

# HÅLLBARHETSRAPPORT 2020



nowaste  
LOGISTICS AB



# INNEHÅLL

Risker i verksamheten.....	4
Den enskilt viktigaste hållbarhetsfrågan.....	6-7
Om Nowaste Logistics.....	8-13
1. Klimatet.....	14-19
Vårt klimatfotavtryck.....	14-15
Transporter.....	16-17
Från väg till spår.....	18-19
2. Social hållbarhet.....	20-29
Utbildningar.....	21-25
Välgörenhet.....	26-27
Några höjdpunkter 2020.....	28-29
3. Arbetsmiljö.....	30-43
Krisgrupp.....	30
Hälsa och friskvård.....	32-33
Rekrytering.....	35-37
Kollektivavtal.....	38
Tillbud och olycksfall.....	40-43
4. Fastighet.....	44-49
5. Kvalité och spårbarhet.....	50-51
5. Långsiktighet.....	52-57
6. Ansvarsfull bolagsstyrning.....	58-62

# RISKER I VERKSAMHETEN

---

- **Ohållbart och oansvarigt nyttjande av naturresurser**  
Läs mer på sida 6-7, 14-18.  
Läs mer om arbetet med framtidens fastigheter på sida 44-49.  
Läs vår Miljöpolicy på sida 60.
- **Utsläpp (främst CO2) från transporter**  
Läs mer på sida 16-18.  
Läs mer om framtidens hemleveranser på sida 52-57.  
Läs vår Miljöpolicy på sida 60.
- **Bristfällig avfallssortering**  
Läs mer på sida 14-15.  
Läs vår Miljöpolicy på sida 60.
- **Sämre gemenskap i företaget**  
Läs mer om arbetet för stark gemenskap på sida 28-38.
- **Kompetensbrist**  
Läs mer om utbildningar på sida 21-25.  
Läs mer i vår Kompetensutvecklingspolicy på sida 62.

- 
- **Diskriminering, kränkande särbehandling och ojämlikhet**  
Läs mer på sida 21, 30 och 36.  
Läs mer om vår uppförandekod och policyer om likabehandling, hot & våld, diskriminering, kränkande särbehandling på sida 58-62.
  - **Tillbud och olyckor**  
Läs mer om tillbud och olyckor på sida 40-43.  
Vår Arbetsmiljöpolicy hittar du på sida 60.
  - **Arbetsskador**  
Läs mer om vårt hälsokoncept på sida 32-33.  
Läs mer om våra utbildningar på sida 21-25.
  - **Hög personalomsättning**  
Läs mer om utbildning, rekrytering och personalvård på sida 30 och 35-37.  
Läs mer om våra policyer om rekrytering på sida 62.
  - **Minskat förtroende från kunder**  
Läs mer om spårbarhet och kvalité på sida 50-51.

## DEN ENSKILT VIKTIGASTE HÅLLBARHETSFRÅGAN

Johan Kallin, VD, har ordet.

Den enskilt viktigaste hållbarhetsfrågan enligt oss är klimatet. Har vi ingen planet att bo på blir allt annat sekundärt. Målet för oss och andra bör alltid vara att lämna över planeten till nästa generation i minst lika bra skick som vi fick den och helst bättre.



Vår vision som logistikbolag är att hitta den rätta vägen för alla framtida varuflöden och därigenom skapa ett mer resurseffektivt och hållbart samhälle. Vi vill tänka helhet och inte suboptimera. Vi vill alltid utmana rådande strukturer för att hitta de bästa lösningarna. För detta krävs en organisation som vill, vågar och ständigt utvecklas. Ledarskapet är därför avgörande för att nå våra mål.

Samhällets varuflöden genomgår just nu ett paradigmskifte i och med e-handelns frammarsch. Vi kommer behöva tänka om och tänka nytt för att detta ska fungera på ett hållbart sätt. Vi arbetar aktivt med att försöka förstå och skapa nya lösningar som krävs. Detta görs såväl i befintliga verksamheter som i nya och ibland med projekt som ligger helt utanför vår nuvarande affärsmodell.

---

Nästa viktiga hållbarhetsfråga för oss är det sociala ansvaret. Vi är och skall alltid vara ett bolag som sätter människors lika värde och mångfald högt på agendan. Vi har ett ansvar att försöka hjälpa de som ibland hamnar utanför normen samt att ha genuin omtanke för alla medarbetare. Även här spelar ledarskapet en avgörande roll och vi förstår att vi alltid måste arbeta med dessa frågor samt ha en ledning som visar vägen genom att vara föredömen.

Övriga frågor inom vårt hållbarhetsarbete är också viktiga, dock sätter vi ovanstående högst. Vår hållbarhetsrapport skall inte vara en självbekräftelse utan en tydlig beskrivning av våra aktuella processer samt hur vi kan förbättra dessa.

*Vi är inte perfekta men vi vill alltid sträva efter att bli bättre.*



Johan Kallin, VD Nowaste Logistics AB



# OM NOWASTE LOGISTICS

Nowaste Logistics är mer än en leverantör av skräddarsydda logistiklösningar. Vi erbjuder högkvalitativ och nyskapande tredjepartslogistik. Vår vision är att vara en logistikpartner som utmanar branschen genom utveckling av vassa automationslösningar och har bred erfarenhet inom flera segment.

Vi är vana att hantera snabba flöden då Nowaste är en avknoppning från frukt- och grönsaksföretaget Everfresh logistikavdelning och färskvaruhantering. Idag arbetar vi med kunder inom flera olika branscher och segment med en tydlig skalbarhet. Allt från färskvaror till järn- och byggvaror, möbler, hobby och kläder. Vi driver fler än tio terminaler i Sverige, främst kring Helsingborgsregionen. Med bred kännedom och lång erfarenhet inom logistik och e-handel kan vi erbjuda helhetslösningar, konsultuppdrag och egenutvecklade IT-system, vilket gör oss till en av branschens vassaste tredjeparts-logistik.

Nowaste Logistics är ett värderingsstyrkt företag med kärnkompetens inom automation, IT och personal. Vi har enbart egen personal och satsar på att motivera, engagera och utveckla våra medarbetare. Det innebär att vi arbetar oavbrutet med utbildningar och utvecklingsprogram som tillhandahåller verktyg för individen att nå såväl sina egna som företagets mål.



# VI ERBJUDER



## TREDJEPARTS-LOGISTIK

Nowaste erbjuder kundanpassade tredjepartslogistiklösningar som ger dig ökad konkurrenskraft på din marknad. Du kan vara trygg med att vi utformar, implementerar och hanterar er logistik utifrån er bransch och era behov.



## IT-LÖSNINGAR

Våra logistiklösningar inkluderar välutvecklade IT-system, som utvecklas av våra egna utvecklare. Det innebär att din IT-lösning skräddarsys utifrån dina unika behov.



## KONSULTATION

Är du i behov av att utvärdera och utveckla din befintliga verksamhet men är osäker på vad som är nästa steg? Eller är du i en process där ni ska besluta om nya system eller lagerlösningar? Vi finns här för att hjälpa dig.



## TULLHANTERING

Vi kan hjälpa dig med allt från import- till exportklarering. Vi har integrationer mot både Tull- och Skatteverket, samt erfaren personal för att underlätta för din verksamhet.



## TRANSPORT & DISTRIBUTION

Vi är en stor oberoende transportköpare som ombesörjer transporter och distribution inom hela Europa. Allt från det lilla enmansåkeriet till de globala aktörerna, från brevsändningar till hela båtlastar. Vi löser ditt transportbehov.



## VÄRDEADDERANDE TJÄNSTER

Söker du det där lilla extra som höjer upplevelsen för era kunder? Vi erbjuder kreativa och skräddarsydda värdeadderande tjänster för ditt företag och ser till att du lyckas.



# VI ÄR ETT VÄRDERINGSSTYRT FÖRETAG

Genom att vara ett värderingsstyrkt företag så innebär det att våra värdeord Passion, Nyskapande, och Ansvar genomsyrar allt vi gör och samtliga beslut vi tar. Vi arbetar aktivt med att utbilda vår personal i våra värderingar och hur vi bör anamma dem i vårt arbete. Utan ett aktivt implementeringsarbete av värderingarna blir de endast tomma ord på en tavla - vilket inte är ett alternativ.

# VÅRA VÄRDERINGAR

## VI HAR PASSION

Engagemang  
Glädje  
Hjärta

## VI ÄR NYSKAPANDE

Nytänkande  
Handlingskraftiga  
Flexibla

## VI TAR ANSVAR

Kostnadsmedvetenhet  
Kvalitet  
Delaktighet

# NOWASTES KÄR



## IT

Våra logistiklösningar inkluderar välutvecklade IT-system, som utvecklas av våra egna utvecklare. Det innebär att din IT-lösning skräddarsys utifrån dina unika behov.

Nowaste Logistics utvecklar egna systemstöd som går hand i hand med våra logistiklösningar. Kärnan är vårt lagerhanteringssystem (WMS), men vi har ett stort antal systemmoduler som kompletterar vårt utbud. Webbshop, BI-verktyg, transportbokningssystem, mobila klienter, integrationslösningar med mera.



# RNKOMPETENS

## PERSONAL

Nowaste har endast egenanställd personal. Det innebär ökad trygghet, hög kompetens och skapar arbetsglädje. Våra medarbetare får möjlighet att arbeta på olika terminaler, vilket gör att vi kan tillgodose våra kunders varierande behov, samtidigt som våra medarbetare utvecklas.

Våra medarbetare är vår främsta resurs. Vi vill därför att de ska må bra och ge dem möjligheter till att ständigt utvecklas. Vi erbjuder därför trygga anställningsavtal och har ett nära samarbete med den lokala fackklubben - allt för att våra medarbetare ska känna att de har en säker anställning hos oss. Vi erbjuder våra medarbetare ett brett utbud av utbildningar för att de ska kunna utvecklas över tid.



## AUTOMATION

Nowaste har lång erfarenhet och bred kompetens inom automatiserade lösningar för lagerhantering som anpassas utifrån kundens unika behov. Vi håller oss uppdaterade kring automationsutvecklingar och har aktuell kunskap om vilka lösningar som finns på marknaden.

Vi har utvecklat och drivit automationsanläggningar sedan 2001. Det inledande uppdraget var ett automatiskt kranlager med första generationens plockrobot. Sedan dess har det skett en stor teknikutveckling när det gäller automationslösningar för lagerhantering. Idag gör vi mer än att driva, underhålla, kalkylera och designa automationsanläggningar.

# 1. KLIMATET

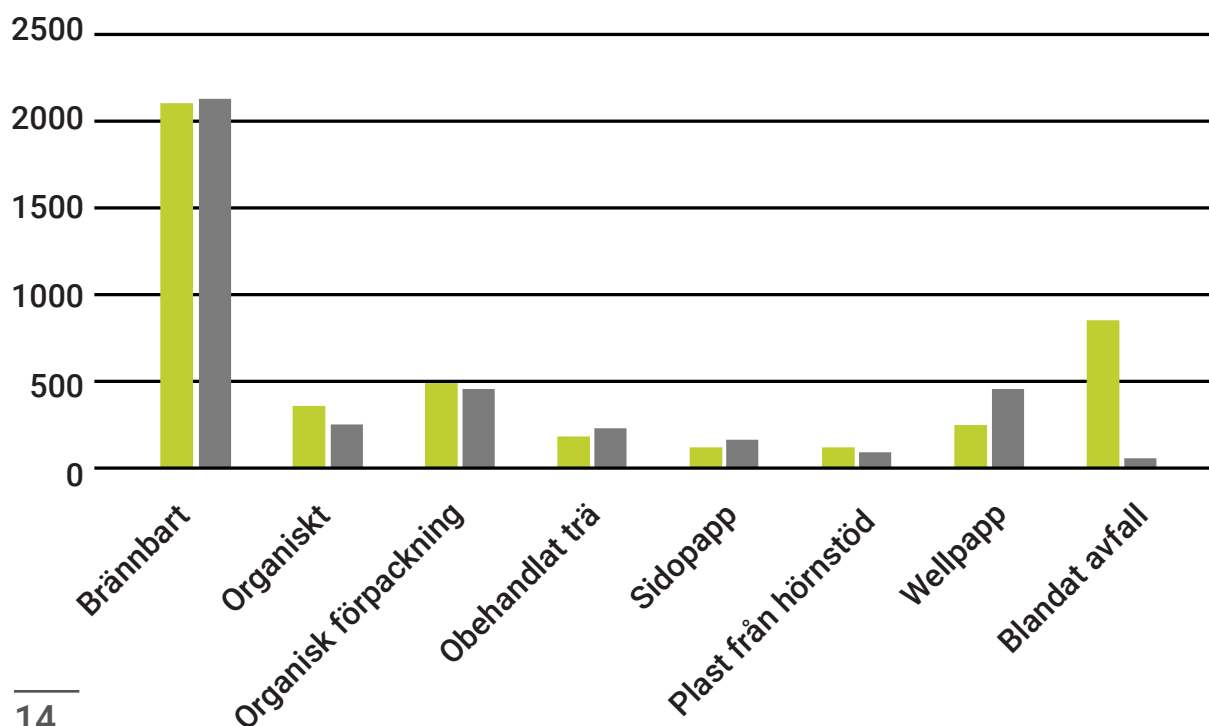
---

## VÅRT KLIMATFOTAVTRYCK

Nowaste bedriver verksamhet på flera olika terminaler och varje terminal har egen avfallshantering. På tre av terminalerna sköter kunderna sin egen avfallshantering vilket innebär att volymerna och dess sortering står utanför vår rapportering. På resterande terminaler är Nowaste fullt eller delvis ansvariga över avfallshanteringen. Det innebär att ett mörkertal uppstår för de volymer som kunder själva ansvarar över.

I rapporten för 2019 noterade vi stora volymer brännbart avfall från terminaler som har goda möjligheter att sortera. Tyvärr har de brännbara volymerna

fortsatt i negativ riktning under 2020. Flertalet faktorer, för såväl Nowaste som kunden, har påverkat utfallet och en arbetsgrupp för avfallshantering lyser fortsatt med sin frånvaro. Däremot har reduceringen av blandat avfall minskat med mer än 800 ton. Blandat avfall är osorterat material som måste krossas till mindre storlek för att därefter gå som brännbart avfall. Exempel på blandat avfall är ombyggnadsmaterial eller destruktionsmaterial av kasserat gods.



# RECYCLE

SEPARATE WASTE MATERIALS  
COMPOST



CHOOSE RECYCLABLE!

Sortering innebär arbetstid och arbetstid skapar kostnader. Upphämtning av sorterat avfall innebär ytterligare kostnader vilket vissa inkluderar i sina verksamheter medan andra vill minimera dem. Vissa säljer lätt defekta varor till ett lägre pris medan andra väljer att kasta dem. Oavsett anledning till minskat sorterat avfall och ökat brännbart avfall på terminaler så kvarstår valet av att vara ett ansvarstagande företag, även ur ett klimatperspektiv. Ska Nowaste vara ett företag i framkant som ständigt utvecklas med syfte att främja planetens välmående så är avfallshantering viktigt för vårt framtida miljöarbete.

De senaste två åren har vi inte lyckats minska vårt brännbara avfall. Däremot ser vi en positiv utveckling i reducerade volymer av brännbart avfall vilket vi strävar efter att bibehålla under 2021, trots att reduktionen uppstod slumpmässigt utan specifika åtgärder. Kvarstår den totala avfallsvolymen framgent så är vårt mål att minska brännbara volymer och öka sorterade volymer.





## TRANSPORTER

Nowaste arbetar tillsammans med externa parter som hanterar väg- och järnvägstransporter. Vi lägger stora resurser på strategisk planering, trafikledning och olika former av samdistribution. Genom att köra smartare och förhindra onödiga transporter ger det oss såväl kostnadsmässiga fördelar som miljövinster.

## TRÄPALL BYTS MOT SRS HELPALL GRÅ

Miljövinster inom transportsegmentet kopplas ofta till transportsträckor och val av bränsle. Däremot finns det andra komponenter inom transportsegmentet som kan bidra till stora miljövinster vid förbättring. Då Nowaste arbetar tillsammans med externa parter vid väg- och järnvägstransporter så kan vi i låg grad påverka transportsträckor och bränsle. Därför valde vi att under 2020 aktivt förbättra andra delar som vi kan påverka till fullo, nämligen vad godset fraktas på.



På en av våra största terminalen har europapallen alltid varit en del av flödet. Kollen anländer på träpall och transporteras på träpall. Däremot finns det bättre alternativ till träpallen med längre livscykel och lägre vikt, nämligen Svenska Retursystems SRS Helpall grå. Det är en plastpall med stålförstärkning som är gjord av 100% återvinningsbart material. Bytet av lastbärare kommer medföra en årlig minskning av växthusgaser med 48 ton. Livscykeln är beräknad till 15 år och en användning på mer än 100 gånger.

Grundläggande arbete med konverteringen av lastbärare påbörjades 2020 och kommer drifställas under andra halvan av 2021.

*Flera av våra transportörer har antagit utmaningen om att bli fossilfria till år 2030, enligt Transportutmaningen. För att nå målet arbetar flertalet med löpande utväxling av sina fordon och övergå till biogasbilar och/eller el-lastbilar.*

## FRÅN VÄG TILL SPÅR

Med extra resurser för kartläggning av framtida möjligheter till utökade tågtransporter tog det grundläggande arbetet fart under den senare delen av 2020. Vi förberedde en större omläggning av transporter för gods till Norrland vilket innebär att nordliga transporter transporteras i högre grad genom kombitrafik, lastbil och tåg, i stället för enbart lastbil. Denna omläggning av transporter påbörjas först under inledningen av 2021 och ska vara fullt verkställd till 1 april samma år. Förändringen förväntas innebära en dubbling av gods på järnväg i jämförelse med 2020.

I samband med att våra kunder växer justerar vi transportuppläggen och under slutet av 2020 genomfördes en större genomlysning av förväntade volymökningar. Målet för 2021 är att dubbla volymen på järnväg i jämförelse med volymen år 2020.







## 2. SOCIAL HÅLLBARHET

---

Oavsett bransch är det företagets skyldighet att behandla samtliga medarbetare jämlikt. Nowaste Logistics tillhör en bransch som länge präglats av en procentuellt större andel män men antalet kvinnor som söker sig till vårt företag fortsätter att öka, oavsett om det gäller terminalarbete eller kontorsarbete. Vi tror på en jämställd arbetsplats där kön, bakgrund, etnicitet och liknande är obetydligt i fråga om anställning eller

personlig utveckling. Det enda som krävs är att du sköter ditt arbete och är en god kollega. Social hållbarhet handlar om tolerans där människans lika värde står i centrum. Det kräver att vi har tillit och förtroende för varandra. För att skapa god social hållbarhet är det även viktigt att samtliga medarbetare är delaktiga i utvecklingen av sin arbetsplats och bolaget de arbetar för.

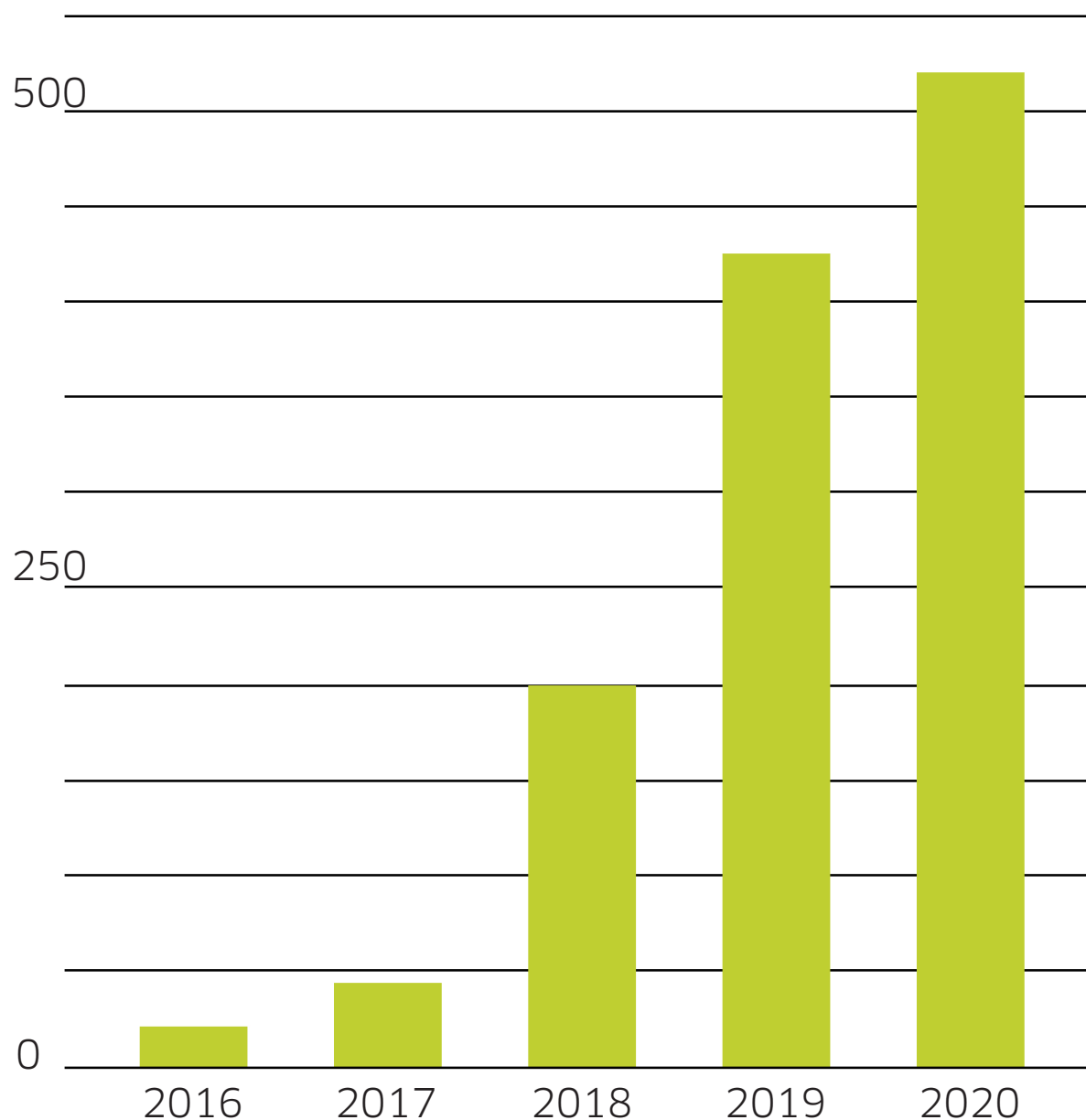
## UTBILDNINGAR

Nowaste arbetar dagligen för att skapa en arbetsmiljö som främjar mångfald, engagemang och utveckling. Den som känner sig hemma hos Nowaste arbetar engagerat och tar vara på utvecklingsmöjligheter. De kan även åstadkomma mycket för våra kunder, för Nowaste och för sig själva. Som en viktig del i att skapa en hållbar anställning där våra medarbetare trivs, känner sig trygga med uppgifterna och har rätt förutsättningar att utföra dem, har Nowaste arbetet vidare med bolagets utbildningar. Dessa utbildningar är en del av den

utbildningsplan som initierades år 2019. Exempel på utbildningar är:

- Truckutbildningar
- HLR-utbildningar
- Brandskyddsutbildning
- Ledarskapsutbildningar
- Fallskyddsutbildningar
- Tjänstespecifika utbildningar
- Säkra personlyft
- Liftutbildningar
- Elsäkerhet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Med flera...

## ANTAL UTBILDADE MEDARBETARE



*Kurvan visar antalet utbildningstillfällen i företaget från 2016 fram till år 2020. Troligtvis har fler medarbetare utbildats mellan 2016–2017 men inte registrerats på grund av bristfällig rutin. År 2017 tillsattes en arbetsgrupp vars uppgift var att förbättra både utbildningsportföljen och tillhörande rapporteringsrutin vilket resulterat i positivt resultat. Arbetet har genererat en stabil och fungerande utbildningsplan som vi kommer fortsätta arbeta med och utveckla under det kommande året.*

## LEDARSKAPSPROGRAM

Under inledningen av 2020 startade vi ledarskapsprogram för juniorer och seniorer. Syftet med ledarskapsprogrammen är att erbjuda ett komplett program för samtliga ledare oavsett specifik ledarroll i bolaget. Däremot gjorde Coronapandemin det problematiskt att utföra samtliga utbildningar enligt utbildningsplanen. Vi tvingades tänka om och tänka nytt för att fortsätta utbilda våra medarbetare. Inledningsvis flyttades utbildningar utomhus eller hölls under enskilda möten med deltagarna. Därefter anpassades utbildningar för att hållas i digital miljö. Det har varit en positiv utveckling då digitala utbildningar är mer lättillgängliga och når därmed ut till fler personer

Nowaste har under 2020 anställt en person- och chefsutvecklare med syfte att vägleda och utveckla ledare och medarbetare på en personlig nivå. Under 2020 har hon vid flera tillfällen träffat och utbildat 20 ledare, ett arbete som fortsätter under det kommande året, 2021. Person- och chefsutvecklaren är tillgänglig för samtal med all vår personal och prioriteras extra högt för de som genomgår en tuff period i sitt liv. Vi ser denna roll som en tillgång för både bolagets utveckling och personalens välmående.



# LEDARSKAPSPROGRAM I TVÅ DELAR

## 1. PROCESSUTVECKLING FÖR LEDARE

Den ena delen av ledarskapsprogrammet handlar om processutveckling för våra ledare. Dessa är i grupp där deltagarna får lära känna sig själva på djupet. En central del i utbildningen är att gruppen ska dela erfarenheter med varandra för att utvecklas framåt. Det är en spännande inre resa som samtidigt är utmanande. Genom att lära känna sig själv tror vi att individen får en ökad förståelse för andra människor och att rollen som ledare kan vara komplicerad i vissa situationer. En grundsten för Nowastes ledare är att alltid arbeta utifrån omtanke och empati.

Förutom självkännedom är FIRO (gruppdynamik), feedback och kommunikation en del av programmet. Under 2020 hölls utbildningarna i enskilda möten på grund av Coronapandemin vilket vi kommer fortsätta med till pandemin är över.

## 2. PRAKTISKA LEDARSKAPSUTBILDNINGAR

Den andra delen av ledarskapsprogrammet handlar bland annat om arbetsrätt, arbetsmiljö, krishantering och utvecklingssamtal. Vi hann utbilda 36 ledare och chefer innan Coronapandemin inträffade. Dessa utbildningar hålls av Nowastes egna specialister, anställda medarbetare, inom varje ämne så som exempelvis löneavdelningen om Agda och HR om arbetsrätt och arbetsmiljö.

## DIGITALA UTBILDNINGAR

Flera av de praktiska utbildningarna har formats om och finns numera tillgängliga digitalt för all personal i bolagets Personalhandbok.

Exempel på dessa är:

- Livsmedelssäkerhet och hygienregler
- Hygienregler
- Brandfarliga varor, i mindre omfattning
- Farligt gods ADR 1.3
- Generell tullagerutbildning
- Hantering av personuppgifter
- Office 365
- Säkerhet på arbetsplatsen
- Ergonomi

Under det gångna året deltog 189 medarbetare i en eller flera digitala utbildningar. Målet för 2021 är att nå ut till minst 350 medarbetare.

*Totalt fylldes 520 utbildningsplatser under år 2020.*



*"Jag ser Nowaste som ett företag där man har möjlighet att växa. I princip alla som jag jobbade med på golvet är inte kvar på samma plats idag. De har vuxit och kommit vidare inom bolaget. Jag har även tipsat kompisar om att söka hit och faktum är att de som arbetat här har fått möjligheter att utvecklas vidare i sina karriärer, även utanför bolaget."*

*- Filip Söderström, Flödeskoordinator på Nowaste*

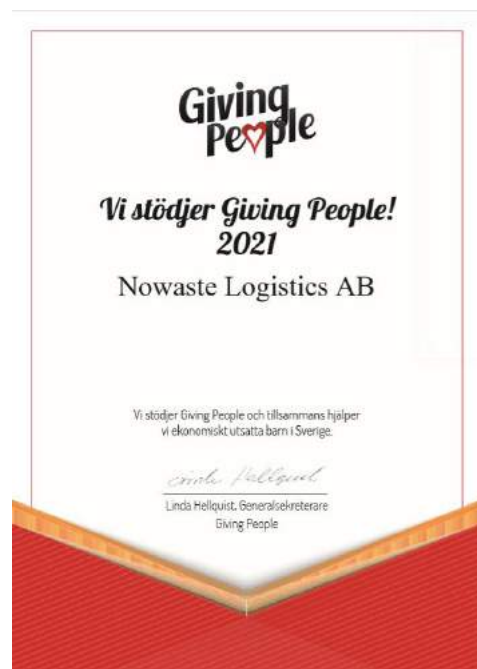


# VÄLGÖRENHET

## NOWASTE STÖDJER HJÄLP- ORGANISATIONEN GIVING PEOPLE

Giving People hjälper utsatta barnfamiljer i Sverige. Visionen för organisationen är att inget barn ska behöva leva i utanförskap eller fattigdom. Hjälpporganisationen arbetar med akut hjälp till barnfamiljer i Sverige. För de familjer som lever i fattigdom kan Giving People ge hjälp som på sikt innebär en väg ut ur fattigdom. Vi bär alla ett ansvar över att hjälpa våra medmänniskor i den mån vi kan och ju större vi blivit som bolag desto mer ansvar bär vi gentemot vår omvärld. Det är fjärde året i rad som Nowaste väljer att stödja hjälpporganisationen Giving People, för att hjälpa barn och deras familjer mot ett tryggare liv.

Läs mer om organisationen på [www.givingpeople.se](http://www.givingpeople.se)





## NOWASTES INSAMLINGSBÖSSA TILL MUSIKHJÄLPEN

Musikhjälpen sänds årligen, veckan före jul, och är ett samarbete mellan Sveriges Radio, SVT och Radiohjälpen. Syfte med Musikhjälpen är att uppmärksamma och samla in pengar till en internationell undagömd humanitär katastrof genom att engagera lyssnare och tittare. 2020 startade Nowaste sin första insamlingsbössa och uppmanade medarbetare, kunder och partners (som har möjlighet) att bidra till årets tema "Ingen människa ska lämnas utan vård". Sjukvård bör vara en mänsklig rättighet, ändå saknar minst halva världens befolkning tillgång till grundläggande hälso- och sjukvård.

Tack till samtliga som bidragit.

Vårt mål är att starta en bössa även under Musikhjälpen 2021. Tillsammans kan vi göra skillnad i världen.



# NÅGRA HÖJDPUNKTER 2020

Majoriteten av våra årliga event har ställts in på grund av Coronapandemin. Det gäller såväl Nowastegalan, GROW-cupen, julmiddagen och andra mindre event som anordnas på våra olika terminaler. Däremot anpassade vi mindre event på terminalerna utifrån Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Det gjorde att våren och sommaren kunde bjuda på pandemianpassade grillluncher och utomhusaktiviteter.

- UPPSTART PANDURO

Panduro valde att outsourca sin e-handel till Nowaste. Efter implementeringsarbete under hela våren gick vi live efter semestern i ett av Nordens modernaste lager.

- PUBLICERING AV  
VÅR FÖRSTA  
HÅLLBARHETSRAPPORT

- E-DROP BLIR  
DOTTERBOLAG

Nowaste utvecklade ett koncept vid namn E-drop. Denna tjänst möjliggör för säkra och mottagarfria hemleveranser genom ett uppkopplat och kylt leveransskåp. Under 2020 bolagiserades E-drop. Mer om E-drop finns i slutet av rapporten.

- NOWASTESTIPENDIET

Varje år delar Nowaste ut ett stipendium till den eller de som skrivit årets bästa kandidatuppsats inom Service Management Logistik, vid Campus Helsingborg.



## 3. ARBETSMILJÖ

---

Nowaste Logistics har över 500 medarbetare och antalet medarbetare styrs till viss grad av våra kunders olika hög- och lågsäsonger. Under vintern rekryterar vi säsonganställda medarbetare för att parera de ökade volymerna under Black Week och julhandeln. Vi rekryterar alltid samtliga medarbetare själva, utan bemanningsbolag. Det betyder att varje medarbetare har en anställning hos Nowaste Logistics. Det är ett naturligt beslut då vi är ett värderingsstyrkt bolag som vill ta ansvar för våra medarbetare och ge dem en så trygg anställning som möjligt. Genom att ta ett övergripande personalansvar möjliggör vi för att medarbetare anammar våra värderingar och det främjar samtidigt delaktigheten och gemenskapen i bolaget.

### KRISGRUPP

Under hösten 2019 utsågs bolagets krisgrupp. Denna grupp är en förberedd resurs som ska leda företaget genom kriser. De ska även ha befogenheter och kunskap för att nå målet med gruppens arbete, vilket är att minimera skada i så stor utsträckning som möjligt och med så liten störning som möjligt.

Coronapandemin spreds globalt under inledningen av 2020. Krisgruppen samlades tidigt och frekvent för att vara uppdaterade om aktuellt läge och säkerställa att nationella och interna restriktioner införs och uppdateras på samtliga arbetsplatser inom bolaget. Arbetet är av högsta prioritet så länge krisen pågår.

Det viktigaste för så väl krisgruppen som ledare i Nowaste under pandemin var att bemöta personalens oro kring hur det skulle gå för företaget och om personalens jobbsituation skulle påverkas. Nowaste fokuserade på att förtydliga Folkhälsomyndighetens information och rekommendationer till personalen i stället för att göra egna tolkningar från media eller övriga opålitliga källor.





AH



UK  
Store 299

UK  
Store 299

## HÄLSA OCH FRISKVÅRD

I linje med Folkhälsomyndighetens rekommendationer uppmanade Nowaste samtliga medarbetare som hade möjlighet att arbeta hemifrån. Det är ett nytt arbetssätt för bolaget som även sätter krav på en annan typ av ledarskap. Långvarigt hemarbete kan öka risker för ohälsa då naturlig kontakt med chefen och arbetskollegorna blir en utmaning. För att minska risken fokuserade ansvariga chefer på att motverka medarbetares känsla av isolering och ensamhet. Samtliga chefer har uppmanats till att flytta de spontana samtalen som annars sker vid kaffebyggaren till mer frekventa och avslappnade telefonsamtal eller videosamtal.

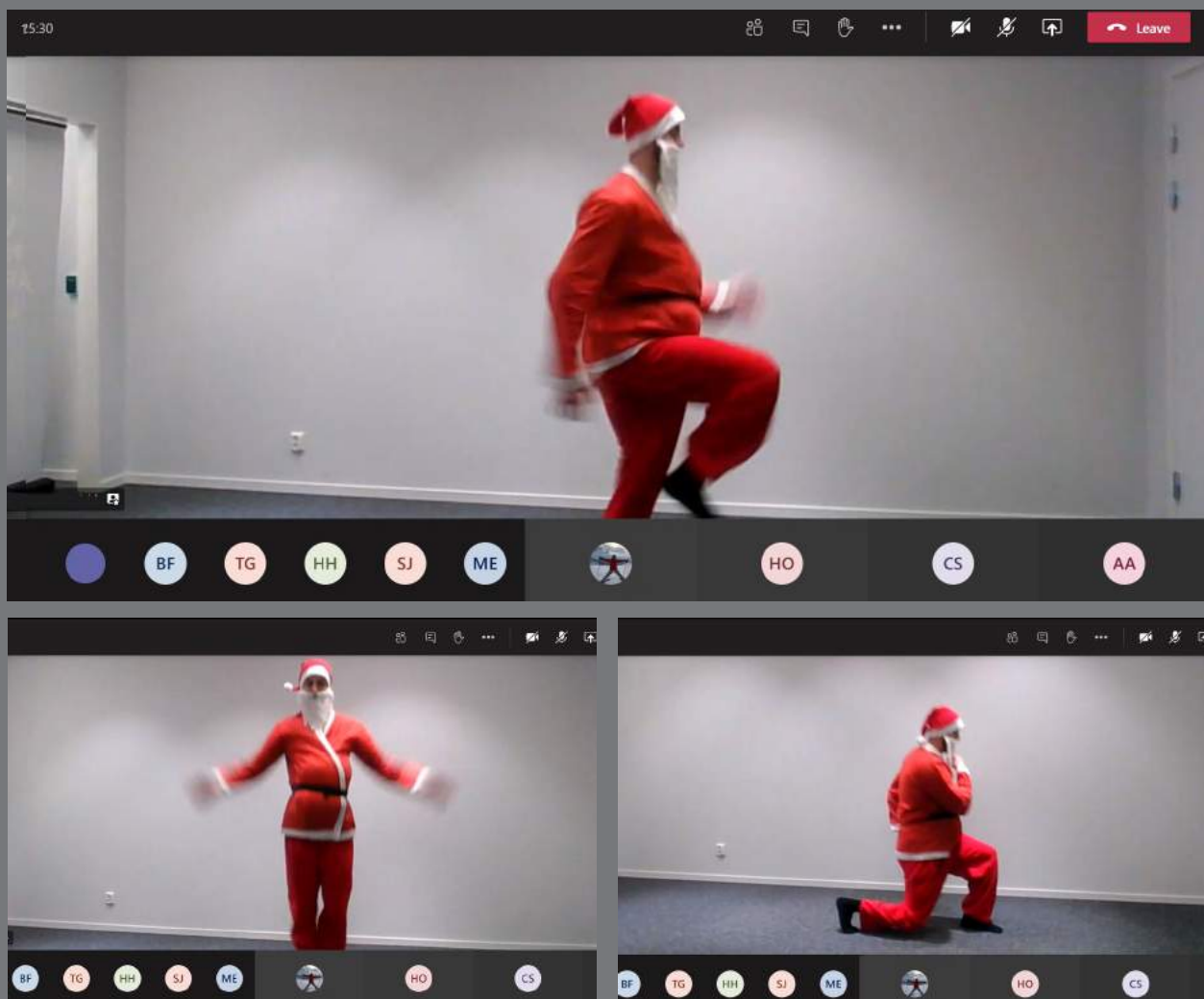
Hälsa är mer än psykiskt välmående. Pandemin kan även påverka oss fysisk. Hemarbetsplatsens utformning är sällan optimal och vardagsmotionen tenderar att minska när vi håller oss hemma. Fritidsaktiviteter ställs in eller begränsas, gym stänger eller så väljer vi aktivt att undvika allmänna platser på grund av smittorisken. Coronapandemin bidrog till att vår koncern valde att ställa in gruppträningspass och införde tydliga restriktioner i träningsanläggningen. Krisgruppen fattade beslut om att låta träningsanläggningen vara öppen för medarbetare. Beslutet grundades främst i den ökade smittorisken som uppstår när medarbetare övergår till att träna på offentliga gym om vår träningsanläggning hade stängts ner.

## DIGITAL AFTERWORK

Pandemin satte stopp för aktiviteter utanför arbetstid. Ett vanligt år anordnas allt från afterwork till fotbollscuper och galor. Även om flera aktiviteter först blev framflyttade och sedan inställda under året så skapades nya forum för medarbetare att samlas på i digitala miljöer. Ett exempel var koncernens julavslutning som hölls digitalt. Nästan 150 personer samlades via länk för att ta del av tävlingar, jultal och en film som samtliga varit med att skapa genom små klipp från sina hemkontor.

## DIGITALA TRÄNINGSPASS

Medarbetare som arbetar i produktionen har inte möjlighet att arbeta hemifrån. Dessa utgör ungefär 90 % av Nowastes anställda. Således är det ett lägre antal medarbetare som berörs av hemarbetets utmaningar. Oavsett antal så är det vårt ansvar att uppmuntra till fortsatt rörelse och gemenskap vilket gjorde att digitala lunchträningsspass blev en del av arbetsveckan. Kortare enkla pass på 20 minuter hölls av olika medarbetare. Exempel på pass är core och tabata, vissa även med ett tema, som här innan jul.







## REKRYTERING

Nowaste har över 500 medarbetare och samtliga är anställda i bolaget. Sedan starten 2008 har vi arbetat med egen rekrytering utan bemanningsbolag, trots skiftande hög- och lågsäsonger hos våra kunder. Målet vi satte för 2020 var att stärka rekryteringsavdelningen med syfte att ge samtliga nya medarbetare en så grundlig introduktion som möjligt i bolaget. Det bidrar i sin tur till att färre nyanställda slutar inom de första veckorna.

Under 2020 utbildade vi både fler instruktörer och tillsatte ytterligare en medarbetare till vår rekryteringsavdelning. Arbetet med de nyanställda är viktigt men arbetet innan anställning är minst lika viktigt. Med ytterligare en medarbetare på avdelningen kan mer tid läggas på att läsa ansökningar och lämna snabbare återkoppling gällande rekryteringsprocessen, även under högsäsonger.



# NOWASTES REKRYTERINGSMÅL ÄR UPPDELAT I TVÅ DELAR

## 1. TRIVSEL

Kategorin för trivsel täcker flertalet parametrar som har med välmående på arbetsplatsen att göra, både under rekryteringsprocessen och det följande introduktionsprogrammet. Vår målsättning för nyanställda som berör trivseln är att ha en så bra introduktion som möjligt. Det är både för att personen ska känna sig trygg och trivas på vår arbetsplats och slutligen prestera i arbetet.

Introduktionen inleds redan vid anställningsintervjun. I detta skede fokuserar vi på att förmedla en verklig bild av arbetet och de förväntningar vi har på våra medarbetare. När personen anställs inleds introduktionsprogrammet som varar under fyra veckor. Syftet med programmet är att ge medarbetaren en grundläggande introduktion till Nowaste och slutföra en gedigen upplärning av de aktuella arbetsmomenten tillsammans med våra instruktörer.

Vårt mål är att årligen minimera antalet avslutade anställningar under introduktionsprogrammet. Nya medarbetare kan avsluta sin anställning av flera anledningar och de vi aktivt arbetar för att minimera är avslutade anställningar som vi kan förhindra. Exempel på sådana uppsägningar är att medarbetarens förväntningar inte stämde överens med verkligheten, vilket kan uppstå av flera olika anledningar. Dessa anledningar ska vi kartlägga år 2021 och aktivt arbeta för att motverka till kommande rekryteringar, genom att fortsätta förbättra våra introduktioner. Avslutade anställningar som vi inte kan påverka är exempelvis när medarbetare blivit antagna till utbildningar.



Sedan satsningen på introduktioner år 2017 har vi uppnått låga nivåer av avslutade anställningar. Antalet minskar årligen och vårt slutgiltiga mål är att ingen avslutar sin anställning under introduktionsprogrammet av anledningar som vi kunde ha motverkat.

Det övergripande arbetet som främjar trivsel, gemenskap och motivation på Nowaste fortsätter och ska aldrig avta. Det innefattar bland annat arbetsrotation på fler terminaler än huvudterminalen, fokusera på internrekrytering och utöka antalet utbildningar för medarbetare.

## 2. PRODUKTIVITET

För att hålla det vi lovat våra kunder krävs det att vi dagligen arbetar utifrån produktivetsmål. Det innebär att medarbetare i våra terminaler ska hålla det vi kallar för 100 %. Detta produktivetsmål tydliggör hur många kollar och rader varje medarbetare ska hantera i sitt arbete. Målet är satt tillsammans med facket för att nå en balanserad kravställning.

I samklang med det långsiktiga målet om att 100 % av våra nyanställda ska stanna i bolaget under de fyra första introduktionsveckorna, har vi även ett långsiktigt mål om att samtliga ska nå vårt produktivetsmål efter samma period. Vi arbetar aktivt för att optimera våra introduktioner och arbetet gör årligen framsteg. I genomsnitt har upplärningstiden till produktivetsmålet minskat med ungefär en vecka per år. Det innebär att samtliga nyanställda ska nå produktivetsmålet efter fyra veckors introduktion under år 2023.

# KOLLEKTIVAVTAL

Nowaste värnar om kollektivavtalet, på så sätt kan vi säkerställa att våra medarbetare får en bra grundtrygghet med bra anställningsvillkor. Arbetet sker i samarbete med våra fackliga samarbetspartners. Att ha ett kollektivavtal ger även attraktiva förmåner utöver det som är lagstadgat.

Nowastes medarbetare inom lager, kollektivanställda, omfattas av fackförbundet Handelsanställdas förbund. Tjänstemännen omfattas av fackförbundet Unionen.

Avtalet omfattar:

- Regler om lön, arbetstid och anställningsform.
- Löneförhandlingar årligen.
- Regler om övertid och obekväm arbetstid.
- Extra ersättning när du är föräldraledig eller långtidssjuk.
- Rätt till information och inflytande.
- Försäkringar för extra ekonomisk trygghet vid t.ex. arbetsskada.
- Ekonomiskt och praktiskt stöd om du blir uppsagd.
- Pensionsförsäkringar, ITP.

# FÖRÄNDRINGSARBETE

Vår verksamhet bygger på interaktion med vår omvärld. Därför är regelbundna dialoger med våra intressenter en viktig framgångsfaktor i vårt hållbarhetsarbete. Ur HRs perspektiv består intressentgrupperna av vår personal, leverantörer och fackförbund.

För våra medarbetare håller vi utvecklingssamtal och informationsmöten. Vi använder oss av vårt intranät och vår personalhandbok samt möten med fackförbund för kommunikation. Våra leverantörer bjuder vi kontinuerligt in till dialog och möten.



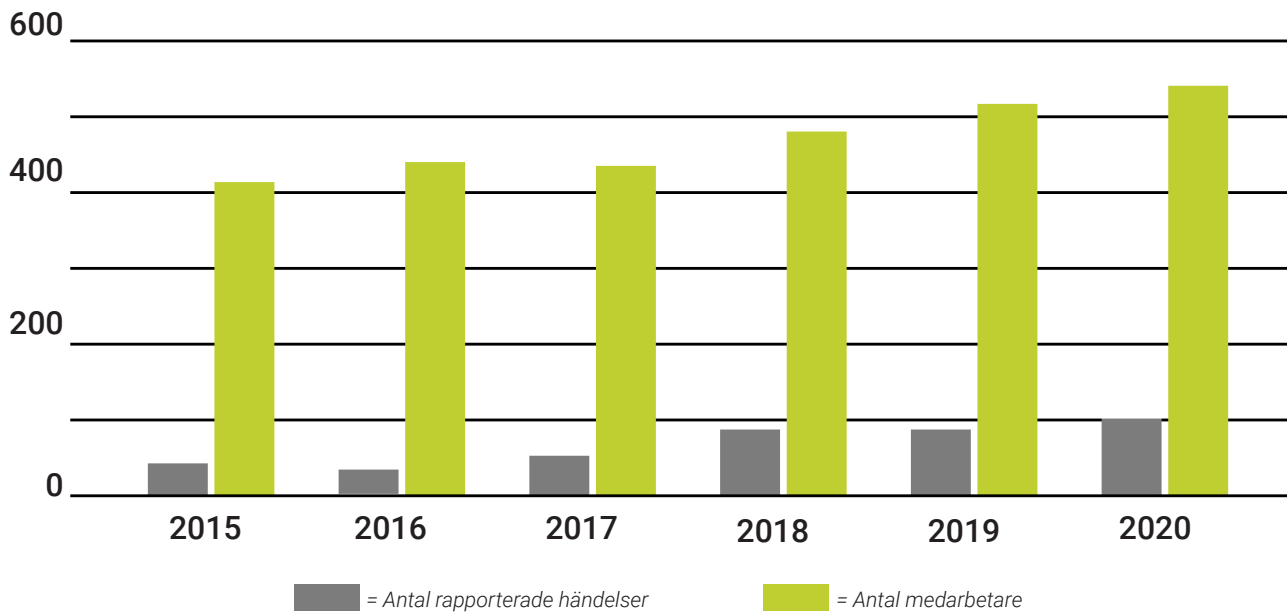


# TILLBUD OCH OLYCKSFALL

## RAPPORTERING

Ett ställage rasar, men ingen var i närheten vid tillfället. En arbetsvecka resulterade i för hög arbetsbelastning på grund av brist på ytterligare personal. Det här är exempel på tillbud (händelser) som hade kunnat leda till fysisk eller psykosocial skada. Tillbud visar potentiella arbetsmiljörisker i arbetet, inte att en person kommit till skada. Ett olycksfall är däremot när en medarbetare utsätts för fysisk och/eller psykosocial skada.

Nowastes samtliga tillbud och olycksfall ska rapporteras. Genom att rapportera tillbud kan vi ta vårt ansvar och vidta åtgärder innan olycksfall inträffar eller innan arbetsförhållandena leder till ohälsa. Om en olycka eller allvarligt tillbud inträffar ska händelsen anmälas till Arbetsmiljöverket. Samtliga tillbud och olyckor hanteras enligt föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete vilket är vitalt för säkerheten i våra verksamheter.

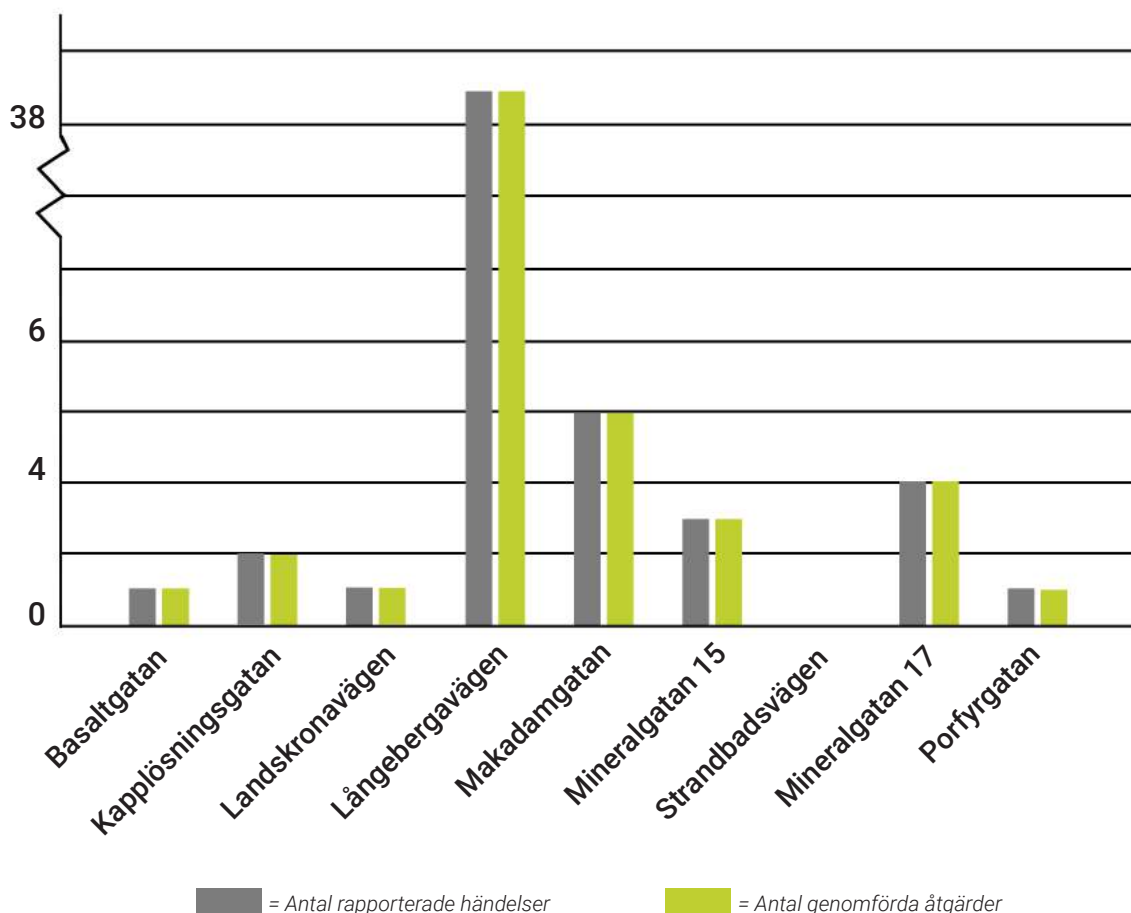


Grafen visar hur många händelser som totalt rapporterats under angivna år och antalet medarbetare. Den stigande kurvan beror framför allt på 2016 års införande av tydliga rutiner som berör rapportering av tillbud och olycksfall. Rutinen har successivt gjorts till en naturlig del av arbetet och Nowaste har samtidigt ökat i antal anställda och terminaler. Vi ser positivt på rapporterade tillbud då det ger oss en möjlighet att förhindra olycksfall framgent.

# HÄNDELSFÖRLOPP VID RAPPORTERAT TILLBUD ELLER OLYCKSFALL

Om ett tillbud rapporteras eller om en olycka inträffar tar Nowaste fram förebyggande åtgärder. Dessa åtgärder genomförs sedan för att motverka att en olycka inträffar eller att den ska inträffa igen. Vissa terminaler har betydligt fler medarbetare än andra och fler truckar i verksamheten. Det utgör automatiskt större risker i jämförelse med terminaler som är högautomatiserade och har färre medarbetare och truckar i rörelse.

Vi uppnådde 100 % genomförda åtgärder under 2020 vilket var vår målsättning för året.



## MÅLSÄTTNING 2021

Vi har som krav att utföra säkerhetsronder minst fyra gånger om året, på samtliga terminaler. Ronderna går i enlighet med SBA (Systematiskt brandskyddsarbete) och SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete) och fler ronder sker sporadiskt över året.

Efter att ha uppnått målsättningen om 100 % genomförda åtgärder under 2020 ska vi fortsätta det arbetet år 2021 och samtidigt rikta fokus mot våra riskhanteringslistor. Vid samtliga säkerhetsronder skrivs riskhanteringslistor där potentiella risker i verksamheter noteras. Det kan exempelvis vara att en brandsläckare står dold bakom en pall eller att en gardin skymmer en utrymningsdörr. Säkerhetsronder och riskhanteringslistor är således förbyggande arbete med syfte att minimera antalet kommande tillbud och olyckor. Säkerhetsronderna är vitala på våra arbetsplatser vilket leder till målsättningen om att ronder ska vara utan avvikelser.



## 4. FASTIGHET

---

Nowaste är hyresgäster i flertalet fastigheter där våra verksamheter bedrivs. Vårt minimumkrav vid upprättandet av nya fastigheter är att de ska vara Green Building-certifierade och utformningen av nya fastigheter sker i samråd med fastighetsägaren. För oss är det viktigt att vara delaktiga i processen för att fastigheten ska vara så energieffektiv som möjligt. Det är både för att minimera negativ påverkan på klimatet samtidigt som energibesparingar minskar kostnader ur ett långsiktigt perspektiv.





# ARBETET MED FRAMTIDENS FASTIGHETER

## MÅLEN FÖR 2020

1. Säkerställa att tidigare miljöeffektiva förändringar fungerar optimalt.
2. Införa nya åtgärder i våra verksamheter.
3. Utöka antalet terminaler med solceller.
4. Ersätta äldre inventarier med energieffektiva alternativ.

## UTFALL 2020

1. Vi har daglig uppföljning via energimätare för att säkerställa att samtliga system ligger inom beräknade värden i samtliga fastigheter. Upptäcker vi en avvikelse så undersöks det omgående.
2. Arbetet har fokuserat på att kapa effekttopparna för att spara energi och kostnader på effektavgifterna som uppstår under vintermånaderna.
3. Terminaler med solceller är; Fastighet Basaltgatan och Fastighet Porfyrgatan. År 2020 genomfördes det grundläggande arbetet för att påbörja installationen av solpaneler på Mineralgatan 15, vilket verkställs i juli 2021. Läs mer på sida 48.
4. På Fastighet Långeberga ersattes äldre fläktar i befintliga fläktaggregat med nya energieffektiva EC-fläktar.

## MÅLEN FÖR 2021

1. Säkerställa att tidigare miljöeffektiva förändringar fungerar optimalt.
2. Införa nya åtgärder i våra terminaler genom att kapa effekttopparna och ladda våra truckar mer energieffektivt.
3. Utöka antalet terminaler med solceller.
4. Ersätta äldre inventarier med energieffektiva alternativ.

## MILJÖBYGGNAD SILVER

I samarbete med fastighetsägaren CATENA mottog vi certifieringen Miljöbyggnad Silver för två av våra terminaler, Mineralgatan 15 och Mineralgatan 17. Miljöbyggnad är en svensk miljöcertifiering som Sweden Green Building Council utfärdar. Genom noggranna kontroller säkerställs byggnader så att de är både hälsosamma, genom exempelvis ljudmiljö och ventilation, och hållbara. Strax över 1200 byggnader är certifierade som Miljöbyggnad Silver i Sverige. Majoriteten av dessa är flerfamiljshus och kontor varav endast ett fåtal inom kategorin lager. Målet är att ha certifieringen Miljöbyggnad Silver som lägstanivå vid uppföranden av nya terminaler.



## MINERALGATAN 15

Lagerlokalen sträcker sig över 48 800 kvadratmeter och värms upp via värmepumpar och golvvärme. Fastigheten är byggd med extra breda väggar för att motverka utsläpp av värme och belysningen är uppdelad i zoner som styrs av rörelsedetektorer.

Ventilationsaggregaten är utrustade med värmeåtervinning och energieffektiva fläktar. Fastighetens förbrukning av värmeenergi är endast 5,4 kWh per kvadratmeter och år. För att sätta ett referensvärde till det värdet är Boverkets allmänna råd om energideklaration för lagerbyggnader mellan 115–125 kWh per kvadratmeter och år.

Nästa planerade åtgärd är att installera solpaneler på terminalen. Panelerna kommer att producera ungefär 250 000 kWh per år. Det ger en besparing av utsläpp på 1 476 175 kg koldioxid. Installationen ska vara klar i juli 2021.



## MINERALGATAN 17

Lagerlokalen är en högautomatiserad högbyggnad med en yta på 10 400 kvadratmeter. Uppvärmningen sker med ett specialdesignat ventilationsaggregat, indelat i fyra temperaturzoner. Värmen som automationen genererar i höglagret används till att värma upp fastigheten. Spetsvärmen är fjärrvärme via luftvärmare i ventilationsaggregatet. Även denna fastighet har extra breda väggar och effektiv ledbelysning som styrs via zoner i lagret.

Fastighetens förbrukning av värmeenergi är ännu lägre, endast 1,9 KWh per kvadratmeter och år.



# 5. SPÅRBARHET OCH KVALITÉ

---

## SPÅRBARHET

Nowaste äger och utvecklar samtliga system internt. Det innebär att vi kan spåra alla order som hanteras i verksamheten, oberoende av produkt

och aktuell terminal. Vi har arbetsgrupper som arbetar med spårbarhet av order vilket hjälper kunder vid eventuella frågor kring deras leveranser.

## EFFECT

Nowastes WMS (lagerhanteringssystem), Effect, finns i samtliga verksamheter. Det är ett systemstöd som hjälper till att hantera och kontrollera den dagliga verksamheten på en terminal. Effect sköter bland annat lagermottagning och borttagning, optimerar plock och frakt av beställningar.

Nowastes avdelning för mjukvaru-utveckling har skapat en funktion i Effect vars syfte är att öka kvalitén mot kund och minimera felutskick. Funktionen (systemet) räknar ut hur många order som får plats på en lastbil baserat på artiklarnas volym och kan specificera både var en unik pall, order eller ett kolli är placerat. Det möjliggör för såväl optimal fyllnadsgrad som fullständig spårbarhet.

Systemet koordinerar order med ankommande lastbilar genom att släppa order i rätt tid till plocket för att uppnå sömlös lagerhantering utan utdragna ledtider. Samtidigt kontrolleras varje plockad order och automatiska digitala kvittenser skickas både till Nowaste och vår kund när lastningen slutförts. Det gör att både Nowaste och vår kund har detaljerad information om var varje order befinner sig och vad ordern innehåller.

Systemet gick live hösten 2020 och kommer implementeras i ytterligare en verksamhet under första halvan av 2021.

## KVALITÉ

I rapporten för 2019 presenterade vi det uppstartade arbetet mot att bli certifierade i ISO 9001 och 14001. Certifieringen innebär att vi sätter mål i vårt lednings- och miljöarbete och en struktur för våra olika processer. Det betyder i sin tur att vi enkelt kan följa upp kvalitén i vårt arbete genom att vi skräddarsyr hanteringen för varje kund för att säkerställa kvalitén.

Vissa produkter har högre hanteringskrav genom lagar och regler som till exempel livsmedelsprodukter och brandfarliga produkter. Däremot tvingades arbetet pausas under 2020 på grund av resursbrist som uppstod vid pandemins genomslag. Pandemin medförde att tillägnad resurs dedikerade sin arbetstid åt pandemi-relaterade arbetsuppgifter. Vårt mål är att återuppta arbetet mot certifieringarna när pandemin är över.

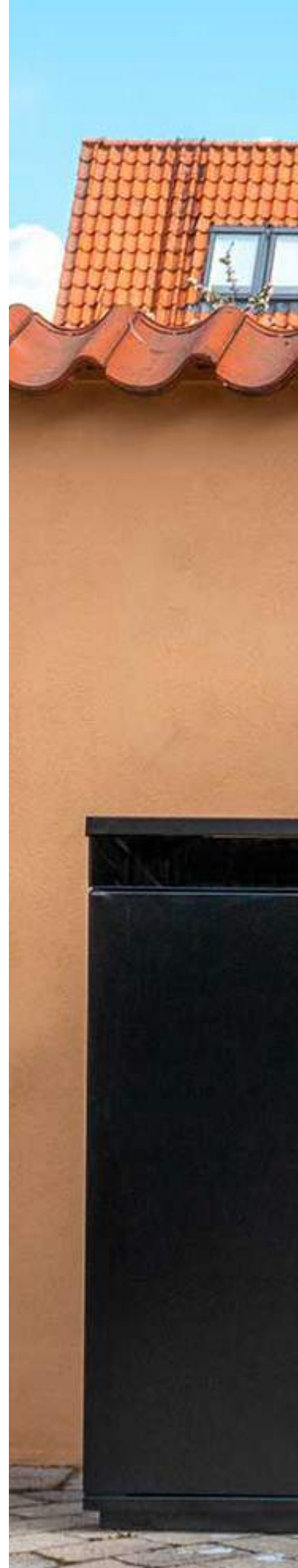


## 6. LÅNGSIKTIGHET

---

### HÅLLBARA HEMLEVERANSER

Med ökande e-handel växer efterfrågan av hemleveranser. Last mile är den dyraste och mest ineffektiva och förorenande delen av transportkedjan och ineffektiviteten leder till att ökande volymer också leder till ökad godstrafik. I takt med att e-handeln ökar kommer sannolikt kraven på mer hållbara lösningar generellt att öka. E-drop möjliggör för effektiviseringar i transportledet oavsett transportmetod samtidigt som säkra och obebakade leveranser även skapar flexibilitet för mottagaren.







## E-DROP UR ETT MILJÖPERSPEKTIV

Syftet med E-drop är att förenkla vardagen för människor och skapa utrymme för sådant som bringar värde i livet. Köa vid utlämningsställen eller ta omvägen hem från jobbet för att veckohandla toppar sällan listan över värdeskapande aktiviteter. Oavsett vad du väljer att spendera din tid på, när du använder tjänsten för E-drop, så bidrar du till ett lägre CO<sub>2</sub>-utsläpp.

## E-DROP SKAPAR FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT MINSKA CO<sub>2</sub>-UTSLÄPP

Utsläpp av CO<sub>2</sub> uppstår inom flera sektorer där transport och tillverkning av el och värme ofta placeras i det övre skiktet. E-drop är en tjänst som möjliggör för effektivisering av hemleveranser vilket innebär att miljövinster som E-drop bidrar till kan appliceras som starkast inom sektorn för transport.

# LEVERANSER UTAN MÖTE SKAPAR FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR HÅLLBARA HEMLEVERANSER

Människor förflyttar sig dagligen med hjälp av olika färdmedel. Det ena alternativet är i många fall bättre än det andra, sett ur ett miljöperspektiv. Varje individ väljer dagligen transportmedel i sin vardag men har mindre kontroll över transportbolagens planering och bokning av leveranser. Oavsett om inköp sker online eller i butik så krävs det transport för både konsumenten och varan som köpts, eller planerar att köpas. Varan ska ta sig från lagret till butiken och konsumenten ska transportera sig till samma butik. Handlar konsumenten däremot online så ska varan ta sig till utlämningsstället och sedan hämtas upp av mottagaren, alternativt att mottagaren måste vara hemma vid val av hemleverans. Transporter är oundvikliga oavsett alternativ, däremot kan transportsträckor minskas genom tjänsten E-drop.

Genom att använda tjänsten E-drop blir varken konsumenten eller transportören bunden till specifika leveranstider. Det kylda leveransskåpet för E-drop kan till exempel ta emot livsmedelsleveranser dygnet runt vilket gör att transportören kan ruttoptimera fler leveranser och leverera utifrån kortaste körsträcka. Idag väljer personer med hemleverans en önskad leveranstid. I samma bostadsområde väljer en familj förmiddag, en annan tidig eftermiddag och en tredje kvällsleverans. Det betyder att transportören kommer köra till samma område tre gånger på en och samma dag, vilket sker på ett likvärdigt sätt på flera platser i landet. Med mottagarfria leveranser kan leveranserna planeras utifrån kortaste sträcka och tack vare E-drop minskar därmed miljöpåverkan.

Transporter kan även planeras för att undvika de mest trafikintensiva perioderna och storstadsleveranser kan exempelvis ske på nätter, när trafiken är som lugnast. Överbelastad storstadstrafik är ett problem som årligen växer på grund av ökat antal leveranser in till städer. E-drop är en tjänst som möjliggör för en utökning av de tillgängliga leveranstimmarna. Hemleveranser utan behov av ett personligt möte tillåter även förbättrad samlastning och minimerar transportörens behov av att besöka samma område mer än en gång. Det gör E-drop till en viktig pusselbit för framtidens hållbara leveranser.

## LEVERANSSKÅPET SOM MELLANHAND VID UPPHÄMTNING OCH AVLÄMNING

Miljövinningen ur ett transportperspektiv kan genom tjänsten för E-drop bli rikstäckande. Ur ett individuellt perspektiv kan ytterligare miljövinning uppstå och samtidigt underlätta användarens vardag. I mobilapplikationen kan digitala nycklar skapas och delas ut till mottagare som ges tillfällig tillgång till skåpet. Därmed fungerar leveransskåpet som en mellanhand vid upphämtning och avlämning av saker. Med en mer flexibel utlåning av saker och ting kan E-drop även hjälpa till att minska den generella konsumtionen.



*"Under år 2021 kommer en student vid Imperial College i London att skriva sin magisteruppsats om E-drop ur ett hållbarhetsperspektiv. Arbetet kommer kunna ge oss ovärderliga fakta på hur stor effekt som skapas genom att kunna leverera dagligvaror last mile oberoende av att någon är hemma."*

- Susanne Hjorthagen, VD E-drop

# 6. ANSVARSFULL BOLAGSSTYRNING

---

## POLICYER OCH RIKTLINJER

Vi arbetar kontinuerligt med att höja medvetenheten kring hållbarhetsfrågor internt och bland samarbetspartners. Som grund till det arbetet finns ett antal riktlinjer och policyer som skall bidra till att vi bedriver företaget enligt god etik i alla aktiviteter och relationer. Dessa uppdateras löpande utifrån hur omvärlden och förutsättningarna för företaget förändras. Under 2019 har bland annat följande policyer och riktlinjer varit grunden för vår verksamhet.

### UPPFÖRANDEKOD

Vår övergripande uppförandekod (code of conduct) ligger till grund för kvalitetssäkring i alla delar av verksamheten. Den omfattar medarbetare såväl som leverantörer och samarbetspartners. Vi strävar efter att bli den mest attraktiva arbetsgivaren inom vår bransch och tycker att det är viktigt för såväl individen som företaget att understödja innovation och konkurrenskraft. Vi arbetar med interna fortbildningskurser och externa utbildningar utifrån behov som identifierats i samband med utvecklingssamtal. För att säkerställa en säker och trygg arbetsplats arbetar vi med en intern uppförandekod som kompletteras med riktlinjer och policyer kring exempelvis sexuella trakasserier, jämställdhet samt miljö, hälsa och säkerhet. I samband med anställningstillfället får samtliga medarbetare information om den interna uppförandekoden, övriga policyer och värderingar.

### POLICY FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi ska vara en ansvarsfull arbetsgivare och följa gällande lagstiftning, tillämpa god affärssed och ta hänsyn till de mänskliga rättigheterna. Vi förväntar oss att de mänskliga rättigheterna respekteras i alla våra affärsrelationer (det vill säga även hos våra kunder och leverantörer). Policyn beskriver de övergripande riktlinjerna som finns i företaget, insatser vid överträdelser och rapporteringsväg.

---

## POLICY MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Vi värnar om människors lika värde, rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Vi accepterar inte någon form av diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier av medarbetare. Som anställd i vårt företag är alla skyldiga att agera när vi ser eller misstänker att andra medarbetare utsätts för ovanstående. Policyn beskriver arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar och vilka förebyggande åtgärder vi har för att undvika diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

## LIKABEHANDLINGSPOLICY

Vår organisation präglas av uppfattningen om att alla medarbetare är lika mycket värda oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Allt vår verksamhet ska bygga på en öppenhet för etnisk och social mångfald och jämställdhet mellan könen.

## POLICY MOT ALKOHOL OCH DROGER

Vi vill ha en alkohol- och drogfri arbetsplats. Det innebär att anställda inte får använda eller vara påverkade av narkotika eller alkohol på arbetstid. En av våra viktigaste insatser för en fortsatt god personalpolitik, en säker och bra arbetsmiljö och störningsfri verksamhet är att gemensamt förebygga och snarast ingripa vid alkohol- och narkotikamissbruk. Policyn beskriver våra målsättningar, regler och åtaganden.

## MILJÖPOLICY

Koncernen tar genom sitt miljöengagemang ett gemensamt ansvar för miljön, så att kommande generationer ges möjlighet att uppleva och njuta av frisk luft, rent vatten, biologisk mångfald och en levande natur. Vi miljöanpassar och effektiviserar vår verksamhet i enlighet med de lagar och krav som ställs på oss och vi strävar alltid efter ständig förbättring inom miljöområdet i vårt dagliga arbete. Vi verka för resurssnåla och giftfria kretslopp genom att använda så lite skadliga ämnen som möjligt och välja miljövänliga alternativ där så är möjligt.

## POLICY MOT HOT OCH VÅLD

Vi vill att våra medarbetare ska känna sig trygga på arbetsplatsen. Ingen ska acceptera att någon som är verksam inom organisationen utsätts för hot eller våld. Policyn beskriver våra riktlinjer och hur vi förebygger hot och våldssituationer.

## POLICY MOT MUTOR OCH KORRUPTION

Vi har nolltolerans mot mutor och korruption i alla delar av vår verksamhet. Våra medarbetare ska alltid uppträda på ett affärsmässigt korrekt och professionellt sätt. Genom våra externa kontakter ska vi stärka och utveckla vårt varumärke och bygga upp ett förtroende för oss som organisation. Det innebär att vi aldrig skall riskera att bli misstänkta för mutor och/eller bestickning. Vår policy mot mutor och korruption tydliggör våra riktlinjer för gåvor och informera om vårt förhållningssätt till mutor och andra typer av otillbörliga förmåner.

## ARBETSMILJÖPOLICY

Företagets övergripande mål är att uppnå en god arbetsmiljö och förhindra att ohälsa och olycksfall uppstår. Vi arbetar aktivt med vårt systematiska arbetsmiljöarbete genom att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön löpande i verksamheterna. Policyn beskriver företagets strävan inom området, hur vi undersöker den fysiska, organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön och hur vi förebygger ohälsa. Den beskriver även våra rutiner vid olycksfall och tillbud.

## VISSELBLÅSARPOLICY

Whistleblowing innebär att man rapporterar eller säger ifrån vid uppkomst av oegentligheter till någon som kan göra någonting åt dem. Exempel på oegentligheter är brott mot lagar och interna regler och riktlinjer. Whistleblowing är bra för den enskilde medarbetaren och för företaget. Det kan vara ur etiska perspektiv men också nödvändigt utifrån lagar och bestämmelser. Framkommer oegentligheter på ett bristfälligt sätt kan företagets anseende riskeras. Medarbetare som är beredda att säga ifrån om oegentligheter är en viktig resurs för företaget.

Exempel på oegentligheter som bör rapporteras:

- Lagbrott
- Brott mot code of conduct
- Brott mot etiska regler
- Trakasserier
- Missbruk
- Dålig arbetsmiljö
- Medarbetare som mobbas eller fryses ut
- Diskriminering

## TRAFIKSÄKERHETSPOLICY

Vi strävar alltid efter att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. På våra arbetsplatser är risken för skador högre då vi kör truckar och i vissa fall även vistas gående inom samma område. De medarbetare som använder truck ska respektera gällande trafikregler och ta hänsyn till omgivningen.

## BRANDSKYDDSPOLICY

Vi skall bedriva ett aktivt systematiskt brandskyddsarbete (SBA). Våra mål med SBA är att ingen människa som besöker, verkar eller vistas i några av våra lokaler ska komma till skada till följd av brand. Ingen verksamhet ska drabbas av allvarlig driftstörning på grund av brand. Vi skall förvalta och skydda vår egendom och skydda miljön från skada till följd av brand. Samtliga anställda ska ha kännedom om förebyggande brandskydd, alarmering och utrymning samt kunskap om att ingripa vid ett nödläge.

## SÄKERHETSPOLICY

Vi har en säkerhetspolicy för att varken företaget eller dess anställda skall utsättas för brottsliga handlingar. Vi vill även vara konkurrenskraftiga och att våra kunder skall ha förtroende för oss och vi tror att säkerhet är en viktig aspekt. Grunden för säkerhetsarbetet skall följa svensk lagstiftning såsom exempelvis brottsbalken, arbetsmiljölagen och lag om skydd mot olyckor. Policyn beskriver de riktlinjer som finns för att förebygga brottsliga angrepp mot egendom, person eller information.

## REKRYTERINGSPOLICY

Vår grundsyn genom hela rekryteringsprocessen är att alla människor har lika värde, alla sökande ska därmed behandlas på samma sätt och så rättvist som möjligt. Det innebär att arbetsgivaren bör ha en öppen rekrytering där de använder sig av formella kanaler som rekryterings-siter, arbetsförmedlingen med mera. Vi uppmuntrar medarbetare som vill byta arbete inom organisationen och tar särskilt hänsyn till internt sökande i rekryteringsprocessen.

## KOMPETENSUTVECKLINGSPOLICY

Kompetensutveckling är av strategisk betydelse för vår utveckling och överlevnad. Det främjar en positiv arbetsmiljö, trivsel och kultur samtidigt som det bidrar till vår långsiktiga kompetensförsörjning. Kompetensutveckling är även viktigt för individens personliga utveckling och en förutsättning för att vi ska uppnå våra satta mål och vår vision.

## LÖNEPOLICY

En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att vi kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med kompetens som behövs på kort och lång sikt. Mot denna bakgrund ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Lönen ska användas som ett instrument för att premiera medarbetarens prestation och duglighet och särskilt de insatser som förbättrat verksamheten. Vår löne-policy syftar till att tydliggöra och kommunicera våra kriterier och principer vid lönesättning.



