

# HÅLLBARHETSREDOVISNING 2014





Markus Schuster (till vänster) och Vinzens Schnabl (till höger) på Wolfram Bergbau und Hütten, St. Martin, Österrike, ett produktområde med stort fokus på återvinning av hårdmetaller. Läs mer om Wolfram Bergbau und Hütten på sidan 14. På Sandvik är alltid säkerhet en hög prioritet. Medarbetarna på bilden bär föreskriven säkerhetsutrustning för anläggningen.

## INNEHÅLL

ÅRET I KORTHET .....	1
KONCERNCHEFENS KOMMENTAR .....	2
VÅR VÄRLD.....	4
<b>STRATEGI OCH STYRNING</b>	
En stabil grund för att stärka vår ledande position.....	8
Vi skapar en hållbar framtid.....	10
Integrerad riskhantering .....	15
Vi genererar hållbart värde för våra intressenter .....	16
<b>EKONOMISK PÅVERKAN .....</b>	
Ledande utveckling av morgondagens lösningar .....	19
Nolltolerans mot alla former av mutor och korruption .....	20
En global skattebetalare.....	24
En global skattebetalare.....	25
Vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete i leverantörsledet.....	26
<b>MILJÖPÅVERKAN.....</b>	
Klimatpåverkan, energianvändning och utsläpp.....	28
Vi (åter-)använder och återvinner.....	29
Vi (åter-)använder och återvinner.....	32
<b>SOCIAL PÅVERKAN .....</b>	
En prestationsbaserad kultur.....	35
En prestationsbaserad kultur.....	36
Ännu ett steg närmare noll skador.....	40
Samhällsengagemang runt om i världen.....	44
<b>NYCKELTAL.....</b>	
GRI-INDEX.....	46
GRI-INDEX.....	48
GLOBAL COMPACT-INDEX.....	50
REDOVISNINGSPRINCIPER .....	51
REVISORS RAPPORT .....	52

## OM SANDVIK HÅLLBARHETS-REDOVISNING 2014

Detta är Sandviks nionde hållbarhetsredovisning i rad och den beskriver koncernens hållbarhetsarbete under verksamhetsåret 2014. Ambitionen är att fortsätta att rapportera årligen. Sandviks senaste hållbarhetsredovisning publicerades i april 2014. Hållbarhetsredovisningen kompletterar den finansiella informationen i årsredovisningen genom att beskriva koncernens mål, strategi, styrning, risk- och möjlighetsbedömning, samt Sandviks operativa verksamhet ur ett hållbarhetsperspektiv. Redovisningen har tagits fram i enlighet med riktlinjerna i Global Reporting Initiative version 4.0 (GRI G4), nivå Core. Sandvik har undertecknat FN:s Global Compact (UNGC) och rapporterar i enlighet med kriterier för UNGC:s avancerade nivå, vilket innebär att redovisningen innehåller information om koncernens arbete med de tio principerna kring mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption. Hållbarhetsredovisningen är granskad av extern part.

Sandvik Hållbarhetsredovisning finns även i webbversion på [sandvik.com/sustainability](http://sandvik.com/sustainability).



FTSE4Good

# 2014

- Reviderad uppförandekod antagen av styrelsen, redo att lanseras 2015.
- Reviderad uppförandekod för leverantörer lanserad och inköpsprocesserna stärkta.
- Nytt visselblåsarsystem, "Speak Up", redo att lanseras 2015.
- Minskad olycksfallsfrekvens (LTIFR) för fjärde året i rad till 2,5 vid årets slut, det lägsta LTIFR i Sandviks historia.
- Fördjupad integration av programmet mot mutor och korruption.
- Nytt globalt traineeprogram initierat.
- Sandvik återigen inkluderat i FTSE4Good Index, Ethibel Excellence Investment Register samt RobecoSAMs årsbok över världens mest hållbara företag.

**85 957**

MSEK  
Orderingång -2 %\*

**88 821**

MSEK  
Fakturering -2 %\*

**19,4**

Andel kvinnor,  
koncernen, %

**2,5**

Olycksfallsfrekvens (LTIFR)  
Förbättring med 22 %

**96**

Andel ISO 14001-  
certifierade enheter, %

\* Fast valuta för jämförbara enheter.

# HÅLLBARA AFFÄRER STÄRKER VÅR MARKNADSLEDANDE POSITION

**Sandvik har en lång tradition av att utveckla produkter och lösningar som ger högre produktivitet och därmed bidrar till att stärka våra kunders konkurrenskraft. Produktutvecklingen sker ofta i nära samarbete med kunderna själva, vilket ger oss djup insikt i de utmaningar som olika branscher står inför. Som marknadsledare har vi ett ansvar att ta fram fler och bättre lösningar, för bland annat högre energieffektivitet, minskad miljöpåverkan, och en hållbar energiförsörjning, oavsett bransch.**

Vår ambition är att bli ett av de mest hållbara företagen i vår egen bransch. Det ger oss möjlighet att skapa ytterligare värden för våra intressenter samtidigt som vi lägger grunden för en långsiktig och lönsam tillväxt för koncernen. Under 2014 har vi vidareutvecklat detta arbete med en rad initiativ.

Vi lanserade en ny vision – Vi sätter industristandarden – som innebär att vi ska ta en ledande position med våra produkter och samtidigt visa ledarskap i hur vi tar hand om våra medarbetare, kunder, vår miljö och de samhällen vi verkar i.

Vi fortsätter att expandera på tillväxtmarknader, bland annat i stora ekonomier som Kina och Indien. I Indien investerar vi i ett nytt FoU-centrum och vi har utvecklat fler strategiska samarbeten med forskningsinstitut och universitet. I Kina skapas ytterligare ett centrum, med huvudsaklig inriktning på miljö och energi. Tonvikten för dessa centra är att skapa en teknologisk plattform för framtida affärsmöjligheter inom dessa områden. Genom att fortsätta växa i de här regionerna kan vi även växa med kunderna på några av de mest intressanta marknaderna i världen.

Vi växer även inom viktiga material- och teknologiområden. Våra satsningar i bränslecells- och pulverteknologi baseras på tekniker som utlovar en framtid med mindre förbrukning av fossila bränslen och effektivare, mer resurssnål produktion. Vi arbetar också i allt större utsträckning med informationsteknologi för att effektivisera processerna i exempelvis tillverkningsindustrin och i gruvsektorn. På bara några år har det skett en stor förändring av borrhning och annan gruvdrift, där automatisering tagit över farliga arbetsmoment från

människor och gett högre säkerhet och ökad produktivitet i ett tufft marknadsklimat. Sandvik har varit ledande i utvecklingen och lanserat en rad innovationer, varav flera under 2014.

Vi har lagt ned ett omfattande arbete på att revidera vår uppförandekod. Arbetet har engagerat såväl interna som externa intressenter i syfte att ta fram en så heltäckande och ansvarsfull kod som möjligt. Under 2015 rullas koden ut i hela koncernen, med stöd av en omfattande kommunikationskampanj och en interaktiv utbildning av samtliga medarbetare. Alla ska känna till innehållet i den, och alla ska leva efter den. Vår kod styrs av de tio principerna i FN:s Global Compact, som vi blev medlemmar i 2013, och ämnar fortsätta vara medlemmar i, samt OECD:s riktlinjer och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Vi har fortsatt arbetet med att minska olycksfallsfrekvensen i företaget. Genom kampanjer och utbildning har vi stärkt säkerhetskulturen inom alla delar av koncernen, och vi har sänkt olycksfallsfrekvensen till 2,5 under 2014. Att utveckla och sälja ledande produk-

---

# "SOM MARKNADSLEDARE HAR VI ANSVAR ATT TA FRAM FLER OCH BÄTTRE LÖSNINGAR FÖR BLAND ANNAT HÖGRE ENERGIEFFEKTIVITET OCH MINSKAD MILJÖPÅVERKAN, OAVSETT VILKEN BRANSCH VI ARBETAR MOT."

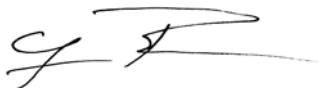
ter som höjer säkerheten i våra kundsegment inom exempelvis energi- och gruvsektorn, är ett resultat av att ha skapat branschledande processer för säkerhet i den egna tillverkningen och distributionen. Säkerhetsarbetet är en naturlig del av vår affär och det finns ett starkt engagemang för området i hela organisationen.

Mångfald och inkludering är andra viktiga delar i att skapa ett starkare och mer lönsamt Sandvik. Att som ett globalt och ansvarsfullt företag även ha en organisation som speglar detta förhållande, har stor betydelse för att vi ska kunna lyckas på lång sikt. Vi har omsatt vår globala mångfaldsstrategi i handling genom att öka både andelen kvinnor och den internationella representationen i koncernledningen.

Vi har även lanserat ett globalt traineeprogram där vi har deltagare från Sverige, Kina och Indien som ska utvecklas till framtida ledare. Jag har själv träffat dem. När jag hör vad det är som är viktigt för dem och varför de vill göra karriär på Sandvik, stämmer detta väl överens med det vi vill och ska vara: ett globalt och högteknologiskt företag som är med och driver en hållbar

utveckling i de branscher vi verkar. Det är en ambition som vi alla delar, och som vi dagligen strävar efter att realisera.

Stockholm, mars 2015



Olof Faxander  
Verkställande direktör  
och koncernchef



# HÖGTEKNOLOGISK OCH GLOBAL

Vi är en högteknologisk och global industrikoncern som erbjuder produkter, tjänster och service som förbättrar våra kunders produktivitet, lönsamhet och säkerhet. Under 2014 hade vi cirka 47 000 medarbetare, försäljning i över 130 länder och omsatte cirka 89 miljarder kronor. Vår verksamhet baseras på en unik kunskap i materialteknologi med omfattande insikt i industri- och kundprocesser. Vi investerar kraftigt i forskning och utveckling och har ett nära samarbete med våra kunder och leverantörer. Verksamheten är indelad i fem affärsområden: Sandvik Machining Solutions, Sandvik Mining, Sandvik Materials Technology, Sandvik Construction och Sandvik Venture.

## VÄRLDSLEDANDE POSITIONER INOM FÖLJANDE OMRÅDEN



Verktyg och verktygssystem för skärande metallbearbetning samt komponenter i hårdmetall och andra hårda material.



Maskiner och verktyg för gruv- och anläggningsindustrin samt olika typer av processanläggningar.



Högfärdade produkter i avancerade rostfria stål, speciallegeringar och titan samt metalliska och keramiska motståndsmaterial.

FAKTURERING PER MARKNADSOMRÅDE\*

**19 %**

NORDAMERIKA

**8 %**

SYDAMERIKA

**9 %**

AFRIKA/  
MELLANÖSTERN



**38 %**

EUROPA

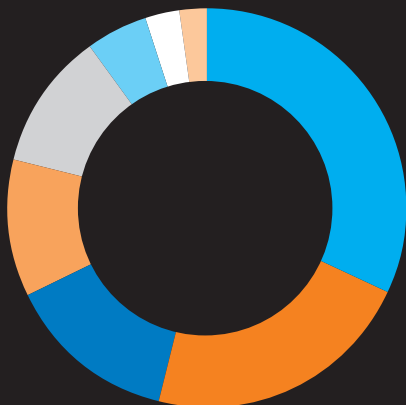
**19 %**

ASIEN

**7 %**

AUSTRALIEN

FAKTURERING PER KUNDSEGMENT\*



- Gruvindustri 32 %
- Verkstadsindustri 22 %
- Energisektor 14 %
- Fordonsindustri 11 %
- Anläggningsindustri 11 %
- Flygindustri 5 %
- Konsumentrelaterad industri 3 %
- Övrigt 2 %

**8 000**

aktiva patent och andra  
immateriella rättigheter



**3 MILJARDER KRONOR**

i forskning och utveckling

\*Utgör andel av koncernens totala fakturering 2014.

## AFFÄRSOMRÅDEN

Sandvik är indelat i fem affärsområden med ansvar för forskning och utveckling (FoU), tillverkning, marknadsföring och försäljning av sina respektive produkter.



**SANDVIK MACHINING SOLUTIONS**



**SANDVIK MINING**

## ERBJUDANDE

En global marknadsledare av verktyg och verktygssystem för avancerad skärande metallbearbetning inom industrin. Produkterna tillverkas i hårdmetall och andra hårda material som diamant, kubisk bornitrid och specialkeramik. Fokus ligger på att öka kundernas produktivitet genom att tillhandahålla produkter, service och applikationskunskande. Produkterna säljs under väletablerade varumärken som Sandvik Coromant, Seco, Walter, Pramet, Dormer och Carboly.

En ledande, global leverantör av marknadens mest kompletta produktprogram för gruvinstrin. Erbjudandet omfattar maskiner, verktyg, service och tekniska lösningar och täcker in områden som bergbörning, brytning, krossning, lastning och transport samt återvinning och hantering av berg och mineraler.

## MARKNAD

Kunderna finns inom bland annat verkstads-, flyg- och fordonsindustrin, energiområdet samt elektronik- och medicinteknisk industri. Världsmarknaden för verktyg inom skärande metallbearbetning uppskattades till cirka 160 miljarder kronor 2014. Den underliggande långsiktiga tillväxten bedöms uppgå till i genomsnitt 4–5 % per år.

Produkterna används främst i gruvor över hela världen. Världsmarknaden uppskattades 2014 till cirka 140 miljarder kronor. Även om utvecklingen är oförändrad på kort sikt, bedöms den underliggande långsiktiga tillväxten uppgå till i genomsnitt 4–6 % per år.

## NYCKELTAL

FAKTURERING\*



ENERGIANVÄNDNING\*\*



KOLDIOXIDUTSLÄPP\*\*



ANTAL MEDARBETARE\*\*\*

**18 927**

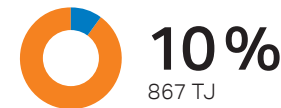
OLYCKSFALLSFREKVENST\*\*\*\*

**3,0** -15 %

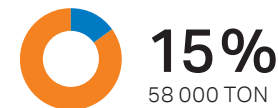
FAKTURERING\*



ENERGIANVÄNDNING\*\*



KOLDIOXIDUTSLÄPP\*\*



ANTAL MEDARBETARE\*\*\*

**11 815**

OLYCKSFALLSFREKVENST\*\*\*\*

**1,2** -33 %



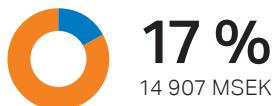


### SANDVIK MATERIALS TECHNOLOGY

En världsledande tillverkare av högförädlade produkter i avancerade rostfria stål och speciallegeringar för de mest krävande industrierna, som olja och gas, kärnkraft och kemi. Nya material utvecklas i nära samarbete med kunderna med fokus på att göra deras processer säkrare och mer effektiva, och samtidigt bidra till att minska miljöpåverkan.

Kunderna är aktiva inom främst energiområdet, men även inom bland annat kemi-, flyg-, gruv- och fordonsindustrin. Världsmarknaden uppskattades 2014 till cirka 130 miljarder kronor. Den underliggande långsiktiga tillväxten bedöms uppgå till i genomsnitt 4–6 % per år, men tillväxten är normalt sett högre inom energisegmentet.

#### FAKTURERING\*



#### ENERGIANVÄNDNING\*\*



#### KOLDIOXIDUTSLÄPP\*\*



#### ANTAL MEDARBETARE\*\*\*

**6 914**

#### OLYCKSFALLSFREKVENS\*\*\*\*

**5,2** -23 %



### SANDVIK CONSTRUCTION

Sandvik Construction är specialiserat på maskiner, verktyg och service för nischerna brytning, borrning och krossning inom anläggningsindustrin. Applikationsområdena inkluderar tunneldrivning, dagbrott, vägbyggen, rivning och återvinning. Produktsortimentet omfattar bergverktyg, borrar, brytare, hantering av bulkmaterial och maskiner för krossning och sortering.

Produkterna används inom anläggningsindustrin i hela världen. Världsmarknaden uppskattades 2014 till cirka 140 miljarder kronor. Den underliggande långsiktiga tillväxten för utrustning, verktyg och reservdelar inom anläggningsindustrin bedöms uppgå till i genomsnitt 4 % per år.

#### FAKTURERING\*



#### ENERGIANVÄNDNING\*\*



#### KOLDIOXIDUTSLÄPP\*\*



#### ANTAL MEDARBETARE\*\*\*

**2 815**

#### OLYCKSFALLSFREKVENS\*\*\*\*

**2,6** -27 %



### SANDVIK VENTURE

Sandvik Venture accelererar tillväxten i små till medelstora företag med potential att fortsätta expandera. Produktområdena är Sandvik Process Systems, Sandvik Hyperion, Wolfram Bergbau und Hütten och Varel International Energy Services. De är ledande leverantörer av produkter och applikationer inom sina respektive nischer och skapar även värde för Sandviks övriga affärsområden.

Kunderna finns inom olje- och gasindustri, gruvindustri, skärande metallbearbetning, komposittillverkning och särskilda konsumentnischer.

#### FAKTURERING\*



#### ENERGIANVÄNDNING\*\*



#### KOLDIOXIDUTSLÄPP\*\*



#### ANTAL MEDARBETARE\*\*\*

**4 074**

#### OLYCKSFALLSFREKVENS\*\*\*\*

**3,4** -24 %

\* Utgör andel av koncernens totala fakturering. \*\* Utgör andel av koncernens energianvändning och koldioxidutsläpp.

\*\*\* Omräknat till heltidstjänster per 31 december 2014. 2 773 av medarbetarna är koncerngemensamma och inte anställda i något affärsområde.

\*\*\*\* Olycksfallsfrekvens (LTIFR), det vill säga antal olyckor med frånvaro per miljon arbetstimmar. Siffrorna i % är jämförda med 2013.

# EN STABIL GRUND FÖR ATT STÄRKA VÅR LEDANDE POSITION

## VISION VI SÄTTER INDUSTRI- STANDARDEN

Vår vision innebär att det är vi som sätter den standard som andra i vår bransch ska följa. För att uppnå detta är våra medarbetare och de relationer vi bygger upp med kunder och andra intressenter precis lika viktiga som vår teknologi och expertis. Det krävs även en hög nivå av innovativt tänkande i alla företagets processer och i vårt sätt att bedriva det löpande arbetet. Visionen förstärker och förbättrar vår ständiga strävan efter att vara ledande inom branschen och inom våra utvalda segment.

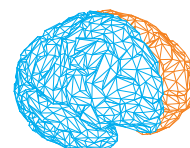
## KÄRNVÄRDEN

Våra kärnvärden är byggda på vårt starka arv och stödjer våra ambitioner för framtiden.



### CUSTOMER FOCUS

Vi strävar ständigt efter att överträffa våra kunders förväntningar och göra det möjligt för dem att bli mer framgångsrika i sin verksamhet.



### INNOVATION

Vi formar framtiden genom att ständigt sträva efter att hitta banbrytande lösningar i hela vår verksamhet.

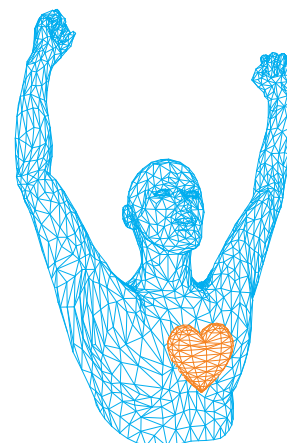


### FAIR PLAY

Vi arbetar och gör affärer på ett hållbart och ansvarsfullt sätt.

### PASSION TO WIN

Vi är engagerade och drivs av att göra vårt företag till det ledande i branschen.

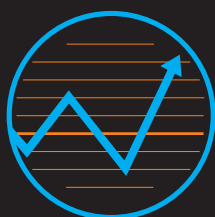


# VARUMÄRKESLÖFTE VI FÖRSTÄRKER DINA MÖJLIGHETER

Vi strävar efter att förstärka dina möjligheter genom att tillföra produktivitet, hållbarhet – en hög nivå av säkerhet och etik, samt förmågan att uppnå fortsatt framgång och tillväxt. Det är vårt varumärkeslöfte.

## STRATEGISK INRIKTNING

Vi har identifierat fem områden som beskriver Sandviks strategiska inriktning och hur vi ska agera för att kunna sätta industristandarden. Med ett starkt kundfokus som grund behöver vi vara:



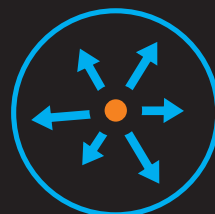
### TILLVÄXTORIENTERADE

Öka exponeringen på marknader och i segment med hög tillväxt.



### TEKNOLOGILEDANDE

Förse kunderna med ledande lösningar och ta vara på nya trender.



### FLEXIBLA OCH SNABBA

Ha förmåga att snabbt agera på förändringar i marknaden.



### EXCEPTIONELLA MEDARBETARE

Attrahera, utveckla och behålla de bästa talangerna och skapa en kultur som drar nytta av den fulla potentialen hos alla medarbetare.



### FULLT UT GLOBALA

Vara globala i såväl tanken som i praktiken genom vår marknadsnärvaro.

## VÅR STRUKTUR – ROLLER OCH ANSVAR

### KONCERNEN

Koncernledningen sätter visionen och den strategiska inriktningen. Den koncerngemensamma stabsorganisationen beslutar om strategiska planer som ger en hävstångseffekt inom viktiga områden som strategisk FoU, kommunikation, talangutveckling och förvärv med mera (M&A). Dessutom har den ett ansvar att skapa synergier genom att centralisera service, tjänster och infrastruktur.

### AFFÄRSOMRÅDEN

Sandvik är indelat i fem affärsområden med ansvar för forskning och utveckling (FoU), tillverkning, marknadsföring och försäljning för sina respektive produkter. De strategiska initiativ som genomförs inom affärsområdena stödjer koncernens vision och långsiktiga, strategiska inriktning.



# VI SKAPAR EN HÅLLBAR FRAMTID

**På Sandvik vill vi skapa en hållbar framtid tillsammans med våra kunder, investerare och övriga intressenter. Vi har en lång historia av etiskt och ansvarsfullt företagande, vilket har varit av stor betydelse för företagets globala framgångar.**

Under 2014 gick Sandvik in i en ny fas. Vi lanserade en ny vision – Vi sätter industristandarden –, och vidareutvecklade våra kärnvärden – Customer Focus, Innovation, Fair Play och Passion to Win. Vi reviderade vår uppförandekod och vår uppförandekod för leverantörer, och förberedde ett nytt globalt visuellblåarsystem, "Speak Up", som lanseras under 2015.

## VÅR HÅLLBARHETSSTRATEGI DRIVER TILLVÄXT

Sandviks affärsstrategi fokuserar på lönsam tillväxt med ambitiösa mål fram till år 2020. Målet om en tillväxt på 8 % över en konjunkturcykel förutsätter att vi blir en högpresterande organisation som fokuserar på att förädla och skapa värde för våra kunder och andra intressenter.

Vi arbetar med att integrera hållbarhet i vår verksamhet eftersom vi ser det som en förutsättning för en lönsam och ansvarsfull verksamhet, både idag och i morgon. Vi tror på ett hållbarhetsarbete baserat på en kombination av ekonomiska, sociala och miljömässiga faktorer.

## ATT BYGGA STARKA KUNDRELATIONER

Många av våra kunder är verksamma i branscher med höga krav på hållbarhet. Vi strävar efter att samarbeta med kunderna för att nå upp till både deras och våra egna mål inom dessa områden. Vi är övertygade om att ett nära samarbete med våra kunder i hållbarhetsarbetet leder till ökade konkurrensfördelar och bättre hållbarhetsresultat. Genom att förstå kunderna i grunden kan vi utveckla produkter, lösningar och tjänster som hjälper dem att öka sin produktivitet och konkurrenskraft, att minska miljöpåverkan och förbättra hälsa och säkerhet. Ett exempel på detta är vårt starka fokus på lösningar som ökar automatiseringen inom gruvindustrin. Automationslösningar hjälper våra kunder inom alla ovanstående aspekter, från högre produktivitet till resursoptimering och säkra arbetsförhållanden. Ett annat exempel är vårt återköpsprogram av hårdmetall. Inom ramen för detta köper vi in använda verktyg och skär från våra kunder, återvinner hårdmetallen för att sedan kunna tillverka nya produkter. Programmet bidrar till att minska utsläppen och förbrukningen av råvaror.

## STOR POTENTIAL PÅ TILLVÄXTMARKNADER

Vårt mål är att växa på alla våra prioriterade marknader och bli ännu mer globala än i dag. För att uppnå

detta har vi identifierat tillväxtmarknader som områden med hög potential. På dessa marknader finns dock ofta risker, såsom korruption och dåliga miljöförhållanden, men även stora möjligheter. Genom att, till exempel, erbjuda produkter med hög produktivitet förbättras energieffektiviteten, vilket i sin tur innebär att vi bidrar till minskad miljöpåverkan. Detta är en affärsfördel i exempelvis Kina. För att hantera dessa risker och maximera möjligheterna behöver vi fortsätta vara flexibla och anpassa vårt erbjudande till att kunna möta utmaningarna på dessa marknader, och därmed skapa hållbar tillväxt.

## BETYDELSEN AV INNOVATION OCH TALANG

Sandvik är en global teknikledare. Genom att integrera bland annat miljö- och säkerhetsaspekter i våra produkter och tjänster hoppas vi kunna behålla denna position i många år framöver. Exempel på detta är vårt fokus på produktivitet och energieffektivitet.

Den fortsatta integreringen av hållbarhet i vår strategi, affär och i vårt varumärke är även viktig för att kunna behålla och utveckla vår dragningskraft som arbetsgivare. Vi behöver attrahera, behålla och utveckla exceptionella medarbetare och de bästa talangerna för att kunna skapa långsiktig tillväxt och vi vet att nuvarande och framtida generationer inte kommer att vilja

arbeta hos oss om vi inte kan visa att vi är ett hållbart företag.

Genom att kontinuerligt förbättra vårt kunderbjudande, aktivt arbeta med våra leverantörer, minimera vår miljöpåverkan, erbjuda en säker, innovativ arbetsplats byggd på mångfald, och engagera oss i samhället, ser vi till att skapa värden för alla våra intressenter, idag och under många år framöver.

### VÄRDESKAPANDE STYRNING

Vi strävar efter att säkra ett effektivt och värdeskapande beslutsfattande genom en tydlig roll- och ansvarsfördelning mellan aktieägare, styrelse och koncernledning. Allt beslutsfattande stöds av koncernens ledningssystem.

Bolagsstyrningen baseras på tillämplig lagstiftning, regelverk på Nasdaq Stockholm, Svensk kod för bolagsstyrning samt interna riktlinjer och rutiner. Alla aktieägare har möjlighet att utnyttja sin rösträtt i det högst beslutande organet, bolagsstämman. Sandviks medarbetare ges möjlighet till insyn och inflytande över företagets verksamhet genom fackliga represen-

tanter eftersom de enligt svensk lagstiftning har rätt till facklig representation i styrelsen.

Sandviks bolagsstyrning regleras av det interna ramverket Power of Sandvik, som baseras på fyra olika nivåer:

1. Tillsyn och vägledning – ägarna, styrelsen och de olika kommittéerna.
2. En struktur för kultur och möjliggörande – Sandviks vision, kärnvärden, strategi, organisationsstruktur, uppförandekod och ledarskapsmodell.
3. Interna kontrollsystem – policyer och processer, delegering av befogenheter, roller och ansvar, information och kommunikation, ramverk för riskhantering, samt ramverk för självutvärdering av regelefterlevnad.
4. Uppföljning och granskning – verksamhetsuppföljning, funktionella råd samt intern och extern revision.

Detta ramverk utvecklas och förbättras kontinuerligt för att kunna säkerställa en effektiv styrning av alla funktioner inom ramen för Sandviks verksamhet.

### LEDNINGSSYSTEM

Som ett led i Sandviks arbete med miljö, hälsa och säkerhet har koncernen beslutat att alla betydande produktionsrelaterade enheter (med fler än 25 medarbetare) ska vara certifierade enligt ISO 14001 och OHSAS 18001, inom två år från att de förvärvats eller etablerats. Vid årets slut var 96 % av dessa certifierade enligt ISO 14001 och 94 % enligt OHSAS 18001.

### VÅR UPPFÖRANDEKOD OCH STYRNING AV HÅLLBARHETSARBETET

Vårt hållbarhetsarbete har en stark koppling till Sandviks affärsstrategi, med en grund i vår uppförandekod såväl som internationella instrument såsom FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Uppförandekoden genomgick en väsentlig revidering under 2014 och lanseras under 2015.

## IT'S IN OUR HANDS

Vår uppförandekod, "It's in Our Hands" och vår uppförandekod för leverantörer reviderades under 2014. Uppförandekoden för leverantörer lanserades under året (läs mer på sidan 26) medan uppförandekoden lanseras under 2015.

Uppförandekoden bekräftar vårt starka engagemang för ett ansvarsfullt företagande och för efterlevnad av tillämpliga lagar och regler i de länder där vi är verksamma. Den beskriver de principer som alla Sandviks medarbetare ska följa och den ger oss praktisk vägledning i att hantera olika etiska dilemman.

Processen för att revidera uppförandekoden omfattade många olika intressenter, såsom interna funktionella experter, landschefer, samordningsteam inom hållbarhet samt koncernledningen. Externa intressenter såsom kunder, leverantörer, investerare, fackföreningar och en samhällsorganisation fick också möjlighet att lämna synpunkter. Koderna kommer att översättas till 16 språk och kommuniceras till våra medarbetare världen över.

"Speak Up" är ett rapporteringsverktyg som tillhandahålls av tredje part och hanteras av Sandvik.

Systemet ger såväl våra egna medarbetare som externa intressenter möjlighet att rapportera problem och misstankar om överträdelser av koden.



Sandviks styrelse antar uppförandekoden och koncernledningen sätter mål för Sandviks hållbarhetsarbete. Tillsammans med koncernens uppförandekod för leverantörer och underliggande policyer och rutiner utgör uppförandekoden grunden i vårt hållbarhetsarbete. Varje affärsområde och koncernfunktion är ansvarig för att säkerställa att kraven i uppförandekoden efterlevs.

Strukturer och system utvecklas kontinuerligt för att tillgodose krav inom hållbart företagande och för att möta våra höga ambitioner. Affärsområdena är ansvariga för att hantera hållbarhetsrelaterade risker i sina verksamheter. De olika koncernfunktionerna, såsom indirekt inköp, riskhantering, compliance, human resources och EHS (miljö, hälsa och säkerhet) är ansvariga för sina respektive områden och tillhörande policyer och rutiner, samt för

att utveckla kortsiktiga och långsiktiga mål. På koncernnivå finns ett antal kommittéer och andra samordningsorgan som analyserar och löser utmaningar på hållbarhetsområdet. Kvartalsvis, månadsvis eller årligen analyseras och rapporteras mål och nyckeltal till koncernledningen, och i vissa fall också till styrelsen.

### SAMORDNINGSTEAM FÖR ATT MÖTA UTMANINGAR

Funktionen Sustainable Business ansvarar för arbetet med den övergripande hållbarhetsstrategin och stödjer affärsområdena och koncernfunktioner i olika hållbarhetsfrågor.

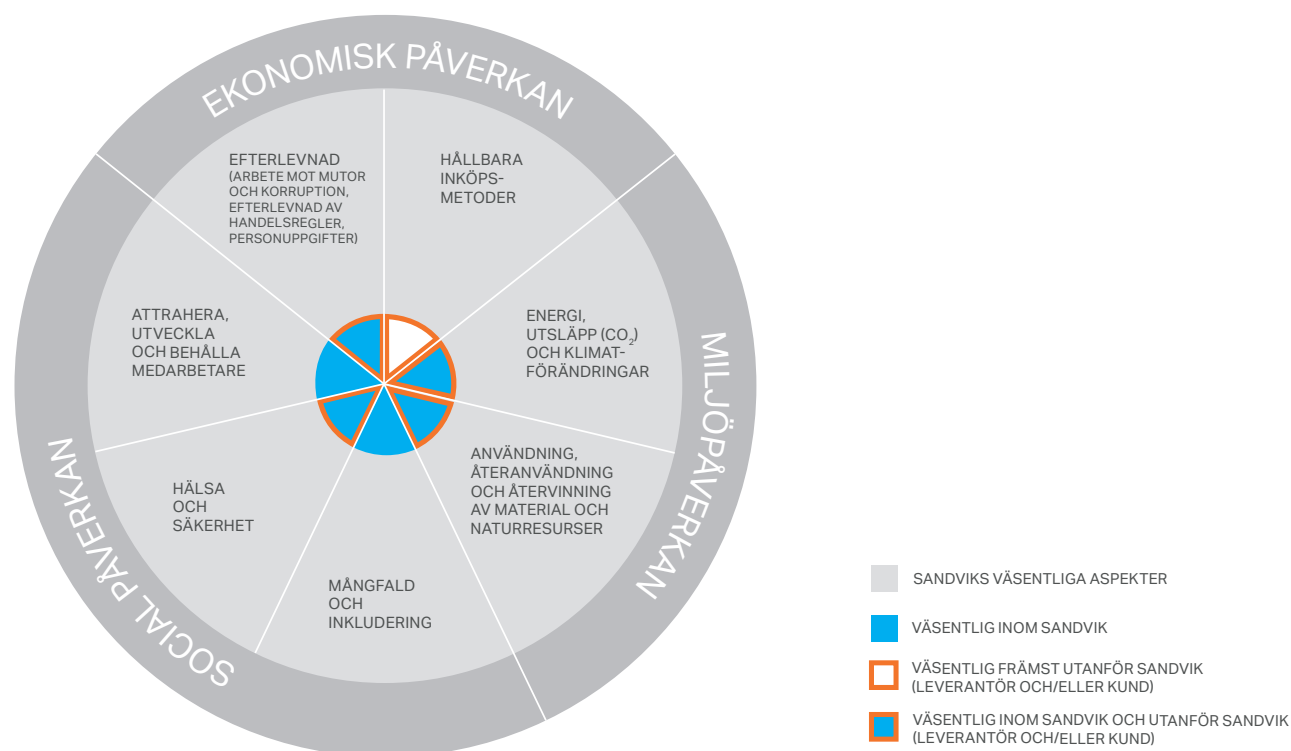
I ett stort, globalt företag som Sandvik kan det vara en utmaning att samordna alla hållbarhetsfrågor, särskilt i ljuset av frågornas ökande komplexitet. Därför har samordningsteam etablerats, både på

koncernnivå och i utvalda länder. Hittills har samordningsteam etablerats i Indien, Kina, Mexiko, Brasilien och nu senast i Sydafrika. I samordningsteam finns representanter från affärsområdena, liksom funktionella experter från t. ex. finans, riskhantering, EHS, indirekt inköp, kommunikation, mångfald och inkludering samt antikorrupktion.

### VÄSENTLIGHETSANALYS

För att fokusera Sandviks hållbarhetsarbete har en väsentlighetsanalys genomförts av medlemmar i koncernledningen. Utgångspunkten var olika hållbarhetsområden som ansågs relevanta för koncernen utifrån internationella ramverk och institutioner såsom Global Reporting Initiative (GRI), Dow Jones Sustainability Index och Global Compact samt från media, identifierade trender, dialoger med våra intressenter, och, slutligen, vår

## VÄSENTLIGHETSANALYS



egen bedömning av relevanta områden. De olika områdena prioriterades i syfte att definiera vilka Sandvik ska fokusera på. Väsentlighetsanalysen uppdateras löpande för att garantera att de viktigaste områdena för koncernen belyses.

#### ATT SÄTTA MÅL SOM SKAPAR AFFÄRSFÖRDELAR

Mål sätts för att på ett effektivt sätt hantera de risker och samtidigt maximera de möjligheter som identifierats. Målformulering inom de olika hållbarhetsområdena beslutas av respektive funktion. Det är viktigt för oss att dessa mål ger affärsfördelar och bidrar till att skapa ledarskap i hållbarhetsfrågor, och att skapa beteendeförändringar på lång sikt. Några exempel på denna typ av mål återfinns i Sandviks arbete med miljö, hälsa och säkerhet. Målen kompletteras med nyckeltal som mäter resultaten.

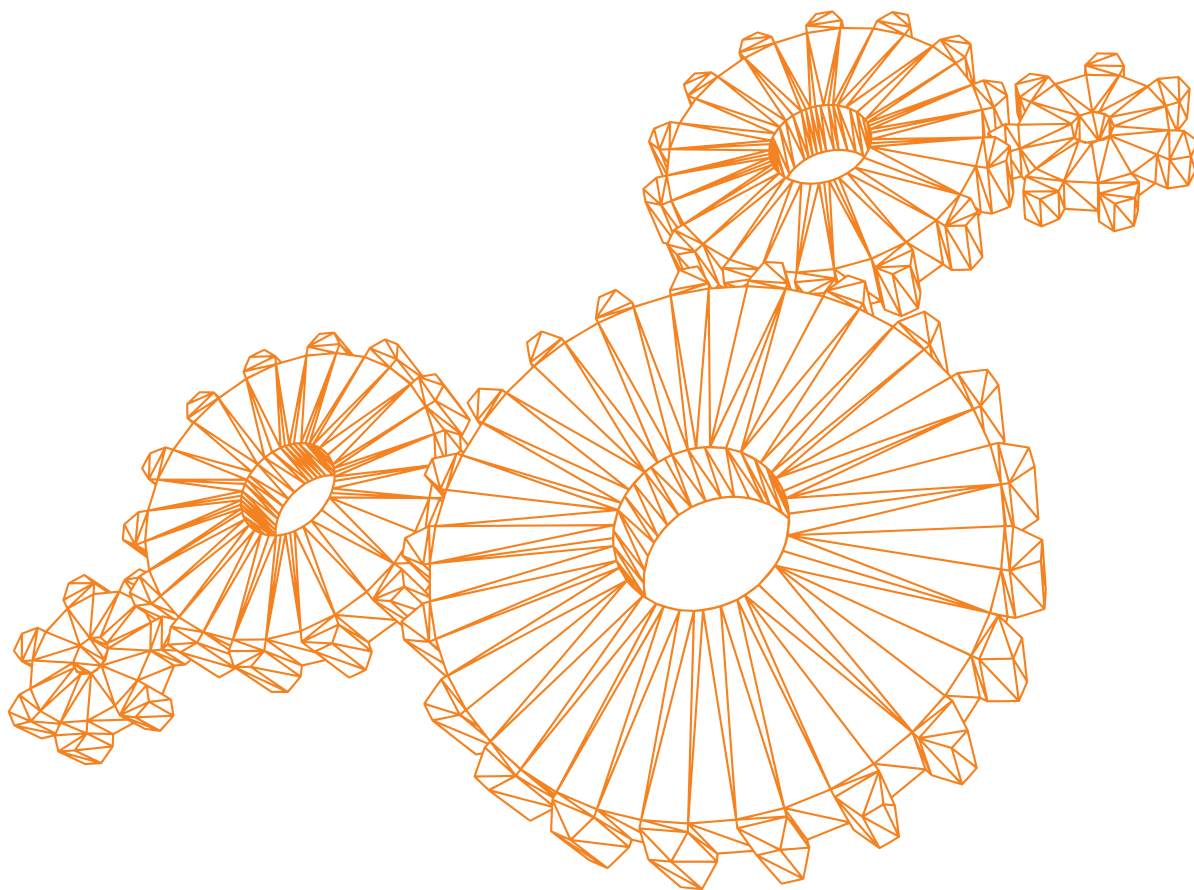
#### BUSINESS INTEGRITY

Det primära målet för Business Integrity-funktionen är att säkerställa att företaget sköts på ett etiskt sätt. Finns oro eller misstanke om att uppförandekoden eller lokal lagstiftning i det aktuella landet inte följs, utreds och hanteras det av enheten på ett lämpligt sätt. Det senaste året har enheten framgångsrikt avslutat ett antal ärenden som resulterat i handlingsplaner som varit värdeskapande för verksamheten. Även om utredningarna kan resultera i disciplinära åtgärder, är det verkliga värdet för verksamheten ledningens möjligheter att skapa fördelar från dessa incidenter, införa förebyggande kontrollfunktioner och därmed motverka att det händer igen. Enheten har ett nära samarbete med internrevisionen och compliance, vilket ger förståelse för de risker som finns i faktiska avvikelser och

observationer och därmed kunna integrera relevanta aktiviteter som en del av processen.

#### INTERNREVISION

Sandvik har en oberoende internrevision med mål att säkerställa att koncernen följer lagstiftning och interna policyer, inklusive uppförandekoden. Internrevisionen är ansvarig för att utvärdera koncernens bolagsstyrning, internkontroll och riskutvärdering genom revision. Dessa revisorer baseras på en riskutvärdering som innefattar alla typer av risker i organisationen.





Återvinning av hårdmetaller på Wolfram Bergbau und Hüttens anläggning i St. Martin, Österrike.

## STRATEGISKT FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL ÅTERVINNING

Wolfram Bergbau und Hütten, ett produktområde inom Sandvik Venture, är en världsledande tillverkare av volframpulver och volframkarbid. Nyligen fördubblade de sin återvinningskapacitet för hårdmetallprodukter vid sin anläggning i St. Martin, Österrike.

Återvinningsprocessen är ren och effektiv, och vi framställer volframpulver med samma kvalitet som jungfrulig råvara. Alternativa källor för råvaruförsörjning ökar i betydelse såväl för oss som för våra kunder. Återvinningen har många fördelar:

- Vi hjälper våra kunder att ta hand om farligt avfall genom återköpsprogram; vi köper tillbaka deras

använda hårdmetallskär och bergborrar och omvandlar dem till volframkarbidpulver som sedan återgår till kunden för användning i deras produktion.

- Vi minskar utvinningen av volfram som är en knapp och ändlig resurs. De sammanlagda reserverna bedöms uppgå till sju miljoner ton, motsvarande cirka 100 års användning.
- Återvinningen bidrar till en stabil och säker råvaruförsörjning av volfram. Volfram är klassificerad som konfliktmineral av US SEC Dodd Frank Act, vilket innebär att källan till metallen måste kunna härledas.
- Systemet med återvinning ger 70 % lägre energiförbrukning och

40 % lägre koldioxidutsläpp än en produktion baserad på jungfrulig råvara.

Läs mer om återvinning inom alla våra affärsområden på sidan 34.

---

# 70%

Ungefär 70 % lägre energianvändning i ett återvinnings-system jämfört med produktion av jungfrulig råvara.



# INTEGRERAD RISKHANTERING

Sandvik-koncernen arbetar med ett heltäckande program för riskhantering, Enterprise Risk Management (ERM). Programmet omfattar både affärsområdena och koncernfunktionerna. ERM utgör en integrerad del av Sandviks operativa och strategiska styrning av verksamheten och hjälper företaget att agera på förändringar, oavsett om dessa förändringar orsakas av interna eller externa faktorer.

De huvudsakliga beståndsdelarna inom riskhantering är identifiering, utvärdering, hantering, övervakning och rapportering.

En åtgärdsplan upprättas för att acceptera, minska, eliminera eller överföra risken eller dra fördel av de potentiella möjligheter som identifierats. Rapportering, uppföljning och kontroll sker genom formellt etablerade rutiner och processer.

## VERKSAMHETSRIKISER

Befattningshavare med ett operativt ansvar ska säkerställa att de risker som är förknippade med verksamheten identifieras, värderas och hanteras på ett ändamålsenligt sätt. Här ingår riskområden som marknad och länder, forskning och

utveckling, produkt, produktion, hälsa och säkerhet, miljö, korruption samt brott mot mänskliga rättigheter. Varje risk värderas regelbundet och tilldelas en åtgärdsplan. Riskerna sammanfattas i rapporter som ger viktig information för rapporteringen på affärsområdes- och koncernnivå. I tabellen nedan redovisas identifierade hållbarhetsrisker.

## HÅLLBARHETSRIKISER

RISK	RISKBESKRIVNING	POTENTIELL PÅVERKAN	ÅTGÄRD FÖR ATT MINIMERA RISKEN
<b>Efterlevnad</b> (korruption och mutor, efterlevnad av handelsregler, personuppgifter)	Att ge muta för att få en order. Att ta emot muta innan order läggs. Interna eller externa bedrägerier. Brott mot internationella handelsregler.	Legala konsekvenser. Försämrat rykte/anseende och svagare finansiell ställning.	Utbildning, due diligence, revidering och förstärkning av relaterade processer. Öka medvetenheten om handelsfrågor och länder under embargo.
<b>Hälsa och säkerhet</b>	Skador och arbetsrelaterade sjukdomar för personal som arbetar på Sandviks anläggningar.	Dödsolyckor, skador och sjukdomar på arbetsplatsen. Försämrat rykte/anseende som påverkar försäljning samt möjligheten att attrahera och behålla personal.	Ledningssystem för miljö, hälsa och säkerhet som minst är certifierande enligt OHSAS 18001. Program för att ständigt förbättra vår hälso- och säkerhetskultur.
<b>Miljö</b>	Ineffektiv användning av energi, vatten och råvaror och/eller risk för miljöförstöring. Ökat fokus på produkters miljöpåverkan samt eventuella kommande krav i lagstiftning.	Ökade kostnader, negativa effekter på miljö och försämrat rykte/anseende. Minskad tillgång på råvaror för framtida behov. Minskad tillgång till vatten för Sandviks verksamheter, människor som lever nära Sandviks anläggningar samt kunder. Störningar i leverantörskedjan, inklusive energiförsörjning. Störningar relaterade till extrema väderförhållanden.	Utveckling av en miljö- och klimatstrategi. Interna och kundfokuserade aktiviteter för ökad energieffektivitet. Hållbarhetsfokus i produktutvecklingen. ISO 14001- och 50001-certifieringar, livscykelanalyser, miljörapportering, utbildning och beteendeförändringar.
<b>Leverantörers agerande</b>	Leverantörer, inklusive underentreprenörer, agenter och distributörer, som inte respekterar Sandviks uppförandekod för leverantörer och är svaga inom hållbarhet. Ohållbara rutiner för inköp och hantering av leverantörer.	Försämrat rykte och svagare finansiell ställning. Plötsliga störningar i värdekedjan. Låga konkurrenskraftiga inköpspriser. Ökad omsättning av leverantörer och låg effektivitet i värdekedjan. Ökade totala kostnader för inköpta varor.	Reviderad plan för leverantörshantering, bedömning av leverantörers hållbarhetsrisk, aktiviteter för godkännande och utveckling. Öka medvetenheten – utbildning av medarbetare samt leverantörer i uppförandekoden för leverantörer. Integrera leverantörers hållbarhetsarbete och hållbarhetsaspekter i produkter/service i koncernens inköpsstrategi.
<b>Kunders agerande</b>	Ett oetiskt uppförande hos kunderna.	Försämrat rykte och svagare finansiell ställning.	Stärka dialoger med kunder gällande hållbarhetsfrågor.

# VI GENERERAR HÅLLBART VÄRDE FÖR VÅRA INTRESSENTER

Vår syn på hållbarhet handlar om att förbättra vårt resultat avseende ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter, samt att proaktivt bygga upp relationer med våra viktigaste intressenter.

Det finns tydliga kopplingar mellan våra kärnvärden, vår affärsstrategi och vårt hållbarhetsarbete. Detta bygger på övertygelsen om att hållbarhetsfrågorna utgör en viktig affärsmöjlighet som kan bidra till lönsam tillväxt för oss och för våra intressenter. Vi ska säkerställa värdeskapande för våra intressenter genom att kontinuerligt förbättra vårt kunderbjudande, aktivt arbeta med våra leverantörer, minimera vår miljöpåverkan, erbjuda en attraktiv och säker arbetsplats samt engagera oss i de samhällen där vi verkar.

## ÖPPEN DIALOG MED VÅRA INTRESSENTER

Vi strävar efter en öppen dialog med våra intressenter om hur vårt hållbarhetsarbete bedrivs, om våra prioriteringar och beslut, samt om de resultat som uppnås. Intressentdialogerna ger viktig information när vi fastställer koncernens högst prioriterade hållbarhetsfrågor i vår väsentlighetsanalys.

Dialoger förs löpande på koncernnivå och, till stor del, i affärsområdena och hos de lokala bolagen runt om i världen.

Under 2014 handlade våra intressentdialoger främst om revidering



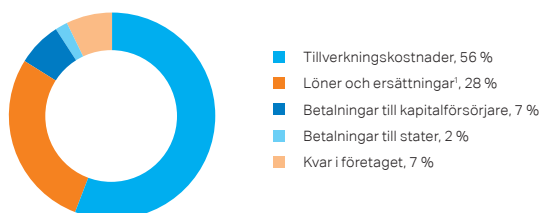
Välbesökt årsstämma den 13 maj 2014 på Göransson Arena i Sandviken.

ringen av uppförandekoden och uppförandekoden för leverantörer. Utvalda externa intressentgrupper bjöds in för att ge sina synpunkter

på innehållet i de båda koderna. I arbetet deltog även ett stort antal interna experter.

## EKONOMISKT VÄRDE, GENERERAT OCH FÖRDELAT

Under 2014 genererade Sandvik direkt ekonomiskt värde om 88 821 MSEK. 82 729 MSEK fördelades och 6 092 MSEK kvarhölls i företaget.



<sup>1)</sup> Summa löner och ersättningar innefattar löner till medarbetare inklusive belopp som betalats till den offentliga sektorn (löneskatter, avgifter och arbetslöshetskassor) för medarbetarnas räkning.

## VÅRA INTRESSENTER

Sandviks huvudsakliga intressenter identifieras utifrån deras intresse för koncernen och för hållbarhetsfrågorna, samt deras potentiella påverkan på företaget.

INTRESSENT-GRUPP	TYP AV DIALOG	DISKUTERADE ÄMNESOMRÅDEN	GENOMFÖRDA AKTIVITETER, SE SIDAN
<b>KAPITAL-MARKNADEN</b> Analytiker Investerare Aktieägare	Regelbundna individuella möten. Årsstämma. Skriftlig korrespondens.	Hållbarhetsstrategi. Uppförandekod, uppförandekod för leverantörer och revidering av dessa. Skatt. Antikorruption. Mänskliga rättigheter i kunddialoger. Hälsa och säkerhet i värdekedjan. Miljöfrågor.	10–15 11, 15, 26–27 25 15, 24 15, 35 15, 26–27, 40–43 15, 28–34
<b>AFFÄRSPARTNER</b> Leverantörer Kunder Myndigheter Andra affärspartner	Regelbundna individuella möten. Skriftlig korrespondens. Deltagande i arbetsgrupper. Utbildning och granskning av leverantörer. Säljmöten. Kundundersökningar.	Hållbarhetsstrategi. Uppförandekod, uppförandekod för leverantörer och revidering av dessa. Antikorruption. Mänskliga rättigheter i kunddialoger. Hälsa och säkerhet i värdekedjan. Miljöfrågor. Produktsäkerhet. Hållbara inköpsmetoder.	10–15 11, 15, 26–27 15, 24 15, 35 15, 26–27, 40–43 15, 28–34 20–21 15, 26–27
<b>MEDARBETARE</b> Nuvarande och potentiella medarbetare	Medarbetarundersökning. Målsamtal. Intervjuer. Skriftlig korrespondens.	Hållbarhetsstrategi. Uppförandekod, uppförandekod för leverantörer och revidering av dessa. Mångfald och inkludering. Säkerhet.	10–15 11, 26–27 35–39 15, 40–43
<b>SAMHÄLLE</b> Organisationer Frivilligorganisationer Akademiska institutioner Media Fackföreningar	Regelbundna individuella möten. Skriftlig korrespondens. Deltagande i arbetsgrupper och nätverk. Mediekanaler. Intervjuer.	Hållbarhetsstrategi. Uppförandekod, uppförandekod för leverantörer och revidering av dessa. Visselblåsarssystem. Antikorruption. Mänskliga rättigheter i kunddialoger. Hälsa och säkerhet i värdekedjan. Miljöfrågor. Hållbarhetsrapportering och kommunikation.	10–15 11, 26–27 11 15, 24 15, 35 15, 26–27, 40–43 15, 28–34 Hållbarhetsredovisning.

## INTERVJU MED EN AV VÅRA INTRESSEENTER

### HUR SER DU PÅ DE SENASTE ÅRENS UTVECKLING I SANDVIKS HÅLLBARHETSARBETE?

Generellt sett hävdar sig Sandvik mycket väl gentemot sina konkurrenter. Sandviks största miljörisker är de utsläpp av växthusgaser som genereras utifrån bränsleförbrukning, transport och energianvändning i produktionsprocessen. Det är därför bra att Sandvik i sitt miljöarbete fokuserar på koldioxidavtrycket. Klimatutvecklingen gör att energieffektiviseringarna kommer att bli allt mer verksamhetskritiska.

### HUR BIDRAR HÅLLBARHETSARBETET TILL EN SÄKRARE OCH BÄTTRE INVESTERING?

Det arbete Sandvik genomfört med att identifiera och hantera sina viktigaste hållbarhetsrisker har lett till att företaget blivit ännu bättre på att styra verksamheten, bygga en hållbar företagskultur och effektivi-

sera produktionen. För ett företag som har aktiviteter i så många länder är överblick och fokus en nödvändighet. Dessutom har den ökade fokuseringen mot energieffektivisering inte bara minskat det relativa koldioxidavtrycket utan också bidragit till lägre kostnader.

### VILKA FRÅGOR TYCKER DU SANDVIK BÖR PRIORITERA IDAG?

Sandvik bör satsa på att utveckla och redovisa den energieffektivisering företagets produkter ger upphov till. Hållbarhet är inte endast en fråga om produktion utan bör ses i ett produktperspektiv.

Dessutom skulle leverantörernas arbete och hur Sandvik uppmuntrar dem i deras utveckling mot hållbar utveckling kunna beskrivas tydligare. Detsamma gäller hur Sandvik påverkar kundernas hållbarhetsarbete.



Carina Lundberg Markow, Chef för ägarstyrning och ansvarsfullt ägande på Folksam.

## AKTIVT SAMARBETE FÖR GLOBAL HÅLLBAR UTVECKLING

Sandvik är medlem i Swedish Leadership for Sustainable Development (SLSD), ett nätverk som initierats och samordnas av den svenska biståndsmyndigheten Sida. De 23 företagen och tre forskningsorganisationerna i nätverket har uttalat en ambition om att visa ledarskap och verka för en global, hållbar utveckling. Sandviks deltagande har främst fokuserats på antikorrup­tion, en viktig fråga för vår verksamhet såväl som för en hållbar utveckling i hela världen. Vårt deltagande bidrog till att ett brev utformats, i

vilket SLSD har framfört ett formellt förslag om ett mål för antikorrup­tion ska inkluderas i de mål för en hållbar utveckling som ska antas av FN under 2015, innehållandes en formulering av ett sådant mål. Brevet har undertecknats av 21 av företagen i nätverket, inklusive Sandvik, och skickats till det svenska utrikesdepartementet och den arbetsgrupp på FN som arbetar med organisationens nya utvecklingsmål. Vi var därför glada över att FN:s Generalsekreterare i sitt förslag för de nya utvecklingsmålen

inkluderat en skrivning om antikorrup­tion, som är formulerat på ett sätt som ligger i linje med SLSDs förslag i brevet.

---

# 23

**Företag samarbetar i nätverket SLSD.**

# EKONOMISK PÅVERKAN

Sandvik AB har sitt säte i Stockholm och är moderbolag i Sandvik-koncernen, med dotterbolag i mer än 60 länder. Sandvik AB är ett publikt bolag noterat på Nasdaq Stockholm. Vid utgången av 2014 noterades aktien till 76,4 kronor, motsvarande ett börsvärde om 95,8 miljarder kronor. Det innebär att Sandvik var det 17:e värdemässigt största företaget på Nasdaq Stockholm. Under 2014 var antalet aktieägare sammanlagt cirka 115 000 från 91 länder.

Sandviks finansiella mål är framtagna utifrån bedömningar av

företagets styrka och hur det är positionerat för framtiden. Målen ska bidra till att behålla och stärka koncernens ledande, globala position och skapa långsiktigt värde för aktieägare och andra intressenter. Ett starkt fokus ligger på en kraftfull effektivisering av verksamheten i syfte att stärka kassaflödet. Därmed skapas nödvändiga resurser för att kunna öka investeringarna i tillväxtfrämjande aktiviteter.

Sandvik bidrar till långsiktig ekonomisk tillväxt genom att erbjuda avancerade produkter som gör att våra kunder lättare kan öka sin produktivitet och lönsamhet. Vårt ekonomiska ansvar omfattar

många olika hållbarhetsaspekter. För att exempelvis kunna behålla en stark och modern marknadsposition investerar vi kraftigt i forskning och utveckling. Vi arbetar också löpande med att stärka våra processer och rutiner för hållbara inköp och mot korruption. Dessutom följer vi internationella riktlinjer och olika länders regelverk för att säkerställa att en korrekt prissättningsmodell används och att rätt mängd skatt betalas i varje land.

Läs mer om våra finansiella mål, våra resultat och vår aktie i vår årsredovisning 2014.

## MÅL

### TILLVÄXT\*

**8 %**

UTFALL 2014: 2 %

Fokus på ökad exponering på marknader och i segment med hög tillväxt, samt på produktlanseringar genom fokuserad forskning och utveckling.

### AVKASTNING PÅ SYSSELSATT KAPITAL\*

**25 %**

UTFALL 2014: 13,4 %

Fokus på att minska nettorelsekapitalet, selektiv kapitalallokering (investeringar) och att förbättra resultatet för Sandvik Mining och Sandvik Construction.

### NETTOSKULD /EGET KAPITAL

**<0,8**

UTFALL 2014: 0,7

Fokus på att stödja kassaflödesgenereringen.

### UTDELNINGSKVOT

**50 %**

AV RESULTATET PER AKTIE  
UTFALL 2014: 73 %\*\*

Oavbruten utdelning sedan 1870.

\* Mäts över en konjunkturcykel.

\*\* Föreslagen utdelning.

# LEDANDE UTVECKLING AV MORGONDAGENS LÖSNINGAR

**Sandviks årliga investeringar i forskning och utveckling är totalt cirka 3 miljarder kronor. Vi har 8 000 aktiva patent och andra IP-rättigheter, och med en tät ström av forsknings- och utvecklingsaktiviteter är vi ett av världens mest innovativa företag. Strax över 2 700 medarbetare arbetar idag på något av de cirka 60 FoU-centra som finns över hela världen. Samverkan, ett proaktivt patentarbete och nära samarbete med kunderna är de viktigaste framgångsfaktorerna.**

Utifrån en djup förståelse av globala megatrender kopplade till vår verksamhet styrs forskning och utveckling (FoU) mot ett antal prioriterade områden. Att bidra till en effektivare, global energiförsörjning är ett viktigt tema för våra lösningar, såväl idag som imorgon.

Ett exempel på en megatrend är den globala befolkningstillväxten. Den innebär betydande utmaningar inom områden såsom energiförsörjning och miljöskydd. Vi möter dessa med industriella innovationer och en fortsatt snabb teknikutveckling, med fokus på lösningar som ger högre energieffektivitet, bättre resurshållning och ökad säkerhet.

## NÄRA KUNDSAMARBETEN

Genom att förstå kunderna på djupet tar vi fram produkter, lösningar och tjänster som hjälper dem att öka sin produktivitet, stärka sin konkur-

renskraft, minska sin miljöpåverkan och förbättra sin arbetsmiljö. Ett exempel är vårt starka fokus på lösningar för ökad automation inom gruvindustrin. Lösningarna hjälper våra partner i alla dessa aspekter; från högre produktivitet till lägre resursförbrukning och säker arbetsmiljö.

## STYRNING OCH ORGANISATION

FoU i koncernen är organiserat för att skapa bästa möjliga resultat genom synergier. Majoriteten av alla FoU-aktiviteter sker inom affärsområdena. Våra främsta fokusområden finns inom utveckling av kärnprodukter, produktionsmetoder, teknologiplattformar och lösningar anpassade till kundernas behov. Group R&D, den koncerngemensamma enheten för FoU, stärker Sandvik genom att bestämma den långsiktiga, strategiska inriktningen tillsammans med representanter från affärsområdena och Sandvik Intellectual Property i en FoU-styrelse. Group R&D skapar även synergier i FoU-organisationen, samordnar gemensamma projekt som flyttar fram positionerna inom områden som ligger utanför kärnverksamheten, samordnar målstyrningen och tar fram strategiska trendanalyser.

## FOKUS PÅ TILLVÄXTMARKNADER

Vår forskning och utveckling bedrivs över hela världen, med ett allt starkare fokus på tillväxtmarknader.

Snabb tillväxt och ett stort behov av effektiva lösningar inom områden såsom energiförsörjning, infrastruktur och miljö ger koncernen affärsmöjligheter. Teknologikutvecklingen på dessa tillväxtmarknader är stark och vi vill bidra till den utvecklingen. I Indien, där Sandvik funnits i drygt 50 år, har affärsområdena idag fyra forskningscentra med drygt 300 medarbetare.

Dessutom har koncerngemensamma FoU-centra etablerats på två prioriterade marknader, Indien och Kina. De är strategiskt viktiga för att bidra till att underlätta anpassningen av produkterbjudanden till regionala kundbehov, att minska ledtider och att stödja FoU inom alla affärsområden. Vårt koncerngemensamma FoU-centrum i Pune, Indien, fokuserar på material- och process-teknik, med spetskompetens inom modellering och simulering. Där utförs strategiska forskningsprojekt för att definiera framtida affärsmöjligheter. Centret växer snabbt, bland annat genom täta samarbeten med universiteten i regionen.

I Kina koncentreras centrets arbete kring miljö och energi, med tonvikt på att skapa en teknologisk plattform för framtida affärsmöjligheter inom dessa områden.

## GLOBALT PATENTARBETE

Rättighetsfrågor kring patent, material och varumärken kartläggs tidigt vid utvecklingen av nya produkter och tjänster. Frågorna hanteras både

lokalt och globalt för att ta bästa möjliga position inför framtiden. Produktportföljen säkras och därmed dess innovationer och intäkter under hela produktlivscykeln.

#### **ADDITIV TILLVERKNING – ETT PRIORITERAT TEKNIKOMRÅDE**

Ett strategiskt och viktigt forskningsområde inom koncernen är så kallad additiv tillverkning, även känt som Additive Manufacturing (AM), eller 3D-printning. Under året har vi etablerat ett centrum i Sandviken där ingenjörer och designers utvärderar och utvecklar teknologin för att identifiera nya affärsmöjligheter. Satsningen är bred och omfattar användningsområden inom alla våra affärsområden, från materialforskning för att kunna applicera tekniken i befintliga och nya produkter, till att utmana de gränser som finns i de nuvarande teknologierna på marknaden.

#### **KARRIÄRVÄGAR FÖR FoU-MEDARBETARE**

Våra medarbetares tekniska kompetens är en viktig faktor bakom Sandviks framgångar. Under 2014 har vi skapat starka interna karriärvägar inom FoU-organisationen.

Dessa gör det möjligt att utvecklas som medarbetare, expert eller ledare, och erbjuder helt nya möjligheter att säkra teknisk expertis i nyckelkompetenser inom koncernen. Den högsta expertnivån, Group Expert, innehas idag av två personer, varav en arbetar med hårdmetall och andra hårda material, den andra experten arbetar med materialkaraktärisering.

#### **SAMARBETEN ÖKAR VÅR REKRYTERINGSBAS**

För att bidra till att garantera vår framtida tekniska expertis samarbetar vi med universitet, högskolor och forskningsinstitut samt deltar i en rad forskningsprogram. Ett exempel är en lång historia av samarbete inom utbildning, forskning och innovation med KTH, Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm. I syfte att ännu starkare kunna fokusera på gemensamma forskningsaktiviteter ingick vi i februari 2014 ett strategiskt samarbetsavtal med KTH. Det ger oss möjlighet att öka rekryteringsbasen av forskare och ingenjörer samt att bygga vidare på kunskapen inom viktig teknisk vetenskap.

#### **SÄKRARE OVANJORD-BORRNING**

På Sandvik utvecklar vi verktyg och mjukvaror som ökar både produktivitet och säkerhet. Programvaran Sandvik Driller's Office är ett banbrytande verktyg för alla som arbetar med ovanjordsborrning. Det följer arbetsflödet på arbetsplatsen och bidrar med tydliga och enkla bilder av borrhöjder och terrängmodeller i 3D, vilket förenklar planeringsprocessen. Ett mätverktyg och särskilda markörer visar exakt var borrhöjden ska inledas. Det behövs alltså ingen separat mätning och markering på plats, något som annars görs manuellt. All kommunikation mellan borrhög och rigg sker dessutom via mobildata, ingen behöver alltså vistas på platsen i onödan. Sammantaget ger Driller's Office stora besparingar i tid och pengar men framför allt bidrar den till högre säkerhet på arbetsplatsen.

---

## **FRÅN BRASILIEN TILL INDIEN – NOBELPRISUTSTÄLLNINGEN FORTSÄTTER SIN RESA**

Sandvik sponsrar vandringsutställningen "The Nobel Prize: Ideas Changing the World", tillsammans med Saab, Volvo och Scania. I november 2014, ett år efter invigningen, flyttades utställningen från Brasilien och Sverige till Indien. Utställningen berättar om Alfred Nobels historia, Nobelpriset, och hur arbeten som hedrats med Nobelpris har påverkat och fortsätter att påverka vår värld. Som

sponsor hade Sandvik möjlighet att bjuda in kunder till invigningen i Brasilien 2013 och sedan dess har vi bjudit in cirka 250 kunder och studenter till utställningen. Under de sex veckor utställningen pågick i Indien arrangerade vi en rad olika evenemang i New Delhi och i andra indiska städer, som inkluderade seminarier med Nobelpristagare och workshops om kreativitet, innovation och

problemlösande ur ett Nobelprisperspektiv.

"Att samarbeta med Nobelmuséet och denna utställning har stort värde för Sandvik. Det stärker ett av våra kärnvärden, Innovation, och gör det möjligt för oss att möta våra intressenter på ett nytt och inspirerande sätt", säger Inger Östblom, projektledare för Sandvik i detta projekt.



## BRÄNSLECELLSTEKNIKEN MINSKAR KOLDIOXIDUTSLÄPP

Tysta bilar utan skadliga utsläpp. En fantasi? Nej, det är redan verklighet. På Sandvik, där vi har några av världens främsta forskare inom materialteknologi, har vi bedrivit forskning kring material för bränslecellsteknik i över tio år. I Sandviken har vi en fullskalig fabrik förberedd inför att bränslecellsmarknaden ska ta fart. För att skapa en bredare förståelse av vad tekniken innebär genomförde vi hösten 2014 ett projekt, "Save the planet – use more fuel (cells)", tillsammans med Sandvikens kommun. Med två leasade bränslecellsbilar och en mobil vätgastankstation, transporterade vi bland annat besökare, kunder och kolleger mellan Arlanda flygplats och vår

anläggning i Sandviken. Vi testade samtidigt en bränslecellstruck för materialtransporter inom industriområdet. Genom detta initiativ tog vi ännu ett steg i vårt hållbarhetsarbete där bränslecellsteknik utgör en intressant möjlighet.

"Bränsleceller utgör en växande marknad med många olika applikationsområden där vi har en unik position och kan realisera vår vision att sätta industristandarden," säger Petra Einarsson, affärsområdeschef på Sandvik Materials Technology. "På vår anläggning i Sandviken kan vi möjliggöra att tekniken blir en betydande kraft i arbetet med att minska utsläppen av växthusgaser."

### VAD ÄR EN BRÄNSLECELL?

En bränslecell är en energiomvandlare som kan användas för att framställa elektricitet och värme från vätgas. Energin i vätgasen omvandlas i bränslecellen till elektricitet utan förbränning, och om vätgasen är tillverkad på ett miljövänligt sätt blir rent vatten det enda utsläppet. Förutom i bilindustrin kan bränsleceller användas i ett flertal andra applikationer, allt från små portabla laddare av mobiltelefoner till stora stationära installationer för elkraftsgenerering i megawattstorlek. Sandvik tillverkar belagda band som pressas till plattor vilka i sin tur används i bränsleceller.





## KOSTNADSEFFEKTIVT ERBJUDANDE FÖR ULTRA-REN ENERGI

FuelCell Energy från USA och sydkoreanska POSCO Energy har mycket gemensamt. De delar samma vision om bränslecellers allt större betydelse för att skapa en hållbar och miljövänlig energiförsörjning. De delar produktionsteknik och de samarbetar kring leverantörskedjan, i syfte att skapa en kostnadseffektiv global plattform. Båda tar även del av Sandviks kunskaper. I deras respektive produktionsanläggningar i USA och Sydkorea står idag våra resurs-effektiva stålbandsmaskiner för gjutning och tillverkar en av nyckelkomponenterna till den enskilda bränslecellskomponenten.

"Sandviks teknologi gör det möjligt för oss att förse våra kunder med en

prisivärd och effektivt distribuerad lösning för kraftproduktion för stora energiförbrukare runt om i världen." säger Chip Bottone, vd för FuelCell Energy.

I den sydkoreanska regeringens långsiktiga plan för att öka andelen förnyelsebara energikällor har bränslecellsteknik fått störst vikt, vilket gjort att landet snabbt är på väg att bli ledande inom exempelvis bränslecellsparker. I ett land med begränsade egna energitillgångar är behovet stort av effektiva, rena och säkra lösningar som minskar beroendet av importerade fossila bränslen. Vårt starka energifokus och teknologikunskaper gör oss till en naturlig partner i den utvecklingen.

"Vi har en ambitiös plan för att fortsätta växa i Sydkorea och Asien. Täta samarbeten med ledande teknologibolag som Fuel Cell Energy och Sandvik är viktiga för att vi ska lyckas", säger Vincent Ghim, Team Leader, Fuel Cell Division på POSCO Energy.

---

# 20

**POSCO Energy har byggt 20 nya bränslecellsparker i Sydkorea, med en sammanlagd kapacitet på 145 MW.**

# NOLLTOLERANS MOT ALLA FORMER AV MUTOR OCH KORRUPTION

**På Sandvik har vi en lång historia vad gäller etiskt och ansvarsfullt företagande, vilket har haft en stor betydelse för vår globala utveckling. I all vår verksamhet är vi fast beslutna att tillämpa etiska affärsmetoder, något som våra kunder ska kunna lita på och vi känna stolthet över.**

Vi gör affärer baserade på ärlighet och integritet, och vi har nolltolerans mot alla former av mutor och korruption. Vi strävar efter att ha tydliga riktlinjer och processer etablerade, liksom en organisation för efterlevnad av regler som är effektivt integrerad i affärsverksamheten.

## **BÄTTRE INTEGRERING AV ARBETET**

Under 2012 etablerade vi en Group Compliance-funktion för att öka fokus, resurser och skapa en organisation för att stödja arbetet med etiskt företagande. Under 2013 genomförde funktionen ett antal landriskbedömningar och inledde ett omfattande program för översyn av våra affärspartner. Under 2014 tog vi ytterligare ett steg för att fördjupa införlivningen av vårt program mot mutor och korruption i våra fem affärsområden.

## **SANDVIKS PROGRAM MOT MUTOR OCH KORRUPTION**

Vårt program mot mutor och korruption är i överensstämmelse med rekommendationer från betydande tillsynsmyndigheter. Programmet omfattar en hierarki av policyer och processer, riskbedömning av mutor och korruption, kommunikation som både anger "tonen från toppen" och "tonen på alla nivåer", granskning och prövning av affärspartner, samt övervakning och rapportering av alla aktiviteter till koncernledningen och styrelsen.

## **RISKBEDÖMNING**

En av de viktigaste händelserna 2014 var att vi etablerade en ny, årlig process för att identifiera och bedöma risker för mutor och korruption inom varje affärsområde. Processen gör det möjligt för respektive affärsområdes ledning att urskilja områden med de största riskerna, prioritera dessa, bedöma effektiviteten i befintliga kontroller och etablera en åtgärdsplan vid behov, inklusive avslutande av kontrakt med tredje parter vid behov.

## **UTBILDNING**

Utbildning är viktigt för att kunna skapa ett effektivt program för att vi

ska efterleva riktlinjer och rutiner. Under 2013 lanserade vi ett omfattande koncerngemensamt utbildningsprogram som vi har fortsatt att arbeta med under 2014. Vid slutet av 2014 hade ungefär 42 % av våra medarbetare genomfört utbildning mot mutor och korruption i form av en e-learning. Utvalda medarbetare har även deltagit i gruppövningar. Under 2015 kommer vi att utveckla utbildningsprogrammet ytterligare för att det ska bli allt mer införlivat i, och drivet av, affärsområdena istället för från central nivå. Utbildningen kommer även fortsättningsvis att nå våra anställda runt om i världen genom både e-learning och gruppövningar.

## **FORTSATT UTVÄRDERING AV PROGRAMMET**

Vi utvärderar vårt program mot mutor och korruption kontinuerligt och vi arbetar för att utveckla verktyg i syfte att mäta effektiviteten i programmet. Några av de mätetal vi använder är antal genomförda utbildningar, antal utvärderade leverantörer, processintegritet, utgifter för gåvor och gästfrihet, samt godkännandeintegritet.

# EN GLOBAL SKATTEBETALARE

**OECD har utfärdat riktlinjer för prissättningen vid transaktioner över gränserna i multinationella koncerner. Sandvik följer dessa riktlinjer, liksom den lokala lagstiftningen i respektive land för att säkerställa att en korrekt prissättningsmodell används och att vi betalar skatt enligt gällande regelverk i länder där vi bedriver verksamhet.**

Vi har inlett samarbeten med skattemyndigheter i ett flertal länder och diskuterar gemensamt företagets interna arbete för att säkerställa att det finns system och processer i syfte att minska skatterisker, och samtidigt säkra efterlevnad av skattelagarna. Det här tillvägagångssättet är frivilligt och bygger på vår vilja till transparens och förtroende mellan företaget och de berörda skattemyndigheterna.

Vi är övertygade om att en öppen diskussion och samarbete med skattemyndigheter runt om i världen gör det lättare för företaget att minska osäkerheten vad gäller den skatt som ska betalas. Att diskutera komplexa skattefrågor på ett tidigt stadium och få skattemyndighetens ståndpunkt på osäkra skattepositioner ger större säkerhet och möjlighet att minska skatterisker.

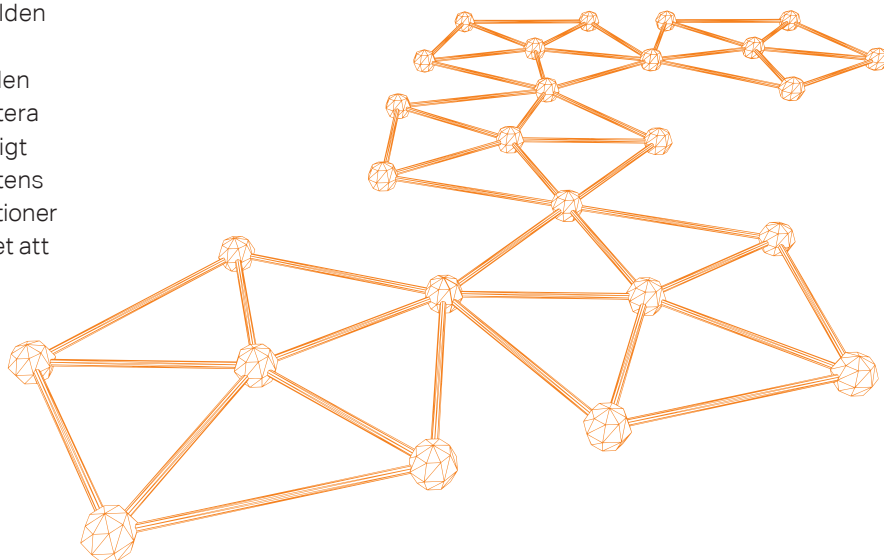
Vi försöker också teckna avtal med skattemyndigheter och få till stånd förhandsbesked eller beslut för att uppnå säkerhet när det gäller prissättningsmodellen för vissa transaktioner.

Fortlöpande diskussioner med skattemyndigheter minskar också behovet av ytterligare skatte-revisioner. Skattemyndigheterna får en större förståelse för vår verksamhet och kan därmed genomföra sina utredningar på ett effektivare sätt. Trots samarbetet med skattemyndigheter kan vi inte eliminera alla skattetransaktioner. Sandvik är ett globalt företag med verksamhet i ett stort antal länder och genomför många gränsöverskridande koncerntransaktioner. Skattetransaktioner avser ofta den internprissättning som används vid dessa transaktioner. Skattemålet rörande omorganisationen av ägande och hantering av immateriella rättigheter från 2005,

avslutades i januari 2014 när Högsta förvaltningsdomstolen beslutade att inte ta upp fallet till prövning. Beslutet får inga ekonomiska konsekvenser på resultatet för 2014.

## SKATTEBETALARE I OLIKA LÄNDER

Sandvik bidrar till de samhällen och länder där företaget bedriver verksamhet bland annat genom att betala skatt och anställa medarbetare. Under 2014 betalade koncernen 1 899 miljoner kronor (7 816) i inkomstskatt globalt. I en majoritet av länderna utgör inkomstskatt endast en del av den skatt som Sandvik betalar. Utöver inkomstskatt betalar vi fastighetskatt, arbetsgivaravgifter, tullavgifter, energiskatt samt indirekta skatter, m.m.



# VI UTVECKLAR VÅRT HÅLLBARHETSARBETE I LEVERANTÖRSLEDET

**En hållbar leverantörskedja och goda relationer med våra leverantörer är centrala för vårt åtagande att erbjuda våra kunder de bästa och mest innovativa produkterna. Att utveckla en hållbar leverantörshandling är därför en prioritet för Sandvik.**

## SANDVIK SUSTAINABLE SUPPLIER MANAGEMENT

Våra leverantörer är minst lika mångfasetterade som vi är; från lokala, mindre tillverkningsenheter till multinationella råvaru- och komponentleverantörer, från arbetsintensiva till högteknologiska. Vår första uppförandekod för leverantörer antogs 2008, och den följdes av vår process för utvärdering av hållbarhetsrisker i leverantörsledet, inklusive platsrevisioner av högriskleverantörer som introducerades under 2010. Nu fördjupar vi vårt hållbarhetsarbete i leverantörsledet ytterligare. Under 2014 bildades Sandvik Sustainable Supplier Management Team för att vidareutveckla och integrera hållbarhetsperspektivet i inköpsprocessen till förmån för vår organisation, våra leverantörer och andra intressenter. Ett globalt team bestående av 35 hållbarhetsexperten stöttar regionerna Latinamerika, EMEA (Europa, Mellanöstern och Afrika), Sydasiern och Ostasien.

## REVIDERAD UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER

Under året lanserade vi en uppdaterad uppförandekod för leverantörer. Den innehåller ett antal nya och allt viktigare områden såsom rätten till egendom, konkurrensrätt och konfliktmineraler.

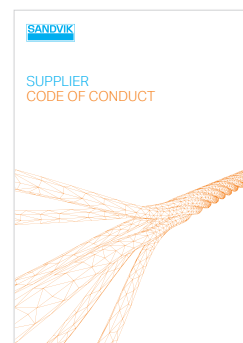
För att stärka våra hållbara inköpsmetoder utvecklar vi också ett integrerat och effektivare riskbedömningsverktyg för hur vi godkänner leverantörer ur ett hållbarhetsperspektiv. Riskbedömningen kommer även fortsättningsvis att baseras på kategori- och landsrelaterade risker, samt på risker relaterade till vår uppförandekod för leverantörer, inklusive arbetet mot mutor och korruption, efterlevnad av handelsregler och konfliktmineraler. Baserat på utfallet av riskbedömningen klassas leverantörerna som hög-, medel- eller lågrisk och blir utvärderade med olika verifikationsmetoder.

Vi har också uppdaterat programmet för de platsrevisioner vi utför hos leverantörerna med nya verktyg, rutiner och riktlinjer. Ett utbildningsmaterial har tagits fram till våra inköpare kring den reviderade uppförandekoden för leverantörer och riskbedömningsprocessen. För våra leverantörer har vi tagit fram en utbildning med tyngdpunkt på affärsnytta kopplat till efterlevnad av vår uppförandekod för leverantörer. Dessa utbildningar kommer att genomföras under

2015, i syfte att öka medvetenhet, engagemang och förtroende i vår leverantörskedja och med våra affärspartner.

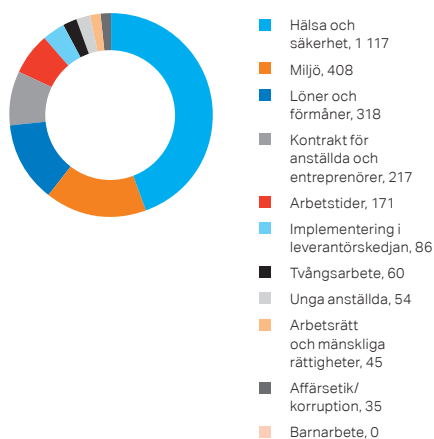
## POLICY FOR HÅLLBARA INKÖP

För att ytterligare stödja arbetet med hållbara inköp arbetar vi med att ta fram en ny koncernövergripande policy för hållbara inköp. Den nya policyn ska definiera vårt övergripande mål och de riktlinjer som Sandvik ska följa för att säkerställa att all inköpsverksamhet bedrivs med ambitionen att begränsa negativ påverkan från vår leverantörskedja på samhället och miljön, förhindra mutor och korruption samt bidra till ekonomisk utveckling, och på lång sikt även skydda och skapa affärsvärden.



Vi uppdaterade vår uppförandekod för leverantörer under 2014.

## AVVIKELSER FUNNA HOS LEVERANTÖRER 2014



### LEVERANTÖRSREVISIONER

Under året genomförde vi 222 platsrevisioner mot vår uppförandekod för leverantörer, varav 13 hos nya leverantörer. Dessa fördelas per land/region enligt följande: Kina 102, Indien 78, Brasilien 17, Peru 10, Europa 8, Sydafrika, Uruguay och Mexiko 2 vardera och en i Malaysia. Likt tidigare år rörde de flesta avvikelserna miljö, hälsa och säkerhet, arbetstider och löner. Under 2014 identifierade vi inga fall av barnarbete. För unga anställda (15-18 år) hittade vi avvikelser relaterade till rekryteringprocesser, policy, arbetsvillkor och lagstadgade hälsoundersökningar. Avvikelserna kring arbetsrätt och mänskliga rättigheter rörde bristande implementering av system för framförande av synpunkter och klagomål, och ojämlig behandling av migrantarbetare i Kina. Avvikelser rapporterade kring tvångsarbete gällde löneavdrag för anställda hos leverantörer i Kina.

Avvikelser rapporterade kring affärsetik/korruption gällde avsaknad av relevant policy. Övertidsarbete och otillräcklig ersättning vid övertidsarbete fortsätter att vara en utmaning. Vårt Sustainable Supplier Management Team genomför orsaksanalyser tillsammans med leverantörerna för att finna hållbara lösningar för att komma tillrätta med identifierade avvikelser.

## EN KONCERNGEMENSAM SYN PÅ KONFLIKTMINERALER

Sandviks arbete med att säkerställa en konfliktfri leverantörskedja intensifierades under 2013 som en följd av att US Securities and Exchange Commission antog regler rörande krav på rapportering och att göra information offentlig gällande konfliktmineraler, som definieras som columbit-tantalit (coltan), kassiterit, volframit, guld, eller derivat av dessa. Om dessa mineraler härrör från Demokratiska Republiken Kongo eller dess grannländer finns det en risk för att de kan finansiera konflikter i regionen. Då många av Sandviks produkter innehåller metaller från dessa mineraler, ibland som en betydande beståndsdel, initierade vi under

2013 en interimsstudie för att öka kunskapen inom koncernen om konfliktmineraler, inklusive den aktuella lagstiftningen i USA. Under 2014 låg fokus på att etablera en koncerngemensam syn på konfliktmineraler i hela organisationen samt på att bredda omfattningen av konfliktmineraler till att inkludera allt råmaterial som antingen utvinns, transporteras eller upphandlas med risk att direkt eller indirekt ge stöd till beväpnade grupper och/eller förorsaka grova kränkningar av mänskliga rättigheter i konflikt-drabbade områden eller högriskområden. Dessutom tog vi fram ett uttalande gällande konfliktmineraler och förstärkte uppförandekoden

för leverantörer med krav på en transparent och konfliktfri försörjningskedja. För närvarande utvecklar vi en policy och ledningssystem för efterlevnad och implementering av policyn och rutiner. Vi tar också en aktiv roll i olika fora som främjar ansvarsfulla inköp av mineraler, till exempel Tungsten Industry – Conflict Minerals Council (TI-CMC), ett initiativ som syftar till att säkerställa att volframbaserade produkter som härrör från företag, som uppfyller TI-CMC:s krav, är konfliktfria, och Conflict Free Sourcing Initiative, som är ett globalt riktmarke för due diligence på konfliktmineraler.

# MILJÖ- PÅVERKAN

Förutom att utveckla resurssnåla och energieffektiva produkter som stärker kundernas konkurrenskraft omfattar miljöarbetet en allt högre återvinningsgrad, en produktion med minskad miljöpåverkan, och framtagandet av en ny miljö- och klimatstrategi. En central del är att skapa en företagskultur där ledare inom Sandvik ser till att miljöfrågorna integreras på ett naturligt sätt i den dagliga verksamheten.

Alla delar av Sandviks verksamhet har någon form av påverkan på miljön, antingen positiv eller negativ. Direkt påverkan sker i vår produktion och från våra transporter. Den in-

direkta påverkan sker i leverantörsledet, kundledet och när produkter slutligen återvinns eller fasas ut. För att kunna genomföra reella förändringar av vårt miljöfotavtryck är det därför viktigt att hela värdekedjan beaktas. Genom att införa nya, innovativa lösningar kan vi skapa ytterligare konkurrensfördelar och mervärden för våra kunder, och därmed stärka vår egen marknadsledande position.

Att ta hänsyn till miljön är en viktig faktor när vi utvecklar nya produkter, genomför förändringar eller förvärvar företag. Vi har identifierat klimatpåverkan, energianvändning och utsläpp samt användning, återanvändning och återvinning av

material och naturresurser som de mest väsentliga områdena för Sandviks miljöarbete. Förebyggande åtgärder vidtas när det finns anledning att tro att en åtgärd skulle kunna skada miljön eller människors hälsa.

## SANDVIKS PRODUKTER I FRAMKANT

Våra produkter ska i största möjliga utsträckning bidra till att minska miljöpåverkan i kundernas processer och vara återvinningsbara. Vid produktutvecklingen tas därför hänsyn till olika miljökrav och hur de färdiga produkterna påverkar miljön. Läs mer om vår produktutveckling på sidan 20.

## MÅL\*

Övergripande mål: Att uppnå märkbart minskad signifikant miljöpåverkan från Sandviks verksamhet genom att ha miljöplaner fokuserade på kritisk miljöpåverkan från enskilda anläggningar.

DETALJERADE MÅL	FÄRDIG-STÄLLANDE	STATUS
Miljöplaner från nyckelenheter för specifika områden (energi, vatten och koldioxidutsläpp) ska vara genomförda.	2015	Bra framsteg för energi och koldioxid. Försenat för vatten.
Formella generella miljöplaner för övriga betydande produktionsenheter ska införas.	2015	Enligt plan.
För alla övriga enheter ska planer för ökad miljömedvetenhet och minimerad miljöpåverkan utvecklas och införas.	2015	Försenat. Alla övriga enheter har inte planer på plats.
Varje affärsområde ska ta fram en plan för minskade koldioxidutsläpp från transporter av varor och affärsresor innan slutet av 2015.	2015	Påbörjat. Affärsområdena har egna pågående aktiviteter. För 2015 är ambitionen att introducera en gemensam uppföljning av koldioxidutsläpp från transporter.

\* Se även sidan 40 för gemensamma mål för miljö, hälsa och säkerhet.

MÅL FÖR 2013–2015

**MINSKA**  
KOLDIOXIDUTSLÄPP PÅ

**6**

UTVALDA NYCKEL-  
ANLÄGGNINGAR

Dessa har stor betydelse för att minska concernens totala utsläpp.

# KLIMATPÅVERKAN, ENERGIANVÄNDNING OCH UTSLÄPP

**Sandvik har cirka 140 produktions-, distributions- och serviceanläggningar runt om i världen som, beroende på lagstiftningen, kräver olika typer av miljötillstånd. Sandvik är helt beroende av att tillstånd finns på dessa anläggningar. Den största miljöpåverkan i koncernen kommer från den råvaruintensiva och energikrävande anläggningen i Sandviken i Sverige.**

## KLIMATPÅVERKAN OCH ENERGIANVÄNDNING

Energieffektivitet är ett viktigt område. Att kunna använda energi till rimliga kostnader är avgörande

för att samhällen runt om i världen ska kunna fungera. Hög energieffektivitet bidrar till att värdet per energikälla som används ökar och det kan också resultera i lägre kostnader. Vi genomför löpande energikartläggningar av den egna produktionen i syfte att finna fler möjligheter att öka energieffektiviteten. Vid nya stora investeringsprojekt genomförs analyser av energieffektiviteten och projekten utvärderas ur ett livscykelkostnads-perspektiv i syfte att hitta den bästa lösningen.

Arbetet med att ta fram en långsiktig miljö- och klimatstrategi för Sandvik påbörjades under 2014.

Två gruppövningar genomfördes med fokus på bland annat de risker och möjligheter som klimatförändringen har på Sandviks affär. Dessutom gjordes en övergripande jämförelse av klimatarbetet mot fem ledande företag/konkurrenter och mot fem stora kunder. Dessa aktiviteter utgör underlag för miljö- och klimatstrategin, som lanseras under 2015. Den kommer att beskriva hur våra affärsområden och koncernfunktioner ska förhålla sig till klimatförändringarna och andra miljöutmaningar för att långsiktigt kunna stärka Sandviks marknadsledande position.

## VI HJÄLPER VÅRA KUNDER ATT BLI MER ENERGIEFFEKTIVA

Vi strävar efter att erbjuda våra kunder energieffektiva produkter. Ett exempel är rör för bränslesystem med direktinsprutning. Sandvik Materials Technology har introducerat nya sömlösa rostfria rör för bränslesystem med direktinsprutning, även kallat Pressurflect™. De nya Pressurflect™-rören minskar bränsleförbrukningen och koldioxidutsläppen från förbränningsmotorer. Direktinsprutningstekniken, kallad GDI, gör att bränsleförbrukningen minskar med 20 % eller mer, samtidigt som motorns effektuttag inte påverkas och utsläppen minskas.

Ett annat exempel från Sandvik Materials Technology är Sandvik Hiflex™ ventilstål för kompressorer. Sandvik Hiflex™ precisionsbandstål har utformats specifikt för tillverkningen av ventiler för nästa generations kompressorer. Ventilstål som tillverkas av Sandvik Hiflex™ precisionsbandstål bidrar till att förbättra kompressornas effektivitet och en effektivare energianvändning, förlänger livslängden och kan även bidra till att minska bullernivåerna.

Ett exempel från Sandvik Mining är en strömreducerare för borrhjull (Electrical Current Draw Reducer

Unit). Ett av de största mervärdena med Sandviks nya underjordsrigg DD422i är att den erbjuder fler miljövänliga borrhjullslösningar, bidrar till att spara energi och minskar utsläppen i gruvan. Strömreduceraren är ett tillval för den nya borrhjullen. Detta erbjudande från Sandvik riktar in sig på situationer när strömförsörjningen är begränsad och borrhjullslösningen behöver förbättras. Sandviks strömreducerare monterad på riggen DD422i tillhandahåller denna effekt för riggens alla borrhjullskomponenter.

Under 2014 fortlöpte initiativet som lanserades under 2013 i syfte att reducera koncernens koldioxidutsläpp. Detta innebar att vi ökade inköpet av elektricitet från förnybara energikällor som vatten, vind, sol och biomassa i en majoritet av de europeiska länder där vi har betydande verksamhet, i enlighet med det europeiska systemet för ursprungsgarantier, som garanterar att elen är producerad av förnyelsebara energikällor. Tack vare initiativet minskade Sandviks koldioxidutsläpp med omkring 110 000 ton i jämförelse med 2012, vilket motsvarar cirka 20 % av koncernens totala koldioxidutsläpp.

Ett av Sandviks mål för 2013–2015 är att genomföra minskningar av energianvändning och/eller koldioxidutsläpp på sex utvalda produktionsanläggningar. Dessa svarar var och en för mer än 2 % av energianvändningen och/eller 4 % av koldioxidutsläppen inom koncernen och är därför av stor betydelse för

att minska koncernens totala utsläppsnivå. Initiativen pågår fortfarande och följer i stort sett plan. Dessutom har alla betydande produktionsrelaterade enheter med fler än 25 medarbetare målet att ta fram handlingsplaner med fokus på bland annat energianvändning och koldioxidutsläpp. Vid slutet av året visade resultaten att vi lyckats med en förbättring på 4 % när det gäller energiintensitet, i relation till arbetade timmar. För koldioxidintensitet var förbättringen 2 % i förhållande till arbetade timmar. Anledningen till att koldioxidutsläppen inte förbättrades i lika stor grad var att vi noterade ökad energianvändning på vissa marknader där elen producerats med högre andel icke förnybara energikällor. Sandviks verksamhet genererar även koldioxidutsläpp från transport av material, produkter och medarbetare.

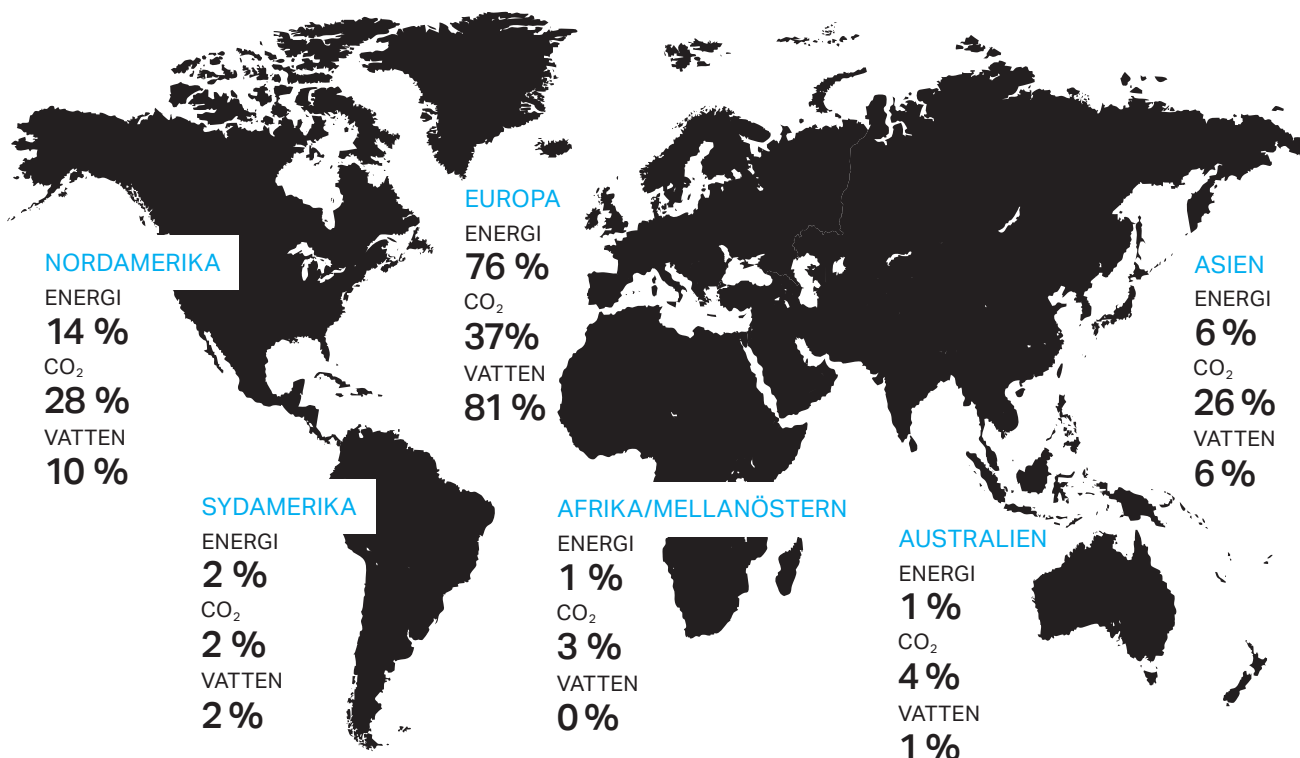
Under 2013 beslutade Sandvik att investera i Bromma Business Jet i syfte att ge koncernledningen,

**SPARA PÅ MILJÖN OCH SPARA PENGAR**

Vi är övertygade om att vi kan spara och tjäna pengar om vi minskar vår miljöpåverkan. Ett exempel är Sandvik Machining Solutions anläggning i Münsingen i Tyskland, där vi bytt energikälla från eldningsolja till naturgas och installerat ett värmeåtervinningssystem. Genom att även byta ut kontrollenheter och installera nya programinställningar har vi minskat kostnaderna med 100 000 euro och koldioxidutsläppen med 600 ton per år. Detta samtidigt som vi ökat produktionsytan och försäljningen.

styrelsen och andra nyckelpersoner tillgång till ett effektivt, snabbt och säkert sätt att resa till företagets olika verksamheter runt om i världen. Detta skulle komplettera andra resealternativ, såsom tidtabellsbunden flygtrafik, tåg och vägtransporter. Vi har verksamhet i cirka 130 länder och den tid som

**ANDEL AV KONCERNENS ENERGIANVÄNDNING, KOLDIOXIDUTSLÄPP OCH VATTENANVÄNDNING PER MARKNADSOMRÅDE, 2014**





kan sparas in genom att utnyttja detta flexibla affärsflyg kan därför i vissa fall vara betydande. Vi är samtidigt medvetna om de ökade koldioxidutsläpp denna typ av transporter medför jämfört med reguljärflyg. Som en ansvarsfull ägare beslutade vi därför, i samarbete med Bromma Business Jet, att den klimatpåverkan som uppstår från denna flygtransport ska kompenseras genom ett program för klimatneutrala flygtransporter från 2014 och framåt. Detta innebär att all bränsleförbrukning rapporteras och de klimatrelaterade utsläppen kompenseras via köp av krediter från utvalda klimatkompenseringsprojekt. Vår partner, The Carbon Neutral Company, är en världsledande leverantör av klimatreducerande kompensationslösningar, och de arbetar med hundratals företag i fler än 34 länder för att leverera åtgärdsprogram för minskad klimatpåverkan.

### UTSLÄPP TILL LUFT

Förutom koldioxidutsläpp består koncernens utsläpp till atmosfären av försurande ämnen, partiklar och organiska ämnen. Utsläppen kommer främst från våra egna produktionsprocesser och från förbränning av fossila bränslen i samband med uppvärmning och transport, samt indirekt genom inköp av elektricitet.

De direkta utsläppen av försurande ämnen omfattar exempelvis svaveldioxid (SO<sub>2</sub>) och olika former av kväveoxider (NO<sub>x</sub>). Utsläppen av svaveldioxid kommer huvudsakligen från förbränning av oljor och kol, och beräknas ha varit 34 ton (39) under 2014. Minskningen förklaras bland annat av att förbränningen av oljor minskat på flera av våra anläggningar i Indien. Vi hade under året en mer stabil elförsörjning vilket har minskat behovet av egna generatorer för att säkra tillgång på elektricitet. I Sand-

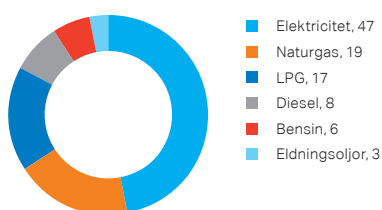
viken sker framställning av ånga mer med elektricitet och mindre genom förbränning av eldningsolja vilket bidrar till minskade utsläpp, inte bara av svaveldioxid utan även av koldioxid.

Utsläpp av kväveoxider kommer främst från smältprocesserna i Sandviken, Hallstahammar och Svedala samt från förbränningsprocesser och till en mindre del från anläggningar för betning och rengöring av metallytor. Kväveoxidutsläppen minskade under året till 338 (351) ton, tack vare att den totala förbränningen av fossila bränslen var lägre än föregående år.

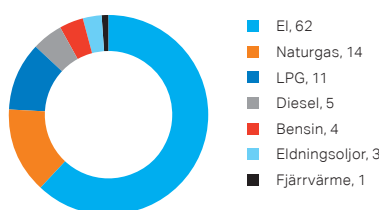
### UTSLÄPP TILL VATTEN

Utsläpp till vatten utgörs huvudsakligen av fosfor och kväve, syreförbrukande ämnen samt metaller från betningsanläggningar. Allt avloppsvatten från processerna renas innan det släpps ut.

KOLDIOXIDUTSLÄPP, 2014, %



ENERGIANVÄNDNING, 2014, %



## HÅLLBARA PROJEKT INOM KONSTRUKTION PÅ HAWAII

För att kunna bygga hållbara projekt inom konstruktion på Hawaiis största ö, O'ahu, behövs kraftfull betong baserad på högkvalitativ, tät sand, så att delarna håller ihop ordentligt. Men tillgången till denna typ av sand är begränsad på Hawaii, och i fallet med en av Sandviks kunder, Hawaiian Cement, så måste den importeras från Kanada, med

den miljömässiga nackdelen att transportera materialet närmare 3 000 kilometer. Men genom att investera i en stenkross från Sandvik, CV229 har situationen gått att lösa. Fördelarna Hawaiian Cement får genom att använda vår CV229 VSI är framförallt att deras miljöpåverkan kan minskas eftersom de inte längre behöver impor-

tera sand från Kanada. Detta är speciellt viktigt på Hawaii, där de globala och lokala restriktionerna för att använda naturlig sand är hårda. Dessutom får kunderna en bättre slutprodukt till kraftigt reducerade kostnader för Hawaiian Cement.

# VI (ÅTER-)ANVÄNDER OCH ÅTERVINNER

Sandvik har sedan 2012 genomfört livscykelanalyser för att utvärdera produkters miljöpåverkan under hela livscykeln. Dessa har framförallt genomförts inom Sandvik Materials Technology. Målet är att ha livscykeldata tillgängliga för de viktigaste stålsorterna inom affärsområdets produktportfölj för att kunna utvärdera faktisk miljöbesparing i kundledet för strategiska applikationer. Denna information ges alltid till intresserade kunder.

## RÅVAROR OCH INGÅNGSMATERIAL

Olika typer av metalliska råvaror, vatten och inköpta komponenter är de mest relevanta ingångsmaterialen. För att maximera ett uthålligt materialutnyttjande och för att minska miljöpåverkan återköps använda hårdmetallprodukter och produktionen av stål baseras i huvudsak på återvunnet stål. För koncernen kommer totalt cirka

80 % av de metalliska råvarorna från återvunnet material.

Sandvik Materials Technology är koncernens största förbrukare av råvaror. De råvaror som är viktigast för verksamheten är järn, nickel, krom, mangan och molybden ingående i skrot eller i form av legeringar. De viktigaste metalliska råvarorna för Sandvik Machining Solutions och Sandvik Venture är volfram, volframkarbid och kobolt, men även grafit och föreningar med mer ovanliga grundämnen som tantal används. Sandvik Mining och Sandvik Construction använder järn- och manganråvaror för tillverkning av gjutgods. Som ingångsmaterial används många typer av maskinkomponenter.

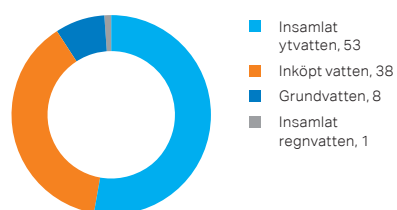
## VATTENANVÄNDNING

Vatten är en värdefull, och ibland knapp, resurs. Vi strävar därför kontinuerligt efter att minska förbrukning av färskvatten (inköpt vatten) och grundvatten. Insamling av ytvatten förekommer vid fler än 30

anläggningar. Det är framför allt viktigt med hushållning i områden där vatten är en bristvara, så kallade vattenstressade områden. Av Sandviks anläggningar är det, enligt en tidigare genomförd kartläggning, fem anläggningar i Indien och en anläggning i Kina som ligger i områden som enligt FN:s definition har en vattentillgång som är mindre än 500 m<sup>3</sup> per år och person. Dessa enheter redovisade under 2014 de aktiviteter som genomförs för en effektiv vattenanvändning. Samtliga tillverkningsenheter i Indien har infört system där avloppsvatten renas och tas tillvara i den egna verksamheten. Flera enheter samlar också in regnvatten för internt bruk.

För anläggningen i Sandviken, som har en mycket stor vattenanvändning, har en handlingsplan införts för att minska förbrukningen av dricksvatten. Under 2014 genomfördes aktiviteter som medförde en minskning av anläggningens dricksvattenförbrukning med 10 %. Ytterligare återgärder planeras

VATTENFÖRBRUKNING, 2014, %



för 2015 som kan spara ytterligare 10 %. För koncernen totalt sett lyckades vi minska vattenanvändningen med mer än 350 miljoner liter under 2014. Detta ledde till en förbättring med 6 % jämfört med föregående år, i förhållande till arbetade timmar.

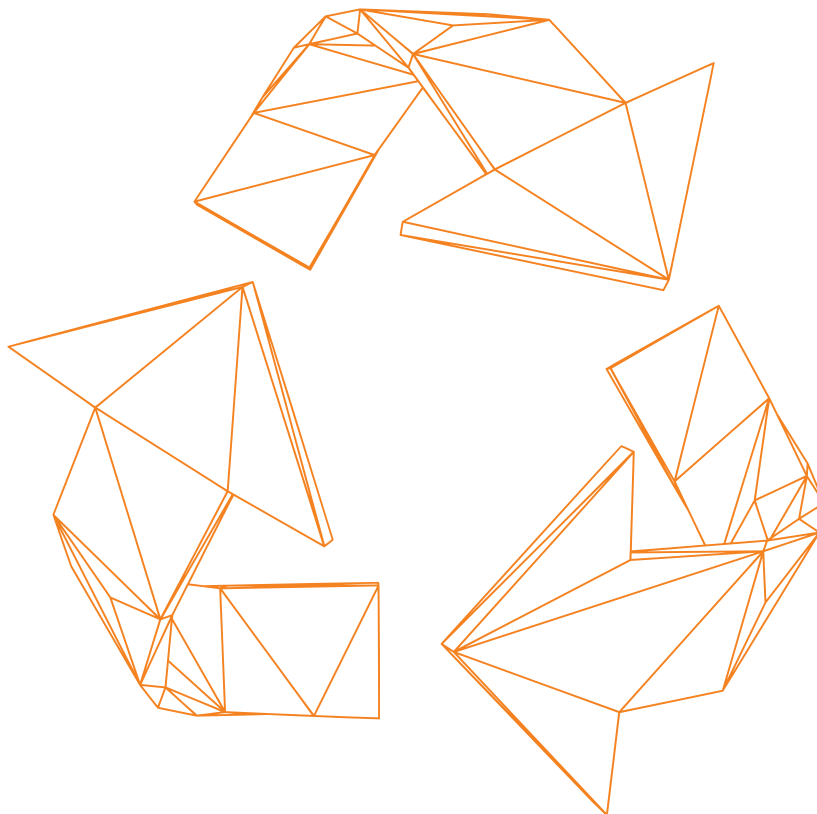
#### AVFALL

Sandviks verksamhet ger upphov till olika typer av avfall. Närmare 85 % av allt avfall genereras vid Sandvik Materials Technologys anläggningar i Sandviken samt i anrikningsprocessen vid Wolfram Bergbau und Hütten, ett produktområde inom Sandvik Venture.

Metallhaltigt avfall och andra restprodukter återanvänds eller återvinns i största möjliga utsträckning. Vissa avfallsprodukter, exempelvis slagg från stålproduktion och gjutning samt anrikningssand från volframanrikning, deponeras dock i väntan på att dessa avfallsslag vidareutvecklats till användbara biprodukter.

Den totala mängden avfall minskade med 3 % under 2014 jämfört med 2013. Av detta utgjorde 9 % farligt avfall. Denna sorts avfall omgärdas av sträng lagstiftning och tas om hand på ett säkert sätt. Det farliga avfallet minskade med 8 % jämfört med föregående år. Trots att en del av anriknings-

sanden från volframutvinningen kan användas som konstruktionsmaterial har deponerat avfall ökat med 6 % under året. Den främsta anledningen till ökningen är att från och med 2014 ingår alla typer av bortskaffningsmetoder som inte innebär återanvändning i begreppet "deponerat avfall".





Sandeep P. Dhavan arbetar med återvinning av hårdmetallprodukter på vår anläggning i Chiplun, Indien.

## ÖKAT FOKUS PÅ ÅTERVINNING

Att ta hänsyn till miljön är avgörande för all verksamhet inom Sandvik, inte minst när det gäller återvinning av stål och hårdmetall. I alla delar av koncernen genomförs omfattande program för återvinning. Den globala bristen på råvaror är en viktig anledning till initiativen. Att återvinna medför lägre energianvändning, minskade utsläpp av koldioxid och försurande ämnen, utsläpp till vatten samt ger mindre avfall. Detta är faktorer med stor betydelse inte bara för Sandvik utan även för våra kunder och samhället i stort.

Sandvik Machining Solutions ökar kontinuerligt återvinningen av hårdmetallprodukter genom återköp från kunder. Produktområdet Sandvik Coromants program för återvinning av sålda hårdmetallskär utgör en viktig del i denna satsning. Återköp av hårdmetallprodukter från kunder sker även inom affärsområdets övriga produktområden.

Sandvik Mining och Sandvik Construction har ett program för

återvinning av uttjänta borrhonor hos kunder och andra användare. Programmet har intensifierats de senaste åren som en följd av den globalt ökande medvetenheten om vikten av hållbara processer. Bättre kommunikation med kunderna, incitament kopplad till återvinningsprogrammet och Sandviks ansvarsfulla hantering bidrar till att mängden återvunnet material ökar snabbt.

Uttjänta produkter från Sandvik Machining Solutions, Sandvik Venture, Sandvik Mining och Sandvik Construction samlas upp på olika insamlingsplatser runt om i världen och transporteras sedan till Sandviks separeringsanläggningar i Österrike eller Indien för utvinning av både hårdmetall och stål. Läs mer om vårt produktområde Wolfram Bergbau and Hütten i Österrike på sidan 14.

Produktionen inom Sandvik Materials Technology baseras till stor del på återvunnet rostfritt stål,

cirka 80 % 2014, en ökning med 5 procentenheter sedan 2008. Det metallhaltiga stoft som uppkommer från smältprocesserna samlas upp och skickas vidare för upparbetning till ny råvara som sedan tas tillbaka till stålverket. Det finns även ett väl fungerande system för återvinning av produktionsspill såsom returstål, spånor och glödska.

# 80 %

**Andelen metalliskt råmaterial från återvunnet material.**

# SOCIAL PÅVERKAN

Sandvik är en högteknologisk industrikoncern med verksamhet i över 130 länder och cirka 47 000 medarbetare. Vi tar ett stort ansvar för våra medarbetare och deras arbetsmiljö samt för de samhällen där vi bedriver verksamhet.

Sandvik ska erbjuda sina anställda en säker arbetsplats. Vi har en vision om noll arbetsrelaterade skador och säkerhet är en hög prioritet. Under året har vi arbetat med att minska vår olycksfallsfrekvens. Målet ändrades till 2,4 vilket nästan nåddes. Därför har vi höjt ribban och satt ett nytt mål för 2015 på 1,9.

Att attrahera, utveckla och behålla de bästa medarbetarna är en avgörande faktor för att Sandvik ska kunna stärka sin ledande position. Vi måste därför erbjuda en arbetsplats som bejakar mångfald och inkludering, och som ger möjligheter att utveckla talang. Under 2014 har vi fortsatt arbetet med att öka andelen kvinnor på olika nivåer i koncernen, vi har startat koncernens första globala traineeprogram och vi har infört en karriärväg för medarbetare inom FoU-organisationen, som beskrivs på sidan 21.

I vissa av de länder där Sandvik bedriver verksamhet finns en risk för kränkningar av mänskliga rättigheter. Vi arbetar löpande

med att säkerställa efterlevnad med nationell lagstiftning och internationella principer och under 2014 har vi reviderat vår koncerngemensamma uppförandekod och uppförandekod för leverantörer. Koderna med åtföljande processer och arbetssätt förbättrar våra möjligheter att identifiera, förebygga och minska riskerna hänförliga till brott mot mänskliga rättigheter inom koncernens verksamhet och värdekedja världen över, med särskilt fokus på högriskländer.

Sandvik deltar också i lokala projekt i de samhällen där vi verkar. Vi har en policy för sponsring och samhällsengagemang som vägleder oss i hur vi ska bedriva dessa projekt.

## MÅL

### OLYCKSFALLS- FREKVENSN (LTIFR)

<1

SENAST 2020\*

### EHS SOM AFFÄRSFÖRDEL

ALLA AFFÄRSOMRÅDEN  
SKA HA EN PLAN FÖR  
HUR EHS KAN ANVÄNDAS  
SOM AFFÄRSFÖRDEL.

## AMBITION

### MÅNGFALD KÖN MOTSVARANDE

30/70

KVINNLIGA/MANLIGA CHEFER

\* Se även sidan 40 för koncernens mål för miljö, hälsa, och säkerhet (EHS).

# EN PRESTATIONS-BASERAD KULTUR

Sandviks framgång är direkt knuten till att ha rätt personer på rätt plats. Under 2014 fortsatte arbetet med att skapa en högpresterande, global organisation, vilket har stor betydelse för att vi ska kunna behålla vår ledande position på en utmanande marknad. För att uppnå detta måste vi fortsätta erbjuda en arbetsplats som bejakar mångfald och inkludering samt ge förutsättningar att utveckla talanger. Under 2014 genomfördes en rad olika initiativ för att stärka den prestationsbaserade kulturen i koncernen.

Exempel på dessa initiativ är ledarskapsutveckling, kompensation, successionsplanering, talangutveckling, Employer Branding, företagskultur, mångfald och inkludering samt säkrandet av interna karriärvägar.

## FOKUS PÅ PRESTATION

För att kunna dra nytta av medarbetarnas fulla potential är det viktigt att vi befäster Sandviks starka prestationskultur. I syfte att stärka denna genomförs viktiga initiativ såsom starkare kultur och kärnvärden, en tydligare kompensationsstrategi, förbättring av målstyrningsarbetet och ett allt större fokus på mångfald och inkludering som affärsfördel.

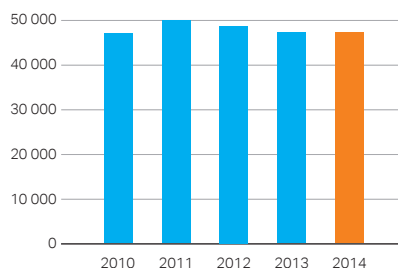
Våra kärnvärden har vidareutvecklats och en ny vision och strategisk inriktning har tagits fram. Vår interna medarbetarundersökning visar att medarbetarna är väldigt engagerade, deras engagemang är högre än den globala normen, något som är väsentligt för att kunna skapa en stark prestationskultur.

En global strategi för ersättningar håller på att införas i hela koncer-

nen. Fokus ligger på att skapa en struktur för ersättningar som är rättvis, konkurrenskraftig och lätt att förstå. En granskning pågår av hur Sandviks lönenivåer står sig jämfört med andra bolag på de marknader där vi bedriver verksamhet och konkurrerar om samma talanger. Den översyn av Sandviks försäljningsprovisioner som inleddes 2013 resulterade i ett första incitamentsprogram för en medarbetarkategori i koncernen.

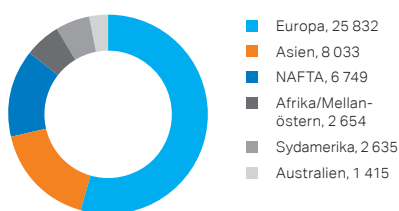
I målsamtalsprocessen, som omfattar samtliga medarbetare, följer vi en tydlig struktur. Under 2014 fokuserades arbetet på att skapa ett ännu effektivare arbets sätt för organisatorisk målnedbrytning och att få det att genomsyra målsamtalsprocessen på alla nivåer inom koncernen. Cirka 85 % av Sandviks medarbetare hade målsamtal under året.

ANTAL MEDARBETARE, 2010–2014\*



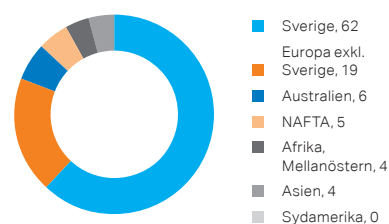
\* Omräknat till heltidstjänster per den 31 december 2014.

ANTAL MEDARBETARE PER MARKNADSOMRÅDE, 2014\*



\* Omräknat till heltidstjänster per den 31 december 2014.

ANDEL OLIKA NATIONALITETER I AFFÄRSOMRÅDENAS LEDNINGSGRUPPER, 2014, %



## MÅNGFALD OCH INKLUDERING SOM AFFÄRSFÖRDEL

Mångfald och inkludering är centrala delar i vår medarbetarstrategi. Rekryteringen av individer med olika bakgrund har stor påverkan på Sandviks kreativitet och innovationsförmåga. För oss handlar mångfald och inkludering om att respektera och dra fördel av medarbetarnas personliga och kulturella olikheter.

Ett fortsatt arbete med mångfald och inkludering är dessutom en förutsättning för att vi ska lyckas med att öka globaliseringen av Sandviks verksamhet. Varje affärsområde har genomfört nulägesanalyser och identifierat förbättringsområden för att driva arbetet med mångfald och inkludering. En aktivitetsplan för hur dessa förbättringsområden ska hanteras har sammanställts för 2013–2015. Planen följs upp löpande.

Globaliseringen av koncernens nyckelpositioner vad avser erfarenhet, utbildning, nationalitet, kön och ålder är viktiga faktorer för långsiktig

framgång. Koncernledningen är en diversifierad grupp med olika bakgrunder och erfarenheter. Gällande nationalitet så har koncernledningen förutom svenskar, representation från Kina, Storbritannien och USA. Våra två medarbetare på den högsta expertnivån inom Sandvik, Group Expert, består av en kvinna från Sverige och en man från Kina.

Under 2014 kompletterade vi vårt utbildningserbjudande inom mångfald och inkludering. Målet är att öka medvetenheten hos samtliga våra medarbetare om affärsnyttan av detta.

## DUKTIGA LEDARE VISAR VÄGEN

De främsta ambassadörerna för vår kultur är våra ledare. Koncernens ledarskapsmodell stödjer den strategiska inriktningen och ger tydliga förväntningar om att duktiga ledare är avgörande för vår framgång. Ledarskapskriterierna för samtliga chefer utvärderas årligen i medarbetarsamtalen och medarbetare utvärderar sina chefer utifrån

samma kriterier i den interna medarbetarundersökningen.

Sandvik har tre ledarskapsprogram för ledare på olika nivåer, baserade på Sandviks affärsstrategi och ledarskapsmodell. Som en viktig del i att skapa diversifierade och dynamiska grupper representerar deltagarna i ledarskapsprogrammen alla affärsområden och utgör en blandning av funktioner, geografier och erfarenheter.

## VIKTIG TALANGUTVECKLING

Att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla talanger är en av nyckelfaktorerna för att säkra Sandviks prestation och tillväxt. Vi strävar därför efter att bli ledande inom detta område. Under året har talangutvärderingar genomförts av koncernledningen och ett gemensamt arbetssätt har införts för dessa.

Arbetet med att kvalitetssäkra successionsplaneringen har fortsatt och i varje affärsområde finns nu en Talent Successions Manager. Successionsplanering genomförs kontinuerligt för samtliga positioner

## MÅNGFALD DRIVER INNOVATION

Vi har en stark tro på att mångfald och inkludering bidrar till skapa innovation och att kunna tänka utanför ramarna. På Sandvik Coromant, en del av Sandvik Machining Solutions, sätts det extra stort fokus på innovation. I drygt två år har den interna utmaningen Coromant Bright Yellow Challenge pågått, och fått medarbetare världen över att tänka förändring och förbättring, och tävla med sina innovationer. Att gensvaret varit starkt visar alla de hundratals tävlingsbidrag som lämnats. Av dem har ett bidrag utsetts till vinnare varje år. I september 2014 utsågs, i konkurrens med 167 andra bidrag, amerikanerna Brian

Mount och Evan O'Hearn till vinnare för utvecklingen av en ny process för specialverktyg. Utnämningen föregicks av ett stort innovationskonvent i Sandviken där de främsta innovationerna presenterades. Intresset och engagemanget växer för varje år, och alla delar av organisationen från alla olika delar av världen är med och bidrar. Bright Yellow Challenge är ett utmärkt exempel på hur den fulla potentialen hos våra medarbetare kan utnyttjas. Genom att bejaka mångfald och inkludering får Sandvik Coromant nya, fantastiska idéer och innovationer från medarbetare av olika ålder och kön från hela världen.



Från vänster: Vinnarna Evan O'Hearn och Brian Mount, samt Klas Forsström, VD Sandvik Coromant.

Det här är exempel på hur mångfald och inkludering hjälper både våra medarbetare och verksamheten att växa.

som har en direkt inverkan på affärsmålen och som därför är avgörande för koncernen. Medarbetare med potential för dessa positioner har identifierats och planer upprättats. Det talangutvecklingsprogram som initierades på global nivå under 2013 rullades ut under året i utvalda länder såsom Kina, Indien och USA. Dessutom har vår globala mentorpool där seniora ledare fungerar som mentorer för nästa generations ledare och experter fortsatt att utvecklas.

Inom Sandvik finns tydliga och starka karriärvägar för Sandviks medarbetare och Sandviks experter. Karriärvägen för experter har implementerats inom FoU-organisationen och den ger möjligheter för medarbetare att göra karriär utan att behöva bli chef. Utbildningsprogrammet ONE SGE (Sandvik Global expertprogram) har införts för att stödja och utveckla koncernens specialister och experter.

**ATT REKRYTERA RÄTT MEDARBETARE**

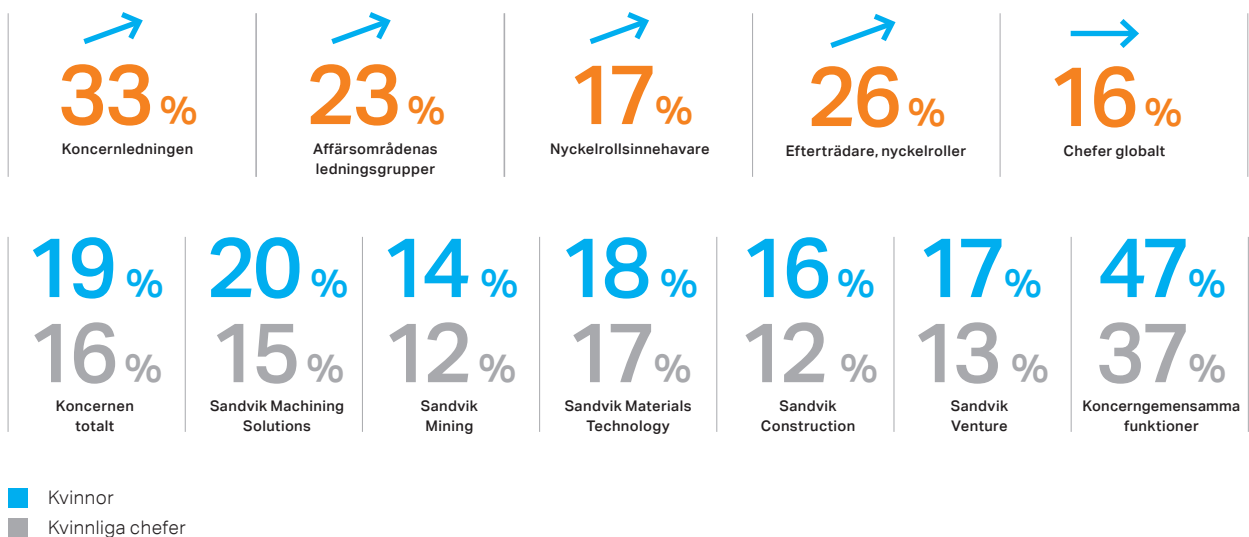
Personalomsättningen under 2014 var 10 % (12 %). För att kunna behålla och stärka vår position som global marknadsledare är det extra viktigt att vi kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt talanger. Vi har skapat en struktur för att arbeta med Employer Branding globalt och lanserat en rad olika initiativ. Ett av dessa är definitionen av vår globala så kallade Employer Value Proposition i syfte att stärka vårt erbjudande på en konkurrensutsatt marknad.

En viktig och prioriterad del i att stärka vårt arbetsgivarvarumärke är arbetet med de egna karriärsidorna på sandvik.com och användningen av sociala medier. Det globala karriärnätverket LinkedIn är en av koncernens huvudkanaler inom Employer Branding. Vi kommunicerar även arbetsgivarvarumärket via Facebook, Twitter och Instagram.

**GODA ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN**

Vi är måna om våra medarbetare. Därför bygger våra anställningsförhållanden på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och International Labour Organizations (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Alla medarbetare har rätt att ansluta sig till valfritt fackförbund och att omfattas av kollektivavtal om de så önskar. Koncernen har ett flertal fackförbund representerade i de olika länderna. Vi strävar alltid efter att ha en god dialog med medarbetare och ge dem möjlighet att påverka sina anställningsvillkor, oavsett om de har medlemskap i fackförbund eller inte.

ANDEL KVINNOR





# MORGONDAGENS LEDARE KOMMER FRÅN ALLA DELAR AV VÄRLDEN

Ett sätt att öka kunskapen om Sandvik och samtidigt attrahera de bästa talangerna är genom vårt nya, globala traineeprogram. Vid rekryteringen till programmet används kriterier i Sandviks ledarskapsmodell. De deltagare vi väljer ut måste ha förmågan att engagera andra medarbetare och att utveckla såväl verksamheten som sig själva för att framgångsrikt kunna genomföra vår strategi.

Det första programmet startade i september 2014 med deltagare från Sverige, Kina och Indien. Ett nytt program kommer att lanseras under 2015, med deltagare från Sverige, Kina, Indien, USA och Sydafrika.

## VARFÖR BESTÄMDE DU DIG FÖR ATT SÖKA?

**Annie:** Programmet verkade välorganiserat och "globalt på riktigt", vi skulle få möjligheten att utbilda oss och arbeta utanför våra hemländer och skapa en helhetsbild av Sandviks verksamhet. Dessutom är Sandvik ett branschledande företag med ett gott rykte och en lång historia.

**Anna:** Anledningen till att kunderna väljer Sandvik är företagets förmåga att utveckla skräddarsydda produkter för de mest utmanande applikationerna. Möjligheten att få bli en del av detta team, med visionen att sätta industristandarden, är anledningen till att jag sökte.

## GE ETT EXEMPEL PÅ NÅGOT VÄRDEFULLT DU FÅTT LÄRA DIG GENOM PROGRAMMET?

**Rishiraj:** Betydelsen av säkra arbetsplatser. Dagliga säkerhetsrutiner ger inte bara en optimal arbetsmiljö utan resulterar även i högre produktivitet och en säkrare och effektivare industriverksamhet.

## HAR DITT INTRYCK AV SANDVIK FÖRÄNDRATS?

**Annie:** Jag trodde att ett tillverkningsföretag med en över 150 år lång historia skulle ha ett lågt tempo med få förändringar. Men jag är positivt överraskad av vad jag har sett – Sandvik är ett företag som ständigt utvecklas!

**Anna:** Jag har fått uppleva företagets starka lokala arv. Människorna på Sandvik är öppna och väldigt passionerade.

**Rishiraj:** Jag har fått se hur mångfald och inkludering praktiseras med ett väldigt stort engagemang.

## VAD BETYDER SANDVIKS VISION "VI SÄTTER INDUSTRISTANDARDEN" FÖR DIG?

**Annie:** Viljan att lära och förändras, ha ett stort engagemang och överträffa kundernas förväntningar.

**Rishiraj:** Att sätta nivåer för andra att följa inom områden som innovation, teknikledarskap och kundrelationer.

## VAD ÄR VIKTIGAST FÖR EN FRAMTIDA LEDARE INOM SANDVIK?

**Anna:** Att verkligen vara stolt över att få utveckla andra människor. Att skapa en vinnande kultur, aldrig mindre än så, och fira framgångarna och samtidigt fundera över hur vi ska kunna prestera ännu bättre i framtiden.



Julie, Kelly, Annie, Bert, Rishiraj, Saupak, Ajit, Anshuman, Prutha, Gustav, Mikaela, Anna och Kevin – med potential och vilja att bli framtida ledare inom Sandvik.

# ÄNNU ETT STEG NÄRMARE NOLL SKADOR

**Trots de senaste årens kraftiga förbättringar av olycksfallsfrekvensen i koncernen har Sandviks säkerhetsarbete fortsatt högsta prioritet. Under 2014 initierades flera kampanjer för att öka medarbetarnas kunskap i frågan. Målet är att skapa en branschledande säkerhetskultur och sprida denna till våra kunder och leverantörer.**

Med de utmaningar och risker som finns i de branscher vi verkar i, måste en säker arbetsmiljö alltid ha

högsta prioritet, av respekt för såväl våra medarbetare som våra kunder. För att sätta extra starkt fokus på detta har vi vår vision "Zero Harm" (noll skador). Den ska uppnås genom att globalisera och lokalisera, det vill säga vi ska tänka globalt och agera lokalt. I arbetet ingår att ännu effektivare samordna och standardisera olika aktiviteter mellan affärsområden, samt att driva innovation inom området. Arbetet med säkerhet integreras i alla delar av koncernen. För att kunna nå fortsatta framgångar är

det viktigt med ett aktivt och synligt ledarskap, en företagskultur där kunskap ständigt förmedlas, samt god kommunikation och ett konsekvent ansvarstagande.

## KAMPANJER

I vår arbetsmiljöstrategi fokuserar vi på förebyggande åtgärder och på olika aktiviteter i syfte att förändra företagskulturen. Under året har flera kampanjer drivits inom affärsområdena, i första hand för att minska klämskador i produktionen. Kampanjerna, som går under

## KONCERNENS ÖVERGRIPANDE OCH DETALJERADE MÅL FÖR MILJÖ, HÄLSA OCH SÄKERHET (EHS)\*

ÖVERGRIPANDE MÅL	DETALJERADE MÅL	FÄRDIGSTÄLLANDE	STATUS
Alla affärsområden ska utveckla och verkställa en godkänd plan för hur EHS kan användas som affärsfördel.	Varje affärsområde ska ha genomfört sin plan.	2015	Enligt plan. Ett affärsområde har rapporterat viss försening.
Innan slutet på 2015 ska varje chef fastställa, öppet kommunicera och följa tre personliga beteenden som visar gott EHS-ledarskap.	Alla chefer ska nå målet.	2014	Två affärsområden har rapporterat viss försening. Arbetet fortsätter och kommer även att inkludera första linjens chefer till slutet av 2015.
Att eliminera alla dödsolyckor och olyckor som leder till livslång skada och funktionsnedsättning genom att identifiera och hantera situationer som innebär extrema potentiella risker.	Införa standarder för att kontrollera extrema potentiella risksituationer.	2015	Enligt plan.
Att genom system och företagskultur minska antalet arbetsrelaterade skador, sjukdomar och övriga incidenter ytterligare, samt minska allvarighetsgraden för dessa.	Alla betydande produktionsrelaterade enheter ska genomföra aktiviteterna i sin godkända formella säkerhetsplan.	2015	Enligt plan.
	Alla andra enheter ska ta införa sina allmänna säkerhetsplaner för att säkerställa en stark säkerhetskultur inom hela företaget.	2015	Enligt plan.
	Nå en olycksfallsfrekvens (LTIFR) på 2,4.	2014	Olycksfallsfrekvensen var 2,5 vid slutet av året vilket var en förbättring med 22 %.
Att alla medarbetare arbetar i en kultur och miljö som stöder medarbetarens egen hälsa och välmående.	Alla medarbetare ska ha fortsatt tillgång till ett hälso- och välmåendeprogram genom det egna Sandvikbolaget.	2013–2015	Vid förfrågan uppgav över 90 % av enheterna att de hade tillgång till ett hälso- och välmåendeprogram under 2014.
	De flesta medarbetare ska uppleva att deras tillgängliga program är effektivt.	2013–2015	Vid förfrågan uppgav över 50 % av enheterna att deras program var effektivt, med en viss avvikelse för ett affärsområde.

\* Koncernens specifika miljömål redovisas på sidan 28.

samlingsnamnet "Händer och fingrar", har bidragit till att öka medvetenheten och därmed minska skadefrekvensen. Inom Sandvik Mining har ett omfattande utbildningsprogram, "Speaking Safety", initierats som riktar sig till säljarna av gruvutrustning. Med en stark säkerhetskultur i koncernen som grund ska programmet bidra till att säljarna känner sig ännu bekvämare med att prata om produkternas säkerhetslösningar med kunderna, och att se det som en tydlig försäljningsfördel.

Parallellt med dessa åtgärder och aktiviteter arbetar vi med uppföljning av nyckeltal som visar utfallet av arbetet, vilket inkluderar olycksfallsfrekvens (antal olyckor med frånvaro per miljon arbetade timmar). Vid presentationer av Sandviks kvartalsrapporter lyfts alltid säkerhetsarbetet fram för att betona dess betydelse för intressenterna.

## TVÅ FOKUSOMRÅDEN

I säkerhetsarbetet fokuserar vi i första hand på två övergripande

områden. Målet med det första fokusområdet är att identifiera de risker, även om de är små, som kan leda till de värsta tänkbara scenarierna, för att kunna eliminera eller kontrollera dessa. Samtliga affärsområden genomför kontinuerliga säkerhetsbedömningar för att identifiera potentiellt extrema risker och införa system för att kontrollera och minimera dessa.

Målet med det andra fokusområdet handlar om att minska antalet olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar. Vi har ökat ansträngningarna vad gäller att mäta och följa upp effekten av förebyggande aktiviteter med hjälp av så kallade ledande indikatorer. Samtliga produktionsanläggningar med fler än 25 medarbetare ska vara certifierade i enlighet med OHSAS 18001 inom två år efter att de har förvärvats eller etablerats. Vårt hälsomål innebär att alla medarbetare ska arbeta i en kultur och miljö som stödjer deras hälsa och välbefinnande. I hela koncernen genomförs regelbundna hälsokontroller och

en noggrann uppföljning sker av personer som exempelvis utsätts för farliga ämnen som kobolt och nickel.

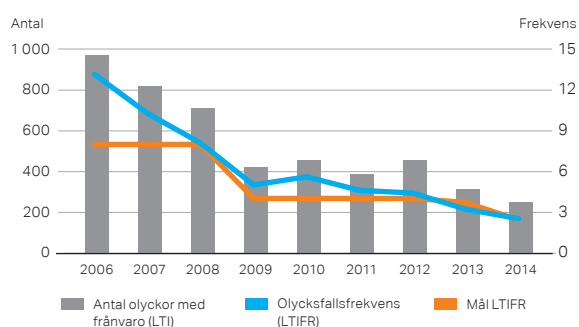
## ETT POSITIVT ÅR

Jämfört med tragedierna 2013, då tre personer omkom under sitt arbete på Sandvik, har 2014 varit ett betydligt mer positivt år utan någon dödsolycka. En viktig anledning till resultatet är att våra initiativ, inklusive den fortsatta riskkartläggning, bidragit till att minimera risken för dödsfall och andra allvarliga olyckor.

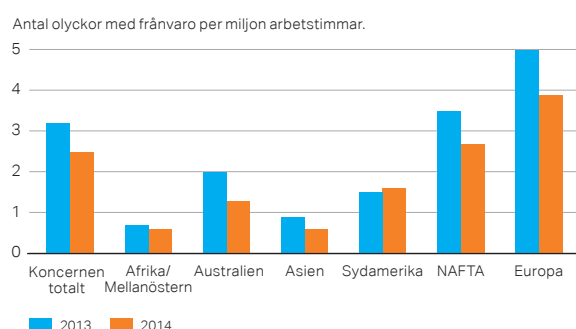
## MINSKAD OLYCKSFALLSFREKVENNS

Även om vi gläds åt en långsiktig och positiv utveckling i olycksfallsfrekvensen fortsätter vi med åtgärder för att bli ännu bättre. Vi förstärker redan befintliga säkerhetssystem, fortsätter driva kampanjer och arbetar ännu mer med ett aktivt och synligt ledarskap, allt i syfte att förändra företagskulturen och medarbetarnas beteenden.

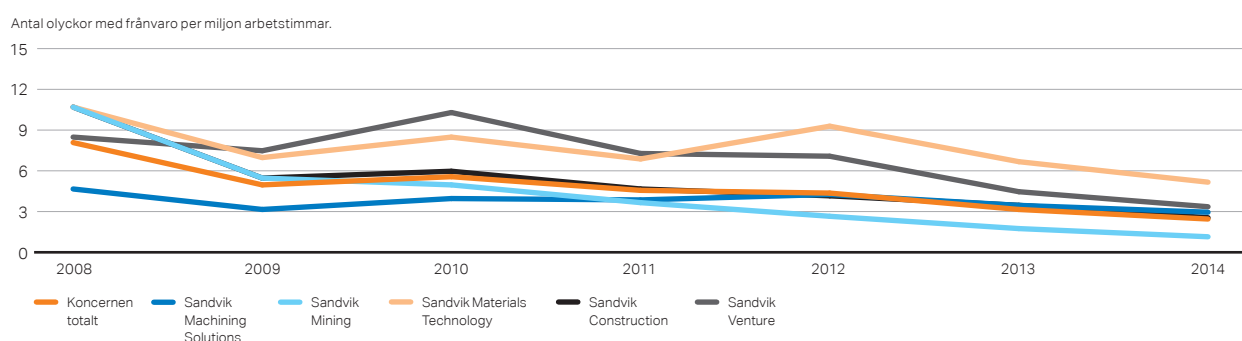
OLYCKOR OCH OLYCKSFALLSFREKVENNS, 2006–2014



OLYCKSFALLSFREKVENNS PER MARKNADSOMRÅDE, 2013–2014



OLYCKSFALLSFREKVENNS PER AFFÄRSOMRÅDE, 2008–2014



Under 2014 minskade olycksfallsfrekvensen inom samtliga affärsområden. Koncernens olycksfallsfrekvens har förbättrats med 43 % de senaste tre åren, och var 2,5 vid årets slut, vilket motsvarade en förbättring på 22 % jämfört med föregående år. Även om vi inte kan förvänta oss samma stora, positiva förändring de närmaste åren, finns det fortfarande utrymme att minska olyckorna ytterligare och komma ännu ett steg närmare vår nollvision. Framför allt finns det utrymme för förbättringar i vissa regioner. Precis som tidigare år uppvisar marknaderna i Asien och Afrika de lägsta olycksfallsfrekvenserna, medan Europa fortfarande har en relativt hög frekvens. Här är det extra viktigt att fortsätta förbättra den interna säkerhetskulturen för att kunna komma ner i lägre nivåer. För att ytterligare skärpa vårt fokus på säkerhetsarbetet har vi sänkt koncernens mål för LTIFR för 2015 till 1,9. Olycksfallsfrekvensen är en av fyra nyckelindikatorer på koncernnivå i Sandviks 2020 strategi, vilken vi noggrant följer upp för att säkerställa att arbetet fortsätter att utvecklas i rätt riktning. Målet för 2020 är att nå en olycksfallsfrekvens som är lägre än 1.

### BRED UPPFÖLJNING PÅ PLATS

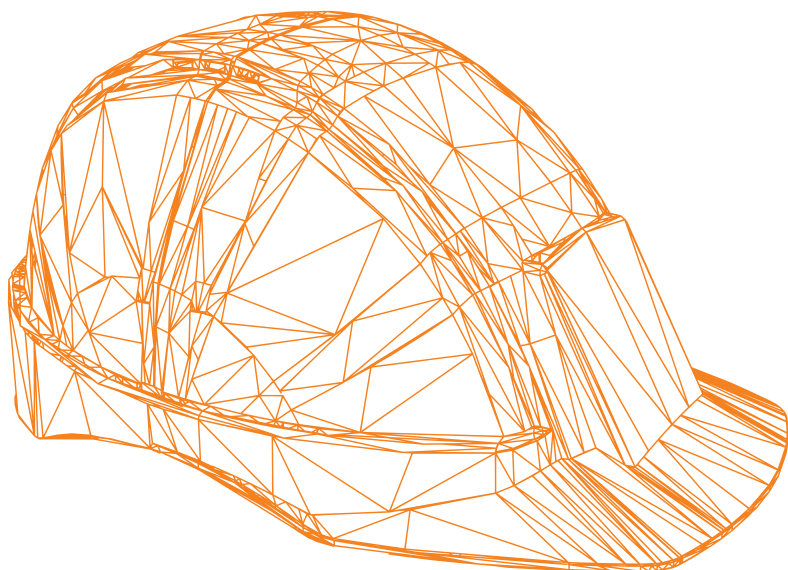
För att kunna försäkra sig om att säkerhetsarbetet ger resultat på bred front är det viktigt att följa alla olika typer av olyckskategorier inom företaget, och inte bara dem som ger påföljande frånvaro såsom LTIFR. Under 2013 genomfördes för första gången en uppföljning av olyckor inom koncernen som leder till alternativa arbetsuppgifter för den skadade eller olyckor som kräver medicinsk behandling. Antalet olyckor av detta slag per miljoner arbetade timmar (Total Recordable Injuries, TRI) uppgick 2013 till 8,7 för att minska till 6,4 under 2014. Förbättringen är ett resultat av minskning av antalet olyckor inom alla kategorier. Totalt lyckades vi minska dessa olyckor med fler än 200 jämfört med föregående år. Den långsiktiga målsättningen är att etablera en positiv utveckling även i detta nyckeltal. Även om det är för tidigt att se någon trend så innebär en effektiv rapportering och tillgången till dessa nyckeltal att uppföljningen av olyckor inom alla delar av koncernen stärkts ytterligare.

### HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

Vi vill förbättra medarbetarnas hälsa och välmående. Målet är att våra medarbetare ska uppleva tiden både på arbetet och på fritiden som meningsfull, att de ska kunna hitta en bra balans mellan arbete och fritid. Alla medarbetare ska ha tillgång till ett program för hälsa och välmående som anpassats till lokala förutsättningar. Koncerngemensamma riktlinjer finns för att hjälpa de olika anläggningarna att skapa och genomföra programmen, som sedan den lokala ledningen ansvarar för att anpassa och hantera inom ramen för den plan som utvecklats för anläggningen i fråga. Då programmen är lokalt anpassade och det är stora skillnader mellan enheterna, har det varit svårt att bedöma hur effektiva programmen är. Arbetet med att följa upp dessa kommer därför att intensifieras under 2015.

### EBOLA

Ebolautbrottet i Västafrika har skapat oro. På Sandvik arbetar vi nära våra säkerhets- och hälso-team för att garantera våra medarbetares hälsa och välmående och en kontinuitet i verksamheten. Av de länder som drabbats av ebola har Sandvik närvaro i Nigeria och Demokratiska Republiken Kongo. De kontrollåtgärder som genomfördes resulterade i att ingen Sandvikanställd direkt påverkades av utbrottet under 2014. Även om risknivåerna från utbrottet beräknas minska behåller vi försiktighetsåtgärderna tills utbrottet officiellt har proklamerats vara över.





Sandvikmedarbetare på Elko, Nevada, firar säkerhetsrekord.

## SÄKERHETSREKORD I USA

Säkerhet är ett högprioriterat område på Sandvik och under 2014 fortsatte vi att förbättra arbetet inom området. På över 80 av Sandvik Minings enheter nåddes en milstolpe på mer än ett år utan olyckor. Vissa produktionsanläggningar noterade sju år utan olycksfall och på några mindre orter har det gått över tio år utan skada som lett till förlorad arbetstid (LTI). I USA har de tre försäljningsområdena Brier Hill (Pennsylvania), Elko (Nevada) och Spokane (Washington), med sammanlagt 105 medarbetare, inte haft en LTI under de senaste fem till sju åren. Produktionsenheten i Alachua (Florida), med över 100 anställda, noterade ett år utan LTI och olyckor. Dessa

prestationer demonstrerar en kultur och arbetsetik där alla tar hand om både sig själva och varandra.

”Vi har arbetat hårt över hela landet för att kunna fokusera på preventiva åtgärder, att känna igen och förstå risker, och förbättra vår säkerhetskultur. De framsteg vi gjorde under året visar att vårt arbete är värdefullt och att våra team är engagerade,” säger Carolyn Nestle, chef för miljö, hälsa och säkerhet, Sandvik Mining USA.

Prestationerna uppmärksammas och uppmuntras som en del av företagskulturen. Sandvik Mining lägger stor vikt vid utbildning av både medarbetare och de kunder som arbetar med affärsområdets maskiner. Det är en av de bästa

metoderna i arbetet med att undvika olyckor. En säkerhetskultur baserad på kommunikation och ansvarstagande har skapat en engagerad arbetsstyrka, en säkrare miljö för alla och stärkt värdet av miljö, hälsa och säkerhet som en affärsfördel.

---

# 2 560

Ungefär 2 560 dagar, eller sju år, utan arbetskada som lett till förlorad arbetstid.

# SAMHÄLLENGAGEMANG RUNT OM I VÄRLDEN

**Vår kultur, baserad på våra kärnvärden – Customer Focus, Innovation, Fair Play och Passion to Win – är djupt rotad i företagets historia och fundamental för Sandviks snabba och framgångsrika internationella expansion. Som ett verkligt globalt företag påverkar vi många av de samhällen som vi är verksamma i.**

Vi strävar alltid efter att vara goda samhällsmedborgare och på ett positivt sätt kunna påverka en rad olika samhällen över hela världen. Koncernen utgör ofta en stor del av samhället med många intressenter som påverkas av företaget på olika sätt.

## EN DUBBEL INVESTERING

Samhällsengagemang kan ses som en dubbel investering, dels i utvecklingen av ett hållbart företag, dels i utvecklingen av de samhällen där vi

finns. Det bidrar till ett gott anseende och lojalitet för Sandvik, både i samhället och bland våra medarbetare. Dessutom finns det en direkt koppling mellan utbildningsinsatser och potentiella framtida medarbetare, till exempel genom att öka insatserna i de länder där det råder brist på teknisk kompetens. För samhället medför det att utbildningsnivån ökar och därmed utvecklingsmöjligheterna för det aktuella landet. Utbildning är också ett effektivt medel för fattigdomsbekämpning.

## TYDLIG POLICY FÖR SAMHÄLLENGAGEMANG

Sandvik engagerar sig varje år i en rad globala och lokala samhällsprojekt och organisationer. Vår inställning är att engagemanget bäst beslutas och genomförs på lokal nivå eftersom det är där förståelsen finns för vilka behov som

existerar inom respektive område, både för samhället och för vårt företag. Koncernen har en tydlig policy för hur arbetet med samhällsengagemang och sponsring ska bedrivas. Dessa definieras som aktiva samarbeten som ska gynna alla inblandade parter. De ska ha tydliga och mätbara mål, kunna uppvisa konkreta resultat och vara kopplade till Sandviks varumärke och kärnvärden.

## HÄLSA OCH UTBILDNING PRIORITERADE OMRÅDEN

Under 2014 stöttade vi en rad olika samhällsprojekt runt om i världen. Områden såsom hälsa och säkerhet, barnrättsfrågor och utbildning var prioriterade i våra olika projekt i syfte att skapa innovativt kapacitetsbyggande och en hållbar utveckling omkring oss.

## PROGRAM MOT HIV/AIDS

I vissa länder är samhällen och arbetsliv märkta av en närvaro av allvarliga och smittsamma sjukdomar. Sedan 2005 har Sandvik i delar av Afrika arbetat med program för att motverka HIV/AIDS och andra sjukdomar bland våra medarbetare, deras familjer och våra kunder. Programmen stöds av Swedish Workplace HIV and AIDS Programme (SWAHP), ett gemensamt initiativ mellan Näringslivets

Internationella Råd (NIR) och svenska industri- och metallarbetarförbundet (IF Metall). SWAHP erbjuder stöd till HIV- och hälso-program till nästan 300 arbetsplatser i Botswana, Demokratiska Republiken Kongo, Kenya, Namibia, Rwanda, Sydafrika, Tanzania, Uganda, Zambia och Zimbabwe. Under 2014 drog närmare 30 000 anställda på olika företag i regionen nytta av medverkan i programmen.

# 30 000

**SWAHP stödjer närmare 30 000 anställda på olika företag i regionen.**



Candice Riekert (till vänster) är utbildningsadministratör. Thandeka Mathebula (mitten) och Michael Pipi (till höger) har båda deltagit i lärlingsprogrammet.

## KUNSKAPSLYFT FÖR FRAMTIDEN

Sydafrika är en stor marknad för Sandvik Mining, men att finna kompetenta medarbetare som kan stödja tillväxten har varit en utmaning de senaste åren. Genom en intern analys 1998 identifierade vi ett stort behov av mekaniker och fordons-elektriker, vilket ledde till att vi startade ett anpassat lärlingsprogram.

Vusi Mnguni, som ansvarar för programmet, säger att företaget gjorde mer än att bara titta på planeringen av arbetsstyrkan och bristen på kompetens för att se vad som behövdes för att fylla luckan.

"Vi gick ut i samhället för att se vilken skillnad vi skulle kunna göra med vårt program, och därefter hitta människorna med rätt potential, utbilda dem och hjälpa dem att växa. Det övergripande målet var

att göra Sandvik konkurrenskraftigt, och därför behövde vi försäkra oss om att hitta rätt medarbetare och placera dem där de bäst behövdes," säger Vusi Mnguni.

Sedan programmet startade 2001 har över 760 lärlingar deltagit i programmet. De mekaniker som utbildats av Sandvik har ett särskilt fokus på mekaniserad gruvdrift.

Många av lärlingarna har efter att de slutfört utbildningen befordrats eller fått specialistbefattningar.

"Sandviks lärlingsprogram är en strategisk aktivitet som visar hur investeringar i att öka medarbetarnas kompetens bidrar till att förbättra produktiviteten och lönsamheten, inte bara för Sandvik utan även för gruvindustrin som helhet," avslutar Vusi Mnguni.

---

# 760

Lärlingar har deltagit i programmet.

# NYCKELTAL

EKONOMISKA NYCKELTAL	ENHET	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Ekonomiskt värde, genererat och fördelat</b>									
Intäkter	MSEK	88 821	87 328	98 529	94 084	82 654	71 937	92 654	86 338
Tillverkningskostnader	MSEK	49 717	50 507	56 161	56 054	44 758	46 859	53 287	48 343
Löner och ersättningar	MSEK	24 964	23 599	24 907	24 014	22 885	22 441	23 129	20 562
Betalningar till kapitalförsörjare	MSEK	6 251	6 279	6 056	5 776	2 805	5 986	7 328	5 604
Betalningar till stater	MSEK	1 797	3 937	3 180	3 173	2 391	885	2 876	4 167
Kvar i företaget	MSEK	6 092	3 006	8 225	5 067	9 815	-4 234	6 034	7 662

LÖNER, ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER	ENHET	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
		2014	2013	2014	2013
Löner och ersättningar	MSEK	19 620	18 632	3 948	3 840
Sociala kostnader	MSEK	5 231	4 938	1 882	1 755
Resultatandel till anställda	MSEK	113	29	96	24
<b>Totalt</b>	<b>MSEK</b>	<b>24 964</b>	<b>23 599</b>	<b>5 926</b>	<b>5 619</b>
Varav pensionskostnader ingående i sociala kostnader	MSEK	1 703	1 700	661	628

MILJÖNYCKELTAL	ENHET	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Metalliska råvaror</b>	Tusen ton	328	341	318	352	359	252	350	399
Varav återanvänt	%	80	81	81	80	81	78	79	78
<b>Energianvändning</b>	TJ	8 808	9 061	8 905	9 131	9 112	7 520	8 885	8 755
Förändring	%	-3	2	-2	0	21	-15	1	8
Icke förnybara bränslen	TJ	3 153	3 350	3 391	3 691	3 911	2 957	3 358	3 349
Inköpt el, uppvärmning och kylning.	TJ	5 694	5 748	5 514	5 440	5 201	4 563	5 527	5 406
Såld el, uppvärmning och kylning.	TJ	-39	-37	—	—	—	—	—	—
<b>Energiintensitet</b>	MJ per arbetad timme	87	91	84	—	—	—	—	—
Förändring	%	-4	8	—	—	—	—	—	—
<b>Förbrukning av vatten</b>	Tusen kubikmeter	7 832	8 193	8 488	8 414	8 998	7 077	6 626	6 837
Förändring	%	-4	-3	1	-6	27	7	-3	0
Varav inköpt vatten	Tusen kubikmeter	2 999	3 162	3 232	3 379	3 437	3 202	3 597	3 521
Varav grundvatten	Tusen kubikmeter	681	667	715	617	601	547	528	538
Varav insamlat ytvatten	Tusen kubikmeter	4 102	4 312	4 496	4 377	4 914	3 326	2 497	2 730
Varav regnvatten	Tusen kubikmeter	50	52	45	41	46	2	4	48
<b>Vattenintensitet</b>	Liter per arbetad timme	78	82	80	—	—	—	—	—
Förändring	%	-6	3	—	—	—	—	—	—
<b>Koldioxidutsläpp</b>	Tusen ton	385	384	523	538	559	479	566	547
Förändring	%	0	-26	-3	-4	17	-15	3	16
Direkt utsläpp, från fossila bränslen	Tusen ton	202	216	220	242	260	195	224	226
Indirekt utsläpp, från elektricitet	Tusen ton	183	168	303	296	299	284	342	321
<b>Koldioxidintensitet</b>	g CO <sub>2</sub> per arbetad timme	3 808	3 866	4 938	—	—	—	—	—
Förändring	%	-2	-22	—	—	—	—	—	—
<b>Avfall</b>	Tusen ton	370	380	352	433	417	280	166	171
Förändring	%	-3	8	-19	4	49	69	-3	14
Uppdelning 2007 – 2013									
Varav farligt	Tusen ton	—	38	35	36	34	27	32	28
Varav till deponi	Tusen ton	—	307	292	366	358	231	109	105
Uppdelning 2014									
Farligt avfall till återanvändning	Tusen ton	14	—	—	—	—	—	—	—
Farligt avfall till annan bortskaffning	Tusen ton	21	—	—	—	—	—	—	—
Icke-farligt avfall till återanvändning	Tusen ton	31	—	—	—	—	—	—	—
Icke-farligt avfall till annan bortskaffning	Tusen ton	304	—	—	—	—	—	—	—
<b>Utsläppt processvatten</b>	Tusen kubikmeter	2 078	2 090	1 972	2 265	2 166	1 427	—	—
Förändring	%	-1	6	-13	5	52	—	—	—
<b>Utsläpp till luft</b>									
NMVOG	kg	61 000	64 000	66 000	61 000	62 000	65 000	—	—
Svaveldioxid	kg	34 000	39 000	42 000	71 000	69 000	45 000	—	—
Kväveoxider	kg	338 000	351 000	354 000	380 000	441 000	379 000	—	—



MILJÖNYCKELTAL	ENHET	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Utsläpp till vatten</b>									
Kväve	kg	261 000	269 000	285 000	329 000	379 000	201 000	—	—
Fosfor	kg	37 100	32 800	20 700	12 400	1 300	1 400	—	—
COD	kg	195 000	208 000	259 000	170 000	201 000	172 000	—	—
Nickel	kg	280	200	280	210	180	680	—	—
Krom	kg	140	100	140	80	60	70	—	—

SOCIALA NYCKELTAL	ENHET	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Medarbetare</b>									
Totalt antal medarbetare	FTE	47 318	47 338	48 742	50 030	47 064	44 355	50 028	47 123
Varav kvinnor	%	19,4	19,1	18,5	17,9	17,6	17,2	16,9	17,0
FTEs	%	98	97	—	—	—	—	—	—
Varav kvinnor	%	18	—	—	—	—	—	—	—
Deltidsanställda	%	2	3	—	—	—	—	—	—
Varav kvinnor	%	59	—	—	—	—	—	—	—
Inhyrda medarbetare	FTE	1 776	3 524	—	—	—	—	—	—
<b>LTIFR</b>	Antal olycksfall med frånvaro per miljon arbetade timmar	2,5	3,2	4,4	4,6	5,6	5,0	8,1	10,3
<b>TRIFR</b>	Antal registrerade olyckor per miljon arbetade timmar	6,4	8,7	—	—	—	—	—	—

		EUROPA	NAFTA	SYD-AMERIKA	AFRIKA/MELLAN-ÖSTERN	ASIEN	AUSTRALIEN
<b>Medarbetare per marknadsområde</b>	FTE	25 832	6 749	2 635	2 654	8 033	1 415

		SANDVIK MACHINING SOLUTIONS	SANDVIK MINING	SANDVIK MATERIALS TECHNOLOGY	SANDVIK CONSTRUCTION	SANDVIK VENTURE	KONCERN-GEMENSAMT	TOTALT
<b>Medarbetare per affärsområde</b>	FTE	18 927	11 815	6 914	2 815	4 074	2 773	47 318
Kvinnor totalt	%	19,9	14,0	17,7	15,6	16,7	46,9	19,4
Kvinnor i chefsposition	%	14,8	12,1	16,8	11,5	13,3	36,9	16,4

			KÖN		ÅLDERSSTRUKTUR		
			ANDEL KVINNOR	UNDER 30	30-50	ÖVER 50	
<b>Sammansättning av styrelse och koncernledning samt uppdelning av övriga anställda</b>	%	Styrelse		18,2	0	27,3	72,7
	%	Koncernledning		33,3	0	75	25
	%	Chefer		16,4	2	69,9	28,1
	%	Övriga anställda		19,9	15,4	59,1	25,4

		2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
<b>Personalomsättning</b>								
Nyanställda per år	Totalt anställda	3 293	—	—	—	—	—	—
Varav kvinnor	%	22	—	—	—	—	—	—
Personalomsättning per år	%	10	12	11	8	8	14	10

		MÄN			KVINNOR			
		UNDER 30	30-50	ÖVER 50	UNDER 30	30-50	ÖVER 50	
<b>Personalomsättning uppdelat per kön</b>	%							
Nyanställda per ålder	Totalt anställda			1 179		1 847		267
Personalomsättning per ålder	%			11		9		12

## GRI-INDEX

## GENERELLA STANDARDUPPLYSNINGAR

		SIDA	KOMMENTARER OCH UTELÄMNANDEN
<b>Strategi och analys</b>			
G4-1	Kommentar från VD.	2-3	
<b>Organisationsprofil</b>			
G4-3	Organisationens namn.	19	
G4-4	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster.	4-7	
G4-5	Huvudkontorets lokalisering.	19	
G4-6	Antal länder där organisationen är verksam.	4-5, ÅR: 40, 109-111	
G4-7	Ägarstruktur och bolagsform.	19	
G4-8	Marknader.	4-7	
G4-9	Organisationens storlek.	1, 4-7, 16	
G4-10	Antal anställda.	36, 47	Data uppdelat per kön finns inte tillgänglig för inhyrda medarbetare.
G4-11	Anställda som omfattas av kollektivavtal.	38	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja.	26-27	Information om leverantörskedjans storlek ej tillgänglig.
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden.	51	
G4-14	Försiktighetsprincipen.	28	
G4-15	Externt utvecklade ekonomiska, miljörelaterade samt sociala deklarationer, principer eller andra initiativ vilka organisationen har undertecknat eller följer.	Insida omslag, 2-3, 11-12	
G4-16	Medlemskap i organisationer.	18, 27	
<b>Identifierade väsentliga aspekter och avgränsningar</b>			
G4-17	Företag som redovisas i organisationens koncernredovisning.	51, ÅR: 109-111	
G4-18	Definition av rapporternas innehåll.	12-13, 51	
G4-19	Väsentliga aspekter.	12	
G4-20	Väsentliga aspekter inom organisationen.	12	
G4-21	Väsentliga aspekter utanför organisationen.	12	
G4-22	Ändrad information.	51	
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning eller avgränsning jämfört med tidigare redovisningsperioder.	51	
<b>Intressentrelationer</b>			
G4-24	Intressentgrupper som anlitas av organisationen.	17	
G4-25	Principen för identifiering av intressenter.	16	
G4-26	Organisationens metoder för samarbete med intressenterna.	16-18	
G4-27	Ämnen och frågor som framkommit i dialog med intressenterna.	16-18	
<b>Redovisningsprofil</b>			
G4-28	Redovisningsprofil.	Insida omslag	
G4-29	Datum för senaste redovisningen.	Insida omslag	
G4-30	Redovisningscykel.	Insida omslag	
G4-31	Kontaktperson för frågor gällande rapporten.	Insida bakre omslag	
G4-32	GRI-index.	48-49	
G4-33	Extern granskning.	Insida omslag, 51-52	
<b>Styrning</b>			
G4-34	Organisationens styrningsstruktur.	10-13	
<b>Etik och integritet</b>			
G4-56	Värderingar, principer, standarder samt uppförandenormer.	8, 11-12	

## SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR

		SIDA	KOMMENTARER OCH UTELÄMNANDEN
<b>EFTERLEVNAD (ARBETE MOT MUTOR OCH KORRUPTION, EFTERLEVNAD AV HANDELSREGLER, PERSONUPPGIFTER)</b>			
EKONOMISK PÅVERKAN	<b>Arbete mot korruption</b>	DMA	10-13, 15, 24, 44
	SO3	Totalt antal och andel (i procent) av verksamheter som har bedömts i fråga om risker hänförliga till korruption, samt de väsentliga risker som har identifierats.	15, 24
	SO4	Information om och utbildning i policyer och rutiner mot korruption.	24
	<b>Efterlevnad (miljöpåverkan)</b>	DMA	10-13
EN29	Det sammanlagda värdet av betydande böter, och antalet icke-monetära sanktioner på grund av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser.	ÅR: 118	
<b>Efterlevnad (produkt)</b>	DMA	10-13	
PR9	Det sammanlagda värdet av betydande böter för brott mot lagar, regler och förordningar gällande tillhandahållandet och användningen av produkter och tjänster.	ÅR: 118	
<b>Efterlevnad (social påverkan)</b>	DMA	10-13	
SO8	Det sammanlagda värdet av betydande böter och antalet icke-monetära sanktioner för brott mot lagar, regler och förordningar.	ÅR: 118	

			SIDA	KOMMENTARER OCH UTELÄMNANDEN	
<b>HÅLLBARA INKÖPSMETODER</b>					
EKONOMISK PÅVERKAN (FORTSÄTTNING)	<b>Barnarbete</b>	DMA	10–13, 15, 26, 27		
	HR5	Verksamheter och leverantörer där en väsentlig risk för barnarbete har identifierats, och åtgärder som vidtagits för att bidra till att avskaffa barnarbete.	26, 27		
	<b>Tvångsarbete</b>	DMA	10–13, 15, 26, 27		
	HR6	Verksamheter och leverantörer där en väsentlig risk för tvångsarbete och obligatoriskt arbete har identifierats, och åtgärder som vidtagits för att bidra till att avskaffa alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete.	26, 27		
	<b>Bedömning av leverantörer vad gäller mänskliga rättigheter</b>	DMA	10–13, 15, 26, 27		
	HR10	Andel (i procent) av nya leverantörer som granskades utifrån kriterier gällande efterlevnaden av mänskliga rättigheter.	26, 27	Siffror i procent ej tillgängliga.	
	<b>Bedömning av leverantörer vad gäller arbetsförhållanden</b>	DMA	10–13, 15, 26, 27		
LA15	Andel (i procent) av nya leverantörer som granskades utifrån kriterier gällande arbetsförhållanden.	26, 27	Siffror i procent ej tillgängliga.		
<b>Bedömning av leverantörer vad gäller social påverkan</b>	DMA	10–13, 15, 26, 27			
SO9	Andel (i procent) av nya leverantörer som granskades utifrån kriterier gällande påverkan på samhället.	26, 27	Siffror i procent ej tillgängliga.		
<b>Bedömning av leverantörer vad gäller miljöpåverkan</b>	DMA	10–13, 15, 26, 27			
EN32	Andel (i procent) av nya leverantörer som granskades utifrån kriterier gällande miljöpåverkan.	26, 27	Siffror i procent ej tillgängliga.		
<b>ENERGI, UTSLÄPP (CO<sub>2</sub>) OCH KLIMATFÖRÄNDRINGAR</b>					
MILJÖPÅVERKAN	<b>Energi</b>	DMA	10–13, 15, 28–31		
	EN3	Organisationens energianvändning.	30–31, 46, 51	Uppgifterna inte uppdelade per typ.	
	EN5	Energiintensitet.	46		
	<b>Utsläpp</b>	DMA	10–13, 15, 28–31		
	EN15	Direkta utsläpp av växthusgaser.	30–31, 46, 51	Inga uppgifter om biogena koldioxidutsläpp.	
	EN16	Indirekta utsläpp (energi) av växthusgaser.	30–31, 46, 51		
	EN18	Utsläpp av växthusgaser (intensitet).	46		
	EN21	NO <sub>x</sub> , SO <sub>2</sub> samt andra väsentliga luftföroreningar.	31, 46, 51	Inga uppgifter om POP, HAP, eller partiklar i atmosfären.	
	<b>ANVÄNDNING, ÅTERANVÄNDNING OCH ÅTERVINNING AV MATERIAL OCH NATURRESURSER</b>				
	MILJÖPÅVERKAN	<b>Material</b>	DMA	10–13, 15, 28, 32–33	
EN1		Materialanvändning i vikt eller volym.	32, 46	Uppgifter om packmaterial ej tillgängliga.	
EN2		Återvunnet material i procent av materialanvändning.	32, 34, 46		
<b>Vatten</b>		DMA	10–13, 15, 28, 32		
EN8		Total vattenanvändning per källa.	32, 46		
<b>Avfall</b>	DMA	10–13, 15, 28, 32–33			
EN23	Total avfallsvikt, per typ och avfallshanteringsmetod.	33, 46	Inga detaljerade uppgifter om avfallshanteringsmetod.		
<b>MÅNGFALD OCH INKLUDERING</b>					
SOCIAL PÅVERKAN	<b>Mångfald och jämställdhet</b>	DMA	10–13, 35–38		
	LA12	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av anställda per anställningskategori efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	47		
	<b>HÄLSA OCH SÄKERHET</b>	DMA	10–13, 35, 40–44		
	<b>Hälsa och säkerhet i arbetet</b>	DMA	10–13, 35, 40–44		
	LA6	Typ av skada och skadefrekvens, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region och per kön.	41–42, 47, 51	Uppgifter per kön ej tillgängliga.	
	<b>ATTRAHERA, UTVECKLA OCH BEHÅLLA MEDARBETARE</b>				
	<b>Anställning</b>	DMA	10–13, 35–38		
	LA1	Totalt antal anställda varav antal nyanställda och personalomsättning, per åldersgrupp, kön och region.	38, 47	Uppgifter per region ej tillgängliga.	
	<b>Utbildning</b>	DMA	10–13, 35–38		
	LA11	Andel anställda (i procent) som får regelbunden resultatutvärdering och karriärutveckling efter kön och anställningskategori.	37	Uppgifter per kön och anställningskategori ej tillgängliga.	

# GLOBAL COMPACT-INDEX

GLOBAL COMPACT (GC) OMFATTNING/PRINCIP	KRITERIER FÖR GLOBAL COMPACT – AVANCERAD NIVÅ	REFERENS TILL KAPITEL I HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN
Att implementera de tio principerna i strategi och verksamhet.	<b>Kriterium 1:</b> Hur principerna införlivas i koncernen och affärsenheterna – framstegen i arbetet (Communication of Progress, COP) <b>Kriterium 2:</b> Beskrivning av hur principerna införlivas i värdekedjan.	Vi skapar en hållbar framtid Integrerad riskhantering Vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete i leverantörsledet Nolltolerans mot alla former av mutor och korruption Miljöpåverkan Vi (åter-)använder och återvinner
<b>Princip 1:</b> Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter; och <b>Princip 2:</b> försäkra sig om att de inte är delaktiga i brott mot de mänskliga rättigheterna.	<b>Kriterium 3:</b> Beskrivning av kraftfulla åtaganden, strategier och/eller riktlinjer inom området mänskliga rättigheter. <b>Kriterium 4:</b> Beskrivning av effektiva ledningssystem för att integrera principerna om de mänskliga rättigheterna. <b>Kriterium 5:</b> Beskrivning av effektiva uppföljnings- och utvärderingsmekanismer för att integrera principerna om de mänskliga rättigheterna.	Vi skapar en hållbar framtid Integrerad riskhantering Social påverkan Vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete i leverantörsledet
<b>Princip 3:</b> Företagen ombeds upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar; <b>Princip 4:</b> avskaffande av alla former av tvångsarbete; <b>Princip 5:</b> faktiskt avskaffande av barnarbete; och <b>Princip 6:</b> avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.	<b>Kriterium 6:</b> Beskrivning av kraftfulla åtaganden, strategier och/eller riktlinjer på arbetsrättsområdet. <b>Kriterium 7:</b> Beskrivning av effektiva ledningssystem för att integrera principerna om arbetsrätt. <b>Kriterium 8:</b> Beskrivning av effektiva uppföljnings- och utvärderingsmekanismer för att integrera principerna om arbetsrätt.	Vi skapar en hållbar framtid Integrerad riskhantering En prestationsbaserad kultur Vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete i leverantörsledet
<b>Princip 7:</b> Företagen ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker; <b>Princip 8:</b> ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och <b>Princip 9:</b> uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.	<b>Kriterium 9:</b> Beskrivning av kraftfulla åtaganden, strategier och/eller riktlinjer på miljövårdsområdet. <b>Kriterium 10:</b> Beskrivning av effektiva ledningssystem för att integrera miljövårdsprinciperna. <b>Kriterium 11:</b> Beskrivning av effektiva uppföljnings- och utvärderingsmekanismer på miljövårdsområdet.	Vi skapar en hållbar framtid Integrerad riskhantering Ledande utveckling av morgondagens lösningar Miljöpåverkan Klimatpåverkan, energianvändning och utsläpp Vi (åter-)använder och återvinner
<b>Princip 10:</b> Företagen bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.	<b>Kriterium 12:</b> Beskrivning av kraftfulla åtaganden, strategier och/eller riktlinjer för arbetet mot korruption. <b>Kriterium 13:</b> Beskrivning av effektiva ledningssystem för att integrera principen om antikorrupsionsarbete. <b>Kriterium 14:</b> Beskrivning av effektiva uppföljnings- och utvärderingsmekanismer för att integrera arbetet mot korruption.	Vi skapar en hållbar framtid Integrerad riskhantering Nolltolerans mot alla former av mutor och korruption
<b>Omfattning:</b> Vidta åtgärder för att stödja FN:s mer omfattande mål och problemområden.	<b>Kriterium 15:</b> Beskrivning av på vilket sätt kärnverksamheten bidrar till att FN:s mål uppfylls genom arbete med problemområdena. <b>Kriterium 16:</b> Beskrivning av strategiska sociala investeringar och välgörenhet. <b>Kriterium 17:</b> Beskrivning av hur deltagandet i opinionsbildning och den offentliga debatten främjas. <b>Kriterium 18:</b> Beskrivning av samarbeten och gemensamma åtgärder.	Vi skapar en hållbar framtid Vi genererar hållbart värde för våra intressenter Nolltolerans mot alla former av mutor och korruption En prestationsbaserad kultur Ledande utveckling av morgondagens lösningar Miljöpåverkan Klimatpåverkan, energianvändning och utsläpp Vi (åter-)använder och återvinner Samhällsengagemang runt om i världen
<b>Omfattning:</b> Företagens hållbarhetsstyrning och ledarskap.	<b>Kriterium 19:</b> Beskrivning av koncernchefens/verkställande direktörens engagemang och ledarskap. <b>Kriterium 20:</b> Beskrivning av styrelsens antagande av principerna och översyn av efterlevnaden. <b>Kriterium 21:</b> Beskrivning av intressenternas engagemang.	Koncernchefens kommentar Vi skapar en hållbar framtid Vi genererar hållbart värde för våra intressenter

# REDOVISNINGSPRINCIPER

Redovisningen av Sandviks hållbarhetsarbete baseras på årsredovisningslagen, Sveriges Finansanalytikers Förenings (SFF) rekommendationer om hållbarhet samt Global Reporting Initiative (GRI). Redovisningens omfattning skiljer sig något jämfört med tidigare år, eftersom Sandvik har gått över till att redovisa i enlighet med GRI G4 (nivå Core), jämfört med tidigare då företaget redovisade i enlighet med GRI G3. En del av den information som under tidigare år har återfunnits i rapporteringen har inte bedömts vara av väsentlig art, och ingår därför inte i årets rapport. Hållbarhetsredovisningen har granskats av externa revisorer utifrån FARs rekommendation RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning.

## REDOVISNINGENS OMFATTNING, AVGRÄNSNING SAMT BERÄKNINGSMETODER

Vid definition av redovisningens innehåll har GRI:s vägledning med tillhörande principer om redovisningens innehåll; väsentlighet, kommunikation med intressenterna, hållbarhetssammanhang och fullständighet, tillämpats. Hållbarhetsredovisningen avser verksamhetsåret 2014 och omfattar hela koncernens verksamhet, inklusive dotterbolag, dock inte intressebolag och samriskbolag. Sandvik förvärvade Varel i maj 2014. Vad gäller denna rapportens omfattning så har Varel inkluderats i samtliga EHS-uppgifter samt ekonomiska uppgifter och i personalstatistiken från den finansiella rapporteringen.

Personalstatistik som rör ålder, personalomsättning, nyanställda, deltid/ heltid och kön är hämtad från vårt koncerngemensamma HR-system, vilket omfattar 94 % av Sandviks medarbetare. Dessa siffror sammanställs på årsbasis. Ekonomiska uppgifter och personalstatistik som inte omnämns ovan kommer från det finansiella rapporteringssystemet. EHS (miljö, hälsa och säkerhet)-uppgifterna kommer från vårt EHS-rapporteringssystem, där rapporteringen görs varje månad för säkerhetsrelaterade indikatorer och varje kvartal för de delar som rör miljönyckeltal. Kompletterande uppgifter samlas in och sammanställs manuellt en gång om året, och osäkerheten kring kvaliteten på dessa uppgifter är därför högre. Siffrorna rundas av i högre grad för att hantera denna högre grad av osäkerhet. EHS-data och statistik från vårt finansiella rapporteringssystem omfattar samtliga verksamheter. I de fall där det förekommer avgränsningar i rapporten så beskrivs detta i texten.

I beräkningarna av koldioxidutsläpp inkluderas inte utsläpp från transporter av råvaror och färdiga produkter samt resor. I beräkningen av koldioxidutsläpp relaterade till generering av elektricitet har i de flesta fall faktorer för beräkning av koldioxidutsläpp erhållits från leverantörerna av den elektricitet som används på anläggningarna. I övriga fall har faktorer från International Energy Agency Dataservice använts. För majoriteten av de europeiska enheterna är utsläppsfaktorn satt till

noll, med hänvisning till systemet för ursprungsgarantier. Rapportering av avfallsmängder förändrades 2014 till att skilja mellan a) farligt och icke-farligt avfall, och b) om avfallet skickats till återanvändning (inklusive återvinning) eller till annan avyttring. Den tidigare metoden innebar att avfall rapporterades som total mängd avfall a) varav farligt och/eller b) varav skickat till deponi. Konsekvensen av denna förändring är att detaljerade uppgifter om avfall för detta år endast kan användas för indikativa jämförelser med tidigare år. Den totala mängden avfall är däremot jämförbar över tid.

En ny beräkningsmetod för olyckor och olycksfallsfrekvens baserad på faktiskt antal arbetstimmar har använts av koncernen sedan 2012, och inkluderar även kontraktsanställd personal. Tidigare var antagandet 2 000 timmar /person /år, och enbart anställda ingick.

I vissa fall har avrundningar gjorts, vilket innebär att tabeller och beräkningar inte alltid summerar exakt. Angivna procentuella förändringar i rapporten baseras på verkliga siffror, det vill säga inte på avrundade siffror. De sammanställda nyckeltalen baseras på information så som den var tillgänglig vid senaste årsbokslut, vilket kan innebära att historiska siffror justerats.

Koncernens utfall i relation till koncernens mål mäts med relevanta indikatorer och nyckeltal. Siffrorna som anges utgör, om inte annat anges, de ackumulerade värdena för 2014 från samtliga aktiva rapporterade enheter.

# REVISORS RAPPORT

## REVISORS RAPPORT ÖVER ÖVERSIKTLIG GRANSKNING AV SANDVIKS HÅLLBARHETSREDOVISNING

Detta är en översättning av den engelska bestyrkanderapporten.

Till Sandvik AB.

### INLEDNING

Vi har fått i uppdrag av Sandviks koncernledning att översiktligt granska Sandviks hållbarhetsredovisning 2014.

### KONCERNLEDNINGENS ANSVAR FÖR HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Det är koncernledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 51 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI)) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av Sandviks egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

### REVISORNS ANSVAR

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och kvalitetskontroll och god revisionssed i övrigt har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning utgår från de av koncernledningen valda kriterier som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

### UTTALANDE

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av koncernledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 20 mars 2015

KPMG AB

Joakim Thilstedt  
Auktoriserad revisor

Jenny Fransson  
Specialistmedlem i FAR

Har du synpunkter på vår hållbarhetsredovisning  
är du välkommen att höra av dig till oss på Sustainable Business:

Christina Båge-Friborg  
Head of Sustainable Business  
christina.bage-friborg@sandvik.com

Anne af Petersens  
Sustainability Specialist  
anne.af\_petersens@sandvik.com

