

HÖJ RIBBAN FÖR FÖRETAGEN!

En granskning av hållbarhetsredovisningar
ur ett människorättsperspektiv

2020 års granskningsrapport

**FAIR
ACTION**

Promoting
responsible
business

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



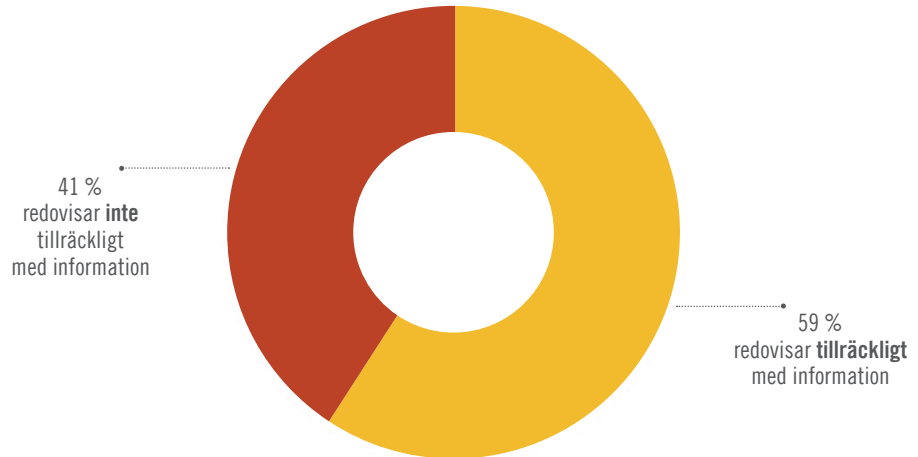
HÖJ RIBBAN FÖR FÖRETAGEN

EN GRANSKNING AV HÅLLBARHETSREDOVISNINGAR UR ETT MÄNNISKORÄTTSPERSPEKTIV

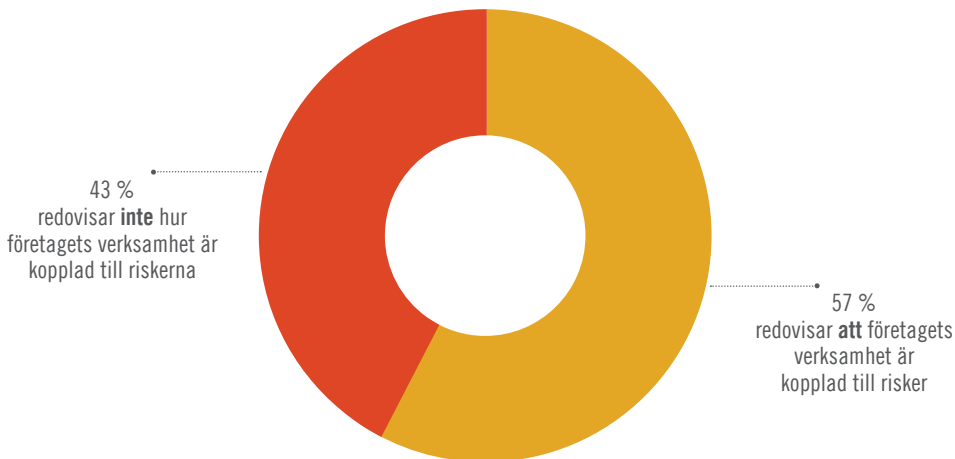
VAD HAR VI KOMMIT FRAM TILL I RAPPORTEN?



UPPGER FÖRETAGET VILKA VÄSENTLIGA MÄNNISKORÄTTSRISIKER DESS VERKSAMHET HAR?



UPPGER FÖRETAGET NÅGON INFORMATION OM HUR FÖRETAGET ÄR KOPPLAT TILL RISKERNA?



Amnesty Sverige och Fair Action har samarbetat med att ta fram denna rapport. Fair Actions insats i projektet är finansierad av Sida via Forum Syd medan Amnesty Sveriges arbete har skett helt oberoende i förhållande till Sida/Forum Syd. Sida och Forum Syd delar inte nödvändigtvis de slutsatser som framförs i denna briefing. Ansvar för innehållet är uteslutande Amnesty Sveriges och Fair Actions.

INNEHÅLL

1. INTRODUKTION	4
Sverige hamnar på efterkälken i Europa	7
2. METOD OCH URVAL AV FÖRETAG	9
3. GRANSKNINGENS RESULTAT	11
3.1 Anger företaget att det har en policy för mänskliga rättigheter?	11
3.2 Beskriver företaget resultatet av policyn avseende mänskliga rättigheter?	11
3.3 Uppger företaget att det använder någon form av granskningsförfarande?	12
3.4 Uppger företaget att man för en dialog med negativt drabbade intressenter?	12
3.5 Uppger företaget vilka väsentliga människorättsrisker dess verksamhet har?	13
3.6 Uppger företaget någon information om hur företaget är kopplat till riskerna?	14
3.7 Beskriver företaget hur det hanterar människorättsriskerna?	15
3.8 Beskriver företaget hur det följer upp människorättsriskerna? Finns det resultatindikatorer?	15
4. SLUTSATSER	16
Lagkrav om företagande och mänskliga rättigheter behövs	17
Tydlig skillnad mellan ambition och faktiskt agerande	18
Brister trots kända risker	18
Svag koppling mellan verksamhet och identifierad risk	19
Bristfällig rapportering av mänskliga rättigheter	19
5. REKOMMENDATIONER TILL SVERIGES REGERING OCH LAGSTIFTARE	20
BILAGA 1, GRANSKADE FÖRETAG	21

1. INTRODUKTION

Den 1 december 2016 trädde ny svensk lagstiftning i kraft som innebär att svenska företag av en viss storlek måste publicera hållbarhetsredovisningar med så kallad "icke-finansiell" information från och med räkenskapsåret 2017¹. Enligt lagkravet ska en hållbarhetsrapportering innehålla upplysningar som behövs för att företagets utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten ska kunna förstås ur ett hållbarhetsperspektiv. Upplysningar ska ges i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och korruptionsbekämpning. Bakgrunden är att svensk lagstiftning anpassats till ett direktiv från EU från 2014².

Med anledning av den nya lagstiftningen lanserade Amnesty International Sverige, Amnesty Business Group³, Diakonia och Fair Action en granskning under 2019 med syfte att se hur företagen lever upp till det nya lagkravet på att antingen redovisa, eller förklara varför de inte redovisar, sitt arbete med mänskliga rättigheter⁴. Vi har undersökt ett urval av hållbarhetsredovisningar från svenska företag vars verksamhet löper risk att resultera i eller bidra till omfattande negativ påverkan på mänskliga rättigheter för att se om företag som omfattas av den nya lagstiftningen redovisar sin påverkan på mänskliga rättigheter, och i så fall på vilket sätt de redovisar.

Dessutom jämförde vi utfallet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (FN:s vägledande principer), som är en global standard för att främja respekten för mänskliga rättigheter i företagande. FN:s vägledande principer ställer högre krav på företag än den nya svenska lagstiftningen. Regeringen framhåller i Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter från 2015⁵ att syftet med den nationella planen är att omsätta FN:s vägledande principer i praktisk handling på nationell nivå. Företag spelar också en central roll för att nå de globala målen om hållbar utveckling till 2030, exempelvis gällande anständiga arbetsvillkor och hållbar konsumtion och produktion⁶.

1 SFS 2016:947 Lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554), www.lagboken.se/Lagboken/sfs/sfs/2016/900-999/d_2846582-sfs-2016_947-lag-om-andring-i-arsredovisningslagen-1995_1554; Lag 2016:947 omfattar företag med fler än 250 anställda och med en omsättning över 350 miljoner kronor. EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/95/EU från 22 oktober 2014, vilket ligger till grund för den svenska lagen, föreskriver däremot att företag med i genomsnitt fler än 500 anställda omfattas av detta redovisningskrav. Se <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A32014L0095>.

2 EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/95/EU av den 22 oktober 2014 om ändring av direktiv 2013/34/EU vad gäller vissa stora företags och koncerners tillhandahållande av icke-finansiell information och upplysningar om mångfaldspolicy, se <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=SV>

3 Amnesty Business Group är en grupp med Amnesty-aktivister som arbetar på frivillig basis och specifikt med frågor som rör företag och mänskliga rättigheter. ABG hör till Amnesty International Sverige och finns på plats i Stockholm, Lund, Göteborg och Uppsala.

4 Se SFS 2016:947 Lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554), paragraf 12. 'Rapporten ska ange 1. företagets affärsmodell, 2. den policy som företaget tillämpar i frågorna, inklusive de granskningsförfaranden som har genomförts, 3. resultatet av policyn, 4. de väsentliga risker som rör frågorna och är kopplade till företagets verksamhet inklusive, när det är relevant, företagets affärsförbindelser, produkter eller tjänster som sannolikt får negativa konsekvenser, 5. hur företaget hanterar riskerna, och 6. centrala resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten.'

5 Regeringskansliet, Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter, 24 augusti 2015, www.regeringen.se/informationsmaterial/2015/08/handlingsplan-for-foretagande-och-manskliga-rattigheter/

6 UNDP, <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>

HÖJ RIBBAN FÖR FÖRETAGEN

EN GRANSKNING AV HÅLLBARHETSREDOVISNINGAR UR ETT MÄNNISKORÄTTSPERSPEKTIV

I mars 2019 lanserade vi vår granskningsrapport⁷ av 28 svenska företags hållbarhetsredovisningar inom ramen för projektet. I årets rapport har Amnesty International Sverige, Amnesty Business Group samt Fair Action genomfört en uppföljande granskning som omfattar 46 svenska företags hållbarhetsredovisningar, inklusive de 28 som också granskades i den förra rapporten. Vi namnger samtliga företag vars hållbarhetsredovisning vi granskat (bilaga 1), men vi rankar dem inte.

Grundpelarna för FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter är:

1. Statens skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna,
2. Företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna, vilket innebär att deras verksamhet inte ska bidra till kränkningar av mänskliga rättigheter och att företagen ska agera för att förhindra sådana,
3. Möjlighet att få sin sak prövad om rättigheterna inte respekteras.

Principerna utgörs av icke juridiskt bindande riktlinjer. De gäller för alla stater och för alla företag. Företagens ansvar gäller i Sverige och i utlandet och oberoende av staters förmåga eller vilja att fullgöra sina egna skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter.

Amnesty International Sverige, Amnesty Business Group och Fair Action välkomnar den nya lagstiftningen för hållbarhetsrapportering. Vi befarar dock att lagstiftningen inte i tillräckligt stor utsträckning ställer krav på företagen, och inte heller ger tillräckliga förutsättningar för att utvärdera företagens påverkan på och hantering av risker kopplade till mänskliga rättigheter. Det senare såg vi i resultatet i vår granskningsrapport 2019 där vi konstaterade att det till exempel råder en stor skillnad mellan andel företag som redovisar att de har en policy för mänskliga rättigheter (92 %) och andel företag som redovisar resultatet av en sådan policy (32 %), vilka båda ingår i kraven i den nya lagstiftningen. Dessutom var det ett mycket litet antal företag som redovisade att de genomför en så kallad *human rights due diligence (HRDD)*⁸, det vill säga att företagen kontinuerligt genomför en konsekvensanalys av möjlig och faktisk negativ påverkan på mänskliga rättigheter, vilket FN:s vägledande principer förordar som centralt verktyg i ett företags arbete med mänskliga rättigheter.

Vi ser även en risk för att lagstiftningen inte får önskad effekt för människorna som faktiskt drabbas negativt av företags verksamhet. Till exempel visar 2020 års granskningsrapport att endast 13 % av företagen redovisar att de specifikt genomfört en HRDD. I 2019 års

⁷ <https://www.amnesty.se/vara-rattighetsfragor/foretagsansvar/>; https://fairaction.se/wp-content/uploads/2019/03/H%C3%B6j-ribban-f%C3%B6r-f%C3%B6retag_FINAL.pdf

⁸ Human rights due diligence, vilket är ett centralt verktyg i FN:s vägledande principer, kräver att företag systematiskt och kontinuerligt arbetar för att identifiera och förhindra potentiell negativ påverkan samt begränsa och redogöra för hur de åtgärdar faktisk negativ påverkan på mänskliga rättigheter. Kravet gäller företagens hela globala verksamhet, inklusive i deras leverantörskedja. Företag ska även begränsa och gottgöra faktisk negativ påverkan, med fokus på verksamhetens allvarliga påverkan på mänskliga rättigheter. Arbetet ska redovisas publikt.

HÖJ RIBBAN FÖR FÖRETAGEN

EN GRANSKNING AV HÅLLBARHETSREDOVISNINGAR UR ETT MÄNNISKORÄTTSPERSPEKTIV

granskningsrapport var motsvarande siffra 18 %. Likaså är det endast ett fåtal företag som redovisar att de haft dialog med de negativt drabbade. Båda dessa processer ingår i FN:s vägledande principer.

Samtidigt fortsätter civilsamhället och media att rapportera om negativ påverkan på mänskliga rättigheter i bland annat svenska företags leverantörsled. Exempelen är många. Framstående reseföretag hanterar inte frågan om löner under minimilön på anlitate hotell⁹. Många skoföretag döljer vilka fabriker de köper skinn från och slipper därmed ta ansvar för risken att arbetare utsätts för farliga kemikalier.¹⁰ Svenska klädföretag bidrar till att hålla nere sömmerskornas löner i produktionsländer och agerar inte tillräckligt när fackligt aktiva avskedas och åtalas.¹¹ I flera fall är företagen dessutom inte öppna med i vilka fabriker kläderna tillverkas.¹² Det gör att organisationer och fackföreningar i produktionsländerna inte kan kontakta företagen ifall anställda hos leverantörerna behandlas illa. Amnesty International har tidigare rapporterat om både barn och vuxna som jobbar med att utvinna kobolt under farliga förhållanden i gruvorna i Demokratiska republiken Kongo, och vid besök i landet i november 2019 kunde organisationen konstatera att situationen i vissa gruvområden inte är mycket bättre än vad som konstaterades i organisationens rapporter från 2016 och 2017.¹³ Världen över utsätts allt fler aktivister för hot och attacker när de protesterar mot affärsverksamheter som förstör miljön och riskerar människors liv och hälsa. Baserat på intervjuer med människorättsförsvarare i nio länder och en undersökning av hur 22 stora svenska och europeiska företag arbetar med frågan, visar en färsk granskning på ett stort behov av insatser från både företag och stater för att vända den negativa trenden.¹⁴ Dessa exempel illustrerar nödvändigheten av effektiva mekanismer såväl för att granska och utvärdera företags verksamhet ur ett människorättsperspektiv, som för att hålla företag ansvariga när de brister i sina åtaganden.

9 Expressen, 2019, Bakom kulisserna på svenska turisthotell, <https://www.expressen.se/premium/nyheter/bakom-kulisserna-pa-svenska-turisthotellen/>

10 Fair Action, 2020, Går det att spåra dina skor till läderfabriken?, <https://fairaction.se/nyheter/gar-det-att-spara-dina-skor-till-laderfabriken-vi-listar-sko-foretagens-oppnhet/>

11 Clean Clothes Campaign, 2020, <https://cleanclothes.org/news/2019/not-a-single-worker-is-making-a-living-wage-yet-hm-claims-to-have-done-an-amazing-job> och <https://cleanclothes.org/news/2020/a-year-after-crackdown-on-wage-protests-in-bangladesh-hundreds-of-workers-still-face-retaliatory-charges>

12 Fair Action, 2019, Coming out of the closet, https://fairaction.se/wp-content/uploads/2019/11/FairAction_Coming_out_of_the_closet_26-11-2019.pdf och Stuck in the starting blocks, https://fairaction.se/wp-content/uploads/2020/01/FairAction_Stuck_in_the_starting_blocks_v6.pdf

13 Amnesty International, Democratic Republic of the Congo: Time to recharge: Corporate action and inaction to tackle abuses in the cobalt supply chain (Index: AFR 62/7395/2017) <https://www.amnesty.org/en/documents/afr62/3183/2016/en/>; Amnesty International, Congo: "This is what we die for": Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt, (Index: AFR 62/3183/2016)

14 Swedwatch, Defenders at Risk: Attacks on Human Rights and Environmental Defenders and the Responsibility of Business, 2019, https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2019/12/MR-fo%CC%88rsvarare_191209_uppslag.pdf

SVERIGE HAMNAR PÅ EFTERKÄLKEN I EUROPA

Svenska regeringen hävdar att många svenska företag redan ligger i framkant när det gäller hållbarhetsarbete.¹⁵ Genom lagkravet från 2016 uttalar regeringen att de vill stärka utvecklingen genom att fler företag ska redovisa hur de arbetar med hållbarhet inklusive mänskliga rättigheter.¹⁶ Amnesty International Sverige och Fair Action har i flera år verkat för ökad respekt för mänskliga rättigheter hos företag men också för att lagstiftaren ska ta sitt ansvar.

HRDD är ett centralt verktyg i FN:s vägledande principer. Kravet på HRDD gäller företagens hela globala verksamhet, inklusive i deras leverantörskedja. Företag ska även begränsa och gottgöra faktisk negativ påverkan, med fokus på verksamhetens allvarliga påverkan på mänskliga rättigheter. Arbetet ska redovisas offentligt.

Bland våra nordiska grannar och i flera andra europeiska länder finns redan lagar eller lagförslag om obligatorisk HRDD. Frankrike och Storbritannien har lagar sedan ett par år tillbaka, och Nederländerna sedan maj 2019.¹⁷ Det senaste lagförslaget är det norska¹⁸, vilket publicerades i november 2019, och som ställer långtgående krav på bland annat öppenhet om var tillverkning sker och rätt till levnadslön för anställda i leverantörskedjan. Lagförslaget ställer också krav på att företagen ska undersöka hur de påverkar mänskliga rättigheter och arbetsvillkor i sina leverantörsled och den ska vara extraterritoriell.¹⁹ I Schweiz och Tyskland pågår politiska processer för att stifta lagar som innehåller en klausul om obligatorisk HRDD.²⁰ I Finland genomförs under våren 2020 en utredning som på uppdrag av den finska regeringen ska se över hur en nationell HRDD-lagstiftning skulle kunna se ut.²¹ Utredningen är resultatet av en kampanj som drevs av en bred koalition av representanter från både civilsamhället och näringslivet.²² I flera andra länder ställer sig företag bakom krav på HRDD-lagstiftning.

15 Regeringskansliet, Nu ställer vi krav på hållbarhet för företag, 18 maj 2016
<https://www.regeringen.se/debattartiklar/2016/05/nu-staller-vi-krav-pa-hallbarhet-for-foretag/>

16 Regeringskansliet, Nu ställer vi krav på hållbarhet för företag, 18 maj 2016, www.regeringen.se/debattartiklar/2016/05/nu-staller-vi-krav-pa-hallbarhet-for-foretag/

17 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1), www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte; Modern Slavery Act 2015, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>; <https://www.mvplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

18 <https://www.regjeringen.no/contentassets/6b4a42400f3341958e0b62d40f484371/195794-bfd-etikkrapport-web.pdf>

19 <https://amnesty.no/aksjon/jeg-vil-handle-etisk>; <https://amnesty.no/en-menneskerettighetslov-naeringslivet-hvilken-forskjell-vil-det-gjore>

20 Tyskland 'German Labour and Development Ministers plan mandatory #buzhumanrights law because voluntary standards are not enough': https://www.deutschlandfunk.de/arbeitsbedingungen-gesetz-fuer-sozial-und-oekologisch.1939.de.html?drn-news_id=1078544, december 2019

21 https://tem.fi/sv/artikel/-/asset_publisher/yritysvastuulain-selvitys-kaynnistyy

22 Mer information om de olika ländernas lagförslag finns här: <https://corporatejustice.org/news/16783-eccj-publishes-comparative-legal-analysis-of-hrdd-and-corporate-liability-laws-in-europe>; <https://www.business-humanrights.org/en/mandatory-due-diligence/national-regional-developments-on-mandatory-human-rights-due-diligence>; <https://danwatch.dk/perspektiv/norge-lovgiver-om-virksomhedsansvar/>

HÖJ RIBBAN FÖR FÖRETAGEN

EN GRANSKNING AV HÅLLBARHETSREDOVISNINGAR UR ETT MÄNSKORÄTTSPERSPEKTIV

Till skillnad från dessa nordiska och europeiska exempel innehåller dagens svenska lagstiftning om hållbarhetsredovisning inte ett krav på obligatorisk HRDD. Amnesty International Sverige, Amnesty Business Group och Fair Action anser att ett sådant krav skulle stärka svenska företags arbete med att respektera för mänskliga rättigheter. Det skulle även vara i linje med regeringens ambitioner i Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter, följa rekommendationerna från Statskontoret²³ samt Agenda 2030-delegationens slutbetänkande från mars 2019.²⁴

Hittills har den svenska regeringen inte följt upp dessa rekommendationer. I december 2019 meddelade regeringen att den vill avvakta med att ta ställning till lagkrav för att dels se om kraven på hållbarhetsrapportering medfört en positiv inverkan på företagets åtgärder, och dels invänta hur hållbart företagande behandlas inom Europeiska Unionen.²⁵ Vi menar att Sverige måste agera snabbare än så. Våra granskningar av företags hållbarhetsredovisningar visar två år i rad att deras rapportering om sitt arbete med mänskliga rättigheter inte lever upp till de svenska lagkraven och att ett fåtal redovisar enligt FN:s vägledande principer. Sverige behöver växla upp och höja ambitionerna i sitt arbete för mänskliga rättigheter inom näringslivet.

23 Statskontoret gjorde 2018 en utredning kring hur väl svenska staten lever upp till FN:s vägledande principer, Statskontoret, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete, 2018, www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/2018/fns-vagledande-principer-for-foretag-och-manskliga-rattigheter--utmaningar-i-statens-arbete/

24 <https://agenda2030delegationen.se/>

25 <https://www.regeringen.se/4af2aa/contentassets/0887446d10464bda8f083790c36a0312/plattform-for-internationellt-hallbart-foretagande.pdf>, s. 9

2. METOD OCH URVAL AV FÖRETAG

Metoden för denna granskning har tagits fram i samarbete med Enact Sustainable Strategies och har sedan anpassats av organisationerna. Granskningen avser inte att bedöma hur företagen *arbetar* med mänskliga rättigheter, utan att granska om företagen *redovisar* arbetet i sina hållbarhetsredovisningar i linje med lagstiftningen. Med andra ord har vi inte tittat på hur företagen arbetar för att garantera att det inte förekommer någon negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

I stället försöker granskningen besvara en rad frågor, som identifierats utifrån den information som företag måste lämna enligt lagkravet, med ett tillägg som handlar om huruvida företagen för dialog med negativt drabbade (fråga 4). En sådan dialog återfinns i FN:s vägledande principer och är också en central fråga i Amnesty International Sverige och Fair Actions egna utrednings- och påverkansarbete i relation till gottgörelse.

Syftet med granskningen är att undersöka hur företag som omfattas av den nya lagstiftningen och dess krav på att antingen redovisa, eller förklara varför de inte redovisar, sitt arbete med mänskliga rättigheter samt om de lever upp till FN:s vägledande principer. Hållbarhetsredovisningarna har studerats utifrån följande åtta frågor:

1. Uppger företaget att det finns en specifik policy för mänskliga rättigheter?
2. Beskriver företaget resultatet av policyn för mänskliga rättigheter?
3. Uppger företaget att det använder någon form av granskningsförfarande?
4. Uppger företaget att man för en dialog med negativt drabbade intressenter?
5. Uppger företaget vilka väsentliga människorättsrisker dess verksamhet har?
6. Uppger företaget någon information om hur det är kopplat till riskerna?
7. Beskriver företaget hur man hanterar människorättsriskerna?
8. Beskriver företaget hur man följer upp människorättsriskerna? Finns det resultatindikatorer?

I resultatdelen redogörs för hur många av de utvalda företagens redovisningar som lever upp till de nya lagkraven. I slutsatsen görs en analys över hur väl företagens redovisningar står sig mot lagkravet och hur väl de lever upp till FN:s vägledande principer som till exempel att genomföra en *HRDD*. I resultatdelen gör vi dessutom en jämförelse av resultaten mellan granskningen 2019 och denna briefing. Granskningsrapporten från 2019 avser hållbarhetsredovisningar för verksamhetsåret 2017 och årets granskning avser 2018 års hållbarhetsredovisningar.

HÖJ RIBBAN FÖR FÖRETAGEN

EN GRANSKNING AV HÅLLBARHETSREDOVISNINGAR UR ETT MÄNNISKORÄTTSPERSPEKTIV

Urvalet av företag har gjorts utifrån följande kriterier, där samtliga kriterier är uppfyllda:

- Företagen ska omfattas av den nya lagstiftningen.
- Företagen ska vara verksamma i en högriskbransch och/eller ett högriskland avseende mänskliga rättigheter.²⁶
- Amnesty International Sverige och Fair Action har dokumenterat kunskap om människorättsproblem kopplade till branschen. De utvalda branscherna är IT/telekom, utvinningsindustrin, livsmedel, detaljhandel (inkl. kläder och skor) samt resor.
- Företagen ska ha publicerat respektive hållbarhetsredovisning offentligt senast i början av september 2019.

Totalt 46 företags hållbarhetsredovisningar har granskats. De utvalda företagen är av varierande storlek. Årets granskning inkluderar ett ökat antal företag inom IT/telekom, rese- samt kläd- och skobranscherna.

Minst två personer har gått igenom hållbarhetsredovisningen för varje företag och besvarat frågorna i listan. Om svaren inte har stämt överens så har en tredje person gjort en slutlig bedömning.

Resultatet av granskningen av varje enskild hållbarhetsredovisning publiceras inte, utan vår rapport om samtliga granskningar ska ses som en sammanfattning av resultatet på aggregerad nivå. Vi namnger samtliga företag vars hållbarhetsredovisning vi granskat (bilaga 1), men vi rankar dem inte.

²⁶ Definitionen av högriskland är ett land där människorättsproblem är väldokumenterade och kända. Landet ska rankas som "icke fritt" i organisationen Freedom House kartläggning över medborgerliga och politiska rättigheter och/eller klassas som ett högriskland enligt Internationella fackliga samorganisationen ITUC:s kartläggning över världens farligaste länder att arbeta i. De granskade företagen har verksamhet i något av följande länder: Förenade Arabemiraten, Indien, Indonesien, Kina, Nigeria, Saudiarabien och Thailand.

3. GRANSKNINGENS RESULTAT

Nedan följer en beskrivning av resultat uppdelat på de frågor som granskningen byggts på.

3.1 ANGER FÖRETAGET ATT DET HAR EN POLICY FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER?

Av de granskade hållbarhetsredovisningarna innehåller 98 % information om att företaget har en specifik policy för mänskliga rättigheter eller en policy som omfattar detta. Fyra rapporter innehåller information om att företaget har en specifik policy för mänskliga rättigheter. Lagstiftningen säger att företag ska ge information om den policy som företaget tillämpar. Saknar företaget en policy ska skälen till detta anges i rapporten. I en rapport saknas helt information om huruvida företaget har ett sådant dokument.

I denna frågan ser vi en marginell förbättring jämfört med förra året då 93 % rapporteringar innehöll information om att företaget har en policy för mänskliga rättigheter eller som omfattar detta, och 7 % av rapporterna helt saknade denna information.

FN:s vägledande principer förordar att företag ska ha en policyförklaring för att förankra ansvaret att respektera mänskliga rättigheter.²⁷

3.2 BESKRIVER FÖRETAGET RESULTATET AV POLICYN AVSEENDE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER?

I nästan hälften av hållbarhetsredovisningarna saknas analys av huruvida uppföljning har lett till förbättringar och hur företagen lärt sig av utmaningarna. Endast 52 % av företagen beskriver vilka resultat arbetet med mänskliga rättigheter har gett, enligt den egna policyn. Det betyder att 48 % av rapporterna därmed inte uppfyller lagkravet. Vi ser dock en förbättring här jämfört med förra året där endast 32 % av företagen beskrev vilka resultat av policyn man uppmätt.

FN:s vägledande principer förordar att företag ska kunna redovisa hur de hanterar sin påverkan på de mänskliga rättigheterna, och att detta ska kommuniceras externt.²⁸

²⁷ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, principer 11, 12 och 16.

²⁸ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 21.

3.3 UPPGER FÖRETAGET ATT DET ANVÄNDER NÅGON FORM AV GRANSKNINGSFÖRFARANDE?

I 85 % av de granskade redovisningar nämns att företaget har gjort vad som i lagkravet kallas ett granskningsförfarande.²⁹ Men 15 % av rapporterna saknar helt relevant information om ett sådant granskningsförfarande. Under förra granskningen uppmättes ett bättre resultat i procentandel i denna fråga då 93 % av rapporterna innehöll information om att företagen genomför ett granskningsförfarande, och ett lägre antal rapporter saknade helt information i denna fråga (7 %).

FN:s vägledande principer beskriver vad en *human rights due diligence* bör innefatta, omfatta och att en sådan bör göras fortlöpande.³⁰ 67 % av företagen redovisar att granskningsförfarandet görs 'regelbundet' eller 'systematiskt'. Endast 13 % uppger att de specifikt genomfört en *human rights due diligence*. Motsvarande siffra var 18 % i förra granskningen.

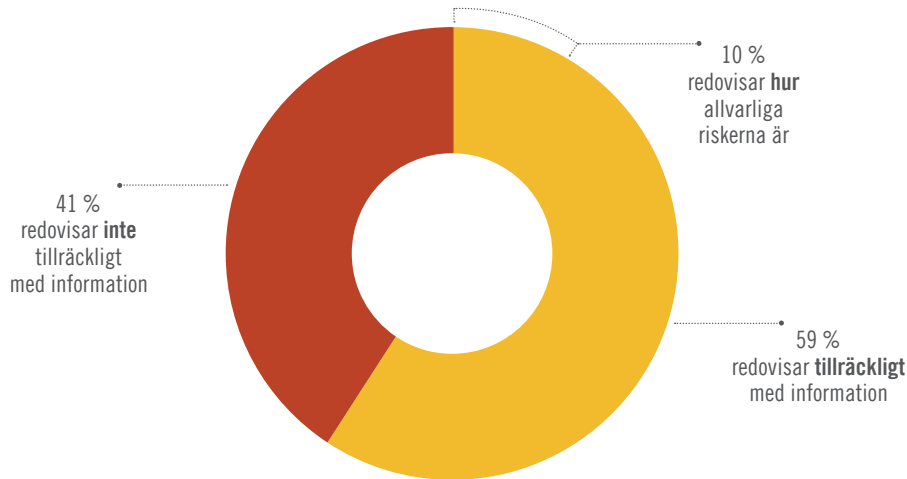
3.4 UPPGER FÖRETAGET ATT MAN FÖR EN DIALOG MED NEGATIVT DRABBAD INTRESSENTER?

Av de 46 granskade rapporterna är det endast 7 % som uppger att de för dialog med negativt drabbade intressenter, som exempelvis anställda i leverantörsledet eller lokalbefolkningen i ett område som berörs av företagets verksamhet. Lagkraven innehåller varken ett krav om att redovisa om man genomför detta eller förklara varför man inte gör det, däremot är det en central del av FN:s vägledande principer i anledning av gottgörelse. Principerna beskriver till exempel att mekanismer för gottgörelse på företagsnivå bör grunda sig på delaktighet och dialog, och där fokus bör ligga på dialog som metod för att hantera och komma till rätta med missförhållanden.³¹ Förra året var det 18 % som redovisade att de förde dialog med negativt drabbade. Även under denna frågan ser vi ett sämre resultat jämfört med förra årets siffror.

²⁹ Granskarna har tittat på om företagen säger att de genomfört en *human rights due diligence*, människorättsanalys, social revision, konsekvensbedömning, eller om de uppger att man identifierat människorättsrisker.

³⁰ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, principer 17-21.

³¹ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 31



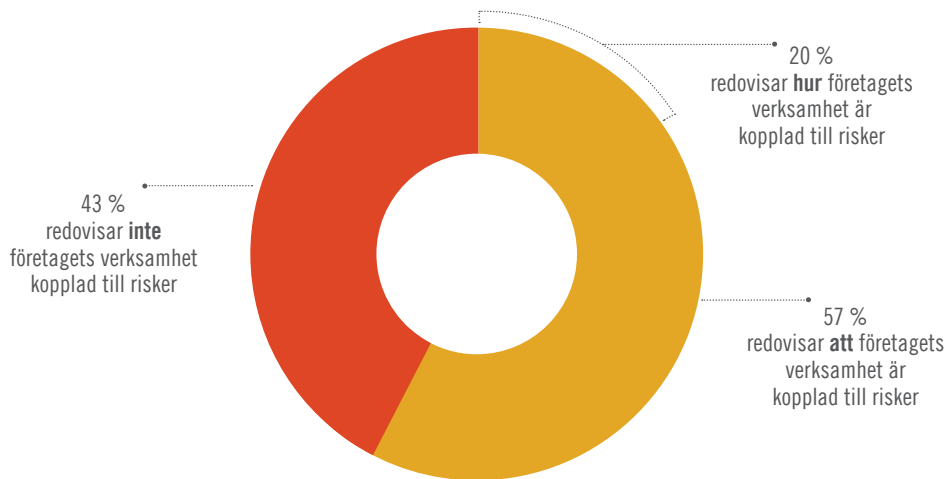
3.5 UPPGER FÖRETAGET VILKA VÄSENTLIGA MÄNNISKORÄTTSRISKER DESS VERKSAMHET HAR?

I 59 % av de granskade rapporterna redovisar företagen vilka väsentliga människorättsrisker de anser att deras verksamhet har, i enlighet med lagkravet. Detta behöver inte innebära att företagen förklarar hur pass allvarliga riskerna är utifrån ett människorättsperspektiv. 41 % av företagen redovisar inte tillräckligt med information, eller ingen information alls, om vilka väsentliga människorättsrisker de har. Endast 10 % av företagen förklarar hur allvarliga riskerna är utifrån ett människorättsperspektiv. I förra granskningsrapporten var resultatet avsevärt bättre; 75 % företagen rapporterade enligt lagkraven. Samtidigt var det 21 % av företagen som inte rapporterade om risker specifikt kopplade till mänskliga rättigheter utan mer om risker i allmänhet, eller inte alls.

FN:s vägledande principer föreskriver att “när det är nödvändigt att prioritera åtgärder för att hantera en faktisk eller potentiellt negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna bör företagen först försöka förhindra och begränsa den som är mest allvarlig”.³² FN:s vägledande principer framhäver att företag bör beakta risker i leverantörsledet.³³ Andelen företag som redovisar risker kopplade till leverantörsledet har minskat där årets granskning visar att endast 50 % av rapporterna redogör för vilka risker som finns i leverantörsledet, till skillnad mot förra året då en större andel av rapporterna innehöll detta (79 %).

³² FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, principer 24, men även 14, 17, 19, och 21.

³³ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 17.



3.6 UPPGER FÖRETAGET NÅGON INFORMATION OM HUR FÖRETAGET ÄR KOPPLAT TILL RISKERNA?

57 % av företagen redovisar på vilket sätt företagens verksamhet är kopplad till de risker som företaget identifierat. Vissa av företagen redovisar riskerna på en mer generell nivå, medan 20 % informerar om hur företaget anser sig vara kopplat till riskerna eller på vilket sätt man anser sig ansvarig.

Den svenska lagen säger att företag ska redovisa de väsentliga riskerna och hur dessa är kopplade till företagens verksamhet. I hela 43 % av de granskade rapporterna saknas sådan redovisning. Resultatet är på samma nivå som förra året, både vad det gäller antal företag som redovisade detta och antal som saknar informationen.

FN:s vägledande principer säger att företag ska undvika att orsaka eller bidra till negativ påverkan på mänskliga rättigheter i sin egen verksamhet, och åtgärda om sådan påverkan uppstår. Likaså förordar principerna att företag ska försöka förhindra eller begränsa påverkan på de mänskliga rättigheterna i sina affärsrelationer.³⁴ Nio av företagen uppger hur verksamheten påverkar alla de risker som de identifierat, vilket är ett något högre antal än bland förra årets rapporter.

³⁴ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 13.

3.7 BESKRIVER FÖRETAGET HUR DET HANTERAR MÄNNISKORÄTTSRISKERNA?

78 % av företagsrapporterna redovisar vilka åtgärder de vidtagit för att hantera risker relaterade till mänskliga rättigheter, såsom lagstiftningen kräver. Det behöver dock inte innebära att företagen beskriver vilka åtgärder de vidtagit för varje identifierad risk, vilket heller inte är ett krav enligt lagstiftningen. Endast 17 % av företagen redovisar hanteringen risk för risk. I 17 % av rapporterna saknas helt relevant information om hur företaget hanterar människorättsrisker. Siffrorna från förra årets granskning var bättre både eftersom 89 % av rapporterna innehöll information om vilka åtgärder företagen vidtagit för att hantera människorättsriskerna och endast 4 % (en rapport) saknade information om hur företaget hanterar riskerna.

FN:s vägledande principer föreskriver att företag bör följa upp hur effektiv företagens hantering av den negativa påverkan är.³⁵ 17 % av företagen beskriver vilka åtgärder de vidtagit för varje identifierad risk, jämfört med förra årets 36 %.

3.8 BESKRIVER FÖRETAGET HUR DET FÖLJER UPP MÄNNISKORÄTTSRISKERNA? FINNS DET RESULTATINDIKATORER?

63 % av företagen beskriver hur de följer upp människorättsrisker eller redovisar resultatindikatorer, vilket lagstiftningen kräver. Av dessa gör 30 % det i svepande ordalag eller endast delvis. 37 % av företagen redovisar otillräcklig information om detta eller redovisar ingen information alls, och uppfyller således inte lagkraven. Jämfört med förra årets granskning visar detta således på ett något lägre antal företag som beskriver hur de följer upp människorättsrisker eller redovisar resultatindikatorer. Förra året var motsvarande siffra 68 %. Förra året var det dessutom en mindre andel företag (32 %) som inte levde upp till lagkraven om att rapportera eller inte redovisade alls.

FN:s vägledande principer föreskriver att företag bör kunna redogöra för hur de hanterar sin påverkan på eller risk för påverkan på de mänskliga rättigheterna och att företag bör vara beredda att kommunicera detta externt.³⁶

³⁵ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 20.

³⁶ FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 21.

4. SLUTSATSER

Vår granskning visar att det inte finns en enda fråga i undersökningen där samtliga företag lever upp till lagkraven. På flera frågor levde bara drygt hälften av företagen upp till lagen. På ett flertal områden ser vi dessutom ett sämre resultat än i förra årets granskning. Granskningen visar också att endast ett fåtal företag redovisar att de lever upp till centrala delar av FN:s vägledande principer, till exempel gällande human rights due diligence (HRDD) och att föra dialog med negativt drabbade.

Denna långsamma och negativa utveckling noterar vi trots att de nya lagkraven trädde i kraft för över tre år sedan och det gått två helårscykler för rapportering sedan dess. Vår granskning visar att utvecklingen nästan står helt stilla när det gäller hur de granskade företagen lever upp till de svenska lagkraven på hållbarhetsredovisning med fokus på mänskliga rättigheter. På vissa områden ser vi dock en mycket försiktig positiv utveckling jämfört med förra året.

För att lyfta fram några konkreta exempel från vår granskning så är det område där företagen brister allra mest att redovisa resultatet av sin policy, eller förklara varför man inte redovisar det, där 48 % av företagen inte redovisar detta. En annan brist är att en stor andel (43 %) av rapporterna saknar relevant information om på vilket sätt företagets verksamhet är kopplad till identifierade risker. Det är däremot ett högt antal företag som redovisar att de har en policy som inkluderar mänskliga rättigheter (98 %), vilket är en försiktig positiv utveckling från förra årets granskning. Men den tydligaste förbättringen gäller antalet företag som redovisar resultat av en policy för mänskliga rättigheter. Vi ser att 52 % av rapporterna redovisar detta i årets granskningsresultat, medan andelen endast var 32 % förra året. Liksom i förra årets granskningsresultat finns det under varje område i undersökningen ett eller flera företag som inte uppfyller lagkraven.

Resultatet av granskningen är förvånansvärt undermåligt. Detta sagt särskilt med tanke på att vi i denna omgång utökade antalet granskade företag som verkar inom högriskbranscher och/eller med koppling till högriskländer gällande mänskliga rättigheter, till exempel inom kläd-, sko- och resebranschen.

Lagstiftningen som trädde i kraft i december 2016 ställer varken krav på att företag ska genomföra ett granskningsförfarande av mänskliga rättigheter eller att granskningsförfarandet ska följa FN:s vägledande principer och den rekommenderade metoden *HRDD*. Det lagstiftningen kräver är att företag som har genomfört ett granskningsförfarande av mänskliga rättigheter informerar om det i sin redovisning. Jämfört med förra årets granskning noteras nästan inga förbättringar i företagens hållbarhetsredovisningar avseende om företagen genomfört en *HRDD*.

FN:s vägledande principer säger att företag bör ha policyer och processer för en HRDD. Trots att företagen i denna uppföljande granskning är verksamma i högriskbranscher och/eller högriskländer gällande mänskliga rättigheter saknas det överlag information om ifall de har processer för att implementera och följa upp sina egna policyer. Företagens redovisning av sitt människorättsarbete har inte förbättrats nämnvärt jämfört med förra året. Liknande slutsatser har även dragits i andra granskningar som gjorts under 2019, både med fokus på Sverige och EU.³⁷ PwC:s genomgång, som publicerades i oktober 2019, summerar till exempel att "vår slutsats är att bolagen inte vet hur man ska arbeta med mänskliga rättigheter eller antikorruption, vad som är viktigt att lyfta fram och att områdena är aktuella i hela värdekedjan, inklusive leverantörsled, ordinarie verksamheten och kundled." KPMG:s granskning som gjorts under 2019 noterade vidare att "mer än 10 procent av de undersökta företagen utelämnar mänskliga rättigheter helt, utan förklaring till varför" och resonerar kring att det bland annat kan bero på att mänskliga rättigheter är ett svårdefinierat område som berör hela värdekedjan.

Amnesty International Sverige och Fair Action anser att nuvarande svensk lag om hållbarhetsredovisning är alldeles för svag och att HRDD ska vara obligatoriskt för alla svenska företag, oavsett om de agerar nationellt eller internationellt. Det är särskilt viktigt när företagen befinner sig i länder och/eller branscher där risken för negativ påverkan på mänskliga rättigheter är stor, såsom till exempel i rättssvaga stater med bristande skydd för yttrande-, mötes- och föreningsfrihet eller konflikttrabbade områden. Att ett företag har en policy och processer för att implementera och följa upp denna genom till exempel en HRDD påvisar att företag faktiskt arbetar aktivt med mänskliga rättigheter och människorättsrisker kopplade till sin verksamhet eller sina leverantörsled. Det visar också att företag implementerar FN:s riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter vilka idag har utvecklats till en sorts förväntad standard för företag i sitt arbete med mänskliga rättigheter.

LAGKRAV OM FÖRETAGANDE OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER BEHÖVS

Denna granskning, som delvis är en uppföljning av granskningsrapporten som publicerades 2019 förstärker vår slutsats från förra året: att regeringens ansträngningar för att stärka kraven på företagens hållbarhetsarbete med den nya lagstiftningen är otillräcklig när det gäller mänskliga rättigheter. Även om lagstiftningen som trädde i kraft år 2016 är ett steg i rätt riktning är den långt ifrån tillräcklig, vilket denna granskning tydligt visar. Regeringen skriver i Sveriges handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter att "*framtidens framgångsrika och konkurrenskraftiga företag är de som gör mänskliga rättigheter och hållbart företagande till en del av sin kärnverksamhet*". För andra året i rad visar vår

37 PwC, Oroväckande brister i rapporteringen av företagens hållbarhetsarbete, 7 oktober 2019, <https://www.pwc.se/sv/hallbar-utveckling/hallbarhetsrapportering.html>; KPMG, I vilken riktning går hållbarhetsrapporteringen?, oktober 2019, <https://home.kpmg/se/sv/home/nyheter-rapporter/2019/10/foretag-brister-i-sin-hallbarhetsrapportering-ny-undersokning-fran-kpmg.html>; Alliance for Corporate Transparency, 2019 Report, February 2020 http://www.allianceforcorporatetransparency.org/assets/2019_Research_Report%20_Alliance_for_Corporate_Transparency-7d9802a0c18c9f13017d686481bd2d6c-6886fea6d9e9c7a5c3cfafea8a48b1c7.pdf

genomgång av ett urval av svenska företags hållbarhetsredovisningar att de lagkrav som ställs på företagen idag inte är tillräckliga för att säkerställa att företag respekterar mänskliga rättigheter inom hela verksamheten, inklusive leverantörsledet. Ytterligare lagstiftning behövs för att företagen ska leva upp till FN:s vägledande principer, vilka internationellt har utvecklats till en standard på området. En sådan lag behöver inkludera påföljd för brott mot densamma så att detta får rättsliga påföljder för företagen, vilket inte sker idag.

TYDLIG SKILLNAD MELLAN AMBITION OCH FAKTISKT AGERANDE

Alla företagen i granskningen utom ett redovisar att de har en policy som omfattar mänskliga rättigheter. Detta innebär till exempel att dessa företag har antingen en specifik människorättspolicy eller en generell policy där mänskliga rättigheter ingår som en del. Samtidigt är det 48 % av företagen som inte lever upp till lagkravet att antingen redovisa hur de följer upp policyn eller förklara varför de inte redovisar detta. Liksom förra årets granskningsrapport visar årets sammanställning en tydlig skillnad mellan företagens påstådda ambition att respektera mänskliga rättigheter och hur de faktiskt agerar. För många företag verkar arbetet med mänskliga rättigheter inte genomsyra verksamheten genom regelbundna analyser, återkoppling och uppdateringar, utan verkar vara ett ytligt arbete som lämnar mycket kvar att önska. Här blir det även tydligt att företagens arbete inte lever upp till FN:s vägledande principer. Principerna kräver att företag *kontinuerligt* ska genomföra en granskning av möjlig och faktisk negativ påverkan på mänskliga rättigheter, en så kallad *HRDD*.³⁸ I vår granskning framgår det att ytterst få företag redovisar att man specifikt genomför en *HRDD*.

BRISTER TROTS KÄNDA RISKER

FN:s vägledande principer förespråkar att en *HRDD* även ska innefatta meningsfulla samråd med grupper och andra personer som kan komma att drabbas av företagets verksamhet i framtiden.³⁹ Den svenska lagstiftningen kräver inte att sådan konsultation genomförs.

Liksom förra årets granskning visar årets genomgång att endast ett fåtal företag nämner att de genomför en *HRDD*. Även om den svenska lagstiftningen inte ställer krav på att ett sådant granskningsförfarande ska göras, ingår detta i FN:s vägledande principer. Vad gäller gottgörelse, som är den tredje pelaren av FN:s vägledande principer, är det i årets granskning ännu färre företag som beskriver att de kommunicerar med negativt drabbade intressenter, jämfört med fjolårets rapport.⁴⁰ Det låga antalet blir extra anmärkningsvärt då de granskade företagen verkar i branscher och/eller länder där risken för allvarlig negativ påverkan på mänskliga rättigheter är stor.

38 FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 17.

39 FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 18.

40 FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 31, med flera.

SVAG KOPPLING MELLAN VERKSAMHET OCH IDENTIFIERAD RISK

FN:s vägledande principer föreskriver att företag ska undvika att orsaka eller bidra till negativ påverkan på mänskliga rättigheter i den egna verksamheten och åtgärda om sådan påverkan uppstår. Likaså förordar principerna att företag ska förhindra eller begränsa negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna i sina affärsrelationer, vilket inkluderar leverantörsledet.

Enligt lagkravet ska företagen redovisa vilka väsentliga människorättsrisker deras verksamhet har. Granskningen visar att endast drygt hälften av företagen redovisar detta. Dessutom behöver företagen ge mer information om hur de anser sig kopplade till de specifika riskerna, eller på vilket sätt de anser sig ansvariga för potentiella människorättskränkningar, vilket hela 43 % av företagen inte alls redovisar. Detta bör företag göra enligt FN:s vägledande principer.

Exempel på en sådan koppling skulle kunna vara att ett företag som har identifierat barnarbete i utvinning av kobolt som en risk också kopplar detta till någon eller några av företagets leverantörer eller underleverantörer. Att företagen missar att redovisa hur de anser sig kopplade till de specifika riskerna är särskilt anmärkningsvärt med tanke på att urvalet av företag gjordes utifrån företagets riskkontext.⁴¹

BRISTFÄLLIG RAPPORTERING AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Amnesty International Sverige och Fair Actions granskning visar att företagen generellt sett har mycket kvar kvar att göra innan de kan påvisa ett gediget arbete för mänskliga rättigheter, och också redovisar detta. Till exempel visar granskningen att företagets rapporter brister i hur man redovisar resultatet av en människorättspolicy. Dessutom misslyckas företagen med att leva upp till lagkravet om att rapportera hur de följer upp människorättsrisker eller anger resultatindikatorer. Många företag följer inte heller upp riskerna på ett systematiskt sätt, vilket FN:s vägledande principer föreskriver. Det gör det också svårt att bedöma om företagen hanterar de mest väsentliga riskerna och om de prioriterar de risker som kan ha den mest allvarliga negativa påverkan på mänskliga rättigheter. FN:s vägledande principer säger att om ett företag måste prioritera åtgärder för att hantera negativ påverkan på mänskliga rättigheter bör företaget prioritera den påverkan som är mest allvarlig.⁴² Detta återfinns inte i det nya lagkravet. Lagstiftningen kräver att företagen redovisar vilka de väsentliga riskerna är men säger inget om hur de ska prioritera åtgärder. Slutligen visar vår granskning att under varje lagkrav finns det företag som varken redovisar eller förklarar varför man inte redovisar, det vill säga företag som inte lever upp till lagens krav.

41 FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 13.

42 FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 24.

5. REKOMMENDATIONER TILL SVERIGES REGERING OCH LAGSTIFTARE

Enligt FN:s vägledande principer är stater skyldiga att säkerställa att företag respekterar de mänskliga rättigheterna. Vidare identifierar principerna *human rights due diligence (HRDD)* som en lämplig metod för hur företag kan hantera frågan. För att de globala målen om hållbar utveckling ska kunna nås till 2030 måste både stater och företag ta ett större ansvar, inte minst när det gäller målen om anständiga arbetsvillkor och hållbar konsumtion och produktion.⁴³

I ett första steg vill Amnesty International Sverige och Fair Action att Sveriges regering innan årets slut 2020 har tillsatt en utredning för HRDD-lagstiftning i Sverige och aktivt bidragit till framtagandet av ett gemensamt regelverk på EU-nivå.

I linje med ovan rekommenderar vi svenska riksdagsledamöter att verka för, och lagstifta om, en obligatorisk och kontinuerlig konsekvensanalys för svenska företag av deras påverkan på mänskliga rättigheter (HRDD). I processen bör lärdomar dras från införandet av obligatorisk HRDD i andra länder.

En sådan lagstiftningen ska:

- Omfatta företag med verksamhet i Sverige och svenska företag med verksamhet utomlands.
- Ställa krav på företag att systematiskt arbeta för att identifiera, hindra, begränsa och gottgöra potentiell och faktisk negativ påverkan på mänskliga rättigheter i företagens hela globala leverantörskedja.
- Ställa krav på företag att prioritera åtgärder för att komma tillrätta med verksamhetens mest allvarliga påverkan på mänskliga rättigheter.
- Ställa krav på företag att arbetet redovisas offentligt årligen.
- Ge rättsliga påföljder för företag som bryter mot lagstiftningen, inklusive ekonomiska sanktioner mot företag som underlåter att vidta åtgärder. Rätten till gottgörelse för negativt drabbade människor är här central.

⁴³ UNDP, Mål 8 och 12, <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>

BILAGA 1 GRANSKADE FÖRETAG

AAK AB
AB Electrolux
AB Lindex
Atea AB
Atlas Copco AB
Axfood AB
Axis AB
Björn Borg AB
Bokhandelsgruppen i Sverige AB
Boozt AB
Coop Sverige AB
Doro AB
Ellos Group Holding AB
Enea AB
Fingerprint Cards AB
Gina Tricot AB
Hexagon AB
H&M Group
ICA Gruppen AB (publ)
Industrial and Financial Systems,
IFS AB (publ.)
Indiska magasinet AB
Jula AB
KappAhl AB
Lagercrantz Group AB
LKAB
Martin & Servera
MQ Holding AB
New Wave Group AB
NilsonGroup AB
Proact IT Group AB
Qliro Group AB
Resia Travel Group
Saab AB
Sandvik AB (publ.)
Scorettgruppen
Sinch
Sportamore AB (publ.)
SSAB AB
Svenska Petroleum Exploration AB
Swedol AB
Telefonaktiebolaget LM Ericsson
Telia Company AB
TUI Group
Vagabond Skor Varberg Aktiebolag
Venue Retail Group AB
Åhlens AB