

LogiPac AB

Hållbarhetsrapport

2024



Introduktion

Styrning

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Under 2021 så tillsattes en hållbarhetsgrupp med VD Fredrik Ringström som ledare samt representanter från respektive avdelning. Ledningen genomförde en väsentlighetsanalys tillsammans med externa konsulter från PURE ACT som numera tillhör Aspia AB. Fredrik tillsammans med hållbarhetsgruppen ansvarar för mål och uppföljning inom de olika sak- och väsentlighetsområdena.

Vi har policys och styrdokument inom arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald och inköp. De uppdateras regelbundet och utgör en viktig del i introduktionen av nya medarbetare.

Positiv och negativ påverkan

Positiv påverkan:

Vi hjälper våra kunder att minimera den miljöpåverkan som uppstår i samband med transporter av trycksaker och annat kampanjmaterial. Vi erbjuder klimatkompenserade transporter, resurseffektiv paketering och lagerhållning samt systemstöd som förenklar kundernas orderläggning. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och därför har vi arbetat fram ett utförligt arbetsmiljöledningssystem med tydliga policys och rutiner. Vi är måna om ungdomar och gör därför olika insatser för att stötta dem in i arbetslivet. Vi erbjuder praktikplatser, sommarjobb samt möjligheten att kombinera arbetet hos oss med fortsatta studier.

Negativ påverkan:

En stor del av vår negativa påverkan utgörs av våra varutransporter till kunderna. Trots våra försök att minska den negativa miljöpåverkan kan vi ännu inte erbjuda ett helt fossilfritt alternativ. Vår produktion av trycksaker och kampanjmaterial kräver resurser av olika slag och de färdiga produkterna används av en del aktörer vars syftet är att öka konsumtionen i samhället. En del trycksaker används dessutom endast en eller ett fåtal gånger. Vi försöker uppmuntra våra kunder att inte skriva ut årtal, datum eller sådant som gör att materialet inte kan återanvändas, men i slutändan är det kunderna som bestämmer vilket gör vår indirekta påverkan

svår att råda över. Vi försöker uppmuntra kunderna att hantera materialet varsamt och återvinna det i största möjliga mån men även här är det svårt för oss att styra kundernas val.

Risker och riskhantering

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur de kan hanteras och förebyggas. Jämställdhet är en förutsättning för att vi ska kunna bygga ett långsiktigt hållbart och lönsamt bolag. Därför är det av största vikt att vi kan behålla kompetenta medarbetare och attrahera potentiella genom att främja jämställdhet i vår verksamhet, annars finns det en risk att vi inte uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vi hanterar risken genom vår jämställdhetspolicy samt genom att årligen mäta och följa upp hur jämställda våra team är. En liknande risk föreligger kopplat till anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Våra medarbetare måste må bra och trivas för att vi ska kunna leverera den kvalitet vi utlovar och som våra kunder förväntar sig. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete förebygger vi arbetsrelaterad ohälsa. Vidare är vi övertygade om att ett aktivt hållbarhetsarbete bidrar till ekonomisk lönsamhet på lång sikt. Vi måste ha en stabil ekonomi för att kunna prioritera kostnader förenade med nödvändiga omställningar kopplade till hållbar industri, innovationer och infrastruktur samt till hållbar konsumtion och produktion. Våra kunder efterfrågar allt mer hållbara lösningar och produkter och om vi inte prioriterar att utveckla våra erbjudanden och arbetssätt föreligger risken att våra kunder väljer andra leverantörer framför oss. Vårt hållbarhetsarbete blir därmed en förutsättning för att vi ska kunna säkra våra affärer även i framtiden.

En annan risk vi ser är kopplad till våra leverantörer. I dagsläget saknar vi rutin för kravställande på våra leverantörer, inom miljömässiga och sociala aspekter. Det riskerar att skada vårt rykte och äventyra våra leveranser. Under år 2025 planerar vi att upprätta en uppförandekod för att hantera risken.

Väsentlighetsanalys

Att definiera väsentlighetsområden är steg ett i hållbarhetsarbetet. De skapar

förutsättningar för ett effektivt hållbarhetsarbete som genererar största möjliga positiva förändring. Vi har tagit hänsyn till följande aspekter när vi valt ut vilka områden som ska vara vägledande i vårt hållbarhetsarbete.

Vårt kunderbjudande:

Logistikcenter för marknads- och förbrukningsmaterial samt brand activation

Vår bransch: **Förpackningsverksamhet (3PL)**

Vi är verksamma i följande länder: **Sverige och övriga delar av Europa**

Vi har möjlighet att påverka FNs 17 globala mål i följande grad:

Ingen fattigdom (mål 1): **I låg grad**

Ingen hunger (mål 2): **I låg grad**

God hälsa och välbefinnande (mål 3): **I låg grad**

God utbildning (mål 4): **I låg grad**

Jämställdhet (mål 5): **I hög grad**

Rent vatten och sanitet för alla (mål 6): **I låg grad**

Hållbar energi för alla (mål 7): **I låg grad**

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8): **I hög grad**

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9): **I hög grad**

Minskad ojämlikhet (mål 10): **I viss mån**

Hållbara städer och samhällen (mål 11): **I låg grad**

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12): **I hög grad**

Bekämpa klimatförändringarna (mål 13): **I viss mån**

Hav och marina resurser (mål 14): **I låg grad**

Ekosystem och biologisk mångfald (mål 15): **I låg grad**

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16): **I låg grad**

Genomförande och globalt partnerskap (mål 17): **I låg grad**

Intressentanalys:

Intressenter	Dialoger	Prioriterade områden
Kunder	• Möten	• Reducera utsläpp av växthusgaser • Hållbara transporter • Resurseffektivitet

		• Ansvarsfull avfallshantering • Motverka diskriminering • Goda arbetsvillkor • God affärsetik • Regelefterlevnad • Motverka korruption
Medarbetare		
Leverantörer	• Möten • Uppförandekod	• Reducera utsläpp av växthusgaser • Resurseffektivitet • Ansvarsfull avfallshantering • Hållbara produkter • Hållbara tjänster • Motverka diskriminering • Goda arbetsvillkor • God affärsetik • Regelefterlevnad • Motverka korruption
Befintliga och potentiella medarbetare	• Möten • Undersökning	• Reducera utsläpp av växthusgaser • Hållbara transporter • Hållbara inköp av produkter/tjänster • Motverka diskriminering • Goda arbetsvillkor • Motverka korruption • Transparens • Ekonomisk tillväxt

Väsentlighetsområden:

Jämställdhet (mål 5)

Vi eftersträvar en bredd kopplat till jämställdhetsaspekten bland våra medarbetare då vi är övertygade om att diversifierade sammansättningar av människor har

bättre förutsättningar att skapa hållbara, livskraftiga företag jämfört med homogena grupper. Vi tar särskild hänsyn till jämställdhet när det gäller rekrytering, ledarskap och möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Vi är medvetna om att vi har utmaningar på jämställdhetsområdet och vi har därför identifierat det som ett väsentligt område i vårt hållbarhetsarbete.

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

Arbetsmiljö är en central fråga i vårt hållbarhetsarbete. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och vi är måna om att de ska känna sig säkra, inkluderade och uppskattade. Det är viktigt att vi lever upp till de arbetsmiljökrav som myndigheter ställer på oss. Vi ställer vissa krav på våra underleverantörer när gäller arbetsmiljö men vi behöver utforma tydligare rutiner för kravställning och efterlevnad. Vi är övertygade om att hållbarhet medför många affärsmässiga fördelar på lång sikt. På kort sikt kan arbetet däremot innebära kostnader som vi måste kunna prioritera för att bidra till den nödvändiga omställningen och då är ekonomisk stabilitet en förutsättning.

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9)

Som distributör och logistikpartner har vi tydlig koppling till industri, innovationer och infrastruktur. Vi har ett eget lager, viss egen produktion och nära samarbeten med tryckerier och fraktbolag. Eftersom att en stor del av vår indirekta miljöpåverkan styrs av våra kunder och underleverantörer strävar vi efter att erbjuda innovativa och hållbara lösningar och ställer krav på att våra underleverantörer ska ha egna högt uppsatta hållbarhetsmål.

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Vi erbjuder våra kunder olika former av logistiklösningar och har därmed en möjlighet att inspirera och påverka dem till att göra mer hållbara val som minskar både vår och deras miljöpåverkan. Internt gör vi olika insatser för att minska och effektivisera vår resursanvändning och vi har även analyserat vår värdekedja från emballage till frakt där vi har hittat flertalet lösningar och samarbetspartners som bidrar till en ökad hållbarhet.

Långsiktiga mål

År 2025 ska 90 procent av medarbetarna uppleva att LogiPac är en hållbar arbetsplats.

Målet har koppling till våra väsentlighetsområden anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, jämställdhet samt hållbar konsumtion och produktion. Vi mäter måluppfyllelse genom en årlig medarbetarenkät.

År 2025 ska andelen kvinnor i ledande position ha ökat till minst 25 procent.

Med ledande position menas funktionsansvarig/linjechef och/eller produktionsledare med personalansvar. Målet har koppling till ett av våra väsentlighetsområden som berör jämställdhet.

Vi ska årligen mäta vårt klimatavtryck och eftersträvar att succesivt sänka det med hjälp av aktiva åtgärder och klimatkompensation.

År 2023 gjorde vi vår första fullständiga klimatberäkning med hjälp av ClimateHero och klimatkompenserade även till 100 procent. Under 2024 valde vi att inte göra någon klimatberäkning då vi beslutat oss för att flytta till nya lokaler. Under 2025 kommer vi göra en ny beräkning.

Våra aktiviteter

Klimatförändringar & energi

Tjänsteresor

Våra tjänsteresor sker i största möjliga mån med färdmedel som har en låg klimatpåverkan, exempelvis kommunala färdmedel eller tåg. Vi har ett samarbete med Benify som underlättar inköp av resor hos SL för medarbetarna. Vi uppmanar dem även att samåka vid bilresor när möjligheten finns. Vid flygresor väljer vi endast dem som kan klimatkompenseras. När vi behöver åka taxi väljer vi bolag som erbjuder miljötaxi.

Tjänstebilar

Vi arbetar aktivt för att minska miljöpåverkan från vår egna verksamhet. När vi införskaffar nya tjänstebilar ska de falla inom kategorin miljö- och/eller elbil samt följa den nya miljöbilsdefinitionen som följer regelverket för klimatbonusbilar. Det

innebär att en miljöbil får släppa ut högst 60 gram koldioxid per kilometer, eller drivas på gas.

Cykelparkering

Vi har cykelställ utanför våra lokaler, där medarbetarna kan parkera sina cyklar under arbetstid. Vi tillhandahåller även cyklar för utlåning.

Bränslesnål bilkörning

Vi uppmuntrar alla medarbetarna att minska bränsleförbrukningen genom att köra på höga växlar, hoppa över växlar, hålla hastighetsgränser, undvika tomgångskörning, motorbromsa och stänga av klimatanläggningen när den inte behövs.

Digitala möten

För att undvika onödiga resor och utsläpp förespråkar vi digitala möten internt men även med kunder och leverantörer.

Uppmuntra medarbetarna att beräkna sitt klimatavtryck

Under året har vi återigen uppmuntrat samtliga medarbetare att beräkna sitt klimatavtryck via ClimateHeros digital kalkylator (för privatpersoner) som också ger konkreta tips på hur man som privatperson kan sänka sitt klimatavtryck. Vi har även diskuterat våra personliga vanor och hur vi kan överföra positiva beteenden mellan privatlivet och företaget för att främja utveckling på båda områdena.

Vitvaror

Temperaturerna på våra vitvaror för matförvaring är optimerade. Våra vitvaror håller energieffektivitetsklass C eller bättre. Våra diskmaskiner körs alltid fulla, med eko-program och miljömärkta produkter.

Reducera koldioxidutsläpp

Vi driver samarbeten med vår hyresvärd om reduktion av koldioxidutsläpp samt med de transportbolag som vi upphandlar för våra kunders räkning. Vår

målsättning är att, tillsammans med våra samarbetspartners, kunder och leverantörer minska vår påverkan på miljön för varje år.

Hållbar utveckling - grön IT

Den egna IT-verksamheten görs mer hållbar genom att bl.a. minimera energianvändning, se till att hårdvaror går till återbruk och/eller att uttjänta produkter återvinns på ett korrekt sätt. Samtidigt arbetar vi för att säkerställa att de IT-system som används är användarvänliga för medarbetarna. Vi strävar även mot att använda fler molntjänster. Det gör att vi slipper investera i egna servrar och därmed reducerar vi vår energiförbrukning och antalet hårdvaror i bruk. IT-organisationen ska kontinuerligt stödja funktionerna i arbetet med att nå en hållbar utveckling med hjälp av IT.

Lokaler

Vi har under 2024 tagit beslutet att flytta till helt nybyggda lokaler i Kallhäll. Lokalerna uppfyller de krav vi har på hållbara lokaler och är certifierade enligt BREEM excellent. Under senare delen av 2025 kommer lokalen förses med el från solpaneler.

Transporter till kunder

När vi upphandlar transporter såsom bud eller varuleveranser väljer vi företag som erbjuder klimatkompensation. För våra kunders leveranser erbjuder vi klimatkompenserade transporter i regi av PostNord, DHL, JetPak, UPS samt lokala budföretag.

Under 2021 och 2022 gjorde vi ett projekt tillsammans med en av våra största kunder som resulterade i att vi genom konsolidering lyckades minska mängden emballage med 40 procent och frakt-utsläppen med 31 procent, vilket motsvarade 938 ton CO₂e. Projektet gav oss värdefulla lärdomar som vi tar vara på i största möjlig mån.

Stäng av elektronisk utrustning

Vi stänger alltid av belysning, maskiner och annan elektronisk utrustning när vi går

hem för dagen.

Vatten & marina resurser

Vattenhantering

Vi har sedan 2021 installerat vattenbesparande kranar i vårt kök och på våra toaletter. De är även kontrollerade och åtgärdade för att förebygga vattenföroreningar. Vid biltvättning ska medarbetarna enligt policy välja miljömärkta och vattenbesparande tvättanläggningar samt miljövänliga program och rengöringsprodukter.

Resursanvändning & cirkulär ekonomi

Digitala processer

Sedan 2021 har våra arbetssätt blivit mer digitala vilket å ena sidan minskat våra resor, å andra sidan bidragit en ökad energiförbrukning.

Återvinning av uttjänta produkter

Vi erbjuder våra kunder att hämta uttjänt material så att vi kan plockas isär och återanvända eller återvinna det på korrekt vis.

Avfallssortering

Vi sorterar avfall enligt följande: batterier, brännbart, matavfall, elektronik, färgat glas, ofärgat glas, lampor, ljusrör, metall, papper, returpant, plast, toners, wellpapp och trä.

Vi har under de senaste åren lyckats reducera den volym plast som vi skickar till återvinning med 85 procent, tack vare att vi införskaffat oss en plastkomprimator.

Vi ett flertal burksamlingskärl runt om i våra lokaler. I dessa kärl ska returburkar och PET-flaskor placeras, de upphämtas av Returpack och överskottet från burksamlingen skänks oavkortat till Naturvårdsverkets miljöarbete.

Vårt partner Canon har förbundit sig till att inte skicka tonerkassetter till soptippen.

Varje element i varje returnerad kassett återanvänds eller återvinns, vare sig det är som en ny komponent i en ny kassett eller som ersättning för fossila bränslen.

Vi har en utsedd medarbetare som tilldelas ansvaret för hanteringen av vårt avfall. Varje dag hålls ett möte där eventuella avvikelser avseende vårt avfall har en punkt på agendan.

Avfallsanvisning

Vi utbildar kontinuerligt våra medarbetare i hur de ska hantera avfall på bästa sätt. Det finns även tydliga anvisningar om vart respektive avfallskärl finns i lokalerna och vad medarbetarna bör tänka på vid hanteringen så att inte något farligt avfall hamnar fel, t.ex. lysrör eller batterier.

Emballage

Alla förpackningar som kommer till oss återanvänds eller återvinns upp till 9 gånger, för att bli nya förpackningar. Under de senaste åren har vi utöver det börjat föra dialog med våra leverantörer för att få tillgång till så i grunden miljövänliga packmaterial som möjlighet.

Arbetare inom företaget

Förmåner

Våra medarbetare ges förmånliga erbjudanden som betalas med löneavdrag via portalen Benify. Vi vill hjälpa medarbetarna att lyckas med sina friskvårdsambitioner genom att tillhandahålla friskvårdsbidrag och uppmuntra till träning. Andra förmåner som vi erbjuder våra medarbetare är betald ledighet vid byte av bostad, tillgång till en psykolog och luncher till reducerade priser. Vi erbjuder även våra medarbetare en cykelförmån.

Flexibla arbetstider

Medarbetare med mindre barn tillåts flexibilitet när det gäller arbetstider för att kunna hämta och lämna barn på förskolan. Ledare och vissa specialister erbjuds att arbeta hemifrån vid behov.

Teambuilding

Vi anordnar återkommande gemensamma aktiviteter såsom möten, fester och event. Vår ståndpunkt är att alltid leta lokalt efter lämpliga aktiviteter och hålla utkik efter hållbara alternativ och miljömärkta samordnare. Under året har vi arrangerat gemensamma frukostar vid ett flertal tillfällen för att främja trivseln och gemenskapen bland medarbetarna.

Säkerhetsövningar

Vi genomför regelbundna säkerhetsövningar av olika slag. Brandövningar genomförs med samtliga medarbetare och andra relevanta övningar genomförs med berörda medarbetare.

Skyddskommitté

Vi har en SAM-grupp som arbetar med systematiskt arbetsmiljö. En av gruppens uppgifter är att undersöka och riskbedöma vår fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Gruppen har haft två möten under året. Företaget har även ett skyddsombud som bl.a. ansvarar för bevakning av trivsel.

Skyddsronder har utförts med fokus på följande områden: städning, klimat, belysning, skyddsutrustning, brandskydd, truckar, elinstallationer, trasiga verktyg och maskiner.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har varit en avgörande faktor för att skapa en hållbar arbetsplats på vår nya adress. Vid utformning och layout har vi därför involverat skyddsombud och personal för att säkerställa en så optimal arbetsmiljö som möjligt.

Medarbetarundersökning

Vi gör en medarbetarundersökning varje år för att kontrollera hur våra medarbetare upplever den sociala och miljömässiga hållbarheten på arbetsplatsen. Enkäten innehåller frågor om alla våra väsentlighetsområden. Resultatet redovisas i avsnittet resultatindikatorer.

Tillbudsrapporter

Vi uppmuntrar våra medarbetare att lämna in tillbudsrapporter vid skada eller risk för skada. Det är en viktig del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Vi har rutiner och dokumentation för detta. Vi har även pulsmöten varje morgon för att stämma av hur de olika funktionerna mår.

Avtal (hälsa och säkerhet)

LogiPac tillämpar kollektivavtal via Transportarbetarförbundet. I och med det har vi följande försäkringsavtal hos Fora AB:

AGS - Avtalsgruppsförsäkring

AGB - Försäkring om avgångsbidrag och omställningsstöd (TSL)

TFA - Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL - Tjänstegrupplivförsäkring

Avtalspension SAF-LO.

Utöver ovanstående har vi även försäkringar för tjänstemän via SEB sjukvårdsförsäkring.

Rehabiliteringsplan

I samarbete med företagshälsovården finns en beredskap att upprätta och genomföra rehabiliteringsplaner för medarbetare som drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa.

Medarbetarsamtal

Utvecklingen av medarbetare sker genom ett högklassigt ledarskap och medarbetarskap. Mål- och utvecklingssamtal genomförs 1-2 gånger varje år och ligger till grund för den personliga och organisatoriska utvecklingen.

Förslagslåda

Vi anordnar regelbundna personalmöten där vi informerar om viktiga händelser som påverkar medarbetarna och företaget i stort. Mötena hålls i större och mindre grupper. Vid arbetsplatsträffar (APT-möten) uppmanas medarbetarna att inkomma

med förslag till förbättringar. Ett stort antal förslag har inkommit under året och åtgärder har vidtagits.

Ergonomi

För att förebygga belastningsergonomiska skador förser vi alla nya medarbetare med kunskap inom ergonomi. Vart tredje år sker en kunskapspåfyllnad via företagshälsovården. Nästa utbildningsinsats kommer att genomföras under 2025.

HLR-utbildning

HLR-utbildningar arrangeras för samtliga medarbetare var tredje år. Då vi valde att genomföra utbildningen när vi flyttat till våra nya lokaler genomfördes inte detta under 2024 utan utbildningsinsatsen kommer istället att genomföras under 2025. I våra lokaler finns hjärtstartare som är registrerade i Sveriges hjärtstartarregister.

Samhällspåverkan

Positiv påverkan på samhället

Vi arbetar aktivt i närområdet med att rekrytera ungdomar för arbete. Antigen för sommarjobb eller tillsvidareanställning. Under året har vi även erbjudit praktikplatser till studerande.

Konsumenter & slutanvändare

Integritet

Vår GDPR-policy visar dels vilka säkerhetsåtgärder som vi utför för att motverka ingrepp i våra databaser, dels vilken typ av information som vi lagrar för att hantera våra kundupdrag. Policyn finns publicerad på vår webbsida.

Affärsmässigt uppförande

Motverka mutor och korruption

På LogiPac eftersträvar vi god affärsetik. För oss innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med intressenter, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. När vi

ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet.

Mentorskap

Nyanställda medarbetare tilldelas en mentor som ger stöd och vägledning för att inkludera dem i arbetsuppgifterna och teamet på ett bra sätt. Det här har tidigare tillämpats på tjänstemannasidan men inte för kollektivanställda ännu. SAM-gruppen ansvarar framöver för den här frågan.

Ecovadis

Ecovadis är en leverantör av hållbarhetsutvärderingar där över 75 000 företag granskas via deras plattform. Ecovadis utvärdering omfattar en mängd parametrar kopplat till hållbarhetsområdet, exempelvis inom miljö, arbetsrätt, mänskliga rättigheter, moral och hållbar rekvisition. År 2023 samarbetade SAM- och hållbarhetsgruppen för att få vårt certifikat förnyat. Certifikatet innebär att vi blir mer attraktiva för nuvarande och framtida kunder. I dagsläget har vi uppnått nivån Brons men i framtiden strävar vi efter att höja vår rankning till nivå Silver.

Inköbspolicy

Vi har en inköbspolicy med tydliga riktlinjer för hur vi prioriterar när vi köper in varor och tjänster. Vi köper i första hand kontors- och förbrukningsmaterial från Swedoffice då företaget erbjuder hållbara, certifierade produkter märkta med Svanen och/eller KRAV. Vissa produkter har också etablerade internationella märkningar, såsom Rainforest Alliance, Fairtrade och FSC. Convini är vår partner för mat och dryck. Företaget har som målsättning att bli klimatpositiva år 2025 och de är certifierade enligt ISO 9001 och 14001. Convini erbjuder många vegetariska alternativ och de levererar maten med miljöbilar. Överbliven mat skänks till Stadsmissionen eller blir till biogas. Vårt städbolag Städgladen är miljöcertifierat enligt ISO 14001. De följer dessutom riktlinjerna i ISO 26000 för sitt sociala ansvarstagande. Städgladen effektiviserar leveranser för att minska antalet transporter och de använder material och artiklar av hög kvalitet för att minska åtgången.

Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljön i vår verksamhet har fokuserats på att medarbetarna inte ska drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet och att de ska trivas och utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Våra värdeord är riktlinjer för hur vi ska uppföra oss mot varandra och därmed likställda med trivselregler. Värdeorden och dess betydelse finns angivna i vår HR-policy.

Jämställdhetspolicy

Vi verkar för ett arbetsklimat där alla medarbetare är lika värda. Det innebär att alla medarbetare har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Att arbeta för en arbetsmiljö där alla är lika värda och ingen diskrimineras ser vi som en förutsättning för att lyckas attrahera och behålla rätt medarbetare.

För att nå vårt långsiktiga mål om att öka andelen kvinnor i ledande position, måste medarbetarnas olikheter, egenskaper, erfarenheter och därmed den samlade potentialen hos medarbetarna tillvaratas. Vi ska bemöta alla medarbetare med respekt, från rekryteringen till den dag anställningen avslutas. Alla medarbetare kommer att rekryteras, utvärderas och främjas utifrån objektiva kriterier utan hänsyn till kön, etniskt tillhörighet, sexuell läggning, religion, politisk tillhörighet, ålder, funktionsvariation eller annan diskrimineringsgrund. Vårt jämställdhetsarbete är en fortlöpande process som ingår i respektive ledares ansvar. Vår fullständiga jämställdhetspolicy är inkluderad i vår arbetsmiljöpolicy.

Mångfaldspolicy

Styrelseledamöter väljs på meriter och vi eftersträvar en bredd kopplat till diskrimineringsgrunderna i styrelsens sammansättning. Målet är att styrelsen ska komplettera varandra utifrån olika erfarenheter.

Utbildning - Hållbarhet

År 2023 genomförde hållbarhetsgruppen fyra workshops med hållbarhetskonsulter från Aspia AB och ClimateHero. Gruppen har sedan tidigare även genomfört en grundläggande miljöutbildning (e-kurs). Under 2025 planerar vi att låta samtliga medarbetare ta del av e-kursen för att höja kunskapsnivån och engagemanget inom hela organisationen.

Resultatindikatorer

Fullständigt klimatavtryck (Scope 1, 2 och 3)

Totala utsläpp i ton CO2e	2023	2024
Scope 1- Direkta utsläpp	0,4	-
Scope 2 - Energi	28,2	-
Scope 3 - Indirekta utsläpp	277	-
Summa klimatpåverkan	306	-
Klimatpåverkan per anställd	7,7	-
Klimatpåverkan per omsatt MSEK	5,6	-

Tabellen visar vår totala klimatpåverkan mätt i Koldioxidekvivalenter (CO2e) samt hur stor del av vårt avtryck som uppstår i Scope 1, 2 och 3. Tabellen visar även vår klimatpåverkan per anställd och per MSEK. Under 2024 valde vi att inte göra en fullständig klimatberäkning då vi valde att flytta till nya lokaler.

Avfall

	2022	2023	2024
Total antal ton avfall	199	157	146
Varav antal ton farligt avfall	7	5	2
Varav antal ton återvunnet avfall	121	90	86

Tabellen visar hur många ton avfall vi producerat samt hur stort antal ton som utgjorde farligt och återvunnet avfall.

Olyckor och tillbud

	2022	2023	2024
Antal tillbud	6	11	8
Antal personskador	0	0	0

Tabellen visar antalet tillbud och personskador som uppdagats under åren. Åtgärder har utförts för att förhindra att tillbudena upprepas. De flesta tillbudena

skedde på grund av tidspress och bristande planering.

Oegentligheter

År	Antal rapporterade fall
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0

Tabellen visar antalet fall av rapporterade misstankar om oegentligheter i form av mutor och korruption.

Könsfördelning

	2021	2022	2023	2024
Medarbetare, andel kvinnor	37	26	37	38
Medarbetare, andel män	63	73	53	62
Ledande position, andel kvinnor	-	17	17	30
Ledande position, andel män	-	83	83	70
Styrelsen, andel kvinnor	0	0	0	0
Styrelsen, andel män	100	100	100	100

Tabellen visar könsfördelningen i procent, bland medarbetare generellt, i ledande position och i styrelsen.

Medarbetarundersökning

	2022	2023	2024
Upplevelse av arbetsmiljön (1-10)	6,8	6,9	6,8
Upplevelse av miljömässiga hållbarhet (1-10)	7,2	7,4	7,2

Tabellen visar medarbetarnas genomsnittliga upplevelse av vår arbetsmiljö och miljömässiga hållbarhet på en 10-gradig skala där 10 poäng är det högsta betyget.

Hållbarhetsrankning

År	Rankning (0-100)
2020	74
2021	77
2022	77
2023	77
2024	77

En av våra största kunder kräver att vi årligen genomför en omfattande enkät med miljöfrågor (materialval, kemikalier, energi, utsläpp, vatten, avfall, produktlivscykel och cirkuläritet). Vi får poäng baserat på resultatet och vårt mål är att uppnå 80 av 100 poäng till år 2025. Det är svårt för oss att nå 100 poäng då vissa frågor inte är anpassade för vår verksamhet men vi har gjort bedömningen att 80 poäng är ett resultat som vi skulle kunna vara väldigt stolta över.

Kompletterande policys & styrdokument

Inköbspolicy

Arbetsmiljöpolicy

Jämställdhetspolicy

Mångfaldspolicy