

*Lindex hållbarhetsarbete
2005/2006*

Innehållsförteckning

Vd har ordet.....	3
Bakgrund och organisation.....	4
Uppförandekod.....	7
Kvalitet.....	14
Etik.....	16
Miljö.....	17
Medarbetare.....	23

Vd har ordet

Omsorg för vår omvärld ger oss en mängd positiva effekter som bättre kvalitet i våra plagg, nöjda kunder och medarbetare, bättre lönsamhet och minskade miljörisker. Därför bedriver vi, som ett led i företagets strategi, ett systematiskt hållbarhetsarbete. Arbetet är en del av vår affär och bidrar till Lindex ekonomiska utveckling.

Hållbarhetsarbetet är väl integrerat som en del av vår vanliga verksamhet, eftersom det är då vi uppnår de största synergieffekterna. Under 2006 fortsatte arbetet med att utöka våra inspektioner hos våra leverantörer och vi har genomfört fler BSCI-inspektioner än något tidigare år. Inför kommande år satsar vi ytterligare på utbildning och information av våra leverantörer, för att få en än större förståelse för vikten av bra arbetsförhållanden.

För oss, precis som för våra kunder, är det av stor betydelse att veta att de som tillverkar våra varor gör det under bra arbetsförhållanden. Det är genom ett långsiktigt arbete med ständiga förbättringar och revisioner som vi kan säkerställa det.

För att både minska våra kostnader och vår påverkan på miljön ställer vi nu högre krav i vårt arbete med resurseffektivisering i alla led av verksamheten. I fokus ligger bland annat översyn av elanvändningen i alla våra butiker och ytterligare granskning av våra transporter och tjänsteresor. Dessutom tittar vi ständigt efter nya produktionssätt som gör att vi påverkar miljön så lite som möjligt. Genom det har vi en stor förhoppning om att kunna minska vår miljöpåverkan i framtiden.

Med vår passion för mode tillsammans med vårt engagemang för hållbarhetsfrågorna är jag övertygad om att vi kan tampas med de utmaningar som hållbarhetsarbetet innebär och fortsätta utvecklas till ett än mer hållbart företag.

Göran Bille, vd och koncernchef

Bakgrund och organisation

Lindex har under flera år arbetat med hållbar utveckling under benämningen Corporate Social Responsibility (CSR). För Lindex innefattar CSR både arbetsmiljöarbete, miljöfrågor, etikfrågor samt förhållningssätt vad gäller mänskliga rättigheter. Lindex vill vara ett socialt ansvarstagande företag och ser det inte bara som en skyldighet utan också som väl i linje med företagets affärsidé.

Att arbeta med CSR-anknutna frågor anses idag, i flertalet av de försäljningsländer där Lindex har verksamhet, vara något som företag självklart tar ansvar för. Klädbranschen har under lång tid arbetat med dessa frågor och är troligen också bland de branscher som idag kommit längst i detta långsiktiga arbete. Från det att Lindex 1993 införde förbud mot barnarbete har mycket hänt och många förbättringar gjorts. Arbetet med CSR är numera en allt mer integrerad del av Lindex verksamhet och därmed en del av det dagliga arbetet.

Viktiga nedslag i Lindex uppförandekodarbete

- 1993 Förbud av barnarbete. Inköpskontor öppnas. Inspektioner införs.
- 1997 Lindex uppförandekod instiftas.
- 1999 Drygt hälften av Lindex största leverantörer är kontrollerade. Samarbetet DressCode inleds.
- 2000 Lindex eget system för klassificering av leverantörerna införs.
- 2002 DressCode-samarbetet avbryts. Fortsatta diskussioner på europeiskt plan om en gemensam uppförandekod/system (BSCI).
- 2004 Medlemskap i BSCI.
- 2005 Lindex börjar arbeta enligt BSCIs uppförandekod samt klassificering av leverantörerna.
- 2006 Ny koncernutbildning för både miljö och uppförandekod.
- 2007 Information och workshops för leverantörer och fabriker angående uppförandekoden.

Viktiga nedslag i Lindex miljöarbete

- 1995 Analys genomförs av en snittbutiks och textiltillverkningens påverkan på miljön.
- 1996 Lindex miljöpolicy och första miljömål antas.
- 1998 Miljöledningssystemet enligt ISO 14001 införs.
- 1999 Miljöutbildning genomförs i hela koncernen. Lindex börjar rapportera sina koldioxidutsläpp.
- 2003 Gemensam intern CSR-organisation och miljökrav införs i uppförandekoden.
- 2006 Ny koncernutbildning för både miljö och uppförandekod.
- 2007 Nya riktlinjer ersätter tidigare miljöpolicy. Plagg i ekologisk bomull börjar säljas.

Lindex CSR-vision

Lindex har en fastslagen vision för CSR-arbetet:

”Inom ramen för Lindex verksamhet agerar vi som ett ansvarstagande företag. Genom vårt långsiktiga CSR-arbete värnar vi om mänskliga rättigheter, goda arbetsförhållanden, god affärsetik och en hållbar miljö. På detta sätt vill vi skapa förtroende hos våra intressenter.”

Värdetillväxt för aktieägarna

Lindex huvudsakliga uppgift är att skapa värde för kunderna genom att erbjuda ett inspirerande och prisvärt mode. Lindex skapar därmed också värdetillväxt för aktieägarna.

Lindex anser dessutom att värdetillväxt och arbetet med CSR går hand i hand och att socialt ansvar bidrar till Lindex finansiella utveckling. Genom arbetet med CSR blir Lindex konkurrenskraftigare. Hänsynstagande till omvärlden ger flera positiva följder för Lindex verksamhet som bättre kvalitet i plaggen, nöjda kunder och medarbetare, bättre försäljning och minskade miljörisiker.

Lindex huvudintressenter

Lindex har såväl interna som externa intressenter som både har förväntningar och ställer krav på företagets CSR-arbete. Lindex har en fastslagen strategi för hur CSR-arbetet ska bedrivas inom koncernen och genom omvärldsbevakning och en kontinuerlig dialog med intressentgrupper utvecklar och förbättrar Lindex arbetet. Bland annat kunder, medarbetare, aktieägare, investerare, analytiker och leverantörer är huvudintressenter för vilka CSR-arbetet är av vikt.

Lindex ingår också i nätverk med fokus på CSR, bland annat Global Compacts nordiska nätverk där företaget är med för att utbyta erfarenheter med andra bolag.

Intern organisation och ansvariga

Det yttersta ansvaret för Lindex CSR-arbete ligger hos verkställande direktören. På koncernnivå har Lindex en CSR-grupp med medlemmar ur koncernledningen samt ansvariga för uppförandekoden och miljöarbetet. Denna CSR-grupp ansvarar för att strategiskt driva CSR-arbetet medan det operativa arbetet ligger hos affärsområdes- och landscheferna. CSR-gruppen definierar mål, handlingsplaner samt följer kontinuerligt upp hur arbetet fortskrider. Lindex styrelse får också minst en gång per år en rapport över Lindex CSR-arbete.

Lindex har på koncernnivå en ansvarig för uppförandekoden som driver, implementerar och följer upp detta arbete. Till sin hjälp har koordinatören sju heltidsanställda inspektörer, vilka är placerade på Lindex produktionskontor i Kina, Bangladesh, Indien och Turkiet. Dessutom har Lindex cirka 25 kvalitetskontrollanter som kontinuerligt besöker leverantörerna, kontrollerar kvalitet, gör tester och som även rapporterar vid misstanke om överträdelse av uppförandekoden.

På koncernnivå har Lindex en miljöansvarig som via ett miljönätverk inom koncernen, dels på avdelningsnivå, dels på landsnivå, driver, implementerar och följer upp miljöarbetet. Ett flertal avdelningar på huvudkontoret har utsedda miljöansvariga. Inom butiksverksamheten i Sverige är butikscheferna regionala miljösamordnare.

Personalfrågorna inom Lindex drivs koncernövergripande av företagets Human Resource (HR). De ansvarar för

- att utveckla koncernens HR-frågor
- att utveckla Lindex företagskultur och värderingar
- att stödja ledarna i rekrytering, introduktion, utveckling och omställning/avveckling
- att identifiera potentialer
- försäkringar och pensioner
- lagar, avtal och regler
- att samarbeta och förhandla med facket
- arbetsmiljö
- lönestruktur.

Koncernens säkerhetschef ansvarar för att utveckla, implementera och följa upp Lindex etikpolicy.

Lindex CSR-arbete har sin utgångspunkt i principerna i FN:s Global Compact, BSCI (Business Social Compliance Initiative), etikpolicyn, jämställdhets- och mångfaldsplanen samt arbetsmiljöpolicyn, miljöpolicyn och miljömålen samt nyckeltal och handlingsplaner som kopplas till dessa.

Marknadsföringspolicy

Lindex marknadsföringspolicy innehåller riktlinjer för hur företagets reklamproduktion ska genomföras och vilka budskap den ska ge. Lindex hållning när det gäller val av modeller är att vi tar avstånd från extrema och ohälsosamma ideal likväl som missbruk av olika slag.

Externa omdömen

Lindex är godkänt för investeringar i Roburs alla miljö- och etikfonder med motiveringen att Lindex sedan många år arbetat med miljöfrågor och utvärderat sina leverantörer.

Enligt en undersökning som Amnesty Business Group genomfört bland Sveriges 150 största företag angående hur de hanterar mänskliga rättigheter, hamnade Lindex 2007 på sjunde plats.

I organisationen Rena Kläders Etikbarometern utvärderas och jämförs regelbundet Lindex arbete med uppförandekoden med andra företags arbete. Resultatet redovisas dels på Rena kläders hemsida, dels i media.

The Global Compact

The Global Compact är instiftat av FN och syftar till att främja ett ansvarsfullt företagande över hela världen. Genom att stödja The Global Compact förbinder sig Lindex att förverkliga och integrera följande tio principer i det dagliga arbetet.

Mänskliga rättigheter

1. Lindex som företag ska stödja och respektera bevarandet av tillkännagivna internationella mänskliga rättigheter där vi kan vara med och påverka.
2. Lindex ska se till att inte medverka till brott mot de mänskliga rättigheterna.

Arbetsförhållanden

3. Lindex ska upprätthålla fackföreningsfriheten och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.
4. Lindex ska delta i avskaffandet av alla former av tvångsarbete.
5. Lindex ska delta i avskaffandet av alla former av barnarbete.
6. Lindex ska eliminera diskriminering avseende anställning och arbete.

Miljö

7. Lindex ska följa försiktighetsprincipen inför miljömässiga utmaningar.
8. Lindex ska ta initiativ för att främja större miljöansvar.
9. Lindex ska uppmuntra utvecklingen och spridandet av miljövänliga tekniker.

Korruption

10. Lindex ska aktivt motverka all form av korruption, inklusive utpressning och mutor.

Lindex ska också sprida dessa principer och på så sätt vara med och påverka andra företag att stödja The Global Compact. Mer information om The Global Compact samt vilka andra företag som antagit principerna, finns på www.unglobalcompact.org. Där kan man också följa Lindex arbete med att förverkliga de tio principerna.

Uppförandekod

Lindex äger inga egna fabriker utan samarbetar med fristående textilproducenter i Europa och Asien. I flera av de länder där Lindex producerar plagg skiljer sig synsättet på arbetsförhållanden och miljöfrågor från västvärldens. Att producera kläder och andra varor i utvecklingsländer ger nödvändiga arbetstillfällen, samtidigt som Lindex, liksom andra företag som har leverantörer i utvecklingsländer, har både möjlighet och ansvar att förbättra arbetsförhållandena och minska miljöpåverkan i dessa länder. Produktionen ska ske under bra förhållanden och Lindex leverantörer ska erbjuda sina anställda en bra arbetsmiljö och goda sociala förhållanden.

Lindex har drygt 300 leverantörer som producerar i cirka 400 fabriker. Lindex produktion sysselsätter cirka 160 000 personer. Företaget köper cirka 20 procent av kläderna från Europa och cirka 80 procent från Asien, varav Kina är den största marknaden.

Lindex vet att det går att producera mode under goda sociala förhållanden. Detta kräver ett långsiktigt samarbete med leverantörerna för att förbättra arbetsförhållandena. Lindex verktyg i arbetet med leverantörerna är den uppförandekod företaget arbetat med i många år.

Arbetet med uppförandekoden grundar sig på respekt för mänskliga rättigheter och för varje enskilt lands kultur och fabrikernas förutsättningar. Lindex är medvetet om riskerna för kränkningar av uppförandekoden men arbetar aktivt för att koden till fullo ska efterlevas. Tillsammans med leverantörerna har Lindex genomfört många förbättringar under de år som företaget arbetat med uppförandekoden – men mycket arbete återstår.

Historik – Utvecklingen fram till dagens uppförandekod

Förbud mot barnarbete

Lindex uppförandekodarbete startade i början på 1990-talet, då Lindex, istället för att köpa in kläder via agenter, började köpa in kläder direkt från leverantörerna, med färre eller inga mellanhänder. På så sätt fick Lindex direktkontakt med leverantörerna och inblick i situationen på fabrikerna. Lindex egna anställda kom hem till Sverige från besök i fabrikerna och ifrågasatte de förhållanden som kläderna tillverkades under. Det ledde till förbud mot barnarbete 1993 och arbetet med att skapa en uppförandekod som leverantörerna skulle följa började ta form.

DressCode

Under 1999 startade organisationen Rena Kläder tillsammans med Lindex, H&M, KappAhl och Indiska ”Projektet för oberoende kontroll av klädtillverkning”, som fick namnet DressCode. Syftet var att förbättra arbetsförhållandena i beklädnadsindustrin, framförallt bland leverantörerna till de svenska klädföretagen. Projektet tillsatte en pilotstyrelse med representanter från klädföretag, människorätsorganisationer och fackföreningar. Pilotstyrelsen tog initiativ till ett antal studier för att testa ”oberoende” kontroller och revisioner av leverantörerna och klädföretagen. Ett förslag till uppförandekod togs fram men projektet lades ner 2001, eftersom de fackliga företrädarna inte ställde sig bakom förslag om oberoende kontroller.

Business Social Compliance Initiative

Sedan våren 2005 är Lindex uppförandekod en del av ett större europeiskt samarbete, BSCI – Business Social Compliance Initiative.

Business Social Compliance Initiative

Globalt sett är Lindex ett litet företag och därför sökte Lindex tidigt samarbetsformer med andra företag för att kunna arbeta på ett mer effektivt sätt med uppförandekoden och ta fram en gemensam kod som flera företag kunde enas om. Sedan våren 2005 är Lindex uppförandekod en del av ett större europeiskt samarbete, BSCI – Business Social Compliance Initiative.

BSCI är ett samarbete mellan i huvudsak flera europeiska detaljhandlare, som alla vill förbättra den sociala situationen och arbetsvillkoren i produktionsländerna. Inom BSCI ställer alla medlemmar samma krav på leverantörerna. På så sätt kan medlemmarna tillsammans påverka dem i större utsträckning än tidigare.

En gemensam uppförandekod gör det också lättare för leverantörerna att följa koden. Varje leverantör producerar ofta varor till flera företag och tidigare innebar det många olika uppförandekoder med olika innehåll och krav. Nu kan det räcka med att följa en kod.

Genom att samordna tidskrävande och kostsamma inspektioner kan ytterligare resurser läggas på att stärka samarbetet med Lindex leverantörer i en gemensam strävan efter förbättrade förhållanden inom textilproduktionen.

BSCIs uppförandekod baseras på FNs deklaration för mänskliga rättigheter, FNs barnkonvention och ILOs (International Labour Organisation) konventioner. Uppförandekoden innebär bland annat att Lindex leverantörer ska följa tillverkningslandets arbetslagar och andra tillämpliga lagar, regler och föreskrifter. Leverantören ska också tillåta att Lindex samt externa oberoende inspektörer kontrollerar att uppförandekoden följs. Kraven i uppförandekoden är endast minimikrav.

Lindex/BSCIs uppförandekod behandlar följande områden:

- Lagar och förordningar.
- Organisationsrätt och rätt till kollektiv förhandling.
- Förbud mot diskriminering.
- Löner och ersättning.
- Arbetstid.
- Arbetsförhållanden och arbetsmiljö.
- Förbud mot barnarbete.
- Förbud mot tvångsarbete.
- Miljö- och säkerhetsfrågor.
- Ledningssystem.

BSCI-koden översätts till lokalt språk och sätts upp i fabriken på lämplig plats tillgänglig för alla arbetare.

Mer information om BSCIs uppförandekod finns på www.bsci-eu.org.

Inspektioner

För att kontrollera att Lindex leverantörer följer de krav som ställts sker återkommande inspektioner i fabriken. Främst sker det genom anmälda besök, men även oanmälda besök kan förekomma. Inspektionerna genomförs av Lindex egna inspektörer eller oberoende inspektörer genom externa revisionsbolag, godkända av BSCI. Resultaten från de externa inspektionerna lagras i en databas, där andra medlemmar i BSCI får tillgång till samma uppgifter. Inom varje del av uppförandekoden bedöms leverantören utifrån en skala från 0-2 beroende på hur väl kravet är uppfyllt. Nivå 0 betyder kritiskt, en

avvikelse från majoriteten av kraven och/eller avgörande faktorer. Nivå 1 betyder, förbättringar behövs, avvikelser från ett fåtal av kraven och inga avgörande faktorer. Nivå 2 betyder inga avvikelser från kraven eller endast mindre avvikelser.

Fram till maj 2007 har Lindex totalt genomfört 868 BSCI-inspektioner, varav 482 initiala BSCI-inspektioner, det vill säga första inspektioner, (varav 62 gjorda av externa revisionsbolag) och 386 återinspektioner (varav 94 av externa revisionsbolag).

I samband med en inspektion går inspektören genom vad som behöver förbättras samt vilka åtgärder som krävs av leverantören. Genom revision av dokument, visuell inspektion i fabriken samt eventuella arbetarbostäder och intervjuer med både företrädare för företaget och arbetare tas en åtgärdsplan fram, som också innefattar tidsramar för när eventuella åtgärder ska vara genomförda. Därefter följs inspektionerna upp av återinspektioner. För att en förändringsprocess ska kunna ske måste leverantören ges rimlig tid till förändring. Uteblir förbättringarna väljer Lindex att avbryta samarbetet.

Förutom till leverantören redovisas resultaten till medarbetarna på Lindex inköpskontor samt till inköpsorganisationen som finns i Sverige.

Lindex lokala inspektörer har skiftande bakgrund som till exempel ingenjörer, erfarenhet av fabriksarbete, ILO eller revision. Alla nya inspektörer genomgår en intern utbildning och därefter fortlöpande utbildning gällande till exempel miljö och lokal lagstiftning. Samtliga inspektörer genomgår också en SA 8000 inspektörskurs. Alla inspektörer behärskar förutom lokalt modersmål även engelska. Som inspektör krävs att man är väl förtrogen med landets lagar, kultur och leverantörernas olika situationer.

En gång om året träffas alla uppförandekodsinspektörer för en gemensam strategisk arbetsvecka, då fokus ligger på uppföljning, riskanalys, fortbildning, framtida mål och arbetssätt.

Lokala produktionskontor

Lindex produktionskontor runt om i världen är en integrerad del i inköps- och kodarbetet. Lindex har produktionskontor i Shanghai, Hongkong och Guangzhou i Kina. Lindex har också produktionskontor i Istanbul i Turkiet, New Delhi i Indien, Dhaka i Bangladesh och Karachi i Pakistan. Att finnas nära leverantörerna förenklar arbetet med uppförandekoden. Det gör också att Lindex kan styra inköpen till rätt land med avseende på pris, kvalitet och volym.

Koden omfattar alla Lindex leverantörer

Samtliga leverantörer som Lindex har en affärsförbindelse med omfattas av uppförandekoden. Den ingår i det "General Agreement" som skrivs under av leverantören innan en order läggs.

De leverantörer som omfattas av kontroller är de som är inblandade i den slutliga produktionsprocessen och innefattar inte till exempel tygleverantörer och färgerier. I dagsläget omfattas inte heller externa märkesleverantörer i kontrollprocessen. Lindex har ett fåtal externa varumärken inom underkläder. Genom dialog med leverantören hoppas ändå Lindex kunna påverka så att även underleverantörerna följer koden.

Barnarbete

Barnarbete är förbjudet hos alla Lindex leverantörer och idag lyckligtvis ytterst sällsynt. Om barnarbete skulle upptäckas avslutar inte Lindex samarbetet med leverantören, utan tar tillsammans med leverantören och föräldrarna, fram en handlingsplan, Lindex child labour action plan, som utgår ifrån barnets bästa.

Leverantören garanterar att barnet inte arbetar och att barnet ändå får en månadslön som inte understiger landets lagstadgad minimilön, till dess att barnet når arbetsför ålder. Leverantören garanterar också skriftligen att barnet återanställs när barnet når arbetsför ålder. Föräldrarna garanterar skriftligen att barnet inte börjar arbeta någon annanstans och om det är möjligt ska barnet gå i skola. Lindex följer därefter noggrant upp denna handlingsplan. Under verksamhetsåret 2005/2006 har två fall av barnarbete upptäckts, då barnet varit ett år yngre än laglig arbetsför ålder. I båda fallen har Lindex "Child labour action plan" tillämpats.

Arbetsför ålder är den lagstadgade åldern i respektive land, vilket vanligtvis inte är under 15 år. I Kina är den arbetsföra åldern 16 år och enligt ILOs konventioner och FNs barnkonvention är det minimum 14 år för vissa utvecklingsländer.

Efterlevnad av koden

Arbetet med uppförandekoden är ett långsiktigt arbete där Lindex tillsammans med leverantören försöker åstadkomma förbättringar inom alla de områden som uppförandekoden kräver. Arbetet sker stegvis och Lindex kombinerar information och utbildning med tydliga krav och regelbundna inspektioner. Det är ett kontinuerligt, långsiktigt arbete.

Ett grundläggande problem hos leverantörerna är att en övervägande del har stora brister när det gäller dokumentation. Detta gör att det är svårt att verifiera total uppfyllelse av vissa krav i koden såsom att rätt lön blir utbetald eller att övertidsarbete inte sker. Leverantörerna bedöms då som om de inte uppfyller kravet i koden och blir klassificerade i den lägre nivån.

De flesta överträdelser mot koden gäller:

- Övertid
- Facklig anslutning
- Kompensation
- Hälsa och säkerhet

Inom hälsa och säkerhet har Lindex funnit stora problem vid sina inledande inspektioner. Dock är de här problemen relativt enkla och snabba att åtgärda och därför har de största förbättringarna skett inom detta område. Det handlar främst om förbättringar inom den fysiska arbetsmiljön som till exempel se till att man har brandsläckare, brandutgångar, skyddsutrustning, rätt belysning och ventilation samt att den ergonomiska arbetsmiljön är tillräcklig.

Arbetstiden hos leverantörerna ska följa koden samt varje lands lagar, men trots detta finns det problem med övertid. I dialog med leverantörerna försöker Lindex påvisa hur viktigt det är att leverantören har en produktionsplanering. Lindex arbetar också med att försöka göra realistiska bedömningar av leverantörens kapacitet och dessutom göra så få sena ändringar av plaggen som möjligt.

I vissa länder finns det inte samma möjlighet att ansluta sig fackligt på samma sätt som görs i västvärlden eller så är det rent av förbjudet. Det finns både en rädsla och osäkerhet hos arbetsgivaren för vad fackligt arbete innebär men även arbetarna är osäkra på hur det fungerar och hur det kan hjälpa dem. Rättigheten att kollektivförhandla och ansluta sig fackligt, alternativt genom så kallade "workers committees", är viktig. Ansvar för att etablera en oberoende, välfungerande fackföreningsverksamhet hos den enskilda leverantören/fabriken ligger utanför ramen för Lindex uppförandekodsarbete. Lindex ansvar är att föra en dialog och värna om att rättigheten inte kränks.

Vad gäller lön har Lindex som minimikrav att leverantörerna minst ska betala landets lagstadgade minimilön till arbetstagarna i fabrikena. Lindex är dock väl medveten om problemet att minimilön inte alltid är samma sak som levnadslön, men har svårt att sätta sig över lagar och förordningar. Eftersom Lindex inte äger några fabriker, för företaget istället en dialog med leverantörerna och förklarar vikten av att de anställda måste kunna leva på sin lön. Målsättningen är att alla ska kunna leva på sin lön.

Långsiktigt arbete

Nyckelområden och riktlinjer för styrning av Lindex långsiktiga arbete med uppförandekoden

Uppfyllelse av uppförandekoden

- Lindex ska arbeta aktivt för att uppnå fullständig uppfyllelse av BSCI-koden hos alla sina leverantörer och underleverantörer som arbetar på hopsättningsnivå.
- Lindex ska aktivt stödja och uppmuntra leverantörerna/fabrikerna att ta större eget ansvar i strävan efter en långsiktig hållbar efterlevnad av BSCI-koden.

Affärsmässighet

- Uppförandekoden ska vara fullständigt integrerad i Lindex affärsverksamhet.

Medarbetarnas ansvar

- Samtliga Lindex medarbetare ska ha hög medvetenhetsgrad om Lindex miljö- och kodarbete.
- Lindex medarbetare ska kontinuerligt få information och relevant utbildning om Lindex miljö- och kodarbete.

Intressentdialog och kommunikation

- Lindex deltar i externa forum och nätverk för utbyte av relevant information om vårt miljö- och uppförandekodarbete.
- Lindex samarbetar med organisationer, myndigheter, intressenter och företag i sin strävan efter att uppehålla mänskliga rättigheter och arbeta för en hållbar miljö (inom ramen för Lindex uppförandekodarbete.)
- Lindex ska både internt och externt publicera rapporter om sitt miljö- och hållbarhetsarbete.

Inom respektive nyckelområde sätts varje år delmål. Dessa följs kontinuerligt upp av respektive produktionskontor och stäms av med ansvariga på Lindex huvudkontor.

Arbetet med uppförandekoden är också en del i den övergripande leverantörsutvärderingen som en till två gånger per år görs på Lindex huvudkontor.

Fokus framåt

Lindex arbete med uppförandekoden har utvecklats från att tidigare främst varit en fråga om inspektioner och kontroll av leverantörerna till att idag mer vara en fråga om information, kommunikation och utbildning, där leverantörerna förväntas ta ett eget större ansvar.

Under det närmaste året fokuserar Lindex bland annat på följande:

- Fortsatt revidering av Lindex interna arbetsätt och verktyg för kodarbetet.
- Förbättrad internkommunikation och fortsatt arbete med integrering i den dagliga verksamheten.
- Ökad mätbarhet.
- Tydligare uppföljningar mot leverantören av uppnådda eller uteblivna förbättringar.
- Fokus på leverantörernas förbättringsarbete, främst via utbildning i form av workshops.
- Alla medarbetare ska ha genomgått miljö- och kodutbildningen.

Resultat av Lindex granskning

Fram till och med maj 2007 har Lindex genomfört 868 BSCI-inspektioner hos sina leverantörer. Av dessa är 91 procent gjorda i Asien och 9 procent i Europa.

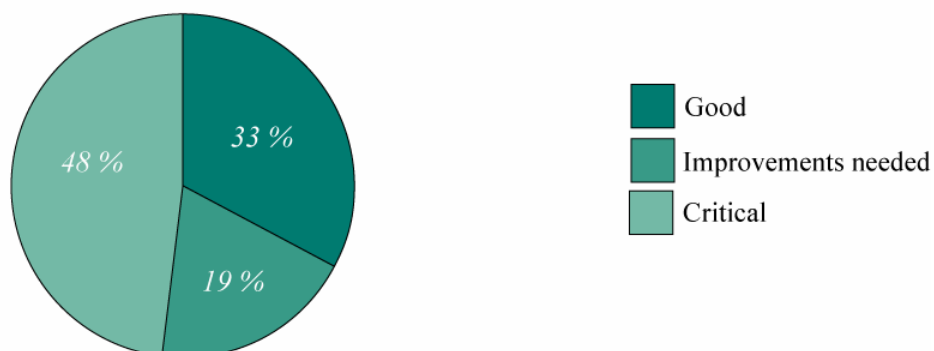
Av de aktiva leverantörer som Lindex idag arbetar med, baserat på omsättning och som har blivit inspekterade, uppnår 33 procent BSCIs högsta krav nivå 2. 19 procent når upp till nivå 1 och 48 procent hamnar på nivå 0.

De vanligaste avvikelserna från uppförandekoden ligger inom områdena:

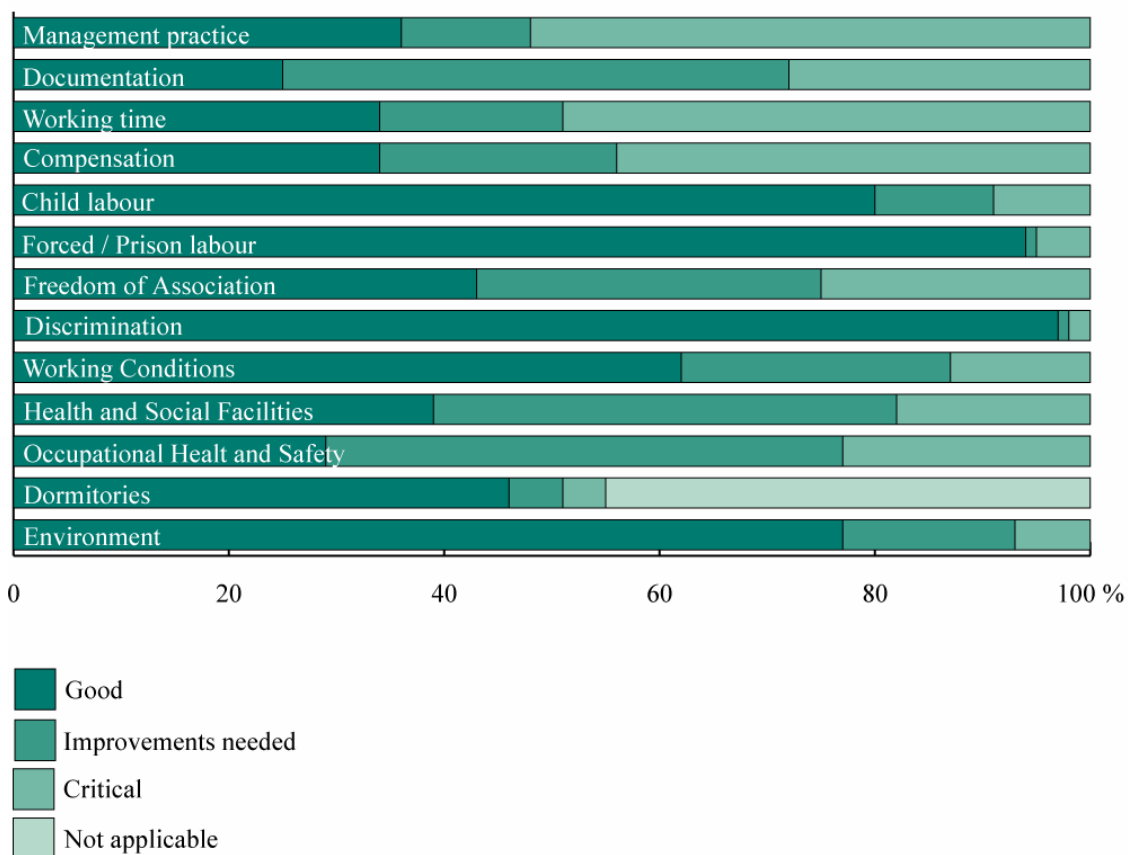
- Ledningssystem.
- Arbetstider.
- Kompensation.
- Hälsa och säkerhet.
- Dokumentation.

Se vidare diagram på nästa sida.

Nivåer på Lindex aktiva leverantörer i omsättning per 2007-05-31



Lindex nivåer aktiva leverantörer per 2007-05-31



Kvalitet

Lindex arbete med kvalitet är i enlighet med affärsidén: att erbjuda ett inspirerande och prisvärt mode med bra kvalitet och passform. Lindex kvalitetsarbete är en integrerad del av inköpsarbetet och hela produktionsprocessen.

Lindex kvalitetskrav baseras på lagstadgade krav och rekommendationer på respektive försäljningsmarknad. Om det finns skillnader mellan de olika marknadernas krav, följer Lindex alltid de högsta kraven. Kvalitetskraven följer också Lindex kvalitetspolicy. Lindex kvalitetsavdelning ansvarar för att kraven följs och på respektive inköpskontor arbetar kvalitetskontrollanter och testkoordinatorer som säkerställer produkternas kvalitet.

När Lindex startar ett samarbete med en leverantör undertecknar leverantören också ett avtal som bland annat innehåller Lindex kvalitetskrav. Kraven gäller från det att en order är lagd tills dess att den skeppas. Kvalitetstester genomförs kontinuerligt genom hela produktionen, från det att första produktionsprovet är framtaget till slutlig leverans.

Vid flera tillfällen genomförs kvalitetstester på alla modeller. Då testas krympning, vridning, torr- och våtfällning, anfärgning vid tvätt, noppning och nickel. Dessutom görs andra tester beroende på vilken typ av plagg det gäller, till exempel brännbarhet, vattentäthet och ljusbeständighet. Testerna görs dels av Lindex egna laboratorier, dels via externa laboratorier.

På de flesta order gör Lindex dessutom produktionskontroller, både under tillverkningen och vid leverans, av Lindex kvalitetskontrollanter. De tittar på sömnadskvalitet, mått, passform och packning.

Kemikaliestopplista och kontroller

Lindex arbetar efter en kemikaliestopplista som dels baseras på lagkrav dels på Lindex internt uppställda krav. Denna lista omfattar kemikalier som inte får användas alls, och kemikalier som får förekomma under ett visst gränsvärde. Företaget utför rutinmässigt kemikaliekontroller för att se att leverantörerna följer restriktionerna.

Under verksamhetsåret ändrade och utökade Lindex rutinerna för kemikaliekontrollerna av plaggen. 5 procent av alla order från alla leverantörer testas nu varje år. Under 2006 har förekomsten av allergena dispersionsfärger, azofärgämnen, kadmium, formaldehyd, ftalater, sexvärdigt krom, pentaklorfenol och ph-värde undersökts. Leverantören informeras inte i förväg om vilka produkter som testas.

Under 2006 underkändes 8 procent av plaggen som testades. Eftersom Lindex har ändrat sina rutiner för kemikaliekontroller, finns ingen jämförande siffra från tidigare år. För högt PH-värde stod för majoriteten av alla icke-godkända plagg. Inför 2007 fokuserar Lindex speciellt på kontroller av azofärgämnen och ftalater.

Säkra barnkläder

Vid sidan av rätt modegrad, kvalitet och pris är säkerhet en mycket viktig parameter för barnkläder. Lindex arbetar aktivt med säkerheten i barnplagg. Säkerhetstänkandet ska genomsyra arbetssättet hela vägen från design till färdig produkt. Alla Lindex barnplagg måste följa kraven i den nya europeiska standarden angående barnsäkerhet (EN 14682) samt den svenska överenskommelsen angående avtagbara huvor.

För att säkerställa att barnkläderna är så säkra som möjligt och uppfyller kraven i den europeiska standarden och den svenska överenskommelsen, använder Lindex en checklista under plaggets produktionsutveckling. Checklistan reglerar bland annat längden på snoddar, placeringen av reflexer,

användningen och utformningen av huvor. Genom checklistan minimeras risken för skador. Lindex deltog i arbetet med att ta fram den europeiska standarden för säkerhet i barnkläder och kommer att delta i den kommande revideringen av standarden och möjliga nya standarder som berör barnsäkerhet.

Alla leverantörer som producerar barnplagg för Lindex räkning ska kunna uppvisa nåldokumentering för att säkerställa att inga delar från en trasig synål finns kvar i plaggen. Detta innebär att i de fall då en synål går sönder under produktion måste sömmerskan presentera alla delar av den trasiga nålen för att kunna kvittera ut en ny nål. Dokumenteringen kontrolleras av kvalitetskontrollanterna vid varje fabriksbesök. Samtliga leverantörer som producerar Lindex barnkläder har även en synålsdetektor där alla plaggen scannas för att upptäcka eventuella delar från nålar.

Återkallning av plagg

Trots hårda kvalitets- och säkerhetstester av Lindex produkter har det hänt att produkter som inte når upp till kraven ändå kommit ut till butikerna. För en sådan händelse har Lindex tagit fram en aktivitetsplan för att säkerställa ett snabbt agerande för att återkalla plaggen. Detta innebär bland annat annonsering i media, utskick till medlemmar i Lindex Club, information vid butikernas kassor samt på hemsidan. Under 2006 återkallades ett barnplagg som inte uppfyllde kraven.

Etik

Ärlighet, integritet och rent spel ska alltid känneteckna Lindex verksamhet. Det är lika angeläget att alla anställda – VD likväl som butikspersonal – har en tydlig hållning när det gäller mutor, gåvor, representation och företagshemligheter. Genom Lindex Code of Ethics arbetar Lindex med att motverka all form av korruption, inklusive utpressning och mutor.

Samtliga Lindex leverantörer informeras om och undertecknar Lindex Code of Ethics genom IFS (Instructions for Suppliers).

Lindex har under 2006 arbetat med att öka kunskapen hos medarbetarna om hur företaget aktivt ska motverka all form av korruption inklusive utpressning och mutor. Den ökade kunskapen har uppnåtts genom utbildning i Lindex Code of Ethics för medarbetarna på Lindex inköpskontor. Lindex har genom denna utbildning samt genom diskussioner om de problem som finns och hur man ska undvika dem, säkerställt att personalen på inköpskontoren har kunskap och förståelse i ämnet. Utbildning i Code of Ethics har även genomförts för medarbetare på huvudkontoret.

Riktlinjer för utformning av sortiment

Etisk design

Lindex har valt att undvika viss plaggutformning, vissa symboler och vissa tryck på produkterna. Som ett ledande företag i modebranschen har Lindex stort inflytande och möjlighet att påverka modet och därmed också ett ansvar. Lindex för därför en kontinuerlig diskussion kring etiska riktlinjer och utformningen av kläderna.

Lindex avstår från produkter som förknippas med krig eller annan militär verksamhet, exempelvis får inte krigssymboler, avbildade vapen eller karatesparkar förekomma. Lindex använder inte heller symboler, text eller bilder som är oförenliga med en demokratisk grundsyn. Symboler som har droganknytning får inte heller förekomma.

Utformningen av barnkläder

Lindex ser seriöst på hur kläderna utformas för att inte verka stötande och för löpande diskussioner kring detta. Gränsdragningen kan vara svår då uppfattning och önskemål skiljer sig från olika personer och marknader. Att modet idag är internationellt och gränsöverskridande gör det inte lättare att avgöra när ett plagg anses opassande, men det gör diskussionen än mer viktig. Som ett inflytelserikt företag vill Lindex ta ansvar.

Lindex barnkläder ska kännetecknas av en kombination av rätt modegrad, kvalitet, passform, funktion och prisvärdhet. Lindex barnkläder ska inte uppfattas som sexiga. Lindex använder endast genomskinliga material i barnplagg som är avsedda att bäras över eller under andra toppar, klänningar, kjolar eller byxor.

Päls, skinn och djurförsök

Lindex har valt en restriktiv hållning gällande produkter tillverkade av päls eller skinn. Äkta päls får inte förekomma i Lindex sortiment. Lindex leverantörer skriver på ett avtal där de förbinder sig att endast använda skinn från köttproducerande djur vid tillverkning. Skinn förekommer främst i produkter som handskar, skärp och byxor.

Lindex tillåter inte heller att kosmetiska slutprodukter testas på djur.

Miljö

Lindex både kan och vill ta ansvar för ett hållbar utveckling och inom företaget finns ett stort engagemang för miljöfrågor. Att producera mode är en komplicerad process och Lindex måste se till att det sker på ett bra sätt som inte äventyrar miljön eller människors välmående, men som samtidigt tillåter möjligheten att erbjuda kunderna mode till bra pris och med bra kvalitet.

Nyckelområden och riktlinjer för styrning av Lindex långsiktiga miljöarbete

Miljömedveten produktion

- Lindex leverantörer ska följa de miljökrav som finns i BSCIs uppförandekod och inspektioner ska göras regelbundet.
- Lindex ska stödja och uppmuntra konkreta miljöprojekt hos leverantörerna i produktionsländerna.
- Lindex leverantörer ska följa de kemikalierestriktioner som finns i Lindex stopplista och kemikaliekontroller av företagets produkter ska göras regelbundet.
- Lindex erbjuder sina kunder miljömärkta produkter.

Hållbara transporter

- Lindex strävar efter att minska miljöbelastningen från sina godstransporter genom att ställa krav på transportörerna/speditörerna samt göra medvetna val av transportsätt.
- Lindex strävar efter att minska miljöbelastningen från sina tjänsteresor genom att göra medvetna val av transportsätt.

Effektiv energi

- Den el som Lindex använder i butiker och kontor ska till så hög andel som möjligt komma från förnyelsebara energikällor.
- Lindex arbetar aktivt för att minska sin elförbrukning.

Mindre mängd avfall

- Lindex arbetar aktivt med att minska mängden avfall från butiker och kontor genom återanvändning och källsortering, utifrån de förutsättningar som finns lokalt.

Miljöanpassade förpackningar och upphandlingar

- De säljförpackningar och etiketter som används till Lindex produkter ska vara framtagna enligt kraven i företagets förpackningspolicy.
- Vid upphandling av indirekt material (såsom till exempel IT-produkter, inredning, förbrukningsvaror och tryckeritjänster) ska miljöbedömning av leverantörerna göras.

Miljöledningssystem

Lindex miljöarbete är inte ISO-certifierat. Företagets miljöledningssystem följer dock principerna för ISO 14001. Även om det är viktigt att miljöarbetet har ett systematiskt tillvägagångssätt, har Lindex valt att fokusera på att minska påverkan på miljön genom att använda enkla och praktiska metoder.

Lindexkoncernens största miljöpåverkan sker genom utsläpp av koldioxid vid transporter av företagets varor, energianvändande av främst el till företagets cirka 350 butiker och avfall från förpackningar. Dessutom påverkas miljön vid produktionen av företagets produkter, vilken sker hos externa leverantörer.

Miljömål

Vartannat år sätts interna miljömål för hela koncernen och för varje avdelning.

Utveckling mot målen

Mål att uppnå senast den 31 augusti 2007

Samarbetsprojekt med leverantör i Bangladesh. Minskning av andelen flygfrakter till 5 procent. Minskning av elförbrukning i svenska butiker med 3 procent.

Samarbetsprojekt med Vägverket och andra mode- och sportföretag för att ställa miljö- och trafiksäkerhetskrav på företagets transportörer. Minskning av mängden plast som används som hanteringsemballage.

Göra leverantörsbedömningar för förbrukningsvaror samt utforma miljökrav. Utarbeta miljökrav för IT-produkter och kvantifiera andel produkter som ska uppfylla kraven.

Minskning av pappersförbrukning på huvudkontor med 15 procent och på försäljningskontor med 10 procent.

Status - nuläge

Pågår.

Pågår.

Pågår.

Pågår tom 31/12 2007. Nya gemensamma miljö- och trafiksäkerhetskrav är framtagna och börjar användas hösten 2007.

Pågår.

Leverantörsbedömningar genomförs vid inköp av allt indirekt material

Miljökrav utarbetade, arbete med kvantifiering pågår.

Minskning med 7,6 procent på huvudkontor och 6,5 procent på försäljningskontor i Finland. Norge pågår. Går ej att mäta på det Svenska försäljningskontoret på grund av omorganisering där det tidigare var en del av huvudkontoret.

Textilleverantörer

När det gäller miljöpåverkan hos leverantörerna ställer Lindex krav genom samarbetet med BSCI och den uppförandekod som Lindex arbetar med. Där ställs krav på bland annat vattenrening, avfalls- och kemikaliehantering. Enligt uppförandekoden måste leverantörerna också uppfylla gällande miljölagstiftning i respektive land. Se sidan 8 för att läsa mer om inspektionerna hos Lindex leverantörer.

Kemikaliepåverkan

Vissa kemikalier som används vid textiltillverkning kan vara skadliga för människor och miljön. Lindex arbetar därför efter en kemikalie- och PVC-policy och ställer höga krav på leverantörerna när det gäller vilka kemikalier som används vid tillverkningen av företagets produkter. I det avtal Lindex skriver med sina leverantörer förbinder de sig att följa Lindex restriktioner vad gäller användandet av kemikalier. Dessutom ställer Lindex krav på mängden förekommande restkemikalier i de färdiga produkterna.

Lindex samarbetar aktivt med branschorganisationer i denna typ av frågor och har sedan länge en lista på kemikalier som inte är tillåtna i företagets produktion. Företaget bevakar regelbundet nya rön och lagstiftning om ytterligare kemikalier som bör begränsas eller förbjudas och uppdaterar stopplistan för kemikalier kontinuerligt.

Miljöprojekt i Bangladesh

Tillsammans med en lokal miljöorganisation i Bangladesh driver Lindex ett miljöprojekt med en av företagets textilleverantörer. Syftet med projektet är att kartlägga leverantörens miljöpåverkan och göra en plan för hur miljöpåverkan kan förbättras hos leverantören.

Vid genomgången fann Lindex att leverantören behövde förbättra vattenreningen, förbättra kemikaliehanteringen och bli bättre på att använda skyddsutrustning när kemikalier blandas. Under 2006 har leverantören anställt en person som enbart arbetar med kemikaliehantering och bland annat

ska arbeta med att förbättra förvaringen, hålla i förteckningen över vilka kemikalier som används och se till att kemikalier som inte används skickas tillbaka till producenterna. Under hösten 2007 ska leverantören även bygga ett nytt vattenreningsverk.

Indirekt material

Vid alla upphandlingar av indirekt material, det vill säga inredning, förbrukningsvaror, IT och tryckeritjänster, gör Lindex en miljöbedömning av leverantören och deras verksamhet. Där värderas bland annat miljöcertifiering, miljöledningssystem, miljöpolicy, miljömål, rutiner för säkerställande av att leverantören följer miljölagar, specifika produktfrågor till exempel svanenmärkning och användandet av vattenbaserade färger. Miljöbedömningen ligger sedan tillsammans med andra faktorer som grund för valet av leverantör.

Butikernas miljöarbete

Alla Lindex butiker har checklistor att följa när det gäller miljöarbetet, vilka bland annat ger instruktioner om källsortering. Varje år sker en uppföljning av alla butikers miljöarbete genom att de rapporterar enligt en så kallad ”grön checklista”. Den är en redovisning av hur butikerna bland annat källsorterar, om de har genomfört miljöutbildning och om de följer miljölagstiftningen. Under 2005 källsorterade 82 procent av de svenska butikerna i 12 fraktioner eller mer.

Källsortering andel av svenska butiker

Wellpapp	97%
Lysrör och batterier	100%
Galgar	96%
Mjuk plast	82%
Glas	88%

Transporter

Lindex släppte under verksamhetsåret 2005/2006 ut 10 050 ton koldioxid till följd av godstransporter. Detta är en minskning i jämförelse med helåret 2005 med cirka 1 470 ton. Detta betyder att koldioxidutsläppen har minskat från 20 g CO₂/ton km till 16 g CO₂/ton km. Lindex har lyckats minska utsläppen genom att främst minska andelen flygfrakter. En viss del av minskningen beror också på förändrade omräkningsfaktorer. Företaget har en långsiktig strävan att ständigt minska koldioxidutsläppen.

För att minska miljöpåverkan har Lindex under flera år ställt krav på sina transportörer att de ska ha ett dokumenterat miljöarbete och att de ska ge företaget en uppföljning av koldioxidutsläpp för Lindex transporter.

Merparten av Lindex godstransporter sker med båt. Därefter kommer lastbil, tåg och flyg. En liten andel frakter sker också med en kombination av båt och flyg, så kallad Sea/Air. Flyg är den transportform som används minst, men står för den största påverkan på miljön. Därför strävar företaget efter färre reguljära transporter med flyg. Lindex har som mål att fram till och med augusti 2009 minska andelen flygfrakter till 4 procent, mätt i volym. Flygfrakterna har historiskt legat på cirka 7-10 procent.

Tillsammans med Lindex och ett antal svenska modekedjor har Vägverket startat ett samarbetsprojekt för att skapa säkrare och mer miljövänliga transporter. Tanken är att företagen ska dra nytta av varandras erfarenheter och tillsammans har de utvecklat gemensamma krav på transporter som passar den svenska modebranschen. Miljökrav, miljöledning, trafiksäkerhet, grundläggande krav på lagerefterlevnad, förare utan påverkan från alkohol och droger och minskade utsläpp av hälsoskadliga ämnen är några av huvudpunkterna. Lindex börjar använda kraven vid alla upphandlingar av transporter från och med hösten 2007.

Tjänsteresor

I Lindex resepolicy förespråkar företaget om möjligt tåg istället för flyg. Företaget är anslutet till en bilpool som ger tillgång till miljövänliga bi-fuelbilar. Lindex använder sig också mer och mer av video- och telefonkonferenser för att minska antalet tjänsteresor.

Lindex kräver att miljöbelastningen från företagets tjänstebilar ska vara så liten som möjligt och arbetar utifrån en tjänstebilpolicy. Alla tjänstebilar ska vara utrustade med katalysator och motorvärmare. Lindex medarbetare uppmuntras att välja en tjänstebil som är miljöklassad genom att företaget erbjuder 0,5 basbelopp extra till köpet, om de väljer en miljöbil eller dieselbil med partikelfilter. Av de 35 tjänstebilar som finns inom koncernen är en klassad som miljöbil och nio är dieselbilar med partikelfilter.

Totalt släppte Lindex ut cirka 1 240 ton koldioxid till följd av företagets tjänsteresor under verksamhetsåret. Av det står flygresor till och från inköpsländerna för den största andelen.

Förpackningar

Lindex använder förpackningar dels för att skydda varorna vid transport och dels som en viktig del av hur produkterna presenteras för kunden. Förpackningar utgör en stor del av Lindex miljöpåverkan och företaget arbetar därför för att minska mängden förpackningsmaterial. Detta arbete utgår från en förpackningspolicy med krav och instruktioner som gäller för alla förpackningar och etiketter som används för att sälja och presentera Lindex varor. Policyn innebär att förpackningarna på minsta möjliga sätt ska påverka miljön vid tillverkning, användning och slutanvändning/förbränning.

Lindex väljer förpackningsmaterial med så liten miljöbelastning som möjligt. Halten av tungmetallerna bly, kadmium, kvicksilver och krom i förpackningsmaterialet ska, i enlighet med EUs förpackningsdirektiv, understiga angivet gränsvärde. Företaget ställer även krav på leverantörernas val av material. Genom att i så stor utsträckning som möjligt undvika blandade material blir förpackningarna lättare för kunden att källsortera.

Under 2006 förbrukade Lindex totalt cirka 1 300 ton förpackningar. Detta är en ökning med 12 procent av mängden wellpapp och papper och en ökning med 7 procent av mängden plast i jämförelse med tidigare år. Däremot har mängden plast i säljförpackningar minskat med 22 procent i jämförelse med tidigare år. Företaget tar ansvar för att företagets både sälj- och transportförpackningar tas om hand efter det att kunden köpt varan genom att redovisa mängden och betala förpackningsavgift i de nordiska länderna och Tyskland.

Under verksamhetsåret har Lindex arbetat med att minska mängden plast vid transport, genom ett försök med perforerade plastpåsar. Tyvärr har det varit svårt att få fram plast av rätt kvalitet vilket, gjort att försöket inte fungerade rent praktiskt.

Förpackningstyp	Sverige	Norge	Finland	Tyskland	Totalt koncern	Föregående år koncern	Förändring koncern
Säljförpackningar							
Kartong	82 330	38 571	20 262	4 590	145 753	125297	16 %
Plast	7 797	5 369	2 657	1 053	16 876	21514	-22 %
Transportförpackningar							
Wellpapp	539 247	206 843	119 588	53 189	865 678	774688	12 %
Plast	176 605	67 863	39 093	17 525	283 561	260294	9 %
Totalt wellpapp + kartong							
	621 577	245 414	139 850	57 779	1 011 431	899 985	12 %
Totalt plast							
	184 402	73 232	41 750	18 578	300 437	281 808	7 %

El

I Norden har Lindex sedan 2003 använt grön el, som kommer från förnyelsebara energikällor som sol, vind, vatten och biobränslen. I övriga länder köper Lindex grön el där det finns möjlighet att göra det. På grund av ett administrativt misstag under 2005 och 2006 köptes vanlig el in i Sverige och Finland istället för grön el. Detta fel är nu åtgärdat och från och med januari 2007 har enbart grön el köpts in igen.

Totalt släppte den el som Lindex använde under verksamhetsåret 2005/2006 ut 1 350 ton koldioxid. (Detta är enbart beräknat på elförbrukning i lokaler där Lindex har egna avtal och vet från vilken energikälla elen kommer från. I vissa hyresavtal ingår el och där kan företaget inte avgöra vilken el som används.)

Totalt köpte Lindexkoncernen under verksamhetsåret cirka 45,5 miljoner kilowattimmar el, vilket är en minskning med 5 procent mot föregående år.

De svenska butikerna använder den största andelen el, cirka 17,3 kilowattimmar per år. Lindex har som mål att minska elförbrukningen i de svenska butikerna med 3 procent under en tvåårsperiod fram till och med 2007. Ett försök har genomförts i ett antal butiker med installation av ett datorbaserat kontrollsystem. Genom att aktivt arbeta med att läsa av elförbrukningen i butiken varje minut under dagen var tanken att företaget skulle kunna identifiera hög elförbrukning och onödig elanvändning. Tyvärr visade det sig att systemet inte motsvarade Lindex krav.

<i>Antal kilowattimmar per land för butiksverksamheten</i>					
Land	kWh 2005/2006	kWh 2004/2005	Antal butiker	Förändring	Genomsnittlig kWh per m ²
Sverige	17 299 951	17 719 385	145	-2 %	160
Norge	7 732 399	7 677 339	56	1 %	206
Finland	1 582 977	1 816 348	17	-13 %	146
Tyskland	5 148 233	5 764 916	24	-11 %	313
Koncern	31 763 560	32 977 988	242	-4 %	192

Ekologisk mode

Under våren 2007 har Lindex börjat köpa in ekologiska plagg, som är helt framställda av ekologisk bomull. Dessutom har en del av varorna även producerats med särskilda miljökrav på färgning och

tryckning. För att kunden lätt ska känna igen det ekologiska alternativet märks de med en speciell etikett.

I dagsläget är det ett litet antal plagg inom alla Lindex affärsområden, både basvaror och modevaror, som produceras ekologiskt. I höstkollektionen 2007 har Lindex utökat sortimentet av ekologiska produkter.

Lindex köper ekologisk bomull som är certifierad, vilket innebär att ett certifieringsorgan kontrollerar att odling av bomullen sker utan kemiska bekämpningsmedel och konstgödsel. En del av Lindex ekologiska plagg är märkta med EKO Sustainable Textile, en märkning för ekologiska kläder som administreras av Control Union World Group. Plagg med den märkningen är för det första producerade av 100 procent ekologisk bomull. För det andra räknas hela produktionsprocessen in, vilket betyder att varje steg (spinning, vävning, färgning, tvätt med mera) i produktionen måste uppfylla vissa kriterier för att orsaka minsta möjliga miljöpåverkan.

Roburs miljöfonder

Tack vare att Lindex sedan många år arbetat med miljöfrågor och utvärderat sina leverantörer genom uppförandekoden har företaget godkänts för investering i Roburs alla miljö- och etikfonder.

Miljörisker

Lindex största riskexponering inom miljöområdet återfinns i leverantörsledet där all produktion sker. Kemikalierna som används vid produktionen utgör dels en arbetsmiljörisk, dels en risk för miljöskador genom utsläpp i naturen.

Rester av kemikalier i plaggen utgör också en risk.

Lindex utsläpp av koldioxid och därigenom företagets bidrag till den ökande växthuseffekten är en potentiell risk. Om debatten i samhället ökar ytterligare kring den här frågan, finns det en risk för ökad kritik mot alla de företag som bidrar till ökade utsläpp av växthusgaser.

Miljöresultat

	Utsläpp ton CO ₂ 2005/2006	Utsläpp ton CO ₂ 2004/2005	Förändring	Ton/Mkr 2005/2006	Ton/Mkr 2004/2005
Totalt	12 820	12 800	0 %	2,46	2,46

Lindex minskade sina koldioxidutsläpp med 20 ton under verksamhetsåret 2005/2006. Under samma period ökade omsättningen med 0,2 procent från 5 202 Mkr till 5 212 Mkr. De totala koldioxidutsläppen per omsatt krona var därför i stort sett oförändrade mellan åren.

Medarbetare

Medarbetarna är avgörande i Lindex bransch. Förmågan att attrahera nya medarbetare, behålla dem och bidra till deras utveckling är en förutsättning för att nå företagets vision och mål.

Lindex medarbetare speglar till stor del företagets målgrupp. De flesta av medarbetarna är kvinnor, cirka 95 procent, och medelåldern är 36 år.

I slutet på verksamhetsåret hade Lindex totalt cirka 5 000 medarbetare. Eftersom en stor andel arbetar deltid blir antalet årsanställda färre. Av Lindex medarbetare i Sverige är 78,6 procent deltidsanställda. Detta beror till största delen på att företaget anpassar sin schemaläggning efter när kunderna vill handla. En målsättning för Lindex är att alla medarbetare ska kunna leva på sin lön och företaget strävar efter att alla butiksanställda ska få arbeta minst 30 timmar i veckan. Detta görs bland annat genom att förhandla om bästa möjliga öppettider med nya gallerior.

Under verksamhetsåret genomfördes en effektivisering av schemaläggningen i butikerna, vilket medförde att antalet butikstimmar minskade och med det antalet årsanställda med 11,7 % till 1 682 årsanställda i den svenska verksamheten.

<i>Antal årsanställda per land</i>				
	2005/2006		2004/2005	
Moderbolag	Medelantal anställda	Varav män	Medelantal anställda	Varav män
AB Lindex, Sverige	1 682	72	1 905	71
Dotterföretag				
Lindex AS, Norge	515	6	493	6
Lindex Oy, Finland	364	6	316	6
Lindex H.K. Ltd, Hongkong	110	51	117	54
Shanghai Lindex Consulting Company Ltd	13	2	12	1
Lindex GmbH, Tyskland	139	6	135	4
Summa	2823	143	2 978	142

*Åldersfördelning medarbetare**

Ålder	Procent
- 29	35,6
30-39	30,2
40-49	18,9
50-59	10,2
60-	5,1

*Siffrorna gäller för Lindex Sverige AB och AB Lindex.

<i>Sysselsättningsgrad*</i>			
Sysselsättningsgrad	Män %	Kvinnor %	Tot %
100	2,2	19,2	21,4
90	0,0	1,7	1,7
80	0,1	6,9	7,0
70	0,0	21,2	21,2
60	0,0	20,2	20,2
50	0,2	22,5	22,7
40	0,0	0,9	0,9
30	0,0	1,4	1,4
20	0,0	2,8	2,8
10	0,0	0,5	0,5
0	0,0	0,2	0,2
Totalt	2,5	97,5	100,0

*Siffrorna gäller för Lindex Sverige AB och AB Lindex.

Arbetsmiljö

Lindex arbetsmiljöpolicy ligger som grund för Lindex arbetsmiljöarbete. Policyn omfattar riktlinjer för medarbetar- och arbetsmiljörelaterade frågor och tydliggör att Lindex strävar efter en såväl god fysisk som psykisk arbetsmiljö. Det primära målet är att säkerställa en arbetsmiljö som inte medför risk för ohälsa eller olycksfall.

I Sverige jobbar Lindex efter Systematiskt arbetsmiljö (SAM), vilket innebär att arbetsmiljön ska hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta även de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön. Begreppet finns inte i övriga länder som Lindexkoncernen har verksamhet i, men företaget arbetar med arbetsmiljön på samma sätt i alla länder.

I Sverige genomförs årligen kontroller enligt Systematisk arbetsmiljö i samråd med företagets skyddsombud. Kontrollerna görs för att tillgodose att arbetsplatsen håller en god standard avseende både fysiska och psykiska arbetsförhållanden. Utifrån det görs en handlingsplan för sådant som behöver åtgärdas. Företagets sammanställda arbetsmiljö visar att det största arbetsmiljöproblemet finns i butikernas lager, som anses vara underdimensionerade för det varutryck som butikerna har idag. Med den nya distributionscentralen som tas i bruk hösten 2007, räknar företaget med att detta arbetsmiljöproblem minskar. Den nya distributionscentralen kommer att leverera varor oftare och bättre anpassa leveranserna till det aktuella behovet i varje enskild butik.

Sjukfrånvaro

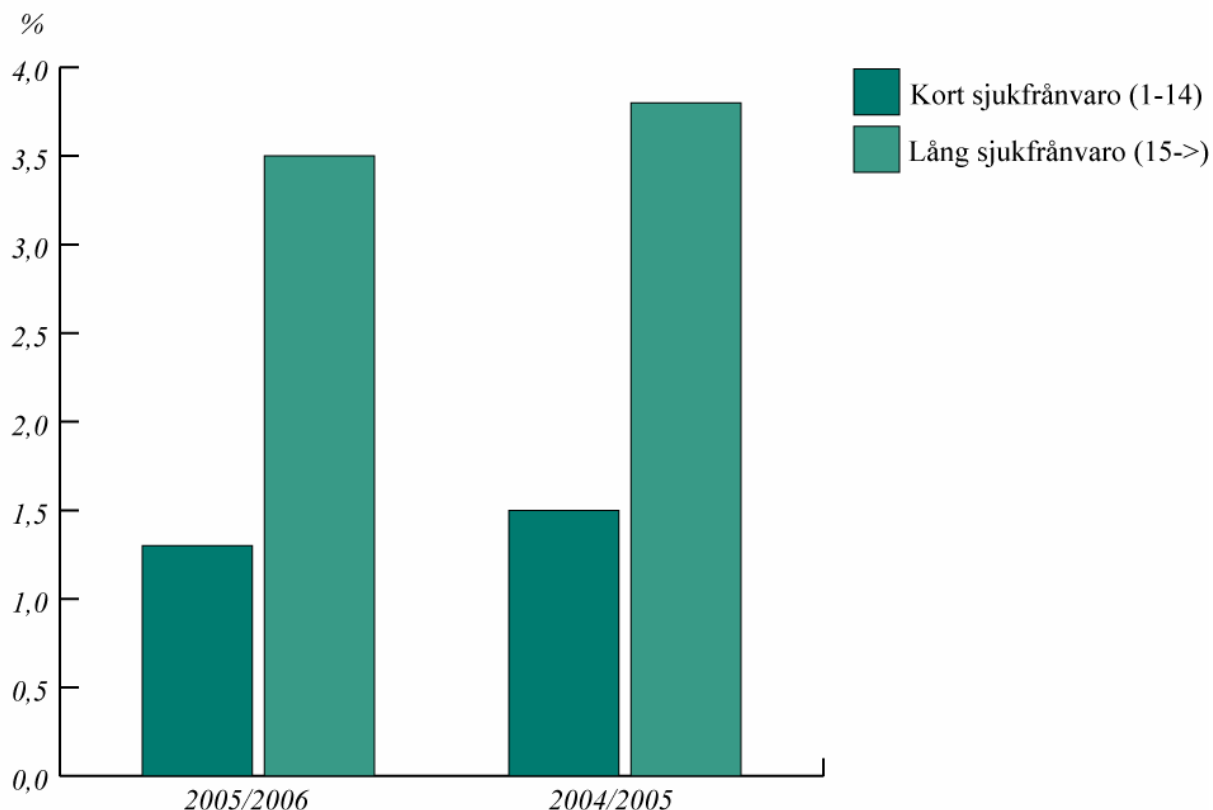
Arbetet med att minska sjukfrånvaron, i synnerhet långtidsfrånvaron, har intensifierats under 2006. I Under 2005/2006 var den totala sjukfrånvaron i den svenska verksamheten 4,8 procent, en siffra som stadigt har gått ner de senaste åren, 2004/2005 var sjukfrånvaron 5,3 procent. Koncernen har som långsiktigt mål att nå en frisknärvaro på 97 procent. Kostnaden för sjukfrånvaron i Sverige var under verksamhetsåret cirka 6,7 Mkr.

Under året har ökad fokus legat på ledarskapets ansvar för arbetsmiljön och arbete med den psykosociala miljön. I övrigt arbetar dotterbolagen på olika sätt för att minska sjukfrånvaron.

Lindex Sverige använder sig sedan ett par år tillbaka av rehabiliteringssamtal. Dessa hålls vid den tredje sjukskrivningen på ett halvår, för att i ett tidigt skede föra en dialog och därmed minska risken för långtidsfrånvaro.

I Norge arbetar Lindex med uppföljning redan från första sjukdagen och har också kontinuerliga uppföljningsamtal. Företaget arbetar också aktivt med projektet Inkluderande Arbetsliv, som är ett projekt initierat av den norska regeringen för att minska sjukfrånvaron i Norge.

Sjukfrånvaro*



*Siffrorna gäller för Lindex Sverige AB och AB Lindex.

Ledar- och medarbetarutveckling

Lindex har under året satsat på att ta fram en ledarskapsutbildning för både butik och kontor. Dotterbolagen har själva fått utforma sina utbildningar utifrån en gemensam plattform, Lindex ledarsyn. Där finns samlat vad det innebär att vara ledare på Lindex och hur man bör agera i rollen som ledare. På kontoren har de flesta ledarna genomfört en tredagarsutbildning, som bland annat ägnats åt gruppdynamik, teamutveckling, förändringsarbete och svåra samtal. Dessutom har butikschefer och assisterande butikschefer i alla länder deltagit i olika typer av utbildningar där tyngdpunkten legat på medvetet ledarskap. En syn på ledarskap som innebär att ledarna har insikt om hur de och deras medarbetare agerar och reagerar när de ställs inför olika situationer, vilket gör att de blir tryggare i sin roll.

Sedan 2003 har Lindex bedrivit företagsutvecklande utbildning inom ramen för Lindex Academy, som är ett samlingsnamn för flera olika satsningar på vidareutveckling av Lindexkoncernens medarbetare. Dessa utbildningar som främst varit riktade till ledare och nyckelpersoner har syftat till att skapa större förståelse, engagemang och kunskap om olika områden som är viktiga för Lindex utveckling. Under verksamhetsåret har Lindex Academy fokuserat på Visual Merchandising. Cirka 60 personer som arbetar med Visual Merchandising i butikerna, på marknadsavdelningen och etableringsavdelningen har deltagit i utbildningen.

För att öka och tillvarata medarbetarnas kunskaper, erfarenheter och skapa bättre förståelse i hela organisationen tillämpar Lindex i första hand intern rekrytering. För att stimulera och uppmuntra

intern rörlighet annonseras alla lediga jobb först ut till alla medarbetare i koncernen via de interna kommunikationskanalerna.

I ett flertal av de länder som Lindex handlar med behöver man som resenär iaktta större försiktighet och agera annorlunda än vad medarbetarna kanske är vana att göra vid turistresor. Lindex genomför därför årligen utbildningar för de medarbetare som kontinuerligt reser i tjänsten eller ska tjänstgöra utomlands.

Under året har alla medarbetare genomgått en ny utbildning om Lindex miljöarbete och uppförandekod. Utbildningen har både fokuserat på att informera om vad företaget gör i dessa frågor och att skapa ett engagemang och därigenom få medarbetarna att själva bidra till miljöarbetet. Under utbildningen har alla avdelningar och butiker satt egna miljömål som de ska jobba med under året.

Kontinuerligt genomförs interna utbildningar som till exempel brand- och säkerhetsutbildningar. Lindex har idag ingen statistik över antalet utbildningstimmar i koncernen.

Friskvård

I Finland och Sverige har Lindex avtal med externa samarbetspartners när det gäller hälso- och rehabiliteringsfrågor, arbetsmiljö och friskvård. Tillsammans med externa partners arbetar företaget förebyggande i dessa frågor för att stärka det friska Lindex. Företagshälsovården är i första hand till för att förebygga hälsorisker samt att sjukdomar och skador inte uppkommer i samband med arbetet. Företagshälsovården arbetar till exempel med hälsokontroller, friskvård, rehabilitering och ergonomi.

Respektive dotterbolag har valt olika sätt att uppmuntra medarbetarna till träning och friskvård. Friskvårdsbidrag och avtal med träningsinstitut är vanligt inom koncernen. Dessutom genomförs lokala aktiviteter som till exempel bidrag till startavgiften i Våruset till alla svenska medarbetare.

Företagets värderingar

För att bygga en stark företagskultur har Lindex tagit fram företagsvärderingar. Lindex kultur ska präglas av värderingarna inspiration, enkelhet, skapa tillsammans och för våra kunder. Värderingarna fungerar som en naturlig del av Lindex och medarbetarna ska känna att de lever med värderingarna varje dag. Syftet med värderingarna är att Lindex ska nå sina företagsmål fortare, att stärka Lindex varumärke och att de ska vara till glädje för medarbetare och kunder.

Samarbete med fackliga organisationer

Lindex har ett väl fungerande samarbete med de fackliga organisationerna främst i Norden. Engagemanget från fackförbunden i Baltikum är litet. Företaget har regelbundet möten med fackförbunden. För att underlätta och förbättra arbetet med de fackliga organisationerna har Lindex skapat ett fackligt europeiskt råd. Vid årliga möten informerar och diskuterar Lindex ledning med medarbetarrepresentanter om företagets ekonomi, utveckling, framtida satsningar och andra frågor. Fackliga representanter från alla EU-länder som Lindex har verksamhet i bjuds in.

Lindex står inför problemet att fackföreningar är förbjudna enligt lag i vissa av de länder där företaget har inköpskontor. Det är därmed omöjligt att uppmuntra medarbetarna till facklig organisering. Lindex försöker därför hitta former för medinflytande på andra sätt. På alla företagets inköpskontor förs diskussioner om anställningsvillkor, förmåner, policier, ledarskapsfrågor och företagets värderingar med medarbetarna.

I Lindex styrelse finns arbetstagarrepresentanter, som väljs av de anställda, från Handelsanställdas förbund och Handelstjänstemannaförbundet i Sverige.

Lindex har under verksamhetsåret 2005/2006 inte haft några konflikter med fackförbunden.

Arbetsplatsolyckor och incidenter

Alla arbetsplatsolyckor och tillbud registreras i koncernen. Inga allvarigare incidenter har inträffat under året.

Jämställdhet och mångfald

Samtliga medarbetare inom Lindex ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Lindex arbetar efter en mångfalds- och jämställdhetsplan som tas fram av Lindex etiska råd, som består av representanter från företaget och fackliga organisationer. Planen revideras årligen utifrån uppsatta mål och verkar både kort- och långsiktigt. Den redovisas årligen till Jämställdhetsombudsmannen och Diskrimineringsombudsmannen.

Mångfald i gruppen gör att personernas samlade kompetens höjs och förbättrar möjligheten till personlig utveckling. Grupper som består av människor med skilda erfarenheter och perspektiv är mer effektiva, kreativa och dynamiska än homogena grupper. Mångfald ses därför som en viktig konkurrensfördel för verksamheten. Arbetet med att åstadkomma en väl sammansatt personalstyrka är en del av chefsansvaret på Lindex och ingår även som en naturlig komponent i den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Lindex har cirka 95 procent kvinnor och cirka 5 procent män som arbetar i företaget. Till stor del beror den ojämna könsuppdelningen på att företagets verksamhet riktar sig till kvinnor. Inom alla tjänster och på alla nivåer och områden i verksamheten är det långsiktiga målet att uppnå en jämnare könsfördelning. Mot bakgrund av Lindex verksamhet är det dock svårt att uppnå jämn könsfördelning inom inköpsavdelningarna och i butikerna.

Inom Lindex ska samtliga medarbetare kunna ta del utav företagets riktlinjer och värderingar vid anställningstillfället och via företagets intranät.

	Koncernen		Moderbolaget	
	2005/2006	2004/2005	2005/2006	2004/2005
<i>Fördelning ledande befattningshavare</i>				
Kvinnor				
Styrelseledamöter	8	9	3	4
Andra personer i företagets ledning inklusive VD	9	8	8	8
Män				
Styrelseledamöter	29	26	5	5
Andra personer i företagets ledning inklusive VD	7	7	7	7
Totalt	53	50	23	24

Kränkande särbehandling/sexuella trakasserier

Lindex tolererar ingen form av kränkande särbehandling som förtal, utfrysning, mobbning eller sexuella trakasserier. Som anställd på Lindex ska man aldrig behöva känna sig kränkt, diskriminerad eller på annat sätt känna obehag av etnisk tillhörighet, religion, kön, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Lindex har tagit fram en policy och en handlingsplan mot diskriminering och trakasserier, vilka finns på företagets intranät och har informerats om till företagets medarbetare. Under året har alla medarbetare i Sverige genomgått en utbildning i hur diskriminering kan motverkas.

Alkohol- och drogpolicy

Missbruk av alkohol eller andra droger är en arbetsmiljöfråga. En drogfri arbetsmiljö är viktig för allas hälsa, trivsel och säkerhet. Lindex accepterar inte att någon är påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid och arbetar med frågan utifrån en alkohol- och drogpolicy.