

Aktiebolaget Hilmer Andersson

Hållbarhetsrapport avseende 2025



Inledning

AB Hilmer Andersson (HAL) driver sågverk och hyvleri i västra Värmland. På anläggningen finns även impregneringsverk, fingerskarv och måleri. Högklassigt sågtimmer hämtas från vårt närområde och våra trävaror möter behov gällande kvalitet och miljö på en marknad som är global. HALs kunder finns huvudsakligen inom industri och byggproduktion runt om i världen, men naturligtvis finns våra trävaror även hos de tre XL-butiker som drivs av Karlstad Bygghandel AB, ett dotterbolag inom HAL-koncernen. Tillsammans har HAL-koncernen drygt 100 anställda och sysselsätter ytterligare ett trettiotal genom fast anlitade entreprenörer som utför arbeten i skogen, med timmertransporter och i sågverkets verkstad.

Bolagen inom HAL-koncernen samverkar i hållbarhetsarbetet och våra XL-butiker ingår i värdekedjan i koncernens risk- och väsentlighetsanalys.

I en risk- och väsentlighetsanalys har koncernen identifierat och bedömt risk och väsentlighet både utifrån den påverkan omvärlden kan ha på HAL-koncernen och vilken påverkan HAL-koncernen kan ha på omvärlden, en så kallad dubbel väsentlighetsanalys. Miljö och arbetsmiljö är de områden som identifierats som väsentliga.

Miljö

Hållbart skogsbruk

HALs råvara ska vara av hög kvalitet och belastningen på miljön ska vara så liten som möjligt. Ett hållbart skogsbruk är av yttersta vikt.

HAL arbetar aktivt för ett hållbart skogsbruk och är organiserat för att uppfylla kraven för PEFC/FSC spårbarhets- och skogsbruksstandard. Dessa är internationella system för certifiering av ett uthålligt skogsbruk och dess produkter. Virket vi köper in kommer från källor som uppfyller kraven enligt PEFC/FSC. Revision av företagets ledningssystem görs årligen av en SWEDAC revisor ackrediterad av SWEDAC. HAL fungerar även som ombud för Skogscertifiering ProSilva AB och förmedlar gruppcertifiering till skogsägare. För att uppfylla kraven för PEFC/FSC finns t.ex. en råvarupolicy. En översikt av våra certifieringar finns på www.hilmer.se.

Koncernen ställer krav på sina leverantörer och personalen utbildas och följer rutiner i syfte att kraven ska tillgodoses för alla våra inköp av skogsråvara.

Vidare finns en rutin för fossila koldioxidutsläpp med syftet att minska de fossila koldioxidutsläppen. Detta är en del i PEFC och vi har tagit fram en handlingsplan för detta.

Genomgång av förteckning över lagar och andra krav görs minst en gång per år och/eller när förändringar i verksamheten inträffar.

Trä – ett klimatsmart val

Skogen binder koldioxid och är en förnybar och återvinningsbar råvara. Dessutom lagrar trä koldioxid under hela sin livslängd, vilket bidrar till en minskad klimatpåverkan i jämförelse med andra byggmaterial.

HAL arbetar aktivt för att ha ett så bra sågutbyte som möjligt, det vill säga att vi använder så stor del av timmerstocken som möjligt för att skapa en förädlad trävara. Genom att använda trädets alla beståndsdelar och se till att restråvaran nyttjas, används skogens resurs fullt ut. Genom att vi har en modern anläggning och en effektiv produktionsprocess bidrar vi till en hållbar utveckling. Våra XL-butiker bidrar i sin tur till en hållbar utveckling genom att leverera produkter och tjänster av hög kvalitet vilket bidrar till våra kunders produktivitet och långsiktiga hållbarhet.

Klimatförändringar

Brist på råvara är en väsentlig risk för HAL. Extremväder, varmare och blötare klimat påverkar tillgängligheten på råvara. Mycket regn påverkar möjligheten att få ut timret ur skogen och innebär större risk för körskador i skogen. Torka, som också kan vara ett resultat av klimatförändringen, kan innebära ökad brandrisk. HAL arbetar aktivt med åtgärder för att förhindra de konsekvenser som klimatförändringarna kan innebära. Som exempel kan nämnas att bolaget ser till att det finns brandvakter vid torka. Utbildning av entreprenörer, skogsägare och verksamhetsutövare är en viktig del för att klimatanpassa skogsbruket. Extremväder kan också innebära svårigheter att få ut timret ur skogen på ett hållbart sätt. Här arbetar HAL med att ha en bra drivningsplanering. Bolaget värdesätter en bra kommunikation med skogsägare och arbetar för ökad kunskap hos entreprenörer och skogsägare. Vi har även investerat i ökade lagringsmöjligheter av timmer för att ha tillräckligt med råvara under de perioder som hämtning av timmer kan innebära risker för miljön.

Sociala förhållanden och personal

Personalen är koncernens viktigaste resurs och ett hållbart arbetsmiljöarbete är väsentligt. Koncernen har en policy för socialt ansvarstagande i vilken det framgår att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande praxis på arbetsmarknaden där kollektivavtalets bestämmelser utgör grunden för överenskommelse med arbetstagar. Koncernen samverkar och bedriver arbetsmiljöarbetet på ett sådant sätt att en god och säker arbetsmiljö uppnås för alla anställda och entreprenörer. Vidare rekryteras medarbetare med god grundkompetens och personalutveckling är en viktig del i koncernens personalpolitik.

Koncernen ska vara en ansvarsfull arbetsgivare som respekterar mänskliga rättigheter, människors säkerhet och hälsa. Mer om detta finns i HALs uppförandekod som är en vägledning för hur vi ska agera i olika situationer. Alla i koncernen, såväl ledning som medarbetare, har ett ansvar att följa dessa riktlinjer och våra leverantörer av produkter och tjänster förbinder sig att följa denna uppförandekod.

Våra medarbetare och andra som vistas i våra lokaler ska ha en säker och hälsosam arbetsmiljö. Vi jobbar aktivt för att förebygga arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar. Olycksfall och tillbud rapporteras, åtgärdas och följs upp. Nationell arbetsmiljölagstiftning och gällande kollektivavtal ska alltid följas.

I den väsentlighetsanalys som gjorts har vi identifierat risker som kan finnas i hela värdekedjan. Vår personal är vår viktigaste resurs och att vi har en bra arbetsmiljö där medarbetarna trivs och mår bra är en viktig del för en hållbar personalstyrka och ett hållbart företag. Koncernen följer upp sjuktal, inträffade tillbud och skador och har löpande dialoger med de anställda. Arbetsmiljömöten hålls regelbundet och under året har HAL även haft lagkravsutbildningar och samt dokumenterat rutiner för rapportering av tillbud- och riskobservationer. En gemensam

portal, SIDO, finna där samtliga anställda tar del av rutiner för att minimera risker för arbetsplatsolyckor samt övriga rutiner gällande arbetsmiljön.

Utöver de som är anställda av HAL ställs krav även på andra intressenter i värdekedjan. HALs relation med entreprenörer präglas av affärsmässighet och respekt för varandras respektive roller. Huvuddelen av företagets anlitate entreprenörer ska vara företag med vilka långsiktiga relationer finns. Endast entreprenörer som på ett seriöst sätt uppfyller sina åtaganden mot samhälle, anställda, miljö och uppdragsgivare anlitas.

I ett inifrån- och utperspektiv är det viktigt att bolaget och medarbetarna arbetar för en hållbar miljö för hela värdekedjan. Det handlar till exempel om att stänga av truckar som står still för att minska utsläpp, källsortering och att minimera förbrukning av elektricitet.

Mänskliga rättigheter samt motverkande av korrupktion

Koncernen har en policy för socialt ansvarstagande och en uppförandekod. Där framgår bland annat att vi ska respektera och följa de lagar och regler som gäller i respektive land där verksamhet bedrivs. Våra kontakter med affärspartners och andra intressenter ska kännetecknas av opartiskhet och följa god affärssed.

Vi ska inte erbjuda våra affärspartners eller andra intressenter några former av belöningar eller andra fördelar som bryter mot gällande lag eller rimliga och vedertagna affärsseder. Våra medarbetare får inte ta emot personliga gåvor eller andra ersättningar, som överstiger fastställd nivå, från utomstående som det finns en affärsrelation med. De får inte heller delta i representation utöver normal affärsverksamhet.

Vi ska respektera mänskliga rättigheter och internationella arbetsstandarder såsom dessa framställs i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och i den Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner.

Vi accepterar inte tvångsarbete eller annat ofrivilligt arbete. Vi följer den lagstadgade minimiåldern för anställning och säkerställer att ingen under 18 år tillåts utföra farligt arbete. Diskriminering på grund av etnicitet, religion, politisk uppfattning, kön, ålder, nationalitet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning får inte förekomma.

Våra medarbetare har rätt att utöva sin lagliga rätt att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i fackliga organisationer.

I koncernens dubbla väsentlighetsanalys är bedömningen att risken för att koncernen skulle ha en negativ påverkan mot mänskliga rättigheter är minimal. Likaså bedöms risken för att koncernens verksamhet skulle exponeras eller exponera någon i värdekedjan för mutor eller korrupktion som mycket liten. Oetiskt agerande skulle kunna innebära förlorat förtroende med förlorade kontrakt och intäktsbortfall som påföljd. Även rättsliga kostnader, skadestånd och böter skulle kunna bli en negativ påföljd om bolaget skulle bryta mot sin policy. Sannolikheten för att något av detta skulle inträffa har i den dubbla väsentlighetsanalysen bedömts som låg. Resultatindikatorer saknas.



Nils Andersson, Korterud 2026-03-20