

Bilaga till Ansvarsredovisningen 2011



Fördjupad information om Systembolagets hållbarhetsarbete
baserad på Global Reporting Initiatives riktlinjer



Om bilagan

Bilagan är ett komplement till Systembolagets Ansvarsredovisning 2011 och utgör samtidigt en del av företagets hållbarhetsredovisning. Bilagan innehåller information på detaljnivå och är främst avsedd för den som vill ha en utförlig redovisning av Systembolagets hållbarhetsarbete baserat på Global Reporting Initiatives riktlinjer, GRI.

Det är nu fjärde året i rad som Systembolaget redovisar enligt GRI:s riktlinjer 3.0. Datum för publicering av senaste redovisningen var 24 mars 2011. Årets hållbarhetsredovisning tillämpar GRI:s nivå B+. Den är granskad av Systembolagets externa revi-

sorer, se bestyrkanderapporten på sidorna 100–101 i Ansvarsredovisningen.

Bilagan förklarar mer om principerna som ligger till grund för hållbarhetsredovisningen. Bland annat förtydligas hur innehållet har bestämts och hur avgränsning har gjorts.

Vår förhoppning är att du som läsare ska få en tydlig bild av hur vi på Systembolaget arbetar för att ta ansvar för vår påverkan på människor och miljö liksom hur vi verkar för att integrera detta i vår verksamhet.

Appliceringsnivå

Denna redovisning är upprättad enligt GRI:s nivå B. Redovisningen har genomgått extern granskning.

Tillämpningsnivå	C	B	A
GRI:s redovisningskrav	C+ = Med bestyrkanderapport	B+ = Med bestyrkanderapport	A+ = Med bestyrkanderapport
Beskrivningar av organisationens profil	Redovisa kriterierna 1.1 2.1 – 2.10 3.1 – 3.8, 3.10 – 3.12 4.1 – 4.4, 4.14 – 4.15	Redovisa alla kriterier	Redovisa alla kriterier
Beskrivningar av angreppssätt för varje indikatorkategori	Krävs ej	Krävs för varje indikatorkategori	Krävs för varje indikatorkategori
Redovisning av kärnindikatorer	Redovisa minst 10 indikatorer varav minst en från varje kategori; social, ekonomi och miljö.	Rapportering av minst 20 indikatorer varav minst en från varje kategori; ekonomi, miljö, mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, samhälle och produktansvar.	Med hänsyn till varje indikatorns betydelse, redovisa samtliga kärnindikatorer eller förklara varför vissa inte redovisas.

Kontaktpersoner på Systembolaget, telefon växel: 08-503 300 00

Ulrika Bennich, ekonomidirektör

Lennart Agén, presschef

Väsentliga frågor






Systembolaget har alltid arbetat med det som idag benämns hållbarhetsfrågor. Det första området vi arbetade med var att bidra till att begränsa skadeverkningar av alkohol i samhället vilket är skälet till att Systembolaget finns till. Under tidens gång har arbetet sedan byggts på med frågor inom medarbetarområdet, miljöområdet och korruption. De senaste åren har hållbarhetsarbetet även flyttat ut utanför Systembolagets väggar, framförallt till dryckesleverantörskedjan. Att vi arbetar med just de områden vi gör beror på många olika faktorer, till exempel våra egna värderingar, risker, trender, händelser i omvärlden samt krav och synpunkter från intressenter. En process har under lång tid ägt rum och pågår ständigt.

Vi har i år gjort en uppdaterad väsentlighetsanalys för att kontrollera att vi arbetar med rätt områden. Relevanta områden med hållbarhetspåverkan listades och en prioritering genomfördes utifrån riskanalyser och årets miljöutredning. Det som är väsentligt att arbeta med och rapportera om är de områden där Systembolaget har störst ekonomisk, miljömässig och social påverkan. Väsentlighetsanalysen bekräftade att våra fokusområden fortfarande är relevanta och att det vi rapporterar är väsentligt för Systembolagets påverkan på hållbar utveckling.

Under 2011 har vi påbörjat ett arbete med struktur för uppföljning av våra hållbarhetsområden, se tabellen på nästa sida. Många områden har vi arbetat med under lång tid och har därför etablerade nyckeltal för uppföljning. Andra har vi börjat med 2011. Till exempel kommer vi att arbeta vidare med uppföljning inom områdena energi, förpackningar och etik/antikorruption under 2012.

Vårt val av intressentgrupper har sin grund i vår strategiska planering och i det balanserade styrkorts olika perspektiv. Dessa perspektiv har ändrats under årens lopp och överensstämmer nu också med hur vi presenterar vår Ansvarsredovisning. Vi förväntar oss att intressenter från alla fem intressentperspektiv läser vår Ansvarsredovisning. Vi för löpande dialoger med intressenter från grupperna ägare, kunder, medarbetare och leverantörer och/eller genomför enkätundersökningar minst en gång per år. Vi genomför också dialoger och undersökningar utifrån behov och specifika ämnesområden. Inför dessa är det vanligt att vi gör någon form av intressentkartläggning för att sikta in oss på rätt intressenter för just det tillfället. Ett exempel på detta är 2010 års intressentdialog utifrån CSR-perspektiv.

Hållbarhetsstyrning

Intressenter	Hållbarhetsområde		Utfall 2011	Mål 2011	Mål 2012 ¹	GRI-indikatorer
Samhälle 	Uppdraget	OPI, %	68	66	68	SO1, EC9
	Alkoholfritt	Ålderskontroll, %	94	94	94	
		Försäljningsandel alkoholfritt, %	0,4	–	–	
	IQ	Alkoholindex, svenskarnas attityd till alkohol ²	62	62	63	
		Gillande av IQ, % ³	80	72	80	
	Analys & Forskning ⁴					
Kunder 	Kommunikation	NKI	79	79	80	PR3, PR5, PR6, PR7
	Klimat – energi ⁴					EN5
	Klimat – förpackningar ⁴					EN22
	Klimat – bekämpningsmedel & konstgödsel	Försäljningsandel ekologiskt, %	3,2	4,0	4,5	EN26
Medarbetare 	Arbetsmiljö & Hälsa	NMI	75	75	⁵	LA1, LA4, LA11, LA12, LA13, LA14, EC3, HR4
		Kort sjukfrånvaro, %	2,4	2,3	2,3	LA7
		Personalomsättning, %	17	–	–	LA2
		Etik/Anti-korruption ⁴				SO2, SO3, SO4
		Kompetensutveckling CSR ⁴				HR3
Leverantörer 	Hållbara inköp/uppförandekoden ⁶	LI	64	67	⁵	HR2
		Försäljningsandel med etisk märkning, %	0,48	–	–	
	Klimat – transporter					EN17, EN18
	Klimat – vatten					
Ägare 		Bruttomarginal, %	21,7	22,5	22,5	EC1
		Avkastning på EK, %	7,6	6,6	8,5	

¹ I strategiska planen för 2010–2013 finns långsiktiga mål för bland annat OPI, Ålderskontroll, NMI och NKI. Målen för 2013 är i många fall uppnådda redan 2011. För vissa av nyckeltalen är målen för 2013 inaktuella eftersom nyckeltalen kommer omarbetas. Därför redovisar vi inte mål på längre sikt än för 2012.

² Övergripande index för hur återhållsam svenskarnas attityd till alkohol är. För mer information se sid 15 i Ansvarsredovisning 2011.

³ Minst 500 personer i månaden får besvara frågan: "IQ är ett initiativ som genom konkreta projekt ska bidra till ett smartare förhållningssätt till alkohol, till att höja svenskarnas IQ kring drickande. Vad tycker du om detta?". Måttet är andelen som svarar mycket bra eller ganska bra på frågan.

⁴ Nyckeltal är under utarbetande.

⁵ En översyn av nyckeltalet pågår.

⁶ Hållbara inköp/Uppförandekod innefattar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och miljö.

Redovisningens omfattning och avgränsning

Hållbarhetsredovisningen för verksamhetsåret 2011 omfattar moderbolaget Systembolaget AB samt de helägda dotterbolagen IQ-initiativet, AB K14 Näckströmsgatan och Gamla Distribution i Jordbro AB¹ och bolagens verksamheter i Sverige. Samtliga bolag utgör verksamheter där Systembolaget utövar kontroll över finansiella och operativa policyer och rutiner. Grundprincipen är att samtliga bolag ska finnas representerade i alla resultatindikatorer. Undantag redovisas under respektive indikator i GRI-tabellen på sidorna 6–13.

Rapporten omfattar också beskrivning av hur vi styr vårt CSR-arbete inom leverantörskedjan, vilket främst innebär våra dryckesleverantörer eftersom vi med stor sannolikhet har betydande inflytande² över flera av dem.

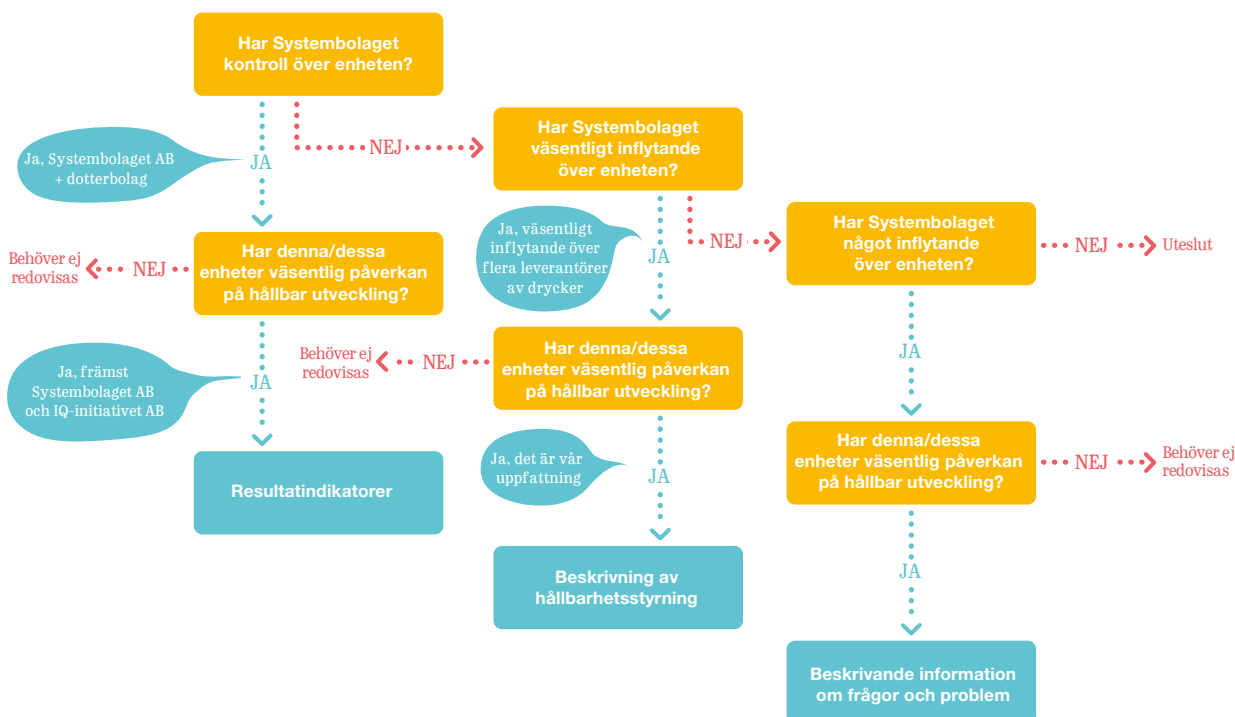
De GRI-indikatorer som presenteras i hållbarhetsredovisningen är utvalda efter den väsentlighetsanalys som gjordes under året (med utgångspunkt i den analys som gjordes 2009). Som en följd av uppdateringen har urvalet av indikatorer förändrats något. Vi redovisar i år 27 indikatorer inom sex kategorier. Mät- och beräkningsmetoder beskrivs i förekommande fall i samband med respektive indikator. Sammanställningen och kvalitetssäkringen av indikatorerna görs av Systembolagets GRI-koordinator.

Måltal och jämförelsesiffror redovisas i förekommande fall. I de fall jämförelsesiffror från tidigare års redovisning har ändrats till följd av ändrade beräkningssätt, redovisas detta under aktuell indikator.

¹ Bolaget hade ingen verksamhet under 2011.

² Betydande inflytande utifrån GRI Boundary Protocol och antagandet att Systembolaget har inköpsavtal som står för en stor del av våra dryckesleverantörers försäljning.

Avgränsningar för redovisningen av vårt CSR-arbete



Innehållsförteckning för GRI

Nedan redovisas eventuella kompletteringar, avvikelser och kommentarer till de valda GRI-indikatorerna i Systembolagets Ansvarsredovisning. Hänvisningar görs till Ansvarsredovisningen och till GRI-bilagan (B). Redovisningen är granskad av Ernst & Young. Resultatindikator SO1, LA12 och EN26 har reviderats.

H = Helt redovisad
D = Delvis redovisad
E = Ej redovisad

STRATEGI OCH ANALYS		Sidhänvisning
1.1	Kommentar från VD	H 4–5
1.2	Beskrivning av påverkan, risker och möjligheter	H 6–7, B4
ORGANISATIONSPROFIL		
2.1	Organisationens namn	H 49, B5
2.2	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	H 2
2.3	Organisationsstruktur	H 107
2.4	Huvudkontorets lokalisering	H 72
2.5	Länder där organisationen är verksam	H B5
2.6	Ägarstruktur och företagsform	H 72
2.7	Marknader	H 17, 18–19, 20
2.8	Bolagets storlek	H 1, 22, 46, 63, 64
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	H
	Inga väsentliga förändringar under 2011.	
2.10	Erhållna utmärkelser under redovisningsperioden	H
	IQ belönades med guld i kategorin Årets samhällsinformationskampanj för sin kampanj Fyllefilter vid den årliga Spinninggalan. IQ vann Stora priset med Fyllefilter och Kaloriprofilen. Initiativtagare till priset är Svenska pr-företagen i samarbete med Mynewsdesk och Dagens Media. IQ blev vinnare av Informationspriset Samhälle. Priset delas ut av Sveriges Informationsförening och belönar organisationer som arbetar strategiskt och konsekvent med kommunikation och kan påvisa inspirerande och mätbara resultat. I oktober vann Systembolagets reklamfilm "Sanningen" prestigepriset Årets reklamfilm på Roygalan.	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN		
3.1	Redovisningsperiod	H B5
3.2	Datum för publicering av den senaste redovisningen	H B2
3.3	Redovisningscykel	H B5
3.4	Kontaktperson för redovisningen	H B2
3.5	Process för att definiera redovisningens innehåll	H 6, B3
3.6	Redovisningens avgränsningar	H B5
3.7	Begränsningar av omfattningen eller avgränsningen	H B5
3.8	Redovisningsprinciper för samägda bolag, dotterbolag osv.	H B5
3.9	Mätmetoder och beräkningsunderlag	H B5
3.10	Förklaring till förändringar av information från tidigare rapporter	H B5
3.11	Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsning eller mätmetoder jämfört med tidigare års redovisningar	H
	Inga väsentliga förändringar under 2011.	
3.12	Innehållsförteckning som visar var i redovisningen standardupplysningarna finns	H 102–103, B6–13
3.13	Policy och praxis för extern granskning	H 59, 100–101
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSERELATIONER		
4.1	Styrningsstruktur	H 7, 53, 54
4.2	Styrelseordförandens roll	H 55
4.3	Oberoende eller icke-verkställande styrelseledamöter	H 53, 104–105
4.4	Aktieägarnas och medarbetarnas möjligheter att lämna förslag etc till styrelsen	H 53
	Frågor som rör arbetsmiljön och arbetstagarnas möjligheter att föra en dialog med företagsledningen hantearas av Arbetsmiljökommittén respektive Samverkansrådet i vilka deltar såväl representanter från företagsledningen som fackförbund. I Arbetsmiljökommittén och Samverkansrådet är arbetstagsidan representerad av sex ledamöter.	
4.5	Ersättning till ledande befattningshavare	H 57, 79, 80
4.6	Undvikande av intressekonflikter i styrelsen	H
	I enlighet med Aktiebolagslagen (ABL 8:23)	
4.7	Process för krav på styrelseledamöternas kvalifikationer	H 55, 57
4.8	Mission, värderingar, uppförandekod etc	H 6, 34, 35
4.9	Styrelsens övervakning av hållbarhetsarbetet	H 56, 57, 61

4.10	Utvärdering av styrelsearbetet	H	57
4.11	Försiktighetsprincipens tillämpning	H	
	Systembolaget använder inte begreppet försiktighetsprincip som styrbegrepp. Systembolaget agerar ändå enligt denna i många fall. Exempel på detta är de riskanalyser (företagsövergripande och inom CSR i leverantörskedjan) och uppföljningar av dessa som genomförts. Ett annat exempel är att rutinen för ålderskontroll innebär att försäljare begär legitimation på kunder han eller hon tror är 25 år eller yngre, trots att gränsen för försäljning går vid 20 år.		
4.12	Externa stadgar, principer och initiativ	H	34
4.13	Medlemskap i organisationer	H	
	Systembolaget är utifrån strategisk synvinkel medlem i BSCI, Svensk Handel, Sveriges Informationsförening, IVA samt Svenska Annonserföreningen.		
4.14	Intressentgrupper	H	8–9
4.15	Identifiering och urval av intressenter	H	B3
4.16	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	H	8, 12, 16, 34–35, 38, 39, B3
4.17	Viktiga frågor som framkommit vid kommunikation med intressenter	H	8, 12, 16, 24, 26, 34, 35, 38, 39

HÅLLBARHETSSTYRNING OCH RESULTATINDIKATORER

Ekonomisk påverkan

Upplysning om hållbarhetsstyrning 42, 46–47

Den indirekta ekonomiska påverkan som Systembolaget har störst kunskap om är kopplad till alkoholskador i samhället och nyttan med monopolet som försäljningskanal för alkoholdrycker.

Ekonomiska indikatorer

EC1. Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde. H 14

Systembolaget bidrar i den dagliga verksamheten till att skapa ekonomiskt värde för företagets olika intressenter. Systembolaget köper in drycker från leverantörer (95 procent av rörelsekostnaderna) och dryckerna säljs i butik till våra kunder. Lön betalas ut till medarbetare, ägaren staten får utdelning, samhället erhåller skatter och bankerna får ränteintäkter. Systembolagets bidrag till alkoholforskningen kommer samhället tillgodo, likaledes IQ-initiativet. Investeringarna i IQ:s verksamhet ingår i koncernens rörelsekostnader, samt löner och sociala avgifter, och motsvarar 25,0 (26,5) miljoner kronor.

Ekonomiskt värde fördelat på intressenter*

Mkr	Intressenter	2011	2010	2009
Skapat värde				
Intäkter	Kunder (främst)	24 558	24 537	23 886
Fördelat värde				
Rörelsekostnader (varor och tjänster)	Leverantörer	22 513	22 354	21 686
Löner och sociala kostnader	Medarbetare	1 444	1 456	1 440
Utdelning	Ägare (främst)	367	403	253
Skatter	Samhället	147	158	53
Samhällsinvesteringar	Samhället	5	4	4
Kvar i koncernen		82	161	451

* Baserat på koncernens resultaträkning och kassaflödesanalys.

EC3. Omfattningen av organisationens förmånsbestämda åtaganden. H 75, 81, 88–91

Indirekt ekonomisk påverkan

EC9. Beskrivning av betydande indirekta ekonomiska effekter, inklusive effekternas omfattning. D 10

Det finns olika forskningsrapporter som visar indirekta ekonomiska effekter av alkoholkonsumtion och hur alkohol säljs. Vi ger exempel här och i Ansvarsredovisningen.

En internationell forskargrupp under ledning av Harold Holder vid Prevention Research Center i Berkeley, Kalifornien, har på uppdrag av Statens folkhälsoinstitut studerat vilka effekterna skulle bli om Systembolagets monopol avskaffades. Forskargruppen består av experter från sju forskningsinstitut i olika länder. Utgångspunkten för rapporten är att Systembolagets butiker ersattes antingen med försäljning i licensierade butiker som enbart säljer alkoholdrycker eller försäljning i livsmedelsbutiker.

Om Systembolagets cirka 400 butiker skulle ersättas med 800 licensierade privata butiker beräknas detta scenario öka alkoholkonsumtionen med cirka 17 procent. Detta väntas i sin tur leda till en ökning i dödligheten med ytterligare 770 fler fall per år, 8 500 fler fall av polisrapporterat våld, 2 700 fler rattfylleribrott, och 4,5 miljoner fler sjukdagar per år. Om alkohol istället skulle säljas i landets alla 8 000 livsmedelsaffärer förväntar experterna en konsumtionsökning på 37 procent med en ökning med 2 000 nya dödsfall, 20 000 fler fall av polisrapporterat våld, 6 600 fler rattfylleribrott, och 11 miljoner fler sjukdagar per år.

Avgränsning: Systembolaget avgränsar denna indikator till att gälla effekterna på nationell nivå.

Miljöpåverkan

Upplysning om hållbarhetsstyrning

24–25, 40

Energi**EN5.** Energibesparingar genom sparande och effektivitetsförbättringar.**H** 25**Utsläpp till luft och vatten samt avfall****EN17.** Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.**D** 40, 41

Redovisningen gäller de transporter vi anser att vi styr över, det vill säga våra personaltransporter, men även de transporter av varor som sker mellan våra varudepåer, butiker och ombud. Övriga transporter faller utanför Systembolagets kontroll.

Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt

Utsläpp av växthusgaser, koncernen	2011		2010		2009	
	Km	CO ₂ , ton	Km	CO ₂ , ton	Km	CO ₂ , ton
Indirekta utsläpp av växthusgaser (personaltransporter)*	7 000 384	918	7 423 057	915	6 886 426	853
Indirekta utsläpp av växthusgaser. (Systembolaget, depå-butik, depå-ombud, butik-butik)**	–	1 433	–	1 112	–	1 299
Summa indirekta utsläpp		2 351		2 027		2 152

* Ökningen jämfört med 2009 beror dels på ökade resor med flyg och tjänstebil, dels på att vi 2009 saknade uppgifter avseende hyrbilar. Jämförelsesiffran från 2009 inkluderar utsläpp från Lagena med 15 ton koldioxid.

** Ökningen under 2011 beror på ökat antal transporterade flaskor, internt och till ombud. Jämförelsesiffran från 2009 är korrigerad utifrån ny beräkningsmetod.

EN18. Initiativ för att minska utsläpp av växthusgaser, samt uppnådd minskning.**H** 40**EN22.** Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.**H**

Restprodukthantering koncernen	2011	2011	2010	2010	2009*	2009*
	Farligt avfall i ton	Övrigt avfall i ton	Farligt avfall i ton	Övrigt avfall i ton	Farligt avfall i ton	Övrigt avfall i ton
Komposterat	0	0	0	0	0	482
Återanvänt	0	0	0	0	0	0
Återvunnet						
Wellpapp	0	5 429	0	4 992	0	5 535
Papper	0	122	0	141	0	149
Glas	0	82	0	150	0	157
Plast	0	256	0	239	0	304
Metall	0	13	0	19	0	19
Övrigt	4	0	3	0	3	0
Summa återvunnet	4	5 902	3	5 541	3	6 164
Förbränning (energiutvinning)	0	93	0	94	0	608
Deponi	0	0	0	0	0	37
Övrigt, ej specificerad hanteringsmetod**	0	4	0	53	3	0
Summa avfall i ton	4	5 999	3	5 688	6	7 291

* Avser blandat avfall som återvinns, energiåtervinns eller deponeras.

** Varav Lagena stod för 2 ton farligt avfall och 1 551 ton övrigt avfall. Förändringen i avfallsmängd, exklusive Lagena, är i det närmaste oförändrad 2010 jämfört med 2009.

Avgränsning: Redovisningen är avgränsad och exkluderar hushållsavfall vilket tas omhand av respektive kommun. Det finns idag ingen plan för att börja mäta vikten hushållsavfall.

Produkter och tjänster**EN26.** Åtgärder för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster, samt resultat härav.**H** 24

De åtgärder Systembolaget löpande vidtar för att minska miljöpåverkan från de produkter Systembolaget säljer är att erbjuda drycker där jordbruksråvaran är ekologiskt odlad. Enligt EU:s krav för ekologiskt odlad ska odlingen ha skett utan kemiska tillsats- och bekämpningsmedel och utan konstgödsel. För vinodling är dock viss användning av kopparsulfat och svaveloxid tillåtet. Detta minskar, jämfört med konventionell odling, exempelvis påverkan på biologisk mångfald.

Social påverkan

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

Upplysning om hållbarhetsstyrning

26-33

Anställning

LA1. Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region.

H 26

Anställningsförhållande 2011*

	Totalt antal	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Heltidsanställda		Deltidsanställda	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Systembolaget	4 834	4 121	85	713	15	1 249	26	3 585	74
Försäljare	3 986	3 298	83	688	17	466	12	3 520	88
Butikschef	434	431	99	3	1	426	98	8	2
Lokalvårdare	39	35	90	4	10	0	0	39	100
HK personal	375	357	95	18	5	357	95	18	5
/Q	4	3	75	1	25	4	100	0	0
Totalt koncernen	4 838	4 124	85	714	15	1 253	26	3 585	74

*Avser alla anställda per 31/12.

Anställningsförhållande 2010*

	Totalt antal	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Heltidsanställda		Deltidsanställda	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Systembolaget	4 825	3 996	83	829	17	1 176	24	3 649	76
Försäljare	3 980	3 175	80	805	20	415	10	3 565	90
Butikschef	429	429	100	0	0	417	97	12	3
Lokalvårdare	57	51	89	6	11	0	0	57	100
HK personal	359	341	95	18	5	344	96	15	4
/Q	3	2	67	1	33	3	100	0	0
Totalt koncernen	4 828	3 998	83	830	17	1 179	24	3 649	76

*Avser alla anställda per 31/12.

Anställningsförhållande 2009*

	Totalt antal	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Heltidsanställda		Deltidsanställda	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Systembolaget	4 744	3 917	83	827	17	1 114	23	3 630	77
Försäljare	3 930	3 124	79	806	21	396	10	3 534	90
Butikschef	419	419	100	0	0	409	98	10	2
Lokalvårdare	71	61	86	10	14	1	1	70	99
HK personal	324	313	97	11	3	308	95	16	5
/Q	3	3	100	0	0	3	100	0	0
Lagena	152	152	100	0	0	152	100	0	0
Totalt koncernen	4 899	4 072	83	827	17	1 269	26	3 630	74

*Avser alla anställda per 31/12.

Att vi har många viss- och deltidsanställda förklaras av att vi har försäljningstoppar i slutet av veckan och inte kan sysselsätta veckoslutsbemanningen under hela veckan. Dessa förutsättningar är vanliga inom detaljhandelssektorn.

Avgränsning: Enligt GRI bör man göra en uppdelning per region samt redovisa inhyrd personal. För oss finns det idag ingen naturlig regionindelning och Systembolaget ser inte något mervärde i att skapa en sådan. Systembolaget redovisar totalt antal anställda per 2011-12-31, det vill säga tillsvidareanställda, visstidsanställda, provanställda, vikariat och uppdragstagare. På grund av bristen på data gällande inhyrd personal avgränsar Systembolaget indikatorn från den informationen.

LA2. Antal anställda som slutat och personalomsättning per åldersgrupp, kön och region.

H 27, 31

Personalomsättning 2011*

	Antal anställda		Antal som slutat		Kvinnor		Män		Heltid		Deltid		<30 år		30-50 år		>50 år		
	Antal	Antal	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%
Systembolaget	4 054	680	17	448	16	232	18	76	7	604	21	307	31	250	12	123	12		
Försäljare	3 231	620	19	407	18	213	22	30	7	590	21	306	31	211	14	103	13		
Butikschef	431	14	3	8	3	6	3	14	3	0	0	0	0	13	4	1	1		
Lokalvårdare	50	13	26	13	29	0	0	0	0	13	26	0	0	5	28	8	27		
HK personal	342	33	10	20	10	13	9	32	10	1	8	1	17	21	9	11	11		
IQ	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totalt koncernen	4 057	680	17	448	16	232	18	76	7	604	21	307	31	250	12	123	12		

Personalomsättning 2010*

	Antal anställda		Antal som slutat		Kvinnor		Män		Heltid		Deltid		<30 år		30-50 år		>50 år		
	Antal	Antal	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%
Systembolaget	3 927	588	15	402	15	186	15	73	7	515	18	256	27	195	10	137	13		
Försäljare	3 131	531	17	368	16	163	18	30	8	501	18	253	28	166	12	112	13		
Butikschef	421	17	4	8	4	9	4	17	4	0	0	0	0	10	3	7	7		
Lokalvårdare	60	12	20	9	17	3	38	0	0	12	20	1	50	3	14	8	22		
HK personal	315	28	9	17	9	11	9	26	9	2	15	2	20	16	8	10	11		
IQ	3	1	33	1	33	0	0	1	33	0	0	0	0	1	50	0	0		
Totalt koncernen	3 927	588	15	401	15	186	15	73	7	515	18	256	27	195	10	137	13		

Personalomsättning 2009*

	Antal anställda		Antal som slutat		Kvinnor		Män		Heltid		Deltid		<30 år		30-50 år		>50 år		
	Antal	Antal	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%	Slutat	%
Systembolaget	3 864	536	14	349	13	187	16	67	6	469	17	200	24	171	9	165	15		
Försäljare	3 070	475	16	319	14	156	18	27	7	448	17	196	24	149	11	130	15		
Butikschef	410	19	5	7	4	12	6	17	4	2	17	0	0	5	2	14	14		
Lokalvårdare	75	15	20	11	17	4	44	0	0	15	20	2	40	4	16	9	20		
HK personal	309	27	9	12	7	15	12	23	8	4	27	2	17	13	7	12	13		
IQ	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Totalt koncernen exkl Lagena	3 864	536	14	349	13	187	16	67	6	469	17	200	24	171	9	165	15		
Lagena	227	75	33	13	6	62	27	75	33	0	0	64	28	11	5	0	0		

*Avser fastanställda och provanställda per 1/1. Andel som slutat är beräknad utifrån antalet inom respektive kategori.

Avgränsning: Enligt GRI bör man göra en uppdelning per region. Idag finns ingen naturlig regionindelning och Systembolaget ser inte något mervärde av att skapa en sådan. Personalomsättningen är beräknad på antal tillsvidare- och provanställda som slutade under året genom antal fast- och provanställda den 1/1 2011. Enligt GRI bör man göra beräkningen per 31/12, Systembolaget anser dock att en beräkning per 1/1 ger ett mer rättvisande resultat.

LA4. Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal.

H 27

Se LA1 för antal anställda.

Hälsa och säkerhet i arbetet

LA7. Omfattningen av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region.

D 30, 31

Sjukfrånvaro	2011		2010		2009	
	Antal anställda	Sjukfrånvaro, %	Antal anställda	Sjukfrånvaro, %	Antal anställda	Sjukfrånvaro, %
Systembolaget	4 834	4,6	4 825	4,9	4 744	5,1
Försäljare	3 986	5,1	3 980	5,3	3 930	5,6
Butikschef	434	3,5	429	3,3	419	2,8
Lokalvårdare	39	10,2	57	10,2	71	7,4
HK personal	375	2,7	359	4,2	324	3,2
IQ	4	2,7	3	1,2	3	2,6
Lagena*	-	-	-	-	152	8,6
Totalt koncernen	4 838	4,6	4 828	4,9	4 899	5,3

*Lagenas sjukfrånvaro är beräknad utifrån ett medelantal årsanställda 2009 (174 anställda).

Den totala sjukfrånvaron har minskat med 0,3 procentenheter under 2011. Det är främst den långa sjukfrånvaron som har bidragit till minskningen. Vi ser att företagshälsövårdens strukturerade stöd till chefer har en bra effekt på arbetet med långa sjukfall.

Avgränsning: Systembolaget redovisar enbart sjukfrånvaro. Arbetsskador, arbetsrelaterade sjukdomar och förlorade dagar för idag ingen statistik över. Sjukfrånvaron beräknas genom att dela antal sjuktimmar med antal faktiskt arbetade timmar. Enligt GRI bör man göra en uppdelning per region. Idag finns ingen naturlig regionuppdelning och Systembolaget ser inte något mervärde i att skapa en sådan. Enligt GRI bör man redovisa inhyrd personal, på grund av bristen på data avgränsar Systembolaget indikation från den informationen.

Utbildning

- LA11.** Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställningsbarhet samt bistå anställda vid anställningens slut. **H** 28

KORUS innefattar en kombination av både intern och extern utbildning.

När en medarbetare lämnar företaget utan att själv ha tagit initiativ till detta kan Systembolaget i vissa fall erbjuda extern hjälp för att hitta en ny anställning utanför Systembolaget. I de fall medarbetare sägs upp av arbetsbrist omfattas de av omställningsavtalet och har därmed möjlighet att få stöd av Trygghetsrådet. Trygghetsrådet arbetar med det som kallas omställningsskydd, vilket innebär råd, stöd och vägledning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. De som blir uppsagda på grund av arbetsbrist kan i vissa fall få ett inkomstskydd i form av avgångsersättning (AGE). Några särskilda program för planering, hjälp och stöd vid pensionsavgångar finns inte.

- LA12.** Antal anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling. **H** 28

För antal anställda hänvisar vi till LA1. Siffran på antal medarbetarsamtal baseras på Systembolagets NMI-undersökning. Det är de anställda själva som har fått svara på frågan om de under året haft ett medarbetarsamtal med sin chef.

Mångfald och jämställdhet

- LA13.** Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer. **H** 31, 104–106

Uppdelning av anställda efter kön, åldersgrupp och etnisk härkomst

	2011					
	Antal anställda	Andel kvinnor %	Andel män %	Andel < 30 år %	Andel 30–50 år %	Andel > 50 år %
Systembolaget	4 834	67	33	34	46	20
Försäljare	3 986	69	31	41	40	19
Butikschef	434	54	46	5	76	19
Lokalvårdare	39	82	18	8	38	54
HK personal	375	60	40	5	71	24
IQ	4	50	50	0	75	25
Totalt koncernen	4 838	67	33	34	46	20
	2010					
	Antal anställda	Andel kvinnor %	Andel män %	Andel < 30 år %	Andel 30–50 år %	Andel > 50 år %
Systembolaget	4 825	67	33	34	45	21
Försäljare	3 980	69	31	41	39	20
Butikschef	429	53	47	4	76	20
Lokalvårdare	57	86	14	7	39	54
HK personal	359	59	41	5	70	25
IQ	3	100	0	0	67	33
Totalt koncernen	4 828	67	33	34	45	21
	2009					
	Antal anställda	Andel kvinnor %	Andel män %	Andel < 30 år %	Andel 30–50 år %	Andel > 50 år %
Systembolaget	4 744	68	32	34	44	22
Försäljare	3 930	70	30	40	39	21
Butikschef	419	50	50	3	77	20
Lokalvårdare	71	86	14	8	41	51
HK personal	324	62	38	6	67	28
IQ	3	100	0	0	67	33
Lagena	152	18	82	9	69	22
Totalt koncernen	4 899	62	38	33	45	22

- LA14.** Löneskillnad i procent mellan män och kvinnor per anställningskategori. **D** 31

Löneförhållanden*	2011		2010		2009	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Systembolaget	**	**	**	**	**	**
Försäljare	101	98	101	97	101	97
Butikschef	96	106	95	107	95	106
Lokalvårdare	102	93	100	96	100	99
Huvudkontoret	**	**	**	**	**	**
IQ	***	***	***	***	***	***

* Avser nyckeltal medianlön för gruppen/medianlön för båda grupper.

** Redovisas inte då HK omfattar en allt för stor variation av tjänster för att redovisningen ska vara meningsfull.

*** Redovisas inte på grund av få anställda i företaget.

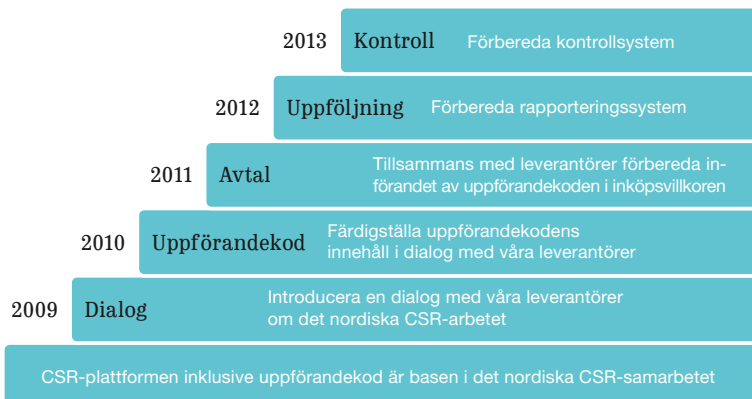
Avgränsning: Enligt GRI ska redovisningen ske beräknat utifrån grundlön, Systembolaget beräknar utifrån medianlön. För upplysning om antal anställda och könsfördelning hänvisas till indikator LA13.

Mänskliga rättigheter

Upplysning om hållbarhetsstyrning

34–35

Systembolaget driver sedan 2008 ett nära samarbete inom CSR med alkoholmonopolen i Norge, Finland, Island och Färöarna. Grunden är en gemensam nordisk utvecklingsstrategi som löper över fem år. Arbetet sker stegvis och över tid.

**Investerings- och upphandlingsrutiner**

HR2. Procent av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt vidtagna åtgärder. **H** 34, 35

Systembolaget delar upp våra leverantörer i två grupper; en för dryckesleverantörer och en för övriga leverantörer (indirekt material). Systembolaget har i nuläget 22 dryckesleverantörer som står för cirka 80 procent av försäljningsvolymen. Dessa 22 leverantörer är att betrakta som de mest betydande. Vi har i dagsläget ingen fullständig bild över eventuella betydande underleverantörer. Troligast är dock att vi inte har några underleverantörer som kan ses som betydande, därför redovisas denna indikator enbart utifrån våra betydande leverantörer. När det gäller dryckesleverantörskedjan kommer Systembolaget enligt plan ställa krav på leverantörer 2012, se sid 34–35 i Ansvarsredovisningen.

HR3. Personalutbildningstimmar för policyer och rutiner för mänskliga rättigheter, samt andelen av de anställda som genomgått sådan utbildning. **H**

För antal anställda hänvisar vi till LA1. Under året har det inte genomförts någon regelrätt utbildning inom mänskliga rättigheter. Däremot har det genomförts ett temamöte riktat till alla medarbetare i syfte att öka kunskapen och förståelsen för CSR-området, inklusive mänskliga rättigheter.

Icke-diskriminering

HR4. Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder. **H**

Vi har under 2011 inte haft något juridiskt konstaterat diskrimineringsfall.

Organisationens roll i samhället

Upplysning om hållbarhetsstyrning

2, 12–15, 32–33

Samhälle

SO1. Typ, omfattning och ändamålsenlighet av de program och rutiner som utvärderar och styr verksamhetens påverkan på samhällen, inklusive inträde, verksamhet och utträde. **H** 1, 2, 12, 13, 17, 42–43

De program som finns för att bedöma påverkan av vår verksamhet på lokala samhällen motsvarar, för oss, vårt arbete att utvärdera Systembolagets uppdrag och monopolet. Detta görs bland annat genom Holderrapporten, ålderskontroll och opinionsindex (OPI). Det är Systembolaget AB:s verksamhet i Sverige som omfattas av programmen. I Holderrapporten har forskare utvärderat konsekvenserna om Systembolaget inte fanns (se mer information under indikator EC9). Gällande ålderskontrollen genomförs sammanlagt 6 172 kontrollköp 2011 (5 606 i butik och 566 hos ombud). Resultatet redovisas löpande till berörd butik och områdeschef. Varje vecka får alla områdeschefer en total resultatredovisning för företaget. Där rankas också områdena inbördes. Resultatet ligger till grund för åtgärder för ökad legitimationskontroll i butik eller område. Den butik som redovisar 100 procent begärda legitimationer bland de kontrollköp som gjorts under sammanlagt 12 månader premieras. Systembolaget mäter varje månad OPI för att följa upp svenska folkets stöd för Systembolaget och detaljhandelsmonopolet. Genomsnittet av årets mätningar formar vårt strategiska nyckeltal OPI.

Korruption

SO2. Andel och antal affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption. **H** 52

I december 2011 fastställde företagsledningen den årliga riskanalysen. Eftersom riskanalysen är verksamhetsövergripande omfattar den hela Systembolagets koncern, det vill säga butiker, huvudkontor och dotterbolag. Utifrån 2010 års riskanalys har ett granskningsprogram skapats där de risker som bedömts som mest väsentliga granskats närmare under 2011. Flera granskningar har genomförts under året men den risk avseende korruption som granskats närmare under 2011 är efterlevnad av Systembolagets inköp av drycker och butiksetableringsprocessen. Granskningen omfattade utvärdering av befintliga riktlinjers överensstämmelse med Systembolagets uppdrag, med avseende på varumärkesneutralitet samt på efterlevnaden av riktlinjerna för området. Inköpsvillkoren bestäms och följs upp centralt för samtliga butikens inköp och det samma gäller för uppföljning av otillbörliga leverantörskontakter och stödköp. De avdelningar som granskades står för 100 procent av alla dryckes-, fastighets- och inventarieinköp och för 97 procent av Systembolagets totala inköp. Inga väsentliga iakttagelser gjordes, Systembolagets regler och riktlinjer samt arbetssätt bedömdes som adekvata och efterlevs.

SO3. Andel anställda som utbildats i organisationens policyer och rutiner mot korruption. **H** 32, 33

Under året genomförde Systembolagets chefsgrupper 52 etikdialoger, vilket är 68 procent av 76 som var målet.

Andel anställda som haft dialog* om korruptionsbekämpning	2011		2010	
	Antal anställda	Andel anställda som haft dialog	Antal anställda	Andel anställda som haft dialog
Systembolaget	4 834	81 %	4 825	74 %
Butiksmedarbetare	4 025	78 %	4 037	70 %
Butikschef	434	91 %	429	94 %
HK personal	375	89 %	359	85 %
IQ	4	0 %	3	0 %
Lagena	–	–	–	–
Totalt koncernen	4 838	81 %	4 828	74 %

* Ett av dialogområdena under medarbetarsamtalet handlar om Systembolagets etiska program och riktlinjer för externa kontakter. Andel som haft dialog om avser "Antal medarbetare som angivit att de har haft medarbetarsamtal under perioden". Under samtalet utförs en kontroll om man har tagit del av informationen.

** Kategorin butiksmedarbetare utgörs av rollerna Försäljare och Lokalvårdare.

SO4. Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsincidenter. **H**

Under 2011 har inga korruptionsincidenter inträffat.

Produktansvar

Upplysning om hållbarhetsstyrning

16–17, 23

Märkning av produkter och tjänster

PR3. Produkt- och tjänsteinformation som krävs enligt rutinerna, samt andel av produkter och tjänster som berörs. **H** 23

Tabellen avser redovisning för 2011. Reglerna för information och märkning av produkter ändras inte så frekvent att det motiverar jämförande år.

Den mest betydande produkt- eller tjänstekategorin är alkoholdrycker. Alkoholfria drycker, presentartiklar, vinprovartjänster med mera redovisas därför inte i denna indikator.

Systembolaget gör inga egna märkningar. Vårt ansvar består istället av att kontrollera efterlevnaden av lagar och bestämmelser. Detta görs vid inköpstillfället för 100 procent av alkoholdryckerna.

Inkluderar vår process för information om och märkning av alkoholdrycker följande krav på information?	Ja	Nej	Andel av alkoholdrycker**** som omfattats av processen	Kontroll av efterlevnad
Vilket ursprungsland innehållet i alkoholdryckerna kommer ifrån	X		42%	100%
Innehåll av alkoholhalt*	X		100%	100%
Säkerhet vid användningen av produkten**		X		
Kassering av produkten och miljöpåverkan och social påverkan av detta***		X		
Ekologisk märkning	X		3,23%	100%
Fairtrade	X		0,48%	100%

* Enligt GRI ska vi ange om vi informerar om ämnen som kan ge miljöpåverkan eller social påverkan. Vi har gjort antagandet att detta främst innebär information om alkoholhalt i våra produkter.

** Vi ställer inga krav på att våra varor ska märkas avseende säkerhet. Däremot ingår det i vårt uppdrag att informera om alkoholens risker. Det sker till exempel via skyltning och broschyrer i våra butiker och informationskampanjer på vår webbplats, TV och bio.

*** I Systembolagets allmänna inköpsvillkor ställs krav att förpackningar ska kunna återvinnas och att de bör vara märkta med sorteringsanvisning. Vi informerar om hur förpackningar ska källsorteras på vår webbplats.

**** Andelen av alkoholdrycker som omfattas av processen är beräknad utifrån försäljningsvolym i liter.

PR5. Rutiner för kundnöjdhet, inklusive resultat från kundundersökningar. **H** 16, 42

Marknadskommunikation

PR6. Program för efterlevnad av lagar, standarder och frivilliga koder för marknadskommunikation, inklusive marknadsföring, PR och sponsring. **H**

Systembolagets marknadskommunikation styrs av tillämpliga lagar, som marknadsföringslagen och alkoholagen samt av Systembolagets avtal med staten. Systembolagets interna riktlinjer innebär att aktiv marknadsföring som syftar till merförsäljning av Systembolagets alkoholprodukter inte får ske.

En viktig del av Systembolagets uppdrag handlar om att informera om alkoholens risker. Detta görs bland annat via information i butik, Systembolagets webbplats, via kundtjänst, TV och kommunikationsinsatser från dotterbolaget IQ. Att Systembolaget följer bestämmelserna inom området säkerställs genom att all marknadskommunikation stäms av mot gällande standarder och koder före publicering. Kontroller görs också att vi inte bedriver merförsäljning i våra butiker. Vid vår kundmötesmätning ställs frågan om kunden upplever att försäljaren har försökt sälja mer än kunden tänkt sig. Kundmötesmätningen görs löpande med sammanställningar månadsvis. Vi gör också kontroller avseende varuexponering, där vi följer upp att inte någon vara är överexponerad eller favoriserad gentemot andra artiklar. Dessa butiksbesök görs vid behov. Under 2011 gjordes 74 butiksbesök.

PR7. Antal fall där bestämmelser och frivilliga koder gällande marknadskommunikation, inklusive annonsering, marknadsföring och sponsring inte efterlevs. **H**

Inga fall har inrapporterats under 2011.