Cramo Group
Hållbarhetsrapport 2016

# CRAMO CARE

HÅLLBARA LÖSNINGAR GENOM
ANSVARSFULL DELNING

CRAMO

## INNEHÅLL


4 Megatrender främjar uthyrning
5 Fortsatt integration av hållbarhet i vår verksamhet

**Cramo Care**
6 Cramo Care – vår hållbarhetsstrategi
7 Nyckelfaktorer och strategiska mål för Cramo Care
8 Etiska normer på högsta nivå

**Hållbara kundlösningar**
10 Customer Care (kunder)
10 Hälsa och säkerhet hos kund
12 Minskning av kundernas energianvändning

Att göra det rätta
13 Employee Care (medarbetarna)
16 Personalrelaterade nyckeltal
18 Environmental Care (miljö)
20 Social Care (socialt engagemang)

Om rapporten
21 Om rapporten

GRI-index
22 Allmänna standarduppgifter
23 Specifika standarduppgifter


**Reports**

AR

> GRI

# OM CRAMO

Cramo är ett av Europas ledande företag inom uthyrning av utrustning och modulenheter. Vi har 2 562 anställda och är verksamt på 15 marknader. Företaget verkar under varumärket Cramo i Finland, Sverige, Norge, Danmark, Tyskland, Österrike, Ungern, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien och Ryssland (Kaliningrad). I Ryssland och Ukraina drivs verksamheten under varumärket Fortrent i form av joint venture med 50 procents andel.
Via detta nätverk, bestående av 324 depåer, erbjuder Cramo ett brett sortiment av hyresprodukter och tjänster baserade på lokal efterfrågan. Vi har över 210 000 produkter till uthyrning, drygt 150 000 kunder och levererar till företag inom bygg och tillverkning inom offentlig sektor och privat sektor.

Cramo är ett nordiskt mid-cap-företag inom industrisektorn och är listat på Helsingforsbörsen, Nasdaq Helsinki Ltd. Vårt huvudkontor ligger i Vantaa i Finland.

President & CEO: Leif Gustafsson
Styrelsens ordförande: Helene Biström

# MEGATRENDER FRÄMJAR UTHYRNING

Varje vecka flyttar 1 500 000 personer in till städer runt om i världen, alla med drömmen om ett bättre liv. Samtidigt står vi inför klimatförändringar och en växande resursbrist. För att möta dessa nya och växande behov är tekniska framsteg och en effektiv resursfördelning avgörande.

SOM AKTÖR INOM DELNINGSEKONOMIN TILLHANDAHÅLLER VI SÄKRA OCH RESURSEFFEKTIVA HYRESLÖSNINGAR FÖR VÅRA KUNDER. SÅ SKAPAR VI VÄRDE FÖR SAMHÄLLET OCH FÖR VÅRA INTRESSENTER.

VÅR AMBITION ÄR ATT LEDA HÅLLBARHETSUTVECKLINGEN INOM UTHYRNINGSBRANSCHEN, ATT ÖVERTRÄFFA INTRESSENTERNAS FÖRVÄNTNINGAR OCH BEHOV SAMT ATT BLI BÄST PÅ KUNDNÖJDHET.

LEIF GUSTAFSSON, PRESIDENT & CEO

# FORTSATT INTEGRATION AV HÅLLBARHET I VÅR VERKSAMHET

Cramo Care är vårt program för att integrera hållbarhet i den dagliga verksamheten. Det tar upp vår verksamhets viktigaste aspekter, både positiva och negativa, och hur vi kan säkerställa värdeskapande för våra kunder, aktieägare och anställda samt för andra intressenter.

Vår affärsidé – att erbjuda effektiva hyreslösningar – ger tydliga hållbarhetsfördelar jämfört med att köpa utrustning och modullösningar. Våra kunder delar hyrd utrustning och modullösningar med många andra användare, vilket resulterar i en effektiv användning av resurser och bidrar till våra kunders finansiella och icke-finansiella mål. Kostnadseffektivitet och minskad miljöpåverkan är två exempel på sådana mål.

Under året har vi förädlat Cramo Care-strategin, för att integrera hållbarhet inom hela verksamheten. Som en del i denna strategi har vi satt ickefinansiella mål och nyckeltal för hela koncernen. Ickefinansiella nyckeltal ingår nu i det ekonomiska rapporteringssystemet, vilket leder till förbättrad uppföljning och resultat.

Att vara en engagerad medlem i det lokala samhället är ett långsiktigt åtagande för Cramo. Vårt mål är att vara en ansvarsfull aktör och att bidra till en hållbar framtid. Vi prioriterar alltid kundernas intressen, som säkerhet på byggarbetsplatser, resurseffektivitet och god affärsetik.

Jag är glad över att kunna dela med mig av vårt arbete och våra viktigaste resultat under 2016. De uppnåddes tack vare värdefullt stöd från och samarbete med våra intressenter.

**Anders Collman**
Vice President, Sustainability

MED HJÄLP AV VÅR FÖRÄDLADE CRAMO CARE-STRATEGI KOMMER VI ATT YTTERLLIGARE INTEGRERA HÅLLBARHET I VÅR VERKSAMHET UNDER DE KOMMANDE ÅREN.

VÅRT LÅNGSIKTIGA ÅTAGANDE ÄR ATT VARA EN ENGAGERAD SAMHÄLLSMEDLEM. MÅLET ÄR ATT VARA EN ANSVARSFULL AKTÖR OCH BIDRA TILL EN HÅLLBAR FRAMTID.

ANDERS COLLMAN, VICE PRESIDENT, SUSTAINABILITY

# CRAMO CARE – VÅR HÅLLBARHETSSTRATEGI

Cramo Care är vår strategi för att steg för steg införliva hållbarhet i alla delar av verksamheten. Strategin bygger på Cramos värderingar och vår ambition är att leda utvecklingen inom hållbarhet i uthyrningsbranschen. Vi ska också möta våra intressenters behov och leva upp till internationellt erkända standarder.

### VIKTIGA FAKTORER FÖR INTEGRATION AV HÅLLBARHET I VÅR VERKSAMHET

Vår hållbarhetsstrategi går i linje med och stödjer vår affärsstrategi, som syftar till att stärka vårt långsiktiga fokus sett ur samtliga intressentperspektiv.

Hållbarhetsarbetet har en omedelbar inverkan på vårt interna värdeskapande, genom tillväxt, avkastning på kapital och riskhantering. Det genererar också ett externt värde för våra kunder och andra intressenter, vilket leder till ökad kostnadseffektivitet, bättre tillgång på produkter med hög säkerhet och miljöstandard samt en minskad miljöpåverkan.

### ATT ÖVERTRÄFFA INTRESSENTERNAS BEHOV

Utgångspunkten för Cramo Care är en väsentlighetsanalys som identifierade våra intressenters viktigaste prioriteringar, vilka har direkt påverkan på våra fokusområden. Ambitionen är att överträffa våra intressenters krav. Strategiska partnerskap med ledande experter och med våra intressenter gör det möjligt för oss att leda utvecklingen av hållbara uthyrningslösningar.

Vår största påverkan uppstår utanför vår direkta kontroll. Vi måste därför samarbeta med leverantörer, kunder och andra intressenter för att kunna hantera problem och ta vara på möjligheter i hela värdekedjan.

## DE VIKTIGASTE DELARNA I VÅR CRAMO CARE-STRATEGI ÄR:

### #1 CRAMO FORMAR AKTIVT UTHYRNINGSBRANSCHEN OCH ÄR EN DRIVKRAFT INOM DELNINGSEKONOMI.

Ansvarsfull delning är kärnan i vår verksamhet. Vår ambition är att spela en aktiv roll i utvecklingen av hållbara hyreslösningar, som gör det möjligt för våra kunder att erbjuda säkra arbetsmiljöer, minska energianvändningen, minska sin klimatpåverkan och minimera avfallet.

### #2 VÅRA VÄRDESKAPANDE MÅL INNEFATTAR BÅDE FINANSIELLA OCH ICKEFINANSIELLA MÅL.

Våra resultatmått och värdeskapande mål gör det möjligt för oss att följa upp och kontinuerligt förbättra vårt resultat samt uppfylla våra kunders, investerares, anställdas och andra intressenters behov.

### #3 DET ÖVERGRIPANDE ANSVARET LIGGER HOS KONCERNLEDNINGEN, MEDAN DET OPERATIVA ANSVARET OCH MEDARBETARENGAGEMANGET LIGGER HOS CHEFERNA I RESPEKTIVE LAND.

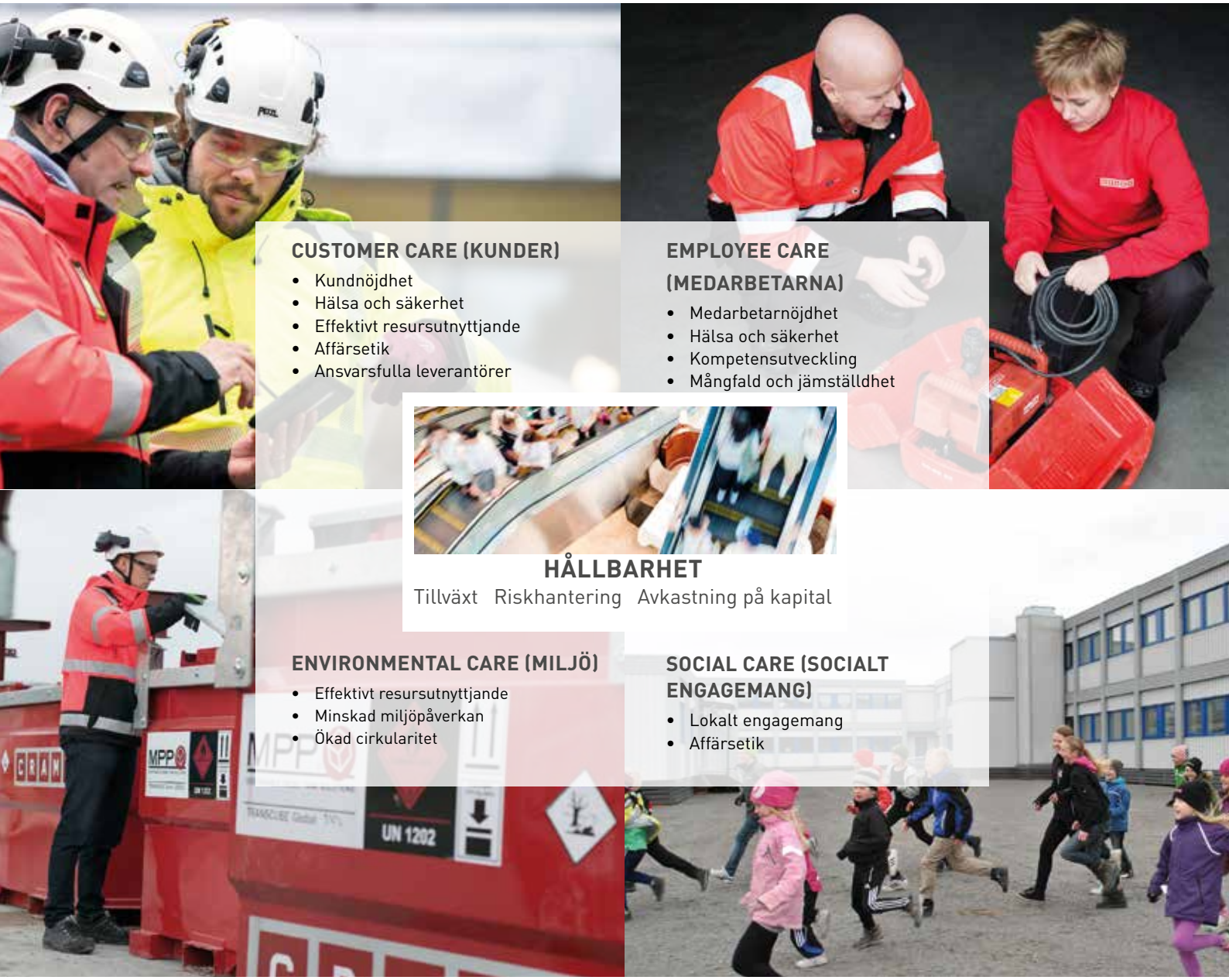
Cramos koncernledning har det övergripande ansvaret för Cramo Care-strategin och hållbarhetspolicyn. Landscheferna ansvarar för att de implementeras och integreras på nationell nivå.

| INTRESSEGRUPP | VIKTIGA FÖRVÄNTNINGAR |
|---|---|
| KUNDER | • Hälsa och säkerhet<br>• Energieffektivitet och klimatpåverkan<br>• Resurseffektivitet och hantering av avfall<br>• Affärsetik |
| ANSTÄLLDA | • Hälsa och säkerhet<br>• Affärsetik<br>• Kompetensutveckling<br>• Mångfald och jämställdhet |
| INVESTERARE | • Mätbara mål<br>• Riskbedömning, inklusive leverantörsprestanda<br>• Företagsledningens engagemang<br>• Resultatuppföljning |
| STANDARDISERINGSORGAN | • Mätbara mål<br>• Hållbarhetsintegration i affärsstrategin<br>• Företagsledningens engagemang<br>• Resultatuppföljning |

# CRAMO CARE

## ÅTAGANDEN OCH PRINCIPER

Code of Conduct (Etiska riktlinjer) Supplier Code of Conduct UN Global Compact ISO




### CUSTOMER CARE (KUNDER)

- Kundnöjdhet
- Hälsa och säkerhet
- Effektivt resursutnyttjande
- Affärsetik
- Ansvarsfulla leverantörer

### EMPLOYEE CARE (MEDARBETARNA)

- Medarbetarnöjdhet
- Hälsa och säkerhet
- Kompetensutveckling
- Mångfald och jämställdhet

### HÅLLBARHET

Tillväxt Riskhantering Avkastning på kapital

### ENVIRONMENTAL CARE (MILJÖ)

- Effektivt resursutnyttjande
- Minskad miljöpåverkan
- Ökad cirkularitet

### SOCIAL CARE (SOCIALT ENGAGEMANG)

- Lokalt engagemang
- Affärsetik

## STRATEGISKA MÅL

| CUSTOMER CARE (KUNDER) | EMPLOYEE CARE (MEDARBETARNA) | ENVIRONMENTAL CARE (MILJÖ) | SOCIAL CARE (SOCIALT ENGAGEMANG) |
|---|---|---|---|
| **Nöjdaste kunderna i branschen** | **Inga olycksfall** | **Inga utsläpp** | **Topprankade i affärsetik** |
| Mål: Kundnöjdhetsindex stabilt över 70 (resultat 2016: 72,6) | Mål: Förlorad arbetstid vid olyckor* <5 år 2020 (resultat 2016: 13,7) | Mål: CO2-utsläpp, scope 1 och 2 relativ försäljningen (ton/miljoner euro), >20 % minskning till 2020 jämfört med 2016 (resultat 2016: 18 ton/miljoner euro) | Mål: 0 stämningar (mänskliga rättigheter, korruption, miljö) (resultat 2016: 0) |

## INTERN ORGANISATION, ROLLER OCH ANSVAR

### EFFEKTIV INTERN VERKSAMHET

I Cramo Care definieras tydliga mål och metoder för att följa upp våra resultat och för att sätta prioriteringar i våra koncernledningssystem. Det fastställer också ansvar inom Cramos för att utveckla strategier och policyer samt för att säkerställa implementering och ständig förbättring.

### HÖGSTA ETISKA STANDARDEN

Kundomsorg och kundnöjdhet är nyckeln till Cramos framgång. Det är avgörande för oss att våra kunder litar på att vi bedriver verksamheten på ett etiskt, transparent och lagligt sätt. Allt vi gör lämnar avtryck.

Våra dagliga affärsbeslut ska tas med hög integritet. Resultatet blir goda och långsiktiga relationer med kunder, distributörer och leverantörer.

Cramo prioriterar långsiktiga samarbeten med leverantörer som följer de högsta etiska normerna samt har en långsiktigt hållbar lönsamhet. De flesta av Cramos maskiner och utrustning köps från leverantörer i Europa, USA och Japan.

### WHISTLEBLOWING – UPPFÖLJNING AV VÅR UPPFÖRANDEKOD

Vår whistleblowingtjänst ger alla medarbetare möjligheten att rapportera misstankar om oegentligheter, det vill säga handlingar som inte överensstämmer med våra värderingar och policyer och som kan skada enskilda personer, vårt företag eller miljön.

Whistleblowingtjänsten är ett ”early warning system” för att minska risker. Den är ett viktigt verktyg för att kunna garantera god bolagsstyrning och för att upprätthålla kundernas och allmänhetens förtroende för vår verksamhet. Alla misstankar om oegentligheter som rapporteras in behandlas seriöst, snabbt och rättvist. Förfrågningar hanteras diskret och konfidentiellt.

### TRANSPARENT KOMMUNIKATION OCH FÖRANKRING

Våra etiska riktlinjer kommuniceras och förankras systematiskt inom hela organisationen. Vi utbildar våra medarbetare i våra värderingar och stärker företagskulturen med målet att bli bäst på kundnöjdhet. Cramopol är ett av de verktyg som vi använder för att utbilda i och förankra våra värderingar. Det är ett roligt spel som uppmuntrar medarbetare och ledning till en diskussion kring etiska dilemman och hur vi kan hantera dessa.

### CRAMOS ETISKA RIKTLINJER

#1 VI FÖLJER LAGAR OCH RIKTLINJER. VI KOMPROMISSAR ALDRIG MED INTEGRITET.

#2 VI SKAPAR SÄKRA OCH HÄLSOSAMMA ARBETSPLATSER. VI HYLLAR KOMPENTENS OCH KUNDFOKUS.

#3 VI KOMPROMISSAR ALDRIG MED SOCIALT ANSVAR OCH ANSVAR FÖR ALLMÄNHETEN.

CRAMO

# CUSTOMER CARE (KUNDER)

STRATEGISKT MÅL:
DE NÖJDASTE KUNDERNA I BRANSCHEN

Att uppnå kundnöjdhet – genom att bidra till våra kunders framgång och förenkla deras liv – är avgörande för Cramo. Våra kunder kan alltid lita på att vi arbetar med hög integritet och enligt höga affärsetiska normer.

## INNOVATION GENOM SAMVERKAN

Cramos ambition är att spela en aktiv roll i utvecklingen av hållbara lösningar. Vi vill inte bara uppfylla gällande krav och regler utan bidra till ytterligare utveckling av en mer hållbar värld. En aktiv dialog och ett strukturerat samarbete med kunder och andra intressenter är viktiga komponenter i denna strategi. Exempelvis inledde Cramo i Sverige 2016 ett utvecklingsprojekt tillsammans med NCC som fokuserar på arbetsplatssäkerhet. I början av 2017 kommer parterna att definiera mål och målnivåer. En gemensam projektgrupp kommer regelbundet att bedöma resultatet vid möten som hålls enligt en fast agenda.

## HÄLSA OCH SÄKERHET HOS KUND

**Säkerhet är vår främsta prioritet och en viktig del av vår affär. Cramo erbjuder ett brett utbud av säkerhetsutrustning samt utbildning och kompletta säkerhetslösningar. Vår vision är noll olyckor på byggarbetsplatser.**

## ÖKAD EFTERFRÅGAN PÅ SÄKERHETSUTBILDNING

Cramoskolan är ett lyckat koncept som erbjuder kundutbildningar med syfte att på ett effektivt sätt skapa medvetenhet och kompetens om hur man förebygger olyckor på byggarbetsplatser. En av Cramoskolans styrkor är att koppla ihop teori med praktik samt att göra deltagarna medvetna om att inte ta onödiga risker och om hur man arbetar säkert.

Efterfrågan på säkerhetsutbildningar ökar ständigt från våra kunder. Extern säkerhetsutbildning erbjuds i Finland, Sverige, Norge, Tyskland, Österrike, Lettland, Litauen och Polen. Under 2016 deltog totalt 10 622 personer i säkerhetsutbildningar som arrangerats av Cramo.

## CENTER FÖR IPAF-CERTIFIERAD UTBILDNING I TYSKLAND OCH ÖSTERRIKE

Sedan 2014 är Cramo i Tyskland ett officiellt utbildningscenter för IPAF och genomför utbildning enligt den internationellt erkända IPAF-standarden. Utbildningen är utvecklad av användare och säkerhetsexperter och förbättras kontinuerligt. Den är certifierad enligt ISO 18878 och branschstandard 966. Under 2016 blev även Cramo i Österrike ett IPAF-certifierat utbildningscenter.

CASE

# METSÄ FIBRE ANVÄNDER CRAMOSKOLAN FÖR ATT UTBILDA CHEFER OCH ARBETSLEDARE

Metsä Fibre, som ingår i Metsä Group, bygger Finlands största anläggning för bioprodukter. Anläggningens säkerhetschef och säkerhetskoordinator Ilkka Karvonen har fastställt utbildningsbehoven. Cramoskolan erbjuder en fallskyddsutbildning för anläggningen, utformad för att möta Metsä Fibres krav.

”Vi erbjuder Cramo-utbildning till alla förmän i företaget vars medarbetare jobbar på hög höjd på arbetsplatsen. Utbildningen erbjuds både till entreprenörer och till våra egna medarbetare”, säger Karvonen. Cramos säkerhetsspecialist Mikko Yläjääski påpekar att fallskyddsutbildningen omfattar mycket mer än bara rådgivning om hur en sele används.

”I utbildningen ingår rådgivning om hur man använder kollektiva fallskydd och personlig fallskyddsutrustning. Ställningar och räcken är primära lösningar för att garantera säkerheten på arbetsplatser, men vi behöver också personlig skyddsutrustning för att nå fullständig säkerhet”, kommenterar Yläjääski.

”Varje månad kommer 100–200 nya medarbetare till arbetsplatsen och i slutet av 2016 arbetade cirka 2 500 anställda på anläggningen. Så det är klokt att hålla regelbundna utbildningar”, säger Karvonen som tycker att utbildningen är mycket användbar och praktisk.

”Många anställda vet inte hur man bär sin sele rätt, så Cramos utbildning är mycket användbar. Vi har också sett över hur man använder rätt ledstänger och andra viktiga faktorer som påverkar säkerheten.”

### MINSKNING AV KUNDERNAS ENERGIANVÄNDNING

På Cramo ska vi kontinuerligt hjälpa våra kunder att minska sin energianvändning och därmed minska sina kostnader och koldioxidutsläpp. Energieffektivitet är en prioriterad fråga för alla kunder, vilket gör vårt arbete med att utveckla lösningar för ökad energieffektivitet och minskad klimatpåverkan ännu viktigare.

### ENERGIBODAR MED FÖRSTÄRKT ISOLERING MINSKAR ENERGILÄCKAGE

Cramo i Sverige tillhandahåller energibodar med förstärkt isolering i golv, väggar och tak samt en ytterdörr som stängs automatiskt. Lösningen fungerar som ett energieffektivt alternativ till isolerade containers, och minskar energianvändningen med upp till 70 procent.

### TILLHANDAHÅLLANDE AV ENERGIEFFEKTIVA HISSAR

Cramo i Finland har kompletterat sin flotta med Power Tower Ecolift. Genom att vrida ett handtag, i stället för att använda batterier eller el, höjer användaren hissen. Detta gör den mer energieffektiv.

### NYTT PROJEKT FÖR MÄTNING AV ENERGIANVÄNDNING

I slutet av 2016 lanserade Cramo Adapteo i Sverige, i samarbete med en kund, ett projekt för att mäta energianvändningen i modullösningar. Syftet var att öka energieffektiviteten.

### MINSKAT AVFALL HOS KUND

Cramo utvecklar kundlösningar ur ett livscykelperspektiv. Tack vare vår breda erfarenhet kan vi öka kundnyttan genom att erbjuda kostnadseffektiva lösningar som minimerar avfallet på byggarbetsplatser. Hantering av farligt avfall är då högsta prioritet.

### KUNDDIALOG OM ATT MINSKA AVFALL VIA UTHYRNING

2016 bjöd en kund in Cramo Sverige till tre halvdagsseminarier som handlade om hur man minimerar avfallet på byggarbetsplatser. Under seminarierna fick Cramo möjlighet att diskutera fördelarna med uthyrning som en del i att nå kundens mål för avfallsminskning.

### NYTT KONCEPT FÖR SÄKERHETSKONTROLL MINSKAR RISKEN FÖR OLJELÄCKAGE

Cramo Finland har börjat använda ett nytt koncept för säkerhetskontroll av externa bränsletankar. Syftet är att försäkra sig om att alla parter använder systemet på ett miljömässigt säkert sätt, vilket minimerar risken för oljeläckage.

**ISO-STANDARDEN 9001 HAR IMPLEMENTERATS I FINLAND, SVERIGE, DANMARK OCH NORGE. CERTIFIERINGSPROCESSEN PÅGÅR MED MÅLET ATT OMFATTA ALLA CRAMO-MARKNADER.**

## CUSTOMER CARE (KUNDER)

| | MÅL | RESULTAT 2016 |
|---|---|---|
| **Kundnöjdhet** | Kundnöjdhetsindex stabilt över 70<br>All verksamhet ska omfattas av ISO 9001 år 2020 | 72.6<br>82% (relativ försäljning) |
| **Hälsa och säkerhet (hos kund)** | 10 % ökning per år från 2018 av antal personer som deltar i säkerhetsutbildning<br>100 % av Cramo-länderna* tillhandahåller extern säkerhetsutbildning år 2020 | 10 622 personer<br>67% |
| **Resurseffektivitet (hos kund)** | 13 % minskning av energianvändning per kvadratmeter från hyrda moduler 2020 jämfört med 2016<br>40 % minskning av dieseldriven uppvärmningsutrustning 2020 jämfört med 2016<br>70% minskning av dieselmotorer fas I-III i hyrda maskiner 2020 jämfört med 2016 | 171 kWh/kvm<br>Andel dieseldriven uppvärmningsutrustning av total uppvärmningsutrustning, 16 %<br>Andel hyrda maskiner med dieselmotorer fas I-III, 56 % |
| **Affärsetik** | 0 rättstvister (mänskliga rättigheter, korruption, miljö) | 0 |
| **Ansvarsfulla leverantörer** | Alla kontrakterade leverantörer har undertecknat Supplier Code of Conduct år 2020 | En ny Supplier Code of Conduct skapades under 2016, implementering börjar 2017 |

*Med undantag för länder med mindre än tre depåer

# EMPLOYEE CARE (MEDARBETARNA)

STRATEGISKT MÅL:
INGA OLYCKOR

Våra affärsframgångar beror på medarbetarnas engagemang. Vi vill erbjuda säkra och stimulerande arbetsplatser för alla våra medarbetare, för att utveckla och säkra nyckelkompetens. Med en god blandning av människor, män och kvinnor i olika åldrar och med olika bakgrund, kan vi möta olika kundbehov.

## UPPFÖLJNING AV MEDARBETARNÖJDHET

Vi följer regelbundet medarbetarnöjdheten. I Cramo-koncernens senaste medarbetarundersökning, som genomfördes 2015 av Great Place to Work, fick Cramo ett genomsnitt på 67 procent. 75 procent av de anställda svarade positivt på uttalandet "På det stora hela skulle jag säga att Cramo är ett fantastiskt ställe att arbeta på!", vilket indikerar en positiv upplevelse av arbetsplatsen hos fler än genomsnittsindex i undersökningen.

Baserat på undersökningsresultaten utfördes landspecifika insatser under 2015 och 2016. Till exempel modifierade Cramo i Polen utbildningen för nya medarbetare för att ge mer stöd till depåchefer i hur man genomför utbildning. Cramo i Tjeckien och Cramo i Slovakien införde en dialog om löneutvärdering som baseras på en analys av lönetrenden under de senaste tre åren. Dialogen syftar till att öka insynen i processen och förklara principerna för bonussystemet.

**VI BEHANDLAR VARANDRA MED RESPEKT. VI SKA ALLTID VERKA FÖR EN BRA ARBETSPLATS DÄR ALLA KAN UTVECKLAS.**

PETRA SCHEDIN STERGEL, SENIOR VICE PRESIDENT, HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

## INTERNT SÄKERHETSARBETE

Systematiskt och förebyggande säkerhetsarbete prioriteras, bland annat i form av riskbedömningar och identifikation av potentiella faror över hela Cramo Group.

## ANPASSADE UTBILDNINGAR OM SÄKERHETSINFORMATION

Utbildning om säkerhetsskyltar är obligatorisk på byggarbetsplatser och på flera industrianläggningar i Finland. Sedan början av 2016 är Cramo i Finland kvalificerat att utföra skräddarsydda utbildningar om säkerhetsskyltar för anställda och därmed öka säkerhetsmedvetandet.

## UTMANING FÖR INCIDENTRAPPORTERING LANSERAD

Under fyra månader hösten 2016 utmanade Cramo i Norge alla anställda att rapportera incidenter. Initiativet resulterade i en bättre förståelse bland medarbetarna för syftet och betydelsen av incidentrapportering som ett sätt att förebygga olyckor.

## CRAMO DEVELOPMENT

Cramo Development är vårt övergripande ramverk för att introducera, utbilda och fortbilda anställda inom hela Cramo Group. Syftet med Cramo Development är att uppmuntra fortbildning hos alla medarbetare under hela deras karriär och på så sätt säkerställa expertis och effektivitet på alla nivåer i organisationen.

Cramo Development ringar in de färdigheter och kompetenser som krävs för varje roll inom verksamheten. Fortbildningsmodulerna, till exempel Cramoskolan (som utförs på jobbet) och Cramo Academy (chefsutbildning), utvecklas kontinuerligt och anpassas efter nya kundkrav och lokala behov. Den årliga genomsnittliga utbildningstiden per anställd 2016 var 1,75 dagar.

Cramodialogen är en strukturerad dialog med medarbetarna för att följa upp och kontinuerligt stärka medarbetarnas nöjdhet och engagemang. Det är ett effektivt verktyg för att sätta personliga utvecklingsmål och prioritera förbättringsförslag. Vår policy är att alla medarbetare ska ha ett årligt utvecklingssamtal.

**FINLAND OCH SVERIGE HAR IMPLEMENTERAT OHSAS 18001, ETT LEDNINGSSYSTEM FÖR ARBETSMILJÖ. MÅLET ÄR ATT BLI CERTIFIERADE PÅ SAMTLIGA AV CRAMOS MARKNADER.**

## MÅNGFALD

En företagskultur som bygger på mångfald är viktig för Cramos positiva utveckling. Vi vill erbjuda män och kvinnor i olika åldrar och med olika bakgrund samma utvecklingsmöjligheter.

## FORTSÄTT STARKT FOKUS PÅ JÄMSTÄLLDHET I CRAMO SVERIGE

Under 2016 fortsatte Cramo i Sverige sitt starka fokus på jämställdhet. Målet var att rekrytera minst 30 kvinnor till depånätverket innan slutet av 2016. För att uppnå detta mål arbetade Cramo i Sverige med ett brett utbud av aktiviteter, som att anordna öppet hus på den internationella kvinnodagen, att samarbeta med rekryteringsföretag som specialiserat sig på att hitta kvinnor med rätt kompetens samt att tillhandahålla kvinnliga nätverk i Cramos alla regioner.

Målet att rekrytera minst 30 kvinnor överträffades. Sammanlagt 36 kvinnor rekryterades till depånätverket i Sverige 2016. Som ett resultat ökade antalet kvinnor i depånätverket till 81 kvinnor 2016, jämfört med 55 kvinnor 2015.

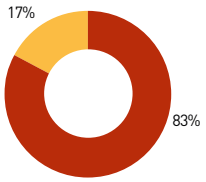
## EMPLOYEE CARE (MEDARBETARNA)

| | MÅL | RESULTAT 2016 |
|---|---|---|
| **Hälsa och säkerhet** | LTIR* <5 år 2020 | 13.7 |
| | All verksamhet ska omfattas av OHSAS 18001 år 2020 | 60% (relativ försäljning) |
| **Kompetensutveckling** | 3 dagars utbildning per anställd (i genomsnitt) år 2020 | 1.75 dagar |
| **Mångfald och jämställdhet** | 0 rättstvister för diskriminering | 0 |
| | Andel kvinnliga depåanställda >15 % år 2020 | 11% |
| | Andel kvinnliga chefer >15 % år 2020 | 12% |

* Antal arbetsolyckor med minst en hel dags frånvaro/miljon arbetstimmar

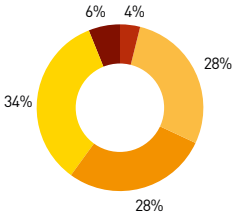
VAARA

## 2 562 ANSTÄLLDA TOTALT




MÅNGFALD – KÖN
2016 (2015)

- MÄN 2,116 (2,143)
- KVINNOR 446 (330)

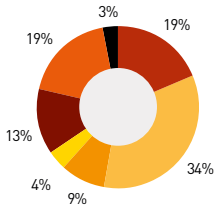



MÅNGFALD – ÅLDER
2016 (2015)

- –23 92 (59)
- 24–35 729 (708)
- 36–45 717 (700)
- 46-59 874 (848)
- 60– 151 (157)

ANSTÄLLNINGSKONTRAKT
2016 (2015)

- TILLSVIDAREANSTÄLLNINGAR 97 (94)
- TILLFÄLLIGA ANSTÄLLNINGAR 3 (6)

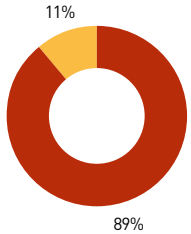



PERSONAL PER SEGMENT
2016 (2015) %

- FINLAND 480 (448)
- SVERIGE 877 (825)
- NORGE 225 (219)
- DANMARK 98 (97)
- CENTRALEUROPA[1] 336 (350)
- ÖSTEREUROPA[2] 474 (466)
- KONCERNVERKSAMHETER 72 (68)

1 Tyskland, Österrike och Ungern
2 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien och Kaliningradområdet i Ryssland.

## TOTALT 1 761 DEPÅANSTÄLLDA




DEPÅANSTÄLLDA 2016

- MÄN 89
- KVINNOR 11

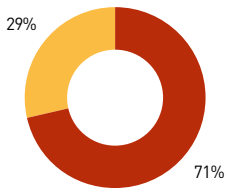
LOKALA CHEFER 2016

- MÄN 88
- KVINNOR 12

60 ANSTÄLLDA SOM OMFATTAS AV KOLLEKTIVAVTAL, %

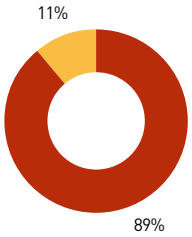
0 0 STÄMNINGAR FÖR DISKRIMINERING RAPPORTERADE 2016

## KONCERNLEDNING EFTER KÖN OCH ÅLDER



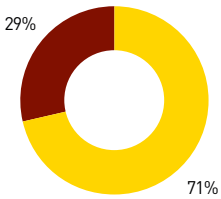

STYRELSE
2016 (2015)

- MÄN 5 (6)
- KVINNOR 2 (2)



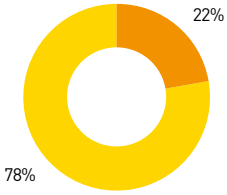

KONCERNLEDNING
2016 (2015)

- MÄN 8 (9)
- KVINNOR 1 (0)




STYRELSE – ÅLDER
2016 (2015)

- –23 0 (0)
- 24–35 0 (0)
- 36–45 0 (0)
- 46-59 5 (6)
- 60– 2 (2)




KONCERNLEDNING – ÅLDER
2016 (2015)

- –23 0 (0)
- 24–35 0 (0)
- 36–45 2 (3)
- 46-59 7 (5)
- 60– 0 (1)

## PERSONALOMSÄTTNING

| Totalt | 420 |
|---|---|
| Totalt | 420 |
| | |
| Män | 373 |
| Kvinnor | 47 |
| | |
| - 23 | 32 |
| 24-35 | 168 |
| 36-45 | 93 |
| 46-59 | 93 |
| 60- | 34 |

## NYANSTÄLLDA

| Totalt | 505 |
|---|---|
| Totalt | 505 |
| | |
| Män | 409 |
| Kvinnor | 96 |
| | |
| - 23 | 68 |
| 24-35 | 249 |
| 36-45 | 95 |
| 46-59 | 88 |
| 60- | 5 |

16 PERSONALOMSÄTTNING 2016, %

19 NYANSTÄLLNINGAR 2016, %

## HÄLSA OCH SÄKERHET

| | Sverige | Finland | Norge | Danmark | Central europa[4] | Öst europa[5] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sjukfrånvaro[1] (%) | 4.3% | 3.4% | 7.1% | 2.6% | 3.4% | 2.3% |
| - män | 4.2% | 3.4% | n/a | 2.6% | 3.2% | 2.2% |
| - kvinnor | 4.7% | 3.6% | n/a | 2.5% | 4.6% | 3.2% |
| LTIR[2] (%) | 5.2 | 23.7 | 11.1 | 11.0 | 38.6 | 4.7 |
| - män | 5.2 | 27.5 | n/a | 12.1 | 42.0 | 5.5 |
| - kvinnor | 5.1 | 0 | n/a | 0 | 19.5 | 0 |
| Sjukfrånvaro vid arbetsskada[3] (%) | 0.02% | 0.14% | 0.08% | n/a | n/a | 0.06% |
| - män | 0.02% | 0.16% | n/a | n/a | n/a | 0.07% |
| - kvinnor | 0.003% | 0% | n/a | n/a | n/a | 0% |

1 Totalt antal frånvarodagar/totalt antal planerade arbetsdagar
2 Antal arbetsolyckor med minst en hel dags frånvaro/miljon arbetstimmar
3 Frånvarodagar på grund av olycksfall eller sjukdom/totalt antal planerade arbetsdagar
4 Tyskland, Österrike och Ungern
5 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien och Kaliningradområdet i Ryssland.

# ENVIRONMENTAL CARE (MILJÖ)

STRATEGISKT MÅL:
NOLL UTSLÄPP

När vi fattar beslut som påverkar miljön gör vi det utifrån försiktighetsprincipen. Att minska vårt ekologiska fotavtryck är ett kontinuerligt och prioriterat fokusområde på Cramo. Vårt mål är att vara det mest klimat- och resurseffektiva företaget inom uthyrningsbranschen.

## BEGRÄNSA KLIMATPÅVERKAN

Vi arbetar ständigt med att minska vår klimatpåverkan genom att minska energianvändningen, byta till fossilfria energikällor samt återanvända och återvinna material.

## ENERGIEFFEKTIVISERA

Att minska energianvändningen inom transport, belysning och värme är viktiga aspekter av vårt hållbarhetsarbete.

I våra hyreslösningar ingår transport av maskiner, utrustning och modulenheter till våra kunder. Produkter fraktas även mellan våra depåer. Med ruttoptimering och förbättrade körmönster strävar vi efter att minska antalet och längden på våra transporter och därmed också minska utsläppen.
En annan viktig aspekt är att minska tjänsteresorna. Vi uppmuntrar och arrangerar webb- och telefonmöten så ofta som möjligt. Dessutom används videokonferenser allt mer i hela koncernen.

## ALL DEPÅSKYLTNING SKA UPPGRADERAS TILL LED-BELYSNING

År 2016 tog vi beslutet att uppgradera belysningen i alla våra depåskyltar till LED-lampor under 2017 och 2018. Vissa depåer hade redan gjort övergången till LED och beslutet påverkar de återstående 300 depåerna.

## HANTERING AV AVFALL

Vi arbetar systematiskt för att öka materialeffektiviteten och minska våra avfallsmängder, särskilt när det gäller blandat avfall och avfall till deponi. Vi prioriterar hantering av farligt avfall och att öka andelen avfall till återvinning.

## FASA UT ANVÄNDNINGEN AV ENKELBOTTNADE DIESELTANKAR

År 2015 började Cramo i Norge fasa ut alla enkelbottnade dieseltankar. Målet var att förbättra miljösäkerheten och minimera risken för läckage. Arbetet avslutades under 2016.

**ISO-STANDARDEN 14001 HAR IMPLEMENTERATS I CRAMO FINLAND, SVERIGE, DANMARK OCH NORGE. CERTIFIERINGSPROCESSEN PÅGÅR MED MÅLET ATT OMFATTA ALLA CRAMO-MARKNADER.**

## ENVIRONMENTAL CARE (MILJÖ)

| | MÅL | RESULTAT 2016 |
|---|---|---|
| **Effektivt resursutnyttjande** | CO2-utsläpp, scope 1 och 2 relativ försäljning (ton/miljoner euro), >20 % minskning till 2020 jämfört med 2016 | 18 ton/miljoner euro |
| | Energianvändning, scope 1 och 2 relativ försäljning (ton/miljoner euro), >20 % ökning till 2020 jämfört med 2016 | 95 MWh/miljoner euro |
| | Andel avfall till återvinning, >60 % år 2020 | 49% |
| | Andel avfall till deponi, <15 % år 2020 | 21% |
| | Andel blandat avfall, <20 % år 2020 | 38% |
| | All verksamhet ska omfattas av ISO 14001 år 2020 | 82% (relativ försäljning) |

## KLIMATUTSLÄPP, TON CO2

| | Sverige | Finland | Norge | Danmark | Central europa[1] | Östra europa[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Direkt energianvändning | | | | | | |
| – företagsägda fordon | 1,909 | 479 | 606 | 456 | 1,155 | 2,499 |
| – uppvärmning | 100 | 85 | 118 | 22 | 44 | 45 |
| Inköpt energi | | | | | | |
| – elektricitet | 191 | 1,322 | 233 | 55 | 76 | 1,885 |
| – uppvärmning | 582 | 905 | 1 | 0 | 118 | 222 |
| Indirekt energiförbrukning | | | | | | |
| – tjänsteresor | 320 | 65 | 127 | n/a | n/a | n/a |
| -övriga källor | 6,196 | 255 | 105 | n/a | n/a | n/a |

1 Tyskland, Österrike och Ungern
2 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien och Kaliningradområdet i Ryssland.

## ENERGIANVÄNDNING, MWH

| | Sverige | Finland | Norge | Danmark | Central europa[1] | Östra europa[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Direkt energiförbrukning | | | | | | |
| – företagsägda fordon | 7,657 | 2,048 | 2,484 | 1,707 | 4,367 | 9,363 |
| – uppvärmning | 368 | 320 | 477 | 83 | 166 | 168 |
| Inköpt energi | | | | | | |
| – elektricitet | 11,753 | 5,211 | 4,168 | 120 | 246 | 2,526 |
| – uppvärmning | 7,506 | 4,863 | 111 | 0 | 594 | 1,001 |

1 Tyskland, Österrike och Ungern
2 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien och Kaliningradområdet i Ryssland.

## AVFALL OCH ÅTERVINNING

| | Sverige | Finland | Norge | Danmark | Central europe[1] | Östra europa[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Total avfallsvikt, ton varav; | 1,985 | 647 | 347 | 485 | n/a | 1,228 |
| – icke-farligt avfall | 1,509 | 625 | 299 | 440 | n/a | n/a |
| – farligt avfall | 476 | 22 | 48 | 45 | n/a | n/a |
| Varav: | | | | | | |
| - icke-blandat avfall | 1,884 | 484 | n/a | n/a | n/a | 22 |
| - blandat avfall | 101 | 163 | n/a | n/a | n/a | 1,206 |
| Hanteringsmetod, % | | | | | | |
| – återvinning | 1,300 | 630 | 196 | 184 | n/a | 11 |
| – avfall till deponi | 134 | 0 | 43 | 24 | n/a | 763 |
| – förbränning | 465 | 17 | 97 | 277 | n/a | 0 |
| - annat/ospecificerat | 86 | 0 | 11 | 0 | n/a | 454 |

1 Tyskland, Österrike och Ungern
2 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien och Kaliningradområdet i Ryssland.

# SOCIAL CARE (SOCIALT ENGAGEMANG)

STRATEGISKT MÅL:
TOPPRANKAD I AFFÄRSETIK

Att vara ansvarsfulla samhällsmedborgare är ett långsiktigt åtagande för oss. Att göra affärer på ett etiskt, transparent och lagligt sätt är av högsta prioritet. Allt vi gör lämnar avtryck

## VIDAREUTVECKLA VÅRA ETISKA RIKTLINJER

År 2016 vidareutvecklade vi de etiska riktlinjerna för vår interna verksamhet och för våra leverantörer. De nya riktlinjerna kommer att implementeras under 2017.

## ATT FÅ TIDIGA VARNINGAR VIA WHISTLEBLOWING-SYSTEM

Vår whistleblowing-tjänst ger alla medarbetare möjligheten att rapportera misstankar om oegentligheter, det vill säga handlingar som inte överensstämmer med våra värderingar och policyer samt som kan skada enskilda personer, vårt företag eller miljön.

År 2016 rapporterades två fall via whistleblowing-systemet. Båda fallen undersöktes och förebyggande åtgärder vidtogs. Inget av fallen resulterade i några rättsliga åtgärder.

## UPPMUNTRA LOKALT ENGAGEMANG

Cramo vill bidra till ett rättvist och hållbart samhälle. Under 2017 kommer vi att utveckla och implementera tydliga riktlinjer med det uttryckliga målet att

- uppmuntra och stödja de anställdas engagemang i socialt arbete
- stödja och hjälpa missgynnade ungdomar till ökad anställbarhet

Programmet utvecklas i nära samarbete med partners och intressenter i volontärorganisationer och inom den ideella sektorn.

## SOCIAL CARE (SOCIALT ENGAGEMANG)

| | MÅL | RESULTAT 2016 |
|---|---|---|
| **Affärsetik** | 0 rättstvister (mänskliga rättigheter, korruption, miljö) | 0 |
| | Alla anställda får årligen utbildning i vår affärsetik/ uppförandekod | 73% |

## LÅNGSIKTIGT PARTNERSKAP MED SOS BARNBYAR

CASE

Vi strävar efter att ta en aktiv roll i de lokalsamhällen som vi verkar i och uppmuntrar våra anställda att bidra till lokala volontärprojekt. Sedan 2007 har vi samarbetat med den ideella organisationen SOS Barnbyar för att hjälpa utsatta barn som behöver särskilt stöd. Under åren har Cramo bidragit till att finansiera barnbyar i fem länder: Estland, Lettland, Litauen, Ukraina och Ryssland.

Förutom ett årligt ekonomiskt stöd pågår olika lokala aktiviteter i de flesta Cramo-länder, exempelvis hjälp med marknadsföring, fri tillgång till Cramos produktutbud och i vissa fall även sommarjobb och utbildning för ungdomar.

### SAMLA IN PENGAR TILL SOS UNDERHÅLLSFOND

I mars 2016 bad estniska SOS Barnbyar om hjälp med att sprida sitt budskap om SOS underhållsfond. Fonden täcker kostnader för att förbättra bostäder, exempelvis målning, elektriskt underhåll, möbler, uteplatser och hushållsapparater.

Cramo Estland har bifogat ett introduktionsbrev till sina fakturor för att informera kunderna om fonden. Under 2016 fortsatte de stödja SOS Barnbyar genom att erbjuda gratis utrustning till sommarens reparationsarbeten.

## OM RAPPORTEN

Rapporten innehåller standarduppgifter i enlighet med Global Reporting Initiatives (GRI) riktlinjer för hållbarhetsrapportering. Vi uppfyller den nya G4-generationens rapporteringsriktlinjer från GRI.

I den här rapporten belyser vi de hållbarhetsfrågor som är affärskritiska för våra intressenter. Till våra prioriterade intressenter räknar vi våra kunder, aktieägare, affärspartners, tillsynsmyndigheter och lokala myndigheter.

### KONTAKT

Om du har frågor om hållbarhetsrapporten är du välkommen att kontakta: Anders Collman, Vice President Sustainability, anders.collman@cramo.com

# GRI INDEX

## ALLMÄNNA STANDARDUPPGIFTER

| | | SIDA |
|---|---|---|
| STRATEGI OCH ANALYS | | |
| G4-1 | Meddelande från CEO | 4 |
| ORGANISATORISK PROFIL | | |
| G4-3 | Organisationens namn | 3 |
| G4-4 | Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster | 3 |
| G4-5 | Huvudkontorets säte | 3 |
| G4-6 | Länder där verksamhet bedrivs | 3 |
| G4-7 | Ägarform och juridisk form | 3 |
| G4-8 | Betjänade marknader | 3 |
| G4-9 | Organisationens storlek | 3 |
| G4-10 | Anställda | 16 |
| G4-11 | Kollektivavtal | 16 |
| G4-12 | Leveranskedja | 8 |
| G4-13 | Betydande ändringar | Inga betydande ändringar |
| G4-14 | Försiktighetsprincip | 18 |
| G4-15 | Satsningar | 7 |
| G4-16 | Branschorganisationer | 7 |
| IDENTIFIERADE MATERIELLA ASPEKTER OCH BEGRÄNSNINGAR | | |
| G4-17 | Organisatorisk struktur | Årsrapport |
| G4-18 | Process för att specificera rapportens innehåll | 21 |
| G4-19 | Materiella aspekter | 7 |
| G4-20 | Aspektbegränsningar inom organisationen | 7 |
| G4-21 | Aspektbegränsningar utanför organisationen | 7 |
| G4-22 | Förklaring av effekterna av eventuell omformulering av information tillhandahållen i tidigare rapporter | Ingen omformulering |
| G4-23 | Betydande ändringar gällande omfattning, begränsningar, mätmetoder | Inga ändringar |
| INTRESSENTENGAGEMANG | | |
| G4-24 | Lista över intressenter | 6 |
| G4-25 | Grund för identifikation och urval av intressenter | 6 |
| G4-26 | Intressentengagemang | 6 |
| G4-27 | Huvudfrågor för intressenter | 6 |
| RAPPORTPROFIL | | |
| G4-28 | Rapportperiod | 1 januari–31 december, 2016 |
| G4-29 | Datum för senast utgivna rapport | 31 december, 2015 |
| G4-30 | Rapporteringscykel | Kalenderår |
| G4-31 | Kontaktuppgifter | 21 |
| G4-32 | Rapporten uppfyller GRI G4 Core | 21 |
| G4-33 | Försäkran | Ingen försäkran |
| BOLAGSSTYRNING | | |
| G4-34 | Bolagsstyrningsstruktur | 8, årsrapport |
| ETIK OCH INTEGRITET | | |
| G4-56 | Etiskt ramverk | 8 |
| G4-58 | Whistleblowing-tjänst | 8 |

## SPECIFIKA STANDARDUPPGIFTER

| MATERIELL ASPEKT | INDIKATOR | SIDA |
|---|---|---|
| DMA* | | 6–8 |
| EKONOMISKPÅVERKAN | | |
| Ekonomiskt resultat | G4-EC1<br>Direkt ekonomiskt värde | Årsrapport |
| | G4-EC8<br>Indirekt ekonomisk effekt | Årsrapport |
| MILJÖPÅVERKAN | | |
| Energi | G4-EN3<br>Energianvändning inom organisationen | 19 |
| | G4-EN5<br>Energiintensitet | 18 |
| | G4-EN7<br>Energireduktion i tjänster | 12 |
| Utsläpp | G4-EN15<br>Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1) | 19 |
| | G4-EN16<br>Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2) | 19 |
| | G4-EN17<br>Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3) | 19 |
| | G4-EN18<br>Utsläppsintensitet av växthusgaser | 18 |
| Spill och avfall | G4-EN23<br>Avfallsvikt | 19 |
| ARBETSKRAFTSPRAXIS OCH SKÄLIGT ARBETE | | |
| Anställning | G4-LA1<br>Nyanställningar och personalomsättning | 16 |
| Företagshälsa och säkerhet | G4-LA6<br>Skador | 17 |
| Fortbildning och utbildning | G4-LA9<br>Genomsnittligt antal utbildningsdagar | 14 |
| | G4-LA10<br>Program för kompetenshantering | 14 |
| Mångfald och lika möjligheter | G4-LA12<br>Styrelsens sammansättning och koncernledning | 16 |
| MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER | | |
| Icke-diskriminering | G4-HR3<br>Rättsprocesser rörande diskriminering | 14 |
| SAMHÄLLE | | |
| Anti-korruption | G4-SO4<br>Utbildning i anti-korruption | 20 |
| | G4-SO5<br>Anmälda anti-korruptionsfall | 20 |

CRAMO HÅLLBARHETSRAPPORT –
KONTAKTPERSONER

**Anders Collman**
Vice President, Sustainability
Tel +46 8 623 54 00
anders.collman@cramo.com

**Petra Schedin Stergel**
Senior Vice President,
Human Resources Development
Tel +46 8 623 54 00
petra.schedinstergel@cramo.com

CRAMO

HUVUDKONTOR
Cramo Plc
Kalliosolantie 2
01740 Vantaa
Finland
Tel +358 10 661 10

KONCERNENS OPERATIVA CENTER
Cramo Services AB
Rosenborgsgatan 12
169 74 Solna
Sweden
Tel +46 8 623 5400

www.cramo.se