



# Perstorp Holding AB HR-redovisning 2005

Perstorps vision är att vara en världsledande aktör som förverkligar lösningar för våra kunder, baserat på en resurseffektiv och miljömässigt hållbar användning av utvalda nischer inom organisk kemi samt polymerkemi.

## Innehåll

Detta är Perstorpkoncernen	3
VD samt HR-direktören har ordet	4
Viktiga händelser 2005	5
Perstorps strategi	6
Människorna inom Perstorp	8
Perstorps organisation	13
Perstorps relationer	15
Arbetsmiljö och vårt sociala ansvar	17
Perstorp – din vinnande formel	20

# Detta är Perstorpkoncernen

Perstorp är en internationell specialkemikoncern med ledande positioner inom utvalda nischer med visionen att utveckla lösningar för kunderna genom en resurseffektiv och miljömässigt hållbar användning av kemi.

Huvuddelen av Perstorps specialkemikalier utgör insatsvaror till produktionen vid industriföretag inom främst kemi-, färg- och den plastbearbetande industrin, men också inom bygg-, fordons- och verkstadsindustrin. Nära två tredjedelar av försäljningen sker till kemiindustrin med färgindustrin via bindemedelsindustrin som största enskilda användare. Till applikationsområdena hör också jordbruks- och livsmedelsindustrin med flera områden.

Produktionen sker till stor del med hjälp av effektiva, miljöanpassade processer som har utvecklats inom koncernen. Flera för den egna produktionen viktiga råvaror tillverkas internt, vilket starkt bidrar till koncernens konkurrenskraft och möjligheter att utveckla nya produkter.

För att möta den ökande efterfrågan har Perstorp under 2005 fattat beslut om omfattande investeringar i såväl etablerade som nya produkter samt strategiskt viktiga förvärv.

Perstorp har produktionsenheter i Belgien, Chile, Holland, Indien, Italien, Korea, Sverige, Tyskland samt USA. Forsknings- och utvecklingsanläggningar finns i Finland, Indien samt Sverige. Försäljningskontor finns på de flesta av koncernens viktiga marknader.

## Historik

Perstorp startade sin verksamhet 1881 på orten med samma namn. Företaget har under hela sin 125-åriga historia varit verksamt inom kemiindustrin, men tidigare också inom andra verksamhetsom-

råden för vilka kemikunnande har varit en viktig kompetens- och konkurrensfaktor.

1970 börjades Perstorp AB på Stockholmsbörsen och efter en period med kraftig diversifiering påbörjades under 1990-talet en successiv koncentration av verksamheten. 2001 förvärvades koncernen av Industri Kapital 2000-fonden varvid företags aktie avnoterades. Under de senaste fem åren har en kraftfull fokusering skett på expansiva nischer inom specialkemi samtidigt som verksamheten har vidareutvecklats och lönsamheten förstärkts.

Koncernen förvärvades i slutet av 2005 av Perstorp Holding AB, som kontrolleras av det franska private equity-bolaget PAI partners. Under det nya ägandet fortsätter Perstorps operativa verksamhet att verka i princip som tidigare.

## Utveckling proforma <sup>1)</sup>

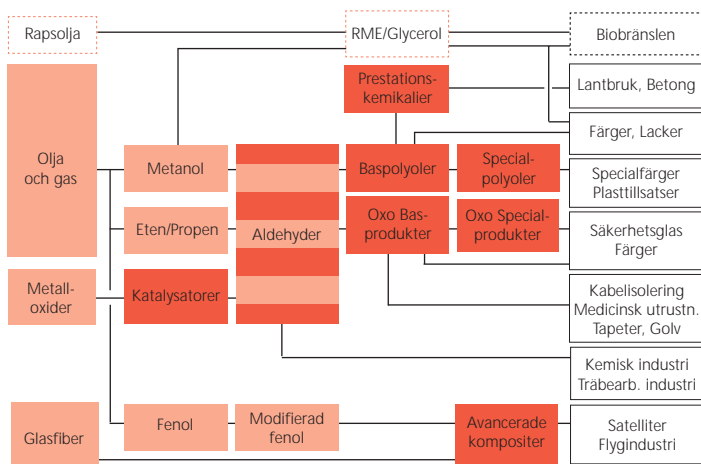
- ➔ Nettoomsättningen proforma ökade med 8%, till 6.299 Mkr (5.849)
- ➔ Rörelseresultatet proforma före avskrivningar uppgick till 1.156 Mkr (1.040)
- ➔ Omfattande kapacitetsinvesteringar för att möta ökad efterfrågan

Perstorpkoncernen har under 2005 genomfört eller påbörjat omfattande investeringar för att öka tillverkningen av flera specialkemiprodukter. Beslut har också fattats om att investera i tillverkning av kaliumformiat och rapsmetylester (RME).

<sup>1)</sup> Perstorpkoncernen proforma återspeglar den koncern som PAI partners övertog i slutet av 2005, alltså exklusive de av Sydsvenska Kemi AB under året avyttrade verksamheterna inom Perstorp Compounds och Moldable Composites (Vyncolit). Den förvärvade verksamheten Franklin ingår fullt ut i proforman för 2005 såväl som 2004.

För mer information se Perstorp Holding ABs årsredovisning för 2005.

## Värdekedja



# Människan i centrum

Jag vet inte hur ofta jag i olika sammanhang sett uttrycket ”människan i centrum”, många gånger är det i alla fall. I flertalet organisationer och företag finns ett medvetande om medarbetarnas avgörande betydelse för effektivitet och resultat. Trots detta så är det slående hur många organisationer och företag som fortfarande inte proaktivt arbetar med HR-frågor inom sin respektive verksamhet. Vi i Perstorp är långt ifrån perfekta, men jag kan lova att vi tar dessa frågor på högsta allvar och proaktivt strävar mot en kontinuerlig förbättring. Vi anställda i Perstorp är koncernens viktigaste resurs och vår förmåga och vilja till en god och väl koordinerad arbetsinsats är helt avgörande för såväl resultat som utveckling. Med andra ord, vi har framtiden i våra egna händer. För företaget gäller det främst att skapa rätt förutsättningar för medarbetarna i verksamheten.

Perstorp drivs enligt några få enkla principer, en av dessa är att bygga och säkra en prestationsinriktad kultur. Genom ett systematiskt arbete har vi successivt blivit allt bättre på att få ut mer av den inneboende kapacitet och kraft som finns inom såväl individer och lag. Centralt för att lyckas är frågor som kompetens och motivation liksom förmåga att arbeta i lag mot gemensamt uppsatta mål. Vi lever i en värld av global konkurrens där många av våra konkurrenter har bättre yttre förutsättningar än vi genom tillgång till billiga råvaror eller arbetskraft. Trots detta vill jag påstå att vi under senare år inte bara lyckats att försvara utan också att stärka våra positioner på den globala marknaden, ett kvitto på att vi är en effektiv och högpresterande organisation. Vi får dock inte låta oss nöjas med att ha varit bra hittills, omvärlden utvecklas snabbt och vi måste gå vidare. Det gäller att inte fastna i gamla mönster utan att ständigt våga pröva nya vägar samtidigt som vi lär av vår historia. Perstorp firar i år sitt 125-års jubileum som verksamhet,



## Ägarbyte och framtids-satsningar

2005 – och framförallt den senare delen av året – var ett år som präglades av det faktum att Perstorp var på väg att byta ägare. Detta var i sig ett projekt som tog upp såväl tid som kraft från många människor i organisationen. Detta var en anledning till att några större utbildningsinsatser inte genomfördes i

koncernen, med risk för att dessa skulle riskera att komma i andra hand. Däremot startades ett antal andra aktiviteter som vi på lång sikt tror kommer bli betydande för koncernens fortsatta framgång:

– Project Orange, vår nya verksamhetsportal som snart döptes formellt till Compass – som syftar till att ge medarbetarna ett ännu effektivare arbetsverktyg vad gäller kommunikation, samarbete och projektstyrning.

– Kompetensförsörjning, ett projekt som tog vår redan etablerade personalutvecklings- och ledningsprocess PMD ytterligare ett steg framåt.

ett bevis på att vi lyckats bra fram till idag. Med PAI partners, nya ägare sedan slutet av 2005, inleds nu en ny period i företagets utveckling. Fokus under kommande år kommer, förutom att säkra våra nuvarande positioner och lönsamhet, att ligga på tillväxt genom expansion av såväl existerande verksamheter som förvärv och uppbyggnad av nya affärer alltid baserat på våra kärnkompetenser.



Hur väl vi kommer att lyckas beror helt på om vi klarar att säkra fortsatt engagemang och utveckling i organisationen. Utmaningen blir att räkna till, att lyckas tillföra ny kunskap och kapacitet, att utföra fler och nya uppgifter utan att låta våra kostnader springa iväg och förstöra vår konkurrenskraft. Ett proaktivt arbete med HR-frågor såsom kompetensutveckling, delegering och målstyrning, arbetsrotation, rekrytering av kvalificerade medarbetare och integration av förvärvade enheter världen över kommer att vara avgörande för vår fortsatta utveckling. Kunden måste som alltid stå i centrum varför jag är extra nöjd med att vi lyckats rekrytera Susanne Jacobsson som ny HR-chef för koncernen. Hon har en gedigen erfarenhet av såväl marknadsföring och försäljning som strategiskt arbete och arbete med HR-frågor. Något som kommer väl till pass när vi nu skall bygga vidare på allt det positiva som åstadkommit under de år då Martin Lundin arbetat som HR-chef. Ett stort tack till Martin och alla medarbetare inom Perstorpkoncernen för ett fantastiskt arbete och ett välkommen till Susanne och alla andra nya medarbetare på väg in, det skall bli spännande att se hur väl vi lyckas hantera framtiden.

Perstorp, juni 2006

**Lennart Holm**

VD och koncernchef

– Winning Manager: 2006 planerades till att bli ”The Manager Year” med uttrycklig fokus på chef- och ledarutveckling på alla nivåer i bolaget. Ett koncept, Winning Manager, togs under 2005 fram för att ge en tydligare bild av vilken nivå chefskapet ska hålla inom Perstorpkoncernen.

Nyckeltalen för HR är överlag positiva med några undantag. Utvärderings-samtalen, vilka genomförs två gånger per år, uppfylls överlag mycket väl i koncernen och verkar ha slagit rot ordentligt i vår kultur. Roligt! Sjukfrånvarotalen ligger på godtagbara nivåer och även om vi totalt sett ser en svag ökning så är ökningen troligtvis ingen trend. Nyckeltalet ”kvinor i ledande positioner” har också ökat några procentenheter vilket är positivt. Självklart borde det vara ännu högre och även på de allra högsta positionerna men trenden går åt rätt håll för oss de senaste åren. Ett förbättringsområde är att mer seriöst sätta upp individuella utvecklingsplaner för koncernens medarbetare och inte enbart ”lämna över” detta till individen. Att bry sig om den egna personalens professionella utveckling är inte vår paradgren eftersom vi som chefer alltså oftast har något mer brådskande framför oss. Självklart hittar vi positiva undantag även här.

Detta är den sista HR-redovisning som jag signerar eftersom jag lämnar koncernen efter några fantastiska år. Det är med varm hand jag lämnar över till Susanne Jacobsson att vidareutveckla såväl funktionen som kommande redovisningar.

Shanghai, juni 2006

**Martin Lundin**

# Viktiga händelser 2005

## Perstorp Gymnasium utsågs till "Årets Teknikutbildning"

Perstorpkoncernens friskola, Perstorp Gymnasium, utsågs till "Årets Teknikutbildning, gymnasieskolor, Region Syd" av bransch- och arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen och tilldelades 200 000 kronor att använda i skolans verksamhet.

## Ett tredje R&D-center byggdes upp i Vapi

Under 2005 byggdes Perstorpkoncernens tredje R&D-center upp vid koncernens anläggning i indiska Vapi.

## Topplacering i tävlingen "Sveriges bästa arbetsplats"

Perstorp utsågs under 2005 till en av Sveriges bästa arbetsplatser i en tävling anordnad av pensionsförvaltaren Alecta.

## Nytt försäljningskontor i Shanghai

För att öka närvaron på den växande kinesiska marknaden beslutade Perstorp under 2005 att öppna ett nytt försäljningskontor i Shanghai, Kina.

## Lansering av Winning Formulas

Under hösten 2005 introducerades konceptet Winning Formulas, med syfte att öka kundfokus och skapa en gemensam bild av Perstorp, både internt och externt.

## Ny policy för jämställdhet och mångfald

En ny policy för koncernens arbete med jämställdhet och mångfald antogs för de svenska enheterna under hösten 2005.

## PAI partners nya ägare till Perstorpkoncernen

I slutet av 2005 slutfördes försäljningen av Sydsvenska Kemi, moderbolag i Perstorpkoncernen, till det franska private equity-bolaget PAI partners.



# Perstorps strategi

Perstorpkoncernens strategi bygger på kombinationen av strategiska principer, kärnvärden och beteenden, vilka krävs för att mål och vision ska uppnås. Detta är fundamentet i vår verksamhet.

## Winning Formulas

Inget samhälle eller organisation kan fungera effektivt utan att det baseras på ett antal grundläggande värderingar och beteenden. Så är fallet även för Perstorp. Under de senaste åren har vi byggt vår strategi och vårt agerande runt tre strategiska principer vilka ger ett fundament för affärsverksamheten:

- ➔ värdeskapande och tillväxt genom aktiv utveckling av vår produktportfölj,
- ➔ operativ effektivitet genom kontinuerliga förbättringar, samt
- ➔ en prestationsinriktad kultur.

De strategiska principerna tydliggör vad Perstorp måste uppnå för att förbli framgångsrika. De är en måttstock för att mäta vår effektivitet och vidare hjälper de oss att fokusera på planerade aktiviteter. Genom att följa de strategiska principerna skapas mervärde för både kunder och företaget.

Under 2005 lanserades konceptet Winning Formulas med syfte att öka fokuseringen på kunden. I konceptet samverkar de strategiska principerna med tre kärnvärden (se nedan) samt sju beteenden (se sid 13) och utgör ett ramverk för vårt sätt att arbeta och organisera oss. Winning Formulas uttrycker Perstorps företagskultur och det starka kundfokus som krävs för att utveckla koncernens globala konkurrenskraft. Konceptet är en kvalitetssymbol för allt vi gör och ett löfte till våra kunder. För att hålla detta löfte och kunna leverera Winning Formulas till våra kunder krävs ett engagemang i fokuserad innovation, dessutom måste Perstorp också vara en pålitlig partner som tar ansvar för processer och det egna agerandet för att skapa kundlojalitet.

## Kärnvärden

Vi har valt tre kärnvärden för att styra vårt beteende:

- ➔ Fokuserad innovation
- ➔ Pålitlighet
- ➔ Ansvarstagande

Avsikten med de tre kärnvärdena är att tydligt kommunicera vad vi står för, inför oss själva men också inför omvärlden. Dessa kärnvärden ska i alla sammanhang utgöra en naturlig del i alla beslutsprocesser och vara en del av medarbetarens vardag, som ett komplement till Perstorps sju beteenden. Här följer en presentation av våra kärnvärden:

## Fokuserad innovation

Perstorps kärnvärde fokuserad innovation visar en tydlig inriktning och betonar vårt ledarskap inom utvalda branscher och applikationsområden. Det definierar de höga kvalitetskrav vi ska leva upp till, samt uttrycker vad vi står för och hur vi vill att vårt företag ska uppfattas. Fokuserad innovation handlar om att vi ska ha ett syfte med varje idé eller innovation och att dessa ska skapa ett kommersiellt värde i våra kunders applikationer.

Fokuserad innovation visar att Perstorp är specialiserat inom bestämda nischer. Uttrycket ska dock ses i sin allra vidaste betydelse och inte bara som ett löfte om att vara specialiserade på innovativa kemiska lösningar. Det handlar om att vara innovativa i vårt dagliga arbete, i våra tankar för att bättre kunna hjälpa kunder och kollegor och att arbeta smartare för att bli ännu effektivare.

Fokuserad innovation tillämpas i allt vad vi gör för att förbättra vår operativa excellens och prestationsinriktade kultur.

Det finns många exempel på koncernens arbete med fokuserad innovation, inom R&D men också i övrig verksamhet. Under 2005 infördes till exempel en ny typ av förpackning till produkten penta. Genom att använda endast en typ av säck minskades lagringskostnaderna, hanteringen underlättades och det skapades mervärde för kunden.

## Pålitlighet

Pålitlighet är vårt andra kärnvärde. Genom att lyfta fram pålitlighet visar vi både att vi ställer höga krav på oss själva och hur vi vill att vårt företag ska uppfattas. Uttrycket sammanfattar på ett bra sätt dels vår egen inställning, dels det vi vet att våra kunder uppskattar hos oss.

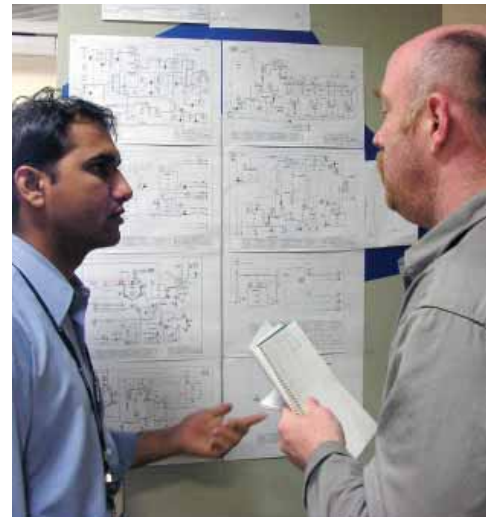
Perstorp har en lång och framgångsrik historia, och under åren har kärnvärdet pålitlighet spelat en stor roll. Det är så att säga en garanti för att vi levererar det vi lovar. Vi kan hålla våra löften globalt genom att erbjuda pålitliga lösningar och processer utan risktagande, samt hög leveransprecision. Vår pålitlighet bygger vi upp genom att hela tiden vara trovärdiga och proaktiva i allt vi gör. Att vara proaktiva innebär att vi lyssnar på kunderna och regelbundet kontrollerar att våra processer och logistik fungerar på bästa sätt. På så vis kan vi bibehålla kundernas lojalitet.

Att vara pålitlig innebär att vi i alla lägen ska hålla våra löften. Anställda, kunder och ägare – alla är lika viktiga för oss i arbetet med att bygga upp långsiktiga förtroenden och affärsrelationer. Kunden ska till exempel kunna lita på att rätt produkt, med rätt kvalitet levereras i rätt tid.

## Ansvarstagande

Kärnvärdena fokuserad innovation, pålitlighet och ansvarstagande definierar de höga kvalitetskrav vi vill leva upp till samtidigt som de uttrycker vad vi står för och hur vi vill att vårt företag ska uppfattas. Ansvarstagande betyder att vi bryr oss om vad som händer och hur vi agerar. Vi visar detta genom att agera moget och på ett sätt som gör att alla känner sig säkra och trygga. Vi tar miljömässiga aspekter på allvar och vi bryr oss om säkerheten i våra applikationer och vår arbetsprocess. Ansvarstagande innebär också att tillhandahålla säkra produkter och att ta personligt ansvar och initiativ när så krävs.

Ansvarstagande uttrycker vår proaktiva och lyhörda inställning i alla våra relationer, vilket innefattar att vi bryr oss om våra kunder, våra kollegor och den miljö vi verkar i. Vi tar vårt ansvar på allvar när det gäller att säkerställa att våra produkter och processer är säkra och att de minimerar riskerna för våra kunder, våra medarbetare och för miljön. Konkreta exempel på vårt ansvarstagande är humanitär sponsring, en egen EHS-standard (miljö, hälsa och säkerhet) för bland annat arbetsmiljöfrågor samt erbjudande om friskvård till medarbetarna. Läs mer under området "Arbetsmiljön och vårt sociala ansvar" på sidan 17.



Vi har valt tre kärnvärden för att styra vårt beteende:

- ➔ Fokuserad innovation
- ➔ Pålitlighet
- ➔ Ansvarstagande

# Människorna inom Perstorp

För att kunna konkurrera i en värld där förändring sker i allt snabbare takt är det av yttersta vikt att vi i företaget har människor som har rätt förutsättningar, rätt attityd samt ges möjligheter att utvecklas.

## Anställda, ledning och styrelse

Antalet medarbetare i Perstorkoncernen var vid 2005 års utgång 1 592 personer. Dessa fördelade sig geografiskt enligt följande: Sverige 57 %, övriga EU-länder 17 %, Asien 17 % och USA 9 %.

*Koncernledningen har under 2005 bestått av:*

Lennart Holm, VD och koncernchef

Lennart Hagelqvist (Operations)

Mats Persson (Supply Chain)

Bengt Sallmén (Marketing & Sales Coating Intermediates)

Inge Pettersson (Marketing & Sales Performance Chemicals)

Claes Gard (Financials & IT)

Martin Lundin (HR & Communications)

Perstorkoncernens styrelse har under 2005 förändrats med anledning av ändrade ägarförhållanden.

*I slutet av 2005 tillsattes en styrelse bestående av:*

Dominique Mégret (PAI partners)

Bertrand Meunier (PAI partners)

Fabrice Fouletier (PAI partners)

Lennart Holm (VD och koncernchef Perstorp)

Anitha Hermansson (PTK-representant)

Klas Ingstorp (PTK-representant)

Ronny Nilsson (Industrifackets representant)

## Attitydundersökningen People Satisfaction

Perstorkoncernen genomför regelbundet en attitydundersökning kallad People Satisfaction. Syftet är att lyssna på vad medarbetarna tycker om sin arbetssituation, få underlag till interna förbättringsåtgärder samt att vara ett återkommande verktyg för att mäta förbättringar. Undersökningen genomfördes senast 2004 och nästa är planerad att genomföras 2007.

Undersökningen består av två delar: företagets beteenden samt arbetsmiljön. Vid den senaste undersökningen framkom att de båda beteendena "Leda förändringar" samt "Decentraliserat ledarskap" skattades högst. "Öppen och rak feedback" var det som fick sämst resultat. Som ett led i arbetet att förbättra detta läggs det stor vikt vid att ge, och ta, feedback vid de återkommande mål- och utvecklingssamtalen som genomförs enligt Perstorps process för personalledning och -utveckling, beskriven nedan.

Utvärdering av attitydundersökningen för 2004 visade att det upplägg som hittills använts, likformigt och genomförande under en kort tidsperiod, har varit resurskrävande och svårarbetat. 2007 kommer undersökningen att genomföras med ett annat upplägg.

## Global utvecklingsprocess

Det är av största vikt att medarbetarna i Perstorkoncernen har rätt förutsättningar och rätt möjligheter till utveckling. På detta sätt kan även företaget växa och vår konkurrenskraft öka. Arbetet med koncernens medarbetare präglas av systematik, långsiktighet och delaktighet och det drivs inom ramen för koncernens utvecklingsprocess, PMD (People Management Development). PMD-processen består av fyra olika steg:

- ➔ Helårsutvärdering och målsättning – samtal i början av året med syfte att utvärdera föregående år och sätta mål för kommande år.
- ➔ Personal- och ledarskapsundersökningar – attitydundersökningar, kallade People Satisfaction, som genomförs vartannat år i syfte att förbättra och utveckla.

- Halvårsutvärdering – samtal vid halvårsskiftet med huvudsyfte att upprätta en individuell utvecklingsplan för samtliga medarbetare samt följa upp målsättningsamtal.
- Personalplanering – med utgångspunkt från företagets strategi och med hjälp av utvecklingsplaner bedöma framtida behov.

Mål- och utvärderingssamtal ger medarbetaren ökad delaktighet i sin egen utveckling och utformandet av mål, vilket även ger en ökad tydlighet. Under 2005 har 81 % av medarbetarna haft minst ett utvärderingssamtal med sin närmaste chef.

En målsättning är att individuella utvecklingsplaner ska finnas för samtliga medarbetare. Under 2005 upprättades sådana utvecklingsplaner för 53 % av medarbetarna.

## Kompetensutveckling

Inom ramen för Perstorkoncernens erbjudande om kompetensutveckling till medarbetarna arbetar man med standardiserade utbildningar för introduktionsprogram, kravspecificerade utbildningar och återkommande funktionsutbildningar. Skräddarsydda utbildningar genomförs tillsammans med koncernens olika delar med hänsyn till utbildningsbehov. Diplomerings- och certifieringsprogram är något av det som erbjuds.

Kompetensutveckling innebär också att det utöver traditionell utbildning erbjuds andra former för utveckling, till exempel e-learning, studiecirklar och seminarier.

Medarbetare på enheterna i exempelvis Perstorp, Stenungsund och Ulsan i Korea har bland annat deltagit i interaktiva utbildningar i engelska.

Mentorskap är en viktig del i en lärande organisation och sedan 2004 erbjuds ett mentorprogram vid koncernens svenska enheter. Under 2005 har 24 medarbetare påbörjat ett deltagande i mentorprogrammet.

Kompetensutveckling  
stärker medarbetaren  
och företaget



Under 2005 har utbildningar bedrivits bland annat inom följande områden på koncernens olika produktionsenheter samt forsknings- & utvecklingsenheter:

	Belgien	Finland	Indien	Italien	Korea	Sverige (Ste)	Sverige (Ptp)	Tyskland	USA
Affärssystem (Prism, Cramis etc)			X	X		X	X	X	X
Arbetsmiljö	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Arbetsrätt, lagar och avtal		X				X	X	X	
Coaching						X	X	X	
Datautbildning, adm		X					X	X	
Drift-och underhåll	X		X	X	X	X	X	X	X
Ledarskap		X				X	X	X	
Ledningssystem (ISO)			X			X	X	X	
EHS	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ekonomi							X		
Elsäkerhet			X			X	X		
Språk, allmänt					X		X		
Språk, funktionsinriktad					X	X	X	X	
Energianvändning			X				X		
Mentorprogram						X	X		
PPE			X			X	X	X	X
Organisk kemi, blandat		X	X				X		
Presentationsteknik							X		X
Product Management							X		
Projektledning		X					X		
Processkemi		X	X			X	X	X	X
Processutrustning						X	X		X
Säkerhetsutbildning					X		X	X	

För utbildningar inom området miljö, hälsa och säkerhet (EHS) har det under 2005 ägnats 21 700 timmar.

## Kompetensanalys

Kompetensanalys är en central del av kompetensförsörjningsprocessen och viktig för att kunna lyfta upp kompetensförsörjningen till en strategisk nivå. Det handlar om en process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål. Genomförandet av en kompetensanalys gör det möjligt att planera för rätt kompetensförsörjning, som en del av affärs- och verksamhetsplaneringen. Utgångspunkten i kompetensanalysen är en tydlig och gemensam bild av de mål och aktiviteter som finns för verksamheten.

Våren 2005 tillsattes en projektgrupp för att genomföra ett pilotprojekt på en kompetensanalys på avdelningen Technology inom funktionen Operations. Ett resultat av pilotprojektet är framtagandet av en metodhandbok som i sin slutgiltiga form ska kunna användas som stöd vid genomförandet av en kompetensanalys. Vid koncernens anläggning i Gent, Belgien har ett liknande projekt genomförts under 2005.

För att förenkla och strukturera genomförandet av kompetensanalysen finns det ett antal steg som bör följas. Processen är upp-

delad i två huvuddelar – förarbete och genomförande. Förarbetet är avgörande för kompetensanalysen och ledningen och/eller chefen måste vara medveten om att det behövs engagemang och att det tar tid. Ur ett längre tidsperspektiv genomför man hela analysen vart fjärde år. Åren däremellan är det en kontinuerlig uppföljning som sker i samband med PMD-processen.

## Arbetsrotation

Under 2005 har arbetsrotation införts för att erbjuda medarbetarna nya möjligheter till kompetensutveckling. Denna typ av kompetensutveckling är dubbel då medarbetaren som arbetsroterar får nya erfarenheter och lär sig nya saker, samtidigt som den mottagande organisationen utvecklas genom att en ny individ bidrar med sina erfarenheter. Efter avslutad arbetsrotation får dessutom den avlämnande organisationen tillbaka en medarbetare med erfarenheter från en annan miljö.

Totalt har 41 personer arbetsroterat under 2005. Det har generellt sett funnits två typer av arbetsrotation; vanligast har varit rotation inom den egna produktionsenheten. 29 personer har under 2005 genomfört denna typ av rotation. Den andra typen av arbetsrotation har omfattat byte av produktionsenhet. Under 2005 var det 12 av koncernens anställda som tog chansen till det som kallas ”external job rotation”.

Utöver här beskrivna arbetsrotation, som är på lite längre tid och/eller tillsvidare, har även kortare arbetsrotation förekommit. Under 2005 var en processoperatör från koncernens produktionsanläggning i Bruchhausen på produktionsanläggningen i Toledo under tre veckor. Under sommaren var rollerna de omvända; en operatör från USA arbetade under några veckor i Tyskland. Under hösten var två operatörer från produktionsenheten i Toledo, USA, i Perstorp för arbetsrotation. Under två veckor lärde de sig Perstorps produktionsmetoder och passade även på att lära ut sina erfarenheter till svenskarna. Flera anställda från koncernens indiska produktionsenhet i Vapi har under året tillbringat upp till ett par månader i Perstorp, Sverige, för erfarenhetsutbyte och kunskapsöverföring. Två produktionsledare från Ulsan, Korea, har besökt Toledo, USA, respektive Perstorp, Sverige, och studerat TMP-teknologin på dessa två produktionsenheter. Samtliga initiativ var mycket givande för såväl hem- som för gästorganisationerna.

## Livs- och karriärutveckling

Sedan starten 2002 har 67 personer deltagit i programmet för livs- och karriärutveckling som Perstorp driver i egen regi. Under 2005 deltog 22 medarbetare i programmet.

Livs- och karriärutvecklingen går ut på att finna en balans i livet mellan de olika beståndsdelarna arbete, fritid, relationer och hälsa. Utgångspunkten är nuläget och perspektivet är livskvalitet. Målsättningen är en handlingsplan för framtiden och kommande arbetsliv. I programmet arbetar man med frågor kring de val man gör i livet, karriären, värderingar, sådant man vill behålla och sådant man vill förändra.



## Winning Managers

Medarbetarna är avgörande för att nå koncernens mål och för att det ökade kundfokuset ska kunna uppnås. Med rätt vägledning och stöd från cheferna ökar chanserna att lyckas, därför introducerades i slutet av 2005 begreppet Winning Managers. Begreppet stöds av flera initiativ som fokuserar på utbildning, feedback och kommunikation. En policy samt en definition av vad en chef inom Perstorp-koncernen ska stå för har introducerats, båda bygger på de kärnvärden och beteenden som ingår i Winning Formulas-konceptet.

Följande ansvar och åtaganden har personer på chefsnivå inom Perstorp-koncernen:

Ansvar	Åtagande
Göra Perstorps mål, strategier och kärnvärden begripliga.	"Jag åtar mig att kommunicera Perstorps övergripande mål, strategier och kärnvärden samt försäkra mig om att alla medarbetare förstår innebörden av dem."
Ha lång- och kortsiktiga planer för avdelningen som går i linje med Perstorps strategi.	"Jag åtar mig att skapa lång- och kortsiktiga strategier för min avdelning samt bryta ned de övergripande målen till avdelnings- respektive individuella mål."
Skapa resultat genom samarbete med medarbetarna.	"Jag åtar mig att säkerställa att medarbetarna vet hur deras insatser bidrar till de övergripande målen samt att ständigt söka återkoppling på hur vi kan förbättra resultat och samarbete."
Skapa en atmosfär där medarbetarna känner sig allierade med Perstorp och våra kärnvärden.	"Jag åtar mig att skapa möjligheter för medarbetarna att utvecklas genom att peka ut riktningen för avdelningen och för verksamheten."
Stimulera medarbetarna att utvecklas.	"Jag åtar mig att genomföra individuella diskussioner (PMD) för att sätta och följa upp mål och arbetsinsatser samt att delegera ansvar och befogenheter där det är möjligt."
Kontinuerligt förbättra avdelningen och verksamheten.	"Jag åtar mig att kontinuerligt följa upp avdelningens mål, att leverera resultat och utveckling, att kontinuerligt förbättra processer och aktiviteter samt att stimulera nya idéer."
Agera som en förebild och leda avdelningen i enlighet med Perstorps regler, värderingar och policies.	"Jag åtar mig att lära mig innebörden i Perstorps regler, värderingar och policies samt agera i enlighet med dessa."

## Ledarskapsutveckling

### Diplomerat ledarskapsprogram

Tidpunkt	Program	Plats	Deltagare
maj, start	Grupp 6 och 7, svenska	Sverige	23
nov, avslut	Grupp 5, svenska	Sverige	12

Totalt 2005 (antal i parentes avser 2004 och 2003) 35 (33; 30)

### Mentorprogram

Tidpunkt	Program	Plats	Deltagare
juni, avslut	Grupp 1	Sverige	24
sept, start	Grupp 2	Sverige	24

Totalt 2005 (antal i parentes avser 2004) 48 (11)



## Medeltal anställda 2005

Land	Totalt anställda	varav män
Sverige		
Moderbolaget *)	-	-
Dotterbolag	910	645
Belgien	35	28
Brasilien	6	4
Finland	25	12
Frankrike	6	4
Indien	231	224
Italien	37	29
Japan	2	1
Nederländerna	29	19
Singapore	4	2
Storbritannien	7	5
Sydkorea	29	26
Tyskland	132	116
USA	148	124
<b>Totalt</b>	<b>1.601</b>	<b>1.239</b>

\*) I moderbolaget fanns ännu inga anställda vid utgången av 2005.

## Andel kvinnor i styrelser och ledning 2005

	Totalt	2004		2005		%
		varav kvinnor	%	Totalt	varav kvinnor	
Styrelseledamöter	133	2	2	90	2	2
Andra ledande befattningshavare	114	18	16	96	20	21

Styrelseledamöter avser ordinarie ledamöter inom samtliga bolagsstyrelser i koncernen. En och samma person räknas med flera gånger om han eller hon är med i flera av bolagsstyrelserna.

Gruppen andra ledande befattningshavare innefattar koncernens ledningsgrupp, ledningsgrupperna inom respektive verksamhetsområde, de större bolagens ledningsgrupper samt VD i alla övriga bolag inom koncernen.

## Grundutbildning, % av samtliga anställda

	2004	2005
Grundskola	18	22
Gymnasieutbildning	56	50
Högskola	28	28

## Personalomsättning 2005

Genomsnittlig personalomsättning 3,5%

För 2004 redovisades inte personalomsättningen varför en jämförelse inte är möjlig.

# Perstorps organisation

Perstorpkoncernen är organiserad i två verksamhetsområden, Specialty Chemicals och Advanced Composites som till stöd har koncerngemensamma funktioner.

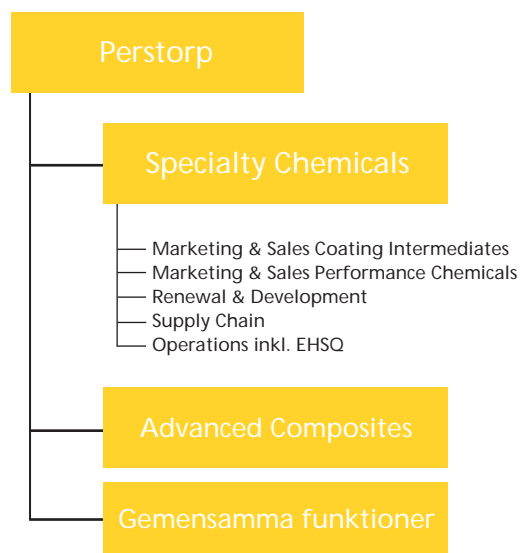
## Organisationsstruktur

Perstorpkoncernen består av två verksamhetsområden, Specialty Chemicals, som svarar för 98 % av Perstorps nettoomsättning, samt Advanced Composites, vilket svarar för resterande 2 %. Verksamheten inom Specialty Chemicals bedrivs i en funktionsinriktad organisation bestående av Operations, Supply Chain, Marketing & Sales samt R&D. Utöver dessa områden finns koncerngemensamma funktioner för Financials & IT samt HR & Communications.

## Förvärv och försäljning

Under 2005 har Perstorp genomfört ett antal strategiskt viktiga förändringar i koncernens sammansättning. Den 1 april 2005 förvärvades Perstorp Franklin BV, Holland, för att förstärka Perstorps position på marknaden för foderkemikalier. Resterande aktiepost i koncernens indiska verksamhet förvärvades den 1 juni 2005, som efter ett namnbyte heter Perstorp India Chemicals Pvt Ltd. Ägarandelen i dotterbolaget YLA, vilket står för Perstorps verksamhet inom området Advanced Composites, har ökat till 82 %. Som ett led i koncernens satsning på forskning och utveckling övertog Perstorp det legala ansvaret för det R&D-center som är beläget i finländska Porvoo, vilket tidigare leasats av Dynea.

Genom en så kallad "management buy-out" såldes Perstorpkoncernens verksamhet inom materialteknologi, Perstorp Compounds med dotterbolag, till Raytor Holding AB. Försäljningen var ett led i strategin att fokusera på specialkemi.



## Organisationsförändringar

Vid koncernens italienska produktionsanläggning, Site Castellanza, ägde ett VD-byte rum i början av 2005 då tidigare verkställande direktör avgick med pension. Också vid koncernens produktionsanläggning i Vapi, Indien, genomfördes ett VD-byte under hösten 2005.

## Gemensam företagskultur

Under de senaste åren har en gemensam företagskultur utvecklats inom Perstorpkoncernen, vilken genomsyras av framåtsträvande och prestationsinriktning. Företagskulturen bygger på gemensamma värderingar (se sid 6) och beteenden, och har sin utgångspunkt i ett värderingsstyrt ledarskap som förstår betydelsen av kommunikation och nyttan av en gemensam företagskultur. Den gemensamma företagskulturen utgör en viktig del i arbetet för att bli ett attraktivt företag för kunderna.

Perstorpkoncernens sju beteenden:

- ➔ Förtjäna rätten att investera och växa innebär att inte spendera mer pengar än vi har råd med och enbart på aktiviteter som stödjer framtida tillväxt.
- ➔ Decentraliserat ledarskap och initiativkraft innebär att beslut ska delegeras när så är möjligt.
- ➔ Hög insyn i mål och resultat innebär att dela viktig information med andra för att tydliggöra gemensamma mål och ge viktig feedback i arbetsprocessen.
- ➔ Aktivt samarbete och god laganda innebär att hjälpa varandra när vi kan.
- ➔ Öppen och rak feedback innebär att ge beröm när någon gör ett bra jobb – och att ha modet att ge konstruktiv kritik när någon presterar mindre bra.
- ➔ Omtanke och stöd innebär att försöka förstå kollegornas arbets- och livssituation och att stötta dem när så behövs.
- ➔ Leda förändringar innebär att vänja sig vid ett tillstånd av ständig förändring – och att leda den.

### Topplacering i "Sveriges bästa arbetsplats"

Perstorp deltog i 2005 års upplaga av tävlingen "Sveriges bästa arbetsplats", vilken anordnas av pensionsförvaltaren Alecta, och nominerades som ett av tio företag till finalen. Bedömningen gjordes utifrån enkäter rörande arbetstrivsel, ledarskap och resultatfokus som medarbetare vid Perstorps svenska enheter svarade på. Det genomfördes också en examination där oberoende examinators besökte företagen som nominerats till finalomgången. Totalt intervjuades ett 50-tal människor i Perstorp och Stenungsund.

Vid Alectas bedömning hamnade Perstorp på nivå 4 av Alectas fem nivåer för utmärkelsen "Sveriges bästa arbetsplats". Nivå 4 kännetecknas av att arbetsmiljöarbetet utvärderas och förbättras. Ledningen följer upp och initierar förbättringar. De flesta medarbetare är engagerade i arbetet med att utvärdera och förbättra angreppssätten, som tillämpas i stora delar av organisationen. Resultaten är positiva, jämna, heltäckande och har hög relevans. Exempel finns på lönsamhetseffekter kopplade till arbetsmiljöarbetet. Organisationen är en bra förebild för många organisationer.

### Kommunikation

Kommunikation betraktas som ett viktigt ledningsinstrument inom Perstorkoncernen och ska därför vara en integrerad del i verksamheten. All kommunikation ska följa fyra grundprinciper:

- ➔ Aktiv  
För att ge en korrekt och aktuell bild av Perstorkoncernen. I möjligaste mån ska kommunikationen vara proaktiv och initierad av Perstorp.
- ➔ Öppen  
Öppenhet ska prägla kommunikationsarbetet, där både positiva och negativa händelser av vikt ska ges utrymme.
- ➔ Korrekt  
För att mottagaren ska få förtroende för Perstorp ska kommunikationen vara korrekt samt anpassad till mottagaren.
- ➔ Helhet  
Helhetssyn och samverkan med andra insatser för koncernens bästa ska prägla all kommunikation.

### Nätbaserad kommunikation och kunskapsdelning

Under 2005 har ett projekt startats med syfte att bygga en virtuell portal för informations- och kunskapsdelning. En integration av koncernens intranät samt ledningssystem kommer att ske i verktyget som döpts till Compass. Målsättningen är att lägga grunden för ett effektivare arbetssätt. I juni 2006 beräknas portalen vara lanserad till koncernens medarbetare.

Satsningar på extern kommunikation har också genomförts under 2005, se sid 16.



# Perstorps relationer

Perstorkoncernen eftersträvar goda och långsiktiga relationer med omvärlden och företagets alla intressenter så som ägare, kunder, leverantörer och samhället i övrigt.

## Ägare

Perstorkoncernens ägare sedan den 22 december 2005, PAI partners, har en uttalad strategi för sina investeringar: investeringar sker i medelstora och stora företag som är marknadsledande inom sina respektive segment där en stark företagsledning finns på plats.

PAI partners tro på Perstorkoncernens ledning innebär att man som ägare inte eftersträvar ett engagemang i den dagliga verksamheten, men dock en transparent dialog där idéer och strategiska råd kan överföras. Målsättningen för PAI partners är att Perstorp ska vara ett framgångsrikt och lönsamt företag och genom ett aktivt deltagande i det strategiska arbetet hoppas man kunna stödja koncernledningen i arbetet för att nå målen.

## Kunder

De kundrelationer som Perstorkoncernen har ska kännetecknas av de våra tre kärnvärden fokuserad innovation, pålitlighet och ansvarstagande. Kärnvärdena är avgörande för att Perstorp ska kunna leverera "Winning Formulas" till kunderna enligt det koncept som introducerades under 2005 (se sid 6), och bygga de långsiktiga relationer som eftersträvas. Grundtanken med "Winning Formulas" är ett ökat kundfokus.

Det finns flera goda exempel på fokuserad innovation i kundrelationer. Utvecklingen av den dendritiska polymeren Boltorn P500 är ett sådant där kundernas och marknadens behov av en UV-härdande produkt med både flexibilitet och hårdhet styrde utvecklingen. Produkten introducerades på marknaden i slutet av 2005.



Perstorp strävar också efter att vara en pålitlig partner som tar ansvar för processer och det egna agerandet för att skapa kundlojalitet. Ett exempel, bland flera, är den koncerngemensamma EHS-standard, (miljö, hälsa och säkerhet) som introducerades i mitten av 1990-talet. Målsättningen är att alla anläggningar inom Perstorpkoncernen ska uppfylla de interna kraven vid utgången av 2007.

Perstorp satsar kontinuerligt på den externa kommunikationen och en vidareutveckling av Perstorps kundkommunikation via webben har skett under 2005. En mätning av antalet besökare på [www.perstorp.com](http://www.perstorp.com) under maj, 2005, visade att cirka 500 personer besökte hemsidan varje dag. Två nya webbplatser för specifika produkter har lanserats under 2005, [www.prosid.com](http://www.prosid.com) samt [www.perstorpattika.com](http://www.perstorpattika.com).

### Leverantörer

Perstorpkoncernen arbetar för att bygga upp långsiktiga relationer med sina leverantörer. För att detta ska fungera krävs det att leverantörerna delar Perstorps syn på miljö, hälsa och säkerhet, vilka är vitala element för koncernen. Innan Perstorp godkänner en ny leverantör måste denne svara på en enkät kring miljö- och säkerhetsfrågor. Perstorp ber också om att få ta del av företagets miljöpolicy samt om tillstånd att utföra en miljörevision. Detta utgör en del i den totala bedömning som görs innan en ny leverantör godkänns.

Leverantörer av råvaror samt emballage genomgår årligen en utvärdering av produktkvalitet, leveranstid, förpackning och dokumentation. Leverantörer av de större råvarorna till Perstorps olika produktionsenheter är normalt företag som Perstorp har långsiktiga relationer med och där det inte finns problem med miljö och säkerhet.

### Skolor och universitet

Som ett led i Perstorps långsiktiga rekryteringsarbete bedriver koncernen sin egen gymnasieskola belägen i Perstorp. Utbildningen är ett treårigt kemitekniskt program med inriktning på kemisk process. Tio veckors praktik ger eleverna insyn i arbetslivet, två av dessa veckor är förlagda till enheter utanför Sverige.

Under 2005 utsågs Perstorp Gymnasium till "Årets Teknikutbildning, gymnasieskolor, Region Syd" av bransch- och arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen och tilldelades en prissumma på 200 000 kronor att använda i skolans verksamhet.

Perstorp samarbetar också med grundskolor och andra gymnasieskolor i närregionen för att kunna visa upp industrin som en tänkbar framtida arbetsplats. Detta innefattar studiebesök, praktik och projekt i skolorna. Vid koncernens produktionsenhet i Stenungsund bedrivs ett samarbete med en lokal gymnasieskola där elever med processteknisk utbildning genomför sin ettårspraktik på företaget. Produktionsenheten i Toledo, USA, sponsrar årligen ett sommarläger i kemi vid ett närliggande universitet, så även 2005.

Enheter i Bruchhausen i Tyskland, Porvoo i Finland, Castellanza i Italien, Vapi i Indien samt i Perstorp arbetar kontinuerligt med utbyte med olika universitet. Utbytet sker i form av bland annat projekt- och examensarbeten, erfarenhetsutbyte och stöd till forskningsprojekt.

### Samhälle

Som ett företag inom kemisk tillverkningsindustri strävar Perstorp efter att ha goda relationer med bland annat närboende, myndigheter och media. En god kommunikation till dessa intressenter är av största vikt och denna sker i enlighet med koncernens fyra grundprinciper för kommunikation: aktiv, öppen, korrekt och helhet (se sid 14). Brev, informationsbroschyrer, Öppet Hus och pressvisningar är exempel på aktiviteter för att bygga goda relationer.

Läs mer om Perstorps intressenter i koncernens miljöredovisning för 2005 vilken finns tillgänglig på [www.perstorp.com](http://www.perstorp.com).



# Arbetsmiljön och vårt sociala ansvar

Positionen som internationell specialkemikern innebär ett ansvar, både för de egna medarbetarna och för omvärlden i övrigt. Perstorp arbetar aktivt för att ta det ansvaret.

## Friskvård

Inom Perstorpkoncernen anses organisatorisk effektivitet, gott ledarskap och en god psykosocial, likväl som fysisk, arbetsmiljö vara centrala för medarbetarnas hälsa och trivsel på arbetsplatsen. Genom attitydundersökningen People Satisfaction (se sid 8) samt genom mål- och utvecklingssamtalen i PMD-processen (se sid 8) ges en indikation på medarbetarnas fysiska och psykiska hälsa.

Perstorpkoncernen satsar på olika sätt på friskvårdsaktiviteter för att på så vis ta ansvar för medarbetarnas hälsa. Upplägget skiljer sig mellan de olika enheterna runt om i världen. Vid forsknings- och utvecklingscentrat i finska Porvoo betalar företaget delar av medarbetarnas träningsaktiviteter medan det vid produktionsenheten i Vapi, Indien, finns en "Perstorp Health Club" med målet att öka såväl den sociala gemenskapen som den fysiska och mentala hälsan för Perstorpmedarbetarna på plats. Friskvårdsarbetet vid enheten i Stenungsund fokuserar på hela människan, vilket innebär att friskvårdsarbetet innefattar motion, kosthållning, mental hälsa och skyddsarbete. Vid produktionsenheten i Perstorp erbjuds en mängd friskvårdsmöjligheter, både inom- och utomhus.

## Företagshälsovård

Tillgången till bra företagshälsovård är väsentligt för att säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetarna. De huvudsakliga uppgifterna för företagshälsovård inom Perstorpkoncernen är att arbeta förebyggande samt vara en resurs för det hälsofrämjande arbetet. På enheten i Perstorp har företaget en egen företagshälsovård medan man på anläggningarna i Gent i Belgien, Vapi i Indien, Porvoo i Finland, Toledo i USA samt Stenungsund i Sverige har avtal med externa leverantörer av företagshälsovård vilket bland annat innefattar hälsoundersökningar. Vid enheterna i Bruchhausen, Tyskland, samt Castellanza, Italien, har man kontrakt med läkare som regelbundet besöker anläggningarna.

## Sjukfrånvaro

För 2005 redovisar Perstorpkoncernen en något förhöjd sjukfrånvaro totalt sett jämfört med 2004, medan det för de svenska enheterna har skett en minskning. Det bedrivs ett kontinuerligt arbete för att uppnå en minskad sjukfrånvaro bland annat genom erbjudande om friskvård, tydliga gemensamma beteenden, attitydundersökningar, mål- och utvecklingssamtal, utbildning samt underlättande av tidiga sjukvårdskontakter.

### Sjukfrånvaro 2005

Sjukfrånvaron som redovisas nedan avser perioden januari-december 2005 för proforma koncernen.

*Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, %*

	Koncernen	2004 Svenska verksamheten	2005 Svenska verksamheten
Totalt	2,5	3,4	2,5
Sammanhängande sjukfrånvaro om 60 dagar eller mer	*)	2,1	1,2
<i>Fördelning efter kön</i>			
Män	*)	3,2	2,0
Kvinnor	*)	3,9	3,7
<i>Fördelning efter ålder</i>			
-29	*)	1,8	1,8
30-49	*)	2,8	2,4
50-	*)	5,5	3,0

\*) Det finns inga säkerställda siffror för de utländska enheterna avseende uppdelning på långtids- och korttidsjukfrånvaro, köns- samt åldersfördelning.

Svenska verksamheten avser samtliga koncernbolag i Sverige. Moderbolaget hade inga anställda vid årets utgång.

## Missbruket bort – medarbetaren kvar

Perstorp är en arbetsgivare som prioriterar hälsa, säkerhet, miljö, ansvar och kvalitet. Ett sådant företag måste vara fritt från missbruk av alkohol, narkotika och andra droger. Under 2005 infördes en alkohol- och drogpolicy för koncernens svenska enheter. Till policyn hör även separata regelverk för produktionsenheterna i Perstorp samt Stenungsund.

Policyn har som målsättning att skapa en drogfri arbetsplats där insatser för att motverka missbruk av alkohol och narkotiska preparat är viktigt för att värna om säkerheten, främja medarbetarnas hälsa samt öka kvaliteten på utfört arbete. En tidig upptäckt av missbruk ökar möjligheterna att hjälpa. För insatser som avser att hjälpa en enskild medarbetare som har missbruksproblem är ambitionen ”missbruket bort – medarbetaren kvar”. Detta innebär att målsättningen är att hjälpa medarbetaren tillbaka till ett liv utan missbruk.

En för alla medarbetare obligatorisk utbildning genomfördes under 2005 vid produktionsenheterna i Perstorp och Stenungsund med syfte att ge ökad kunskap om missbruk av alkohol och narkotika. Chefer fick en ytterligare fördjupad utbildning.

I anslutning till införandet av alkohol- och drogpolicyn har företaget och de fackliga organisationerna kommit överens om att slumpvisa drogtester ska genomföras på medarbetare. Varje år ska 25 % av personalen testas efter ett slumpmässigt urval. Alla nyanställda genomgår alkohol- och drogtester.

## Säkerhet

Enheterna inom Perstorkoncernen arbetar regelbundet med tekniska säkerhetsgranskningar och riskanalyser för att identifiera risker för medarbetarnas hälsa och säkerhet. Dessutom utbildas medarbetarna kontinuerligt. De senaste årens arbete har gett resultat vilket syns i ett minskat antal arbetsplatsolyckor som orsakar minst en dags sjukfrånvaro. Läs mer om detta i Perstorkoncernens miljöredovisning för 2005 på [www.perstorp.com](http://www.perstorp.com).

### Totalt antal LTAR

	2005	2004	2003
LTAR	5,9	5,9	9,9

Totalt LTAR = Lost Time Accident Rate (arbetsolycksfallsfrekvens, antalet LTAs per en miljon arbetstimmar). Jämförelsetalen för 2003 och 2004 är anpassad till nuvarande organisation.

En god psykosocial och fysisk arbetsmiljö eftersträvas



## Jämställdhet och mångfald

Perstorpkoncernens arbete för jämställdhet och mångfald strävar efter att ta till vara alla medarbetares erfarenheter så att verksamheten utvecklas på ett positivt sätt. I detta arbete ska även minoritetsgruppers erfarenheter och möjligheter tillvaratas. En ny policy för jämställdhets- och mångfaldsarbetet introducerades under 2005. Målsättningen med arbetet för ökad jämställdhet och mångfald är:

- ➔ Jämnare könsfördelning för bättre arbetsklimat
- ➔ Alla arbeten är till för alla
- ➔ Vi behandlar varandra med respekt
- ➔ Aktivt föräldraskap och aktivt arbete
- ➔ Utbildning och kompetensutveckling
- ➔ Lika lön för lika arbete

Perstorpkoncernen ska varje år utarbeta en plan för arbetet med jämställdhet och mångfald och under 2005 fanns utarbetade planer för enheten i Gent i Belgien samt vid de svenska enheterna i Perstorp och Stenungsund.

## "Global Compact"

Sedan våren 2004 finns Perstorpkoncernen med som en aktiv deltagare i FN-initiativet "Global Compact" som initierades av FNs generalsekreterare Kofi Annan 1999. Initiativet består av tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion. Ett exempel på en konkret åtgärd inom ramen för "Global Compact" är Perstorpkoncernens stöd för medarbetarnas rätt till medbestämmande genom möjligheten till facklig anslutning.

## "Code of Conduct"

I Perstorpkoncernens uppförandekod, "Code of Conduct", anges företagets affärsprinciper vilka ska genomsyra verksamheten. Denna uppförandekod bygger på "Global Compact".

Perstorpkoncernens "Code of Conduct":

- ➔ Vi respekterar individen och står för rättvisa, ärlighet, öppenhet och förtroende. Vi uppmuntrar nätverk, delaktighet och enskilda initiativ.
- ➔ Det är vårt ansvar att erbjuda säkra och hälsosamma arbetsförhållanden och förbjuda alla slags trakasserier.
- ➔ Vi arbetar ständigt för att minska effekterna på miljön i enlighet med vårt åtagande för en hållbar utveckling.
- ➔ Vi skapar långsiktigt värde för kunder, aktieägare, anställda och samhället, och inser att en hållbar vinstutveckling är avgörande för att vi ska lyckas.
- ➔ Vi är en stark men rättvis konkurrent, vi konkurrerar ständigt i enlighet med tillämpliga lagar och vi deltar inte i olagligt branschsamarbete.
- ➔ Alla affärstransaktioner bokförs i enlighet med företagets redovisningsprinciper och lokal lagstiftning. Vi tillåter inte mutor i någon form. Alla anställda förväntas undvika situationer där deras personliga intressen kan hamna i konflikt med företagets intressen.

## SOS-Barnbyar – ansvar genom humanitär sponsring

För Perstorp är humanitär hjälp ett naturligt sätt att ta en del av ansvaret för utvecklingen i de länder vi producerar i eller exporterar till. Koncernens indiska verksamhet stödjer kontinuerligt SOS-Barnbyars verksamhet i indiska Pune. Stödet ges för att barnen ska få mat, hälsovård och möjligheten att gå i skola. På ett liknande sätt samarbetar Perstorp med SOS-Barnbyar i deras barnby i den kinesiska staden Nanchang där Perstorp är huvudsponsor. Satsningen är på tre miljoner kronor, sträcker sig över tre år och innebär i praktiken att de 89 barn som bor i de 12 husen i barnbyn får ett hem, en familj och en utbildning.





## Din vinnande formel

Perstorkoncernen är världsledande inom flera sektorer av specialkemi-marknaden. Få kemiföretag i världen kan konkurrera med den framgång Perstorp haft under sina 125 år i branschen. Idag har vi en prestationsinriktad kultur som renodlats genom vår långa historia och vårt breda kemikunskande. Kulturen och kunskapsbasen möjliggör att vi kan producera vinnande formler för en mängd olika industrier och applikationsområden.

Våra produkter används inom flyg-, sjöfarts-, färg-, kemikalie-, plast-, väg- och vatten- och byggindustrin. De återfinns också i bil-, lantbruks-, livsmedels-, förpacknings-, textil-, pappers- och elektronikapplikationer.

Våra produktionsanläggningar är strategiskt placerade i, Asien, Europa, Nord- och Sydamerika och kompletteras av försäljningskontor på samtliga huvudmarknader. Vi erbjuder dig snabb regional support och ett flexibelt bemötande anpassat efter dina affärsbehov.

Om du vill ha en kemipartner som kan erbjuda fokuserad innovation som förbättrar din produkt eller applikation och levereras med pålitlighet och ansvarstagande behöver du inte leta längre. Vi har en vinnande formel som väntar på dig.