

Hållbarhetsredovisningen baseras på den tredje generationens riktlinjer (G3) från den internationella organisationen Global Reporting Initiative (GRI). Av tabellen nedan framgår var i denna redovisning de indikatorer som anges av GRI och som Sandvik valt att redovisa presenteras. Ambitionen har varit att redovisningen ska motsvara nivå B enligt GRI, vilket innebär att många men inte alla indikatorer redovisas. Ett mer fullständigt GRI-index med kommentarer till en del av indikatorerna presenteras på Sandviks webbplats. Mer information om GRI finns på organisationens webbplats [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org).

## SANDVIKS BIDRAG TILL EN HÅLLBAR UTVECKLING

### Värderingar och regler

Sandvik är ett bolag med lång tradition. Sedan bolaget bildades 1862 har verksamheten bedrivits i nära samarbete med företagets kunder och med höga etiska värderingar. I dag är Sandvik ett multinationellt företag som verkar i mer än 130 länder. Under de senaste åren har Sandvik expanderat kraftigt med förvärv av nya företag med nya kulturer och nya starka varumärken.

Sandviks mission är att vara det självklara förstavalet för kunderna och skapa bästa möjliga värde för koncernens olika intressegrupper – till exempel kunder, aktieägare och medarbetare. Samtidigt ska Sandvik uppträda som en god samhällsmedborgare som tar ett långsiktigt ansvar.

Tre kärnvärden utmärker Sandviks sätt att arbeta och förhålla sig till koncernens intressenter: Open Mind, Team Spirit och Fair Play. Dessa värderingar utgör en central del i The Power of Sandvik som även omfattar koncernens vision, strategi, mission, mål och riktlinjer.

Open Mind innebär att ständigt söka nya lösningar och vägar till förbättringar. Team Spirit innebär att alla inom Sandvik ska agera som ett lag, samarbeta med och respektera varandra.

Fair Play beskriver på vilket sätt Sandvik gör affärer och hur Sandvik bidrar till en hållbar utveckling i samhället.

Sandviks övergripande mål utgörs dels av finansiella mål som beskrivs på sidan 6 i Sandviks

GRI-område	GRI-indikator	Sida
Strategi och analys	1.1–1.2	Omslagets insida, 2–3*
Verksamhetsbeskrivning	2.1–2.9	Omslagets insida*
Redovisningsprinciper	3.1–3.13	38–50*
Bolagsstyrning och intressentkontakter	4.1–4.10	84–91*
Ekonomiskt resultat	EC1	5
Miljöresultat	EN1–2	6
	EN3–4, 8, 16, 22	7
	EN26	8
Socialt resultat	LA1	53*
	LA2, 7	9
	LA8, 10, 12	10
	LA13	11
	HR3	11

\* Sidnummer i årsredovisningen.

årsredovisning, dels av miljömål och sociala mål som beskrivs på sidorna 6 respektive 8–9.

Baserat på värderingen Fair Play har Sandviks uppförandekod (Code of Conduct) tagits fram. Koden baseras på OECD:s riktlinjer för multinationella företag och därmed Förenta Nationernas deklARATIONER om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklARATIONER om grundläggande principer och rättigheter på arbetet, RiodeklARATIONEN om miljö och utveckling samt Förenta Nationernas konvention om kamp mot korruption och mutor. Den fullständiga uppförandekoden finns tillgänglig inom organisationen på 15 olika språk och den finns tillgänglig på koncernens webbplats [www.sandvik.se](http://www.sandvik.se).

#### **Ledningssystem**

Sandvik satte 2002 som mål att alla betydande produktions-, service- och distributionsenheter skulle certifieras mot den internationella standarden för miljöledningssystem ISO 14001 före utgången av 2004. I dag är cirka 125 enheter certifierade vilket motsvarar cirka 95 % av alla enheter. Förvärv efter 2004 har ökat antalet enheter och arbete pågår att certifiera även dessa. Under 2006 tog koncernledningen beslut om att alla betydande produktions-, service- och distributionsenheter även ska certifieras mot den internationella specifikationen för arbetsmiljöledningssystem OHSAS 18001 eller motsvarande. Mer information om OHSAS 18001 återfinns på [www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com](http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com). Vid utgången av 2006 var 18 enheter certifierade.

#### **Utbildning i miljömässigt och socialt ansvarstagande**

Utbildning i företagets grundläggande värderingar och regler pågår kontinuerligt och koncernledningens ambitioner är att samtliga medarbetare ska omfattas av denna utbildning. Företagets högsta chefer genomgår ett obligatoriskt två-dagarsseminarium och efter seminariet ansvarar cheferna för att utbildning genomförs lokalt samt att uppförandekoden efterlevs. Utbildningen följs upp kvartalsvis och vid utgången av 2006 hade cirka 81 % av Sandviks medarbetare genomgått utbildning i de grundläggande värderingarna.

Inom ramen för ledningssystemen, som beskrivs ovan, får alla medarbetare även grundläggande utbildning om relevanta miljö- och arbetsmiljöfrågor.

#### **Riskhantering**

Sandvik har infört en riskhanteringsprocess i hela organisationen, vilken även innefattar risker relaterade till miljö, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och affärsetik som oftast är reglerade i lokal lagstiftning, internationella riktlinjer och Sandviks egen uppförandekod. Denna riskhantering omfattar inte enbart den egna verksamheten utan även risker relaterade till kunder, samarbetspartners och framför allt leverantörer. Riskhanteringsprocessen beskrivs med början på sidan 32 i Sandviks årsredovisning.

#### **Uppföljning**

En viktig del i uppföljningen av Sandviks hållbarhetsarbete är en effektiv insamling och konsolidering av icke-finansiella indikatorer och nyckeltal från koncernens cirka 320 rapportrande enheter. Denna insamling är sedan två år tillbaka integrerad i det finansiella rapporteringssystemet. Utveckling av indikatorer och nyckeltal pågår ständigt och basen för detta är koncernens övergripande sociala och miljömässiga mål samt rekommendationer från Global Reporting Initiative.

Inom Sandviks organisation finns cirka 270 bolag med egna styrelser. Vid dessa bolags styrelsemöten finns uppföljning av uppförandekoden, miljö och arbetsmiljöfrågor på dagordningen.

Inom koncernen finns en fristående internrevision, Group Assurance, som bland annat granskar efterlevnaden av uppförandekoden och identifierar risker relaterade till koden. Group Assurance rapporterar direkt till styrelsens revisionsutskott en gång per kvartal.

Utöver detta uppmuntrar Sandvik sina medarbetare att framföra synpunkter på efterlevnaden av uppförandekoden. Varje anställd kan framföra synpunkter till närmaste chef, personalfunktion eller direkt till koncernens chefsjurist.

### Intressenter

Sandvik har ett stort antal intressenter som påverkar och påverkas av koncernens verksamhet. Sandvik har identifierat tre viktiga intressentgrupper: ägare, kunder och anställda, som har avgörande betydelse för verksamheten och med vilka det förekommer regelbundna kontakter på olika nivåer inom koncernen.

Dialogen med ägarna sker framförallt via styrelsen och på bolagsstämman, men även genom en väl utvecklad Investor Relations-funktion. Under året förekommer möten med olika representanter för ägarna i form av förvaltare och analytiker. De anställda är representerade i moderbolagets styrelse. Information och förhandlingar förs vid behov lokalt med medarbetare-representanter till exempel i samband med organisationsförändringar. Kundkontakter sköts lokalt av Sandviks försäljningskontor runt om i världen.

Utöver dessa sker reglerade kontakter med myndigheter och även dialog med utbildningsenheter, intresseorganisationer (NGO), samhällsmedborgare med flera efter behov.

Samtliga intressenter förväntar sig att Sandvik tar ett stort ansvar för sin verksamhet och att Sandvik berättar vad som görs och uppnås. Detta ansvar avser inte enbart ur ett finansiellt perspektiv utan även från miljösynpunkt respektive social synpunkt.

Inför publicerandet av denna hållbarhetsredovisning fördes diskussioner med utvalda representanter för de anställda, de största ägarna

och vissa kunder i syfte att få deras uppfattning om vad redovisningen bör innehålla. Synpunkterna har i möjligaste mån beaktats i sammanställningen av hållbarhetsredovisningen.

### EKONOMISKT ANSVAR

#### Policy, mål och utfall

Sandvik har ingen policy som specifikt avser koncernens ekonomiska påverkan på omgivningen i en vidare bemärkelse. Däremot finns en finanspolicy som anger ramarna för koncernens finansiella risktagande.

Sandviks ekonomiska utveckling framgår av förvaltningsberättelsen och de finansiella rapporterna i denna årsredovisning där även koncernens finansiella mål och utfall i förhållande till dessa mål presenteras.

I tabellen nedan till vänster åskådliggörs hur det värde som skapas genom koncernens verksamhet (inklusive Seco Tools) har uppstått och distribuerats till olika intressentgrupper.

Mer detaljerade uppgifter om betalningsflöden till olika intressenter presenteras i många fall i noterna till resultat- och balansräkningen. Exempelvis lämnas upplysningar om löner, förmåner och pensioner för såväl ledning som övrig personal i not 3.

#### Risker och möjligheter med klimatförändringar

En viktig hållbarhetsfråga som har fått allt mer uppmärksamhet i samhällsdebatten är den klimatpåverkan som orsakas av mänsklig aktivitet, även kallad växthuseffekten. Sandviks verksamhet påverkar klimatet på olika sätt och två av koncernens anläggningar omfattas av det handelsystem för utsläppsrätter avseende koldioxid som har införts inom EU. Sandvik tilldelades totalt cirka 181 000 utsläppsrätter för perioden 2005–2007, vilket mer än väl motsvarar koncernens behov. I övrigt har Sandvik inte mottagit några betydande statliga stöd under året (jämför not 13). Under året såldes 7 000 utsläppsrätter till ett värde av 1,6 MSEK. Handeln med utsläppsrätter påverkar Sandvik genom att priserna på all el, även den som inte påverkas av utsläppsrätter, har stigit kraftigt.

### Ekonomiskt värde, genererat och fördelat (GRI-indikator EC1)

Belopp i MSEK	Intressent	2006	2005
Intäkter	Kunder	72 289	63 370
Ekonomiskt värde genererat		72 289	63 370
Kostnader för produktion	Leverantörer	38 773	33 895
Löner och ersättningar	Personal	18 672	17 281
Betalningar till kapitalförsörjare	Kreditgivare	955	713
Betalningar till kapitalförsörjare	Aktieägare	3 533	6 976*
Betalningar till staten	Offentlig sektor	3 006	2 427
Samhällsinvesteringar	Samhället	0	0
Ekonomiskt värde fördelat		64 939	61 292
Kvar i företaget		7 350	2 078

\* Återköp av aktier ingår med 3 964.

Ett av koncernens övergripande miljömål är att minska utsläppen av bland annat koldioxid från egna verksamheten likaväl som vid användning av koncernens produkter. Flera av Sandviks produkter hjälper kunderna att minska energiförbrukningen och därmed även koldioxidutsläppen. Sandvik är alltså väl rustat att möta framtida risker och ta vara på framtida möjligheter till följd av klimatförändringarna.

## MILJÖANSVAR

### Policy och mål

Miljöfrågor har länge varit prioriterade inom Sandvik. Det mesta av miljöarbetet sker lokalt på anläggningarna och i nära samarbete med de lokala myndigheterna. I koncernens uppförandekod ingår en policy för miljöfrågor som bland annat tar fasta på vikten av målstyrning och ett förebyggande arbete för att uppnå ständiga förbättringar. Miljöpolicyen återfinns i sin helhet på Sandviks webbplats.

På koncernnivå har ett antal övergripande miljömål och detaljerade mål fastställts utifrån verksamhetens viktigaste miljöaspekter, förbrukning av energi, råvaror, färskt vatten och farliga kemikalier samt tillverkning av produkter och generering av avfall från produktionen. Dessa mål, som fastställdes av koncernledningen i maj 2006, presenteras nedan.

I följande avsnitt redovisas utfallet relativt koncernens mål mätt med relevanta indikatorer och nyckeltal. Målen har i många fall även preciserats i mer detaljerade miljömål för respektive affärsområde.

#### Koncernens övergripande miljömål:

- Effektivare användning av energi och råvaror.
- Minskade utsläpp till luft och vatten.
- Ökad materialåtervinning både internt inom Sandvik och externt genom återvinning av koncernens produkter.
- Minskad miljöpåverkan från användning av farliga kemikalier.

#### Koncernens detaljerade miljömål:

- Minska elförbrukningen i förhållande till försäljningsvolymen med 10 % innan slutet av 2010 (basår: 2004).
- Ersätta alla klorerade organiska lösningsmedel med andra lösningsmedel eller tekniker innan slutet av 2010. Innan utgången av 2008 ska utfasningen av trikloretylen, TRI, vara avslutad.
- Minska koldioxidutsläppen från intern användning av fossila bränslen i förhållande till försäljningsvolymen med 10 % innan slutet av 2010 (basår: 2004).

#### Utfall

##### Material

Materialförbrukningen skiljer sig åt mellan de olika affärsområdena. Inom Sandvik Tooling och Sandvik Materials Technology baseras produktionen huvudsakligen på metalliska råvaror medan den inom Sandvik Mining and Construction huvudsakligen baseras på inköpta komponenter. I tabellen nedan redovisas Sandviks förbrukning av metalliska råvaror.

Sandvik Materials Technologys anläggningar i Sandviken och Hallstahammar har den största råvaruförbrukningen inom koncernen. De viktigaste råvarorna för Sandvik Materials Technology är järn, nickel, krom, mangan och molybden i form av legeringar eller ingående i skrot. Nära 80 % av dessa kommer från återvunnet skrot. De viktigaste råvarorna för Sandvik Tooling är olika volframföreningar och kobolt, men även mer ovanliga grundämnen som tantal används.

Även om återvinningen är hög redan i dag strävar Sandvik hela tiden efter att öka andelen återvunna råvaror för att dels få ett uthålligt materialutnyttjande, dels minska miljöpåverkan. Detta görs genom att återköpa använda produkter och återvinna restprodukter från egna produktionsanläggningar. Sandvik Tooling invigde under

#### Förbrukning av metalliska råvaror

Indikatorer	2006	2005	GRI-indikator
Förbrukning av metalliska råvaror (ton)	389 000	356 000	EN1
• varav återvunnet material (%)	77	79	EN2

året en nybyggd återvinningsfabrik för hårdmetall i Chiplun i Indien. Den är ett väsentligt bidrag till den framtida försörjningen av volfram och kobolt.

Miljöfarliga kemikalier används endast i en begränsad och väl övervakad omfattning och dessa omhändertas efter användning på ett miljösäkert sätt. Trikloretylen används fortfarande för avfettning vid några av tillverkningsenheterna. Under 2006 avvecklades användningen av trikloretylen i Sandvik Materials Technologys rörfabrik i Frankrike.

#### Utveckling av energiförbrukning

Indikatorer	2006	2005	GRI-indikator
Förbrukning av energi (TJ)	7 400	6 800	
• varav fossilt bränsle (TJ) Direkt energi	2 300	2 100	EN3
• varav elenergi (TJ) Indirekt energi*	5 100	4 700	EN4

\* Energiförbrukningen inkluderar inte den energi som elproducenterna förbrukar för att generera elen.

#### Utveckling av färskvattenförbrukning

Indikatorer	2006	2005	GRI-indikator
Förbrukning av vatten (m <sup>3</sup> )	3 600 000	3 800 000	EN8
• varav inköpt (m <sup>3</sup> )	3 200 000	3 300 000	EN8
• varav vatten från egna brunnar (m <sup>3</sup> )	300 000	400 000	EN8
• varav insamlat regnvatten (m <sup>3</sup> )	100 000	100 000	EN8

#### Utveckling av utsläpp av koldioxid samt producerade avfallsmängder

Indikatorer	2006	2005	GRI-indikator
Utsläpp av koldioxid (ton CO <sub>2</sub> )*	479 000	434 000	EN16
• varav från förbränning av fossilt bränsle (ton CO <sub>2</sub> ). Direkt	193 000	180 000	EN16
• varav förbrukning av elenergi (ton CO <sub>2</sub> ). Indirekt**	286 000	254 000	EN16
Mängd avfall (ton)***	150 000	140 000	EN22
• varav farligt avfall (ton)	35 000	24 000	EN22
• varav avfall till deponi (ton)	95 000	90 000	EN22

\* Exklusive utsläpp från transporter.

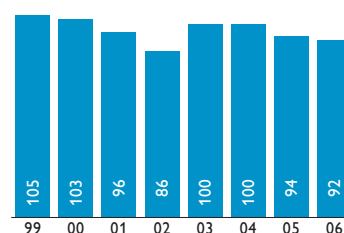
\*\* Utsläppen beräknade med faktorer (International Energy Agency Dataservice) som tar hänsyn till vilken typ av primär energi som använts vid el-tillverkningen. Utsläppen inkluderar alltså även utsläpp för generering av elen.

\*\*\* Exklusive uppkommet metallskrot som återvinns internt eller externt.

#### Energi

I tabellen till vänster och i diagrammet nedan visas utvecklingen av energiförbrukningen inom Sandvik.

#### ELFÖRBRUKNING



Förändring av elförbrukning relativt volym, 1999–2006.

Diagrammet visar index jämfört med 2004. Volym definieras som fakturering justerad för valuta- och prisseffekter.

Diagrammet visar att elförbrukningen minskar relativt volymen. Vid en jämförelse med 2004 har förbrukningen minskat med 8 %.

Ungefär hälften av Sandviks elförbrukning sker vid Sandvik Materials Technologys anläggningar i Sandviken. För att kunna möta framtida krav på effektivare energianvändning av såväl miljö- som kostnadsskäl har enheten infört ett energiledningssystem, som certifierades under 2006. Därigenom uppfyller enheten också kraven i det svenska programmet för energieffektivisering.

Som en del i ledningssystemet genomgick cirka 3 000 medarbetare i Sandviken en tre-timmars utbildning i energikunskap och energieffektivisering.

Vid Sandvik Materials Technologys anläggningar i Hallstahammar har en energikartläggning genomförts för att undersöka möjligheterna att energieffektivisera verksamheten.

#### Vatten

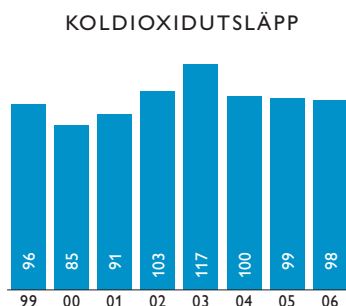
I tabellen till vänster visas utvecklingen av färskvattenförbrukningen inom Sandvik.

Mer än hälften av förbrukningen sker i Sverige där vattentillgången är god. I Indien, som är ett av de vattenstressade områdena i världen som Sandvik verkar inom, fås cirka 12 % av vatten-

behovet från uppsamlat regnvatten. På många enheter har åtgärder vidtagits för att recirkulera och återanvända processvatten i så stor utsträckning som möjligt.

#### Utsläpp, avfall och föroreningar i mark

I tabellen på föregående sida visas utvecklingen av utsläpp av koldioxid samt producerade avfallsmängder.



Förändring av koldioxid genererat från förbränning av fossila bränslen relativt volym, 1999–2006. Diagrammet visar index jämfört med 2004. Volym definieras som fakturering justerad för valuta- och prisseffekter.

Som framgår av diagrammet har Sandviks utsläpp av koldioxid relativt volymen ökat något sedan 1999. Med anledning av detta bestämde koncernledningen att målet är att sänka utsläppen med 10 % från 2004 till 2010.

I Sandvik Materials Technologys anläggningar i Sandviken finns ett par äldre deponier som innehåller farligt avfall. Ett efterbehandlingsarbete av dessa påbörjades under 2006. För att begränsa användningen av naturmaterial (till exempel morän) används restprodukten slagg från den egna tillverkningen för delar av efterbehandlingen.

Utredningar och sanering av förorenad mark pågår vid vissa enheter där rester från avfettning med trikloretülen har påträffats i marken, det gäller till exempel Sandvik Materials Technologys anläggningar i Scranton och Bethel i USA, Arnprior i Kanada och Hallstahammar i Sverige samt Sandvik Toolings anläggningar i Fair Lawn, Crystal Lake och Rhinelander i USA.

#### Produkter (EN26)

Sandviks vision är att kunderna ska uppfatta Sandvik som sin utvalda produktivitetspartner. Eftersom högre produktivitet ofta innebär lägre miljöbelastning per producerad enhet kan Sandvik även ses som en partner som hjälper kunderna att reducera sin relativa miljöpåverkan.

Inom Sandvik pågår ett kontinuerligt produktutvecklingsarbete i syfte att ta fram produkter med lägre miljöpåverkan och framförallt produkter som kan hjälpa kunderna att reducera deras miljöpåverkan. Nästan alla Sandviks produkter är helt återvinningsbara och har mycket lång hållbarhet.

Följande är några exempel från affärsområdena på produkter som ger reducerad miljöpåverkan när de används i kundapplikationer:

- Sandvik Materials Technology har utvecklat rör med invändiga profiler för etenframställning, ett utgångsmaterial för plasttillverkning, vilka ger lägre energiförbrukning, bättre värmeöverföring och ökad tillgänglighet i processen.
- Sandvik Coromant, det största av Sandvik Toolings produktområden, har utvecklat hårdmetallverktyg för metallbearbetning utan skärvätska, vilket är en fördel ur miljösynpunkt.
- Sandvik Mining and Construction tillverkar ett effektivt system för att samla in damm i samband med hanteringen av olika bergarter, slagg, koks och annat material. Dammbildning i samband med materialhantering har en stor miljöpåverkan och är samtidigt en viktig arbetsmiljöfråga.

## SOCIALT ANSVAR

### Policy och mål

Sandviks sociala ansvar omfattar såväl medarbetarnas arbetsmiljö och anställningsvillkor som grundläggande respekt för mänskliga rättigheter och ett konstruktivt samhällsengagemang. Koncernens policy för socialt ansvar är en del av



uppförandekoden och återfinns på koncernens webbplats [www.sandvik.com](http://www.sandvik.com).

Med utgångspunkt i policyn och identifierade risker har Sandvik formulerat ett antal mål, framförallt avseende arbets- och anställningsförhållanden på koncernens anläggningar. Målen presenteras nedan. I följande avsnitt redovisas utfallet relativt koncernens mål mätt med relevanta indikatorer och nyckeltal. Koncernens globala och lokala policies och processer samt lokal lagstiftning stödjer arbetet med att skapa förutsättningar för att arbets- och anställningsvillkor är förenliga med Sandviks uppförandekod.

#### Koncernens övergripande sociala mål:

- Noll olyckor.
- Minskad sjukfrånvaro.
- Ökad jämställdhet på arbetsplatsen.

#### Koncernens detaljerade sociala mål:

- Minska antalet olyckor, olycksfallsfrekvens och antalet förlorade arbetsdagar på grund av olyckor med 50 % innan slutet av 2008 (basår: 2005).
- Minska antalet förlorade arbetsdagar på grund av sjukdom med 50 % innan slutet av 2010 (basår: 2005).
- Alla betydande produktions-, service- och distributionsenheter ska vara certifierade mot OHSAS 18001 (eller jämförbar standard) innan slutet av 2007.
- Öka andelen kvinnor till 25 % innan slutet av 2010.
- Alla medarbetare ska årligen ha ett utvecklingssamtal.

## Utfall

### Anställning

Antalet anställda i Sandvik-koncernen och fördelningen av dessa i olika geografiska områden återges i not 3. Under året har 2 575 anställda slutat, vilket ger en personalomsättning på 7,0 % (LA2). Andelen internt tillsatta tjänster under året, uppgick till 18,4 %. Antalet anställda i de bolag som omfattas av hållbarhetsredovisningen var vid årets slut 37 045.

### Hälsa och säkerhet

Under 2006 förolyckades två av Sandviks medarbetare som en följd av olycka i arbetet. De två förolyckades i en bilolycka på väg till ett möte med kund. Under 2005 inträffade ingen dödsolycka som en följd av olycka i arbetet inom företaget.

I tabellen nedan redovisas antal olycksfall, olycksfallsfrekvens, förlorade arbetsdagar på grund av olycksfall, förlorade arbetsdagar per anställd på grund av olycksfall samt sjukfrånvaro som inkluderar både sjukdom orsakad av arbetet och annan typ av sjukdom.

Antalet olycksfall och olycksfallsfrekvensen är relativt hög jämfört med andra bolag i samma bransch. Den stora utmaningen till 2008 är att minska dessa med 50 %.

I en del länder präglas samhället och arbetslivet av förekomsten av allvarliga smittsamma sjukdomar, exempelvis är HIV/AIDS ett betydande problem i framförallt södra Afrika. Sandvik har infört program med utbildning och råd om HIV/AIDS till medarbetare och deras familjer och i vissa fall även till andra invånare i närheten av Sandviks verksamhet. Inom ramen för programmet erbjuds även testmöjligheter samt gratis kondomer och antiretrovirala läkemedel. I södra

## Hälsa och säkerhet

Indikatorer och nyckeltal	2006	2005	GRI-indikator
Antal olycksfall*	980	1 030	LA7
Olycksfallsfrekvens**	13,2	16,1	LA7
Förlorade arbetsdagar p.g.a. olycksfall	14 897	12 715	LA7
Förlorade arbetsdagar per anställd p.g.a. olycksfall	0,40	0,40	LA7
Sjukfrånvaro (arbetsrelaterad och annan orsak) %	2,5	4,0	LA7

\* Arbetsrelaterad olycka, hos egen personal, som resulterar i minst en dags frånvaro.

\*\* Olycksfallsfrekvensen definieras som antal olyckor per miljoner arbetstimmar. Antagande: Årarbetstiden per anställd är 2 000 timmar.

Afrika har Sandvik omfattande verksamhet i Sydafrika, Zambia och Zimbabwe. En sammanfattning av HIV/AIDS-programmen i dessa länder återges i tabellen nedan.

Sandviks verksamheter i Tanzania och Ghana har inte lika omfattande program men verksamheten håller på att byggas upp.

#### Utbildning

Att ständigt utveckla medarbetare är en förutsättning för att utveckla Sandviks verksamhet. Antalet utbildningstimmar följs upp och gemensamma processer för kompetensutveckling finns på plats. Kompetensutveckling ska ske strukturerat och regelbundet och såväl chefer som övriga medarbetare har ansvar för att detta sker. Kompetensutvecklingsplaner ska upprättas och dessa utgör en viktig del av det utvecklingssamtal som samtliga medarbetare varje år ska ha med sin chef.

Antalet utbildningstimmar per anställd i olika personalkategorier återges i tabellen nedan.

#### Utvecklingssamtal

Under 2006 genomfördes personliga utvecklingssamtal med 52 % av Sandviks medarbetare jämfört med 56 % under 2005 (LA12).

#### Mångfald och lika rättigheter

Av Sandviks anställda runt om i världen arbetar nära 70 % vid lokala enheter utanför Sverige. Med medarbetare i dotterbolag i fler än 60 länder och med en rad olika nationaliteter och språk är mångfalden inom koncernen stor. En stor mångfald är en viktig förutsättning för att säkerställa att rätt kompetens är tillgänglig i rätt tid för det behov som finns inom Sandvik. Hög mångfald säkerställs genom att erbjuda lika rättigheter och lika möjligheter för alla oberoende av ålder, ras, hudfärg, nationalitet, religion, kön eller funktionshinder. I dag är andelen kvinnor inom Sandvik endast 17 % och ännu lägre när det gäller chefsbefattningar, vilket framgår av tabellen nedan. Koncernledningen har därför satt som mål att öka andelen kvinnor till 25 % före slutet av 2010.

Som stöd för att nå detta mål finns en personalrekryteringspolicy som innebär att Sandvik ska ha en öppen intern arbetsmarknad. Lediga tjänster ska annonseras, rekrytering ska grunda sig på lika möjligheter för alla kvalificerade arbetssökande och särskild kraft ska läggas på att säkerställa att det finns kvalificerade sökande av båda könen.

Sandvik har en tydlig lönepolicy som stödjer koncernens affärs mål, bidrar till att Sandvik förblir ett attraktivt företag att arbeta och

#### HIV/AIDS hjälpprogram (GRI-indikator LA8)

Mottagare	Utbildning		Rådgivning		Förebyggande arbete/ Riskkontroller		Behandling	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Anställda	3	0	3	0	3	0	3	0
Anställdas familjer	3	0	2	1	2	1	2	1
Övriga invånare	2	1	0	3	1	2	0	3

Antalet anger antal länder som Sandvik har program för inom respektive kategori.

#### Antal utbildningstimmar per anställd

Kategori	2006	2005	GRI-indikator
Chefs-/arbetsledarbefattningar	32,9	34,5	LA10
Tjänstemän (exklusive chefer)	27,2	21,3	LA10
Verkstadsarbetare	18,0	19,9	LA10

utvecklas i, samt stimulerar intern rörlighet och ger ökad effektivitet. Lönebildningen bygger på fyra hörnstenar:

- Befattningens komplexitet och svårighetsgrad.
- Individuell prestation.
- Marknadsläget.
- Stimulans till egen utveckling.

Lönesättning sker på ett strukturerat sätt med ett gemensamt synsätt genom hela företaget.

Fördelningen av medeltalet anställda inom olika geografiska regioner och med hänsyn till kön framgår av not 3 i räkenskaperna. Övriga relevanta nyckeltal avseende fördelningen män och kvinnor framgår av tabellen nedan.

#### **RISKER RELATERADE TILL MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH KORRUPTION**

Sandvik accepterar inte förekomsten av vare sig barnarbete eller tvångsarbete. Mutor och andra former av korruption får inte heller förekomma. Alla medarbetare ska ha frihet att organisera sig.

Sandvik har en utbildning i företagets grundläggande värderingar som beskrivs på sidan 4. I denna ingår utbildning i företagets policy när det gäller mänskliga rättigheter och korruption. Vid utgången av 2006 har mer än 81 % av medarbetarna genomgått denna utbildning (HR3). Inga allvarliga incidenter när det gäller korruption eller brott mot mänskliga rättigheter har inrapporterats under 2006.

Koncernen genomför dessutom regelbundet riskutvärderingar i alla länder där verksamhet bedrivs och dessa bedömningar omfattar även risker med avseende på mänskliga rättigheter och korruption. Varje år genomför koncernen en enkätundersökning där alla enheter kartläggs hur riskutvärderingen i dessa frågor har genomförts. Utvärderingarna har medfört att Sandvik har goda kunskaper om var i världen risken för korruption och brott mot mänskliga rättigheter är som störst och därför har möjlighet att bättre beakta dessa risker vid investeringar i sådana länder.

#### **Andel kvinnor (%)**

Kategori	2006	2005	GRI-indikator
Alla anställda	17,0	17,0	LA13
Styrelseledamöter	6,0	6,0	LA13
Chefs-/arbetsledarbefattningar	11,9	10,5	LA13
Tjänstemän (exklusive chefer)	28,7	30,4	LA13
Verkstadsarbetare	10,8	10,8	LA13

