



HÅLLBARHETSRAPPORT 2018

Våra sociala, humana, miljömässiga
och teknologiska hållbarhet som koncern.

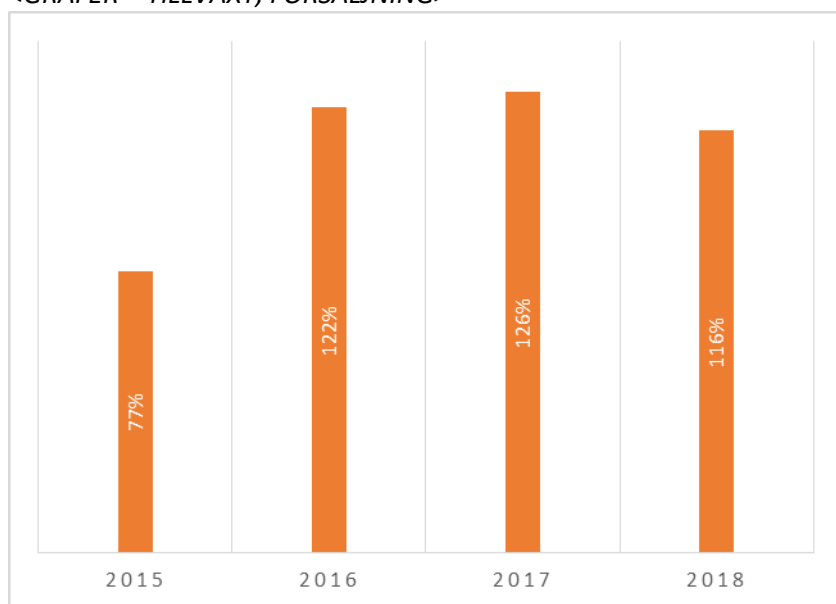
1. HÅLLBARHETSRAPPORT 2018 – INLEDNING

1.1 KORT OM ADITRO LOGISTICS

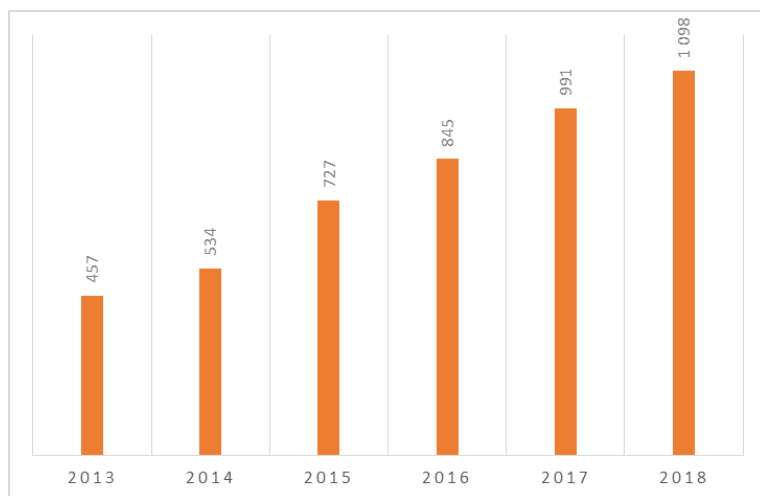
Aditro Logistics är en svenskägd koncern som bedriver verksamhet inom tredje/fjärdepartislogistik (3PL/4PL), bemanning, transportförmedling och tullhantering i Sverige och Norge. Verksamheten är kvalitets- och miljöcertifierad verksamhet enligt ISO 9001/14001, och har haft en organisk tillväxt sedan 2015 om ca 18 % årligen.

På löpande 12 månader skapade Aditro Logistics under 2018 en försäljning som översteg 1,2 miljarder SEK och skapade ca 170 nya arbetstillfällen. Under 2018 sysselsatte koncernen i genomsnitt drygt 1000 anställda fördelade på de olika verksamheterna.

<GRAFER – TILLVÄXT, FÖRSÄLJNING>



Antal nyanställda (2015, 2016, 2017, 2018 – % av antal årsanställda)



Antal anställda (2015, 2016, 2017, 2018)

1.2 BAKGRUND TILL HÅLLBARHETSRAPPORT 2018

Detta är det andra året som Aditro Logistics producerar en hållbarhetsrapport vars mål är att på ett öppet, ärligt och objektivt sätt ge den information som kan anses relevant ur hållbarhetssynpunkt.

Underlaget till Hållbarhetsrapport 2018 har sammanställts av CFO enligt de indikatorer för hållbarhet som redovisas i GRI-index. Koncernens nuvarande redovisningssystem särskiljer i nuläget inte omedelbart miljöskulder eller miljörelaterade kostnader, inte heller miljövinster – dvs. vinster för koncernens tjänster relaterade till en eller flera miljöfördelar. Av denna anledning omfattar inte Hållbarhetsrapport 2018 en "Triple Bottom Line"-redovisning.

Trots detta är det ledningens uppfattning att den hållbarhetsinformation som redovisas här ger en rättvisande bild av verksamheten och kompletterar koncernens årsredovisning.

I Hållbarhetsrapport 2018 presenteras de kvantifierbara miljödata, t.ex. utsläppshalter, som kompletterar koncernens finansiella redovisning. Den socialt betingade information som i delar redovisas är i vissa avseende osäker att fastställa och att tolka, men skapar förutsättningar för objektiva jämförelser med andra företag inom logistikbranschen.

1.3 LÖNSAMHET OCH EN HÅLLBAR FRAMTID

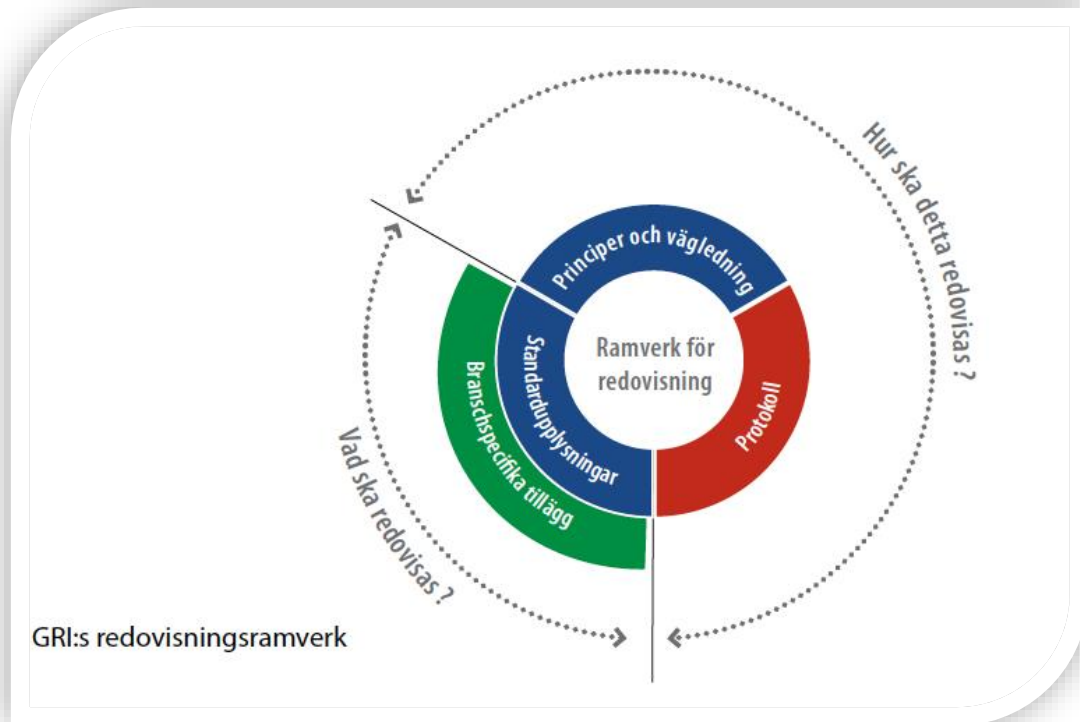
Aditro Logistics anser att sambandet mellan koncernens lönsamhet och ett etiskt-socialt ansvarstagande, framför allt på lång sikt, är direkt kopplat till varandra. Mot denna bakgrund menar vi att Hållbarhetsrapport 2018 också kan vara ett väl så intressant beslutsunderlag för såväl nuvarande som potentiella intressenter.

Det är koncernledningens förhoppning att den information som lämnas i Hållbarhetsrapport 2018 på ett övertygande sätt visar att Aditro Logistics aktivt och långsiktigt arbetar med de väsentliga frågor av hållbarhetskaraktär som berör vår verksamhet.

2. HÅLLBARHETSRAPPORT 2018

Hållbarhetsrapport 2018 har utformats i enlighet med de G4-riktlinjer för hållbarhetsrapportering som anges av GRI (Global Reporting Initiative) i enlighet med tillämpningsnivån Core.

Rapporten har i delar granskats av de revisorer som granskar koncernens årsredovisning, men inte granskats av tredje part då ledningen bedömts att mervärdet av en sådan granskning, om än värdefullt för organisationen och dess intressenter, inte omedelbart kan anses uppväga



merkostnaden för en sådan granskning. Inför framtiden är det ledningens ambition att framtida hållbarhetsrapporter ska kunna komma att granskas av en oberoende tredje part.

Hållbarhetsrapporten är i dess nuvarande form ett komplement till Aditro Logistics Holding AB årsredovisning för 2018, och omfattar därför samtliga bolag inom koncernen om inget annat anges.

3. "FOCUS ON YOUR BUSINESS" – VD:s PERSPEKTIV

Aditro Logistics är en koncern i ständig tillväxt och med ett ständigt pågående förbättringsarbete på alla nivåer, vilket årligen lett till en ökad produktivitet och affärsutveckling både internt och för våra kunder. 2018 har inte varit ett undantag: Även under detta verksamhetsår kunde vi upprätthålla en hög tillväxt, långt över genomsnittet för marknaden, och kunde vid årets slut notera ytterligare 18 % tillväxt, vilket varit vår årliga tillväxt sedan 2015. Denna tillväxt ska jämföras med marketens genomsnittliga tillväxt om 6 %. Under 2018 passerade vår försäljning 1,1 miljarder SEK på löpande 12 månader, med en bibehållen total arbetsstyrka om drygt 1000 medarbetare, dvs samma antal anställda som redovisade för verksamhetsåret 2017.

Vårt resultat för 2018 har därför varit mycket tillfredställande. Än mer tillfredställande är att detta resultat följt vår strategiska plan och har skett genom vår egen kraft och en organisk tillväxt.

3.1 VI UTGÅR FRÅN ATT FRAMTIDEN ÄR IDAG

Det omfattande arbete som inleddes 2017 i syfte för att skapa smalare, lättroliga och snabbt anpassningsbara enheter inom organisationen har fortsatt och intensifierats.

Vårt förbättringsarbete utifrån ett Lean-perspektiv, som också påbörjades 2017, har fortsatt och ett nytt affärssystem har utvecklats under året.

Våra digitala arbetsytor har under 2018 tagit steget in i nästa fas, där slutmålet att uppnå en hög "Gamification"-nivå där alla anställda kan bland annat ska ges en så omedelbar och lättillgänglig återkoppling som möjligt på de beslut man fattat. Detta för att ge alla beslutsfattare, oavsett nivå, förutsättningar för att nå en allt större exakthet i de beslut som ska fattas. Oavsett om man arbetar i första linjen, som enhetsansvarig, eller på en högre ledningsnivå.

Vårt miljöarbete under 2018 fokuserade övergripande på digitala arbetsytor och mötesplatser, i syfte att ytterligare minska vårt fysiskt resande inom koncernen. Vi inledde också ett omfattande arbete för att kunna återvinna så mycket som möjligt av den IT infrastruktur som varje år ersätts och kompletteras. Detta är ett arbete som kommer att fortsätta och ytterligare förbättras under 2019.

3.2 VÅR LOGISTIK INFÖR MORGONDAGEN

Vår strategiska övertygelse, som uttrycks i vår Vision och Mission, är att om vi kan skapa de bästa förutsättningarna för våra medarbetare genom att ge dem rätt stöd och mandat, effektiva verktyg, tvärfunktionella stödfunktioner och korta beslutsvägar, så kommer vi att ha de bästa medarbetarna på marknaden. Vilket är en av flera framgångsfaktorer för oss som koncern, eftersom det är dessa medarbetare som ger oss de bästa förutsättningarna för att aktivt kunna medverka till våra kunders affärsutveckling.

Vi är också övertygade om att varje steg vi tar mot en ökad transparens mellan vår organisation och våra kunder ger ett tydligt avtryck i vår egen resultat- och balansräkning.

Sammantaget var 2018 ett år som förde oss ännu ett steg närmare vårt mål att vara den bästa leverantören och samarbetspartnern för våra kunder. I denna ambition ingår att utveckla en modern och miljöorienterad automatisering som kan möta framtiden logistikbehov redan idag.

Detta arbete kommer vi att se frukterna av under 2019.

Johannes Gussander
CEO Aditro Logistics Holding AB

4. ADITRO LOGISTICS HÅLLBARHETSSTRATEGI

Aditro Logistics ska vara det ledande logistikbolaget på de marknader vi opererar genom att överträffa våra konkurrenter i varje del av logistikkedjan – från bemanning och tullhantering, via 3PL och transportlösningar, till våra kunders slutkunder.

Detta betyder att vi ska ha de bästa medarbetarna och de bästa arbetsverktygen, men också att vi sak kunna erbjuda de bästa logistiklösningarna – och därmed både attrahera och behålla de bästa kunderna.

Detta ställer krav på oss. I varje led inom vår organisation och på varje enskild medarbetare. Liksom på det kvalitets- och miljöledningssystem vi använder för att skapa ett ständigt förbättringsarbete. I grunden finns dels vår övergripande koncernpolicy, vars riktlinjer görs tydligare i underliggande policys för moral och etik, och fördjupas i manualer för respektive ämnesområde. Dels utbildning och det dagliga ledarskap som vi definierar som förmågan att skapa samarbete inom och mellan grupper. Vilket vi kontrollerar med en strukturerad uppföljning på dags-, vecko- och månadsbasis genom en kombination av egenkontroller, interna revisioner och externa revisioner.

4.1 VI SKA VARA DET BÄSTA FÖRETAGET ATT UTVECKLAS MED

Våra kunder ska ha tillsammans med oss ha de bästa möjligheterna att utveckla sin lönsamhet och sin marknad, även ur ett miljöperspektiv. Vilket kräver att vi själva arbeta aktivt för att vara en bra arbetsgivare, ett bra företag för det samhälle vi är en del av, och bygger en verksamhet som tar hänsyn till vår gemensamma miljö. Vår ambition är att skapa och utveckla miljömässiga fördelar – omedelbara och på lång sikt. Detta bidrar för vår del till ett ökat bolagsvärde, vilket en positiv konsekvens men inte ett mål i sig själv. Vi vill bygga större värden än så. Vi upplever att vi har ett ansvar för den närmiljö och det samhälle vi verkar i.

4.2 VI SKA VARA EN DEL AV FRAMTIDEN

Vi vill säkra vår närmiljö i samverkan med myndigheter och kommun. Vi vill minska vår belastning på den miljö vi arbetar i, minska vårt behov av energi, och säkerställa att en så stor del av denna som möjligt levereras på ett hållbart sätt oavsett teknologi. Till detta krävs en öppen dialog både med ledande leverantörer och våra kunder. Vi vill inte minst medverka till att utveckla allt hållbarare transportlösningar ur ett miljöperspektiv.

Under året som gått har vi kunnat halvera antalet transporter i vår avfallshantering. Samtliga enheter har även kunnat öka andelen digitala underskrifter från nyanställda och leverantörer, vilket är ett litet men väsentligt steg framåt.

Vi hoppas under de närmaste åren kunna övertyga våra leverantörer om att utveckla produkter och lösningar med en allt lägre miljöpåverkan, så att vi i vår tur kan möta våra kunders behov av tjänster som har en aktiv positiv miljöpåverkan. Vi vill inspirera andra och kräva av oss själva. Vi vill med vårt eget arbete påverka förutsättningarna för långt fler än enbart våra egna drygt tusen anställda. Vi vill åtminstone i delar kunna påverka en del av vår gemensamma miljö och därmed också framtiden.

4.3 HÅLLBARHETSRAPPORT – ETT LITET STEG FRAMÅT

Det hållbarhetsarbete vi redovisar här och den information vi tagit fram i denna hållbarhetsrapport, är en del av vårt miljöarbete. Genom att ta fram en hållbarhetsrapport försöker vi uppriktigt uppfylla en del av de förväntningar våra intressenter ställer på oss – på ett ärligt och transparent sätt.

5. HUR VI LEDER VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Vår verksamhet styrs av vår övergripande koncernpolicy som beskriver vad vi ska uppnå, och underliggande policys och manualer som beskriver hur – dvs. med vilka metoder och arbetsverktyg, och hur dessa ska användas i det dagliga arbetet.

Arbetet för enskilda kunder regleras i sin tur i separata kundmanualer som omfattar processer, mötesstruktur internt och externt, nyckeltal internt och externt, och krishantering (DRP). Dessa kundmanualer stöds i sin tur av arbetsbeskrivningar, avvikelserutiner, och lathundar.

5.1 COMMAND – CONTROL – COMMUNICATION (C3)

Dokument finns för att underlätta och upprätthålla ledning, kontroll och kommunikation inom Aditro Logistics, liksom utbildning av nyanställda. Gemensamt för alla dokument är att de fastställer och utgår från att vi ska bedriva all vår verksamhet för att vid varje tillfälle uppfylla de lagar, regler, förordningar och tillstånd som reglerar vårt arbete. Dokumentation omfattar riktlinjer kring moral och etik, vår syn hur korruption ska motverkas, hur kundrelationer ska kunna utvecklas, och framför allt hur ledarskap ska utövas på alla nivåer i vår organisation.

5.2 VÅR ORGANISATION – I KORTHET

Styrelsen

Leder och beslutar om Aditro Logistics hållbarhetsstrategi och policys, och ger i uppdrag åt CEO att genomföra och redovisa detta enligt agenda. Där CEO bär ansvaret för genomförande och fastställer Aditro Logistics interna dokument och har det yttersta ansvaret för vårt hållbarhetsarbete.

Ledningsgruppen

Koncernens styrgrupp för hållbarhetsfrågor. Fastställer övergripande miljömål utifrån den miljöutvärdering som årligen genomförs. Avvikelser som berör moral och etik, eller som uppkommer i samband med tredjepartsrevisioner eller från tillsynsmyndigheter hanteras av under ledning av CEO. Möten följer en fastställd årsplan och dokumenteras enligt "Agenda för Ledningens Genomgång".

Head of Operational Risk och HR Manager

Dessa två funktioner stödjer tillsammans enheternas operativa arbete, koordinerar övergripande CSR-aktiviteter, leder framtagning av beslutsunderlag avseende arbetsmiljösäkerhet, riskminimering och analysunderlag inom CSR inklusive QHSSEC/BCM, säkerställer utbildningsinsatser inom organisationen, inklusive den dokumentation och de styrdokument som fastställs av.

Enhetsansvariga

Dessa leder det dagliga arbetet och upprätthåller dokumentation av detta arbete i organisationens kvalitetsledningssystem. Enhetsansvariga har ett av CEO delegerat arbetsmiljöansvar vilket omfattar utbildning, kontroll och uppföljning, och redovisar sitt arbete i Business Review Meeting (BRM) och veckovisa avrapporteringar till våra affärsområdesansvariga och regionalt ansvariga.

Arbetsledare

Upprätthåller de operativa krav som fastställts i den dokumentation som reglerar interna och externa processer, och redovisar detta i samband med dagliga och veckovisa avrapporteringar. Deras arbete ligger i sin tur till grund för enheternas vecko- och månadsvisa ledningsmöten, som dokumenteras enligt Agenda för Ledningens Genomgång och uppdateras i organisationens kvalitetsledningssystem.

6. HÅLLBARHETSRAPPORT – BRA ATT VETA

Aditro Logistics Hållbarhetsrapport följer G4-riktlinjerna för hållbarhetsrapportering i GRI (Global Reporting Initiative) och har upprättats i enlighet med tillämpningsnivån Core. Om inget annat anges omfattar rapporten kalenderåret 2018.

Rapporten är tänkt som ett komplement till vår årsredovisning och omfattar därför alla företag inom koncernen, om inget annat anges. Rapporten har inte granskats av en tredje part.

6.1 PERSPEKTIV OCH UTGÅNGSPUNKTER

Hållbarhetsrapport 2018 beskriver vårt hållbarhetsarbete utifrån tre grundperspektiv: Ekonomi, Miljö och Socialt ansvarstagande. Den information som valts ut och de nyckeltal som redovisats är de som vi ansett vara de viktiga för vår organisation. Ytterligare en viktig aspekt är det analysunderlag som används operativt för att hantera risker, behov hos våra intressenter och vårt hållbarhetsperspektiv (se 8.2). Den mest gränssättande hållbarhetsfrågan är våra medarbetare och de förutsättningar vi skapar, utvecklar och upprätthåller för dem.

6.2 POLICYS OCH RIKTLINJER

Aditro Logistics ska som organisation alltid leda och verka så att vi uppfyller lagar, regler och förordningar, vilket uttrycks i Aditro Logistics övergripande koncernpolicy och i de underliggande policys och manualer som ska ge tydliga riktlinjer och stöd för den enskilda individens beslut och dagliga arbete. Ett antal policys och manualer har en direkt relevans för vårt hållbarhetsarbete. Exempel på sådana är:

- Policy CSR
- Policy Nyanställd
- Policy Moral och Etik
- Policy ABC (Korruption och Mutor)
- Policy Kränkande Särbehandling
- Policy Visselblåsare
- Policy Avvikelser och Incidenter
- Policy Sekretess
- Aditro Logistics Kommunikationsplattform
- Kvalitetsmål 2018/2019, Bilaga F

6.3 INTERNATIONELLA ÅTAGANDEN

- UN Global Impact – ”10 Principles”
- EcoVadis

6.4 ÅRLIG CSR UTVÄRDERING MED STÖD AV ECOVADIS

Årligen redovisas Aditro Logistics CSR-arbete i EcoVadis. Redovisningen 2018 gav även detta år en Silver-nominering av EcoVadis i det att Aditro Logistics rankades bland de 30 % bästa företagen som utvärderades.

6.5 KONTAKTPERSON

Göran Eliasson, CPP®

Head of Operational Risk

E-post: goran.eliasson@aditrologistics.com

7. HUR VI BIDRAR TILL ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

Aditro Logistics skapar olika värden i olika sammanhang och för olika intressenter.

Vår kärnverksamhet omfattar alla delar av en modern logistiklösning, med undantag för de fysiska transportererna från och till våra enheter, som vi enbart förmedlar. På detta vis kan vi i varje del skapa en kostnadseffektiv och kundanpassad logistiklösning för våra kunder, som också över tid också kan tillgodose samhällets behov av en stabil infrastruktur inom Supply Chain.

Vårt moderna samhälle kräver en logistikhantering som tål belastningar i infrastrukturen. Det är en del av samhällets grundresurser och ofta underskattad. Vi arbetar medvetet för att bygga en resilient organisation i såväl ledning som struktur.

De delar vi där vi tar ett logistiskt ansvar omfattar:

3PL – Tredjepartslogistik, i vilken vi inte bara förvarar utan även bidrar till en värdehöjning av våra kunders produkter innan dessa når mottagarna.

4PL – Fjärdepartslogistik, där vi adderar ytterligare en specialisttjänst till vår 3PL, vanligtvis en transportlösning och ofta kombinerad med en lösning avseende tullhantering, vilket ökar värdet i den totala logistiklösningen för våra kunder och därmed deras lönsamhet.

Bemanning – både till våra egna enheter och andras, till vilka vi tillhandahåller kompetenser inom framför allt lagerlogistik och lagerhantering.

Oavsett omfattning och uppdrag är det efter implementeringsfasen av en ny kund som det verkliga värdet skapas, genom en metodisk och transparent optimeringsprocess som för att minska tidsåtgång, öka anpassningsförmåga, korta ledtider, eller i någon annan form addera ytterligare värdehöjande komponenter till själva logistikprocessen, t.ex. att minska miljöpåverkan.

7.1 HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Våra medarbetare ska ha en modern, hälsosam och ergonomiskt riktig arbetsmiljö, i vilken en effektiv mötesstruktur ska ge förutsättningar för att kunna fatta självständiga beslut i linje med koncernens strategiska mål och enligt våra kundavtal. Vi ska sträva efter att vara den mest attraktiva arbetsgivaren inom vår del av logistikbranschen, genom att erbjuda en meningsfull arbetsroll med positiva framtidsutsikter. Denna förmåga ska vi tillsammans med våra medarbetare bedöma kvalitativt vid månadsvisa uppföljningsmöten för den enskilda individen, i regelbundna medarbetarsamtal, och i en årlig enkät i avsikt att fastställa ett NöjdMedarbetareIndex (NMI).

7.2 MEDARBETARE

Aditro Logistics ska vara en stabil arbetsgivare, där all personal ges lika möjligheter till utveckling och möjlighet att ta sig an nya funktioner och arbetsroller inom företaget. Våra arbetsledare ges en ledarskapsutbildning som bygger på den ledningsfilosofi och de ledningsprinciper vi beskriver i vår Kommunikationsplattform, och har tillgång till alla de arbetsverktyg som skapar förutsättningar för dem att lyckas i det ansvar, funktioner och uppdrag de tar sig an.

7.3 KUNDER

Aditro Logistics ska upprätthålla en transparens inför våra kunder och aktivt verka för att utveckla de avtalade logistiklösningar på vilka ett samarbete inletts och avtalats så att framtida marknadsfördelar och lönsamhet kan säkerställas för båda parter. I detta strävar vi efter att vara lösningsfokuserade och proaktiva, med stöd av både våra medarbetare och ägare. Transparens, utveckling och förtroende ska upprätthållas med en effektiv mötesstruktur och en tydlig rapportering utifrån

avtalade nyckeltal. Denna förmåga ska vi tillsammans med våra kunder bedöma kvalitativt dels i kvartalsvisa möten, dels i en årlig enkät i avsikt att fastställa ett NöjdKundIndex (NKI).

7.4 LEVERANTÖRER

För att säkerställa att våra leverantörer är införstådda med våra krav rörande värderingar och etik, informeras våra väsentliga leverantörer i samband med vår årliga leverantörsbedömning. Vi försöker också att fastställa dessa riktlinjer i våra leverantörskontrakt. Varje leverantör utgår från ett funktionsorienterat Service Level Agreement (SLA) utifrån fastställda standards där sådana finns tillgängliga. I många fall genomförs även riskbedömningar av och med våra leverantörer.

7.5 ÄGARE, INVESTERARE OCH ANALYTIKER

Aditro Logistics ska säkerställa goda intäkter och en hög rörelsemarginal i syfte att nå eller överträffa våra finansiella mål. Detta för att skapa en stabilitet och en förutsägbarhet vad gäller intäkter och kassaflöden, och att säkerställa att koncernen utvecklar en allt starkare marknadsposition.

7.6 NÖJD KUND- OCH NÖJDMEDARBETARINDEX (NKI OCH NMI)

Kund- och Medarbetarundersökningar i syfte att fastställa nöjdhet med Aditro Logistics som leverantör och arbetsgivare ger koncernen ett underlag för fokus och förbättringsåtgärder. Kundundersökningen (NKI) genomförs årsvis där kunderna via nätet får besvara en mängd frågor som är kopplade till IT, prisvärdhet, flexibilitet, transporter, tillgänglighet proaktivitet, ledtider och kvalitet. Efter genomförd undersökning sammanställs materialet som analyseras och gemensamt diskuteras i koncernledningen där beslut om åtgärder vidtas.

Det övergripande resultatet för 2018 var 7,5, vilket var helt i linje med mål. Respektive regionchef ansvarar därefter att en konstruktiv dialog genomförs med respektive kund där konkreta åtgärder överenskomms för att förbättra utvalda fokusområden. Detta görs i gemensamt med Affärsansvarig och Business Manager.

Nästa NKI är planerad att genomföras under Q3 2019 och målet är att bibehålla ett övergripande index på 7,5.

8. HUR VI BIDRAR TILL ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

8.1 LIVSCYKELPERSPEKTIV

Årligen genomför ledningen en bedömning som dels omfattar på vilket sätt organisationen bäst kan stärka kravet på miljöprestanda avseende verksamheten i stort, produkter och tjänster, dels de livscykelstadierna som organisationen kan påverka eller styra – direkt eller indirekt – genom underleverantörer.

I samband med prospekteringen av en ny fastighet för 3PL-verksamhet har vi möjlighet att påverka miljöprestanda i mycket hög grad, genom val av byggmaterial, närhet till större vägar och järnväg, övrig teknisk infrastruktur och lågenergilösningar.

I samband med vår årliga utvärdering av leverantörer kan vi tillsammans med dessa ytterligare minska vår miljöpåverkan genom val av metoder och material.

Tillsammans med våra kunder kan vi i regelbundna gemensamma utvärderingar och i vår egen strävan efter att optimera lönsamheten genom effektiva produktionsprocesser på ett långsiktigt och hållbart sätt minska vår direkta och indirekta miljöpåverkan.

8.2 INTRESSENTMATRIS

Aditro Logistics har som mål att vara ett ansvarsfullt, ärligt och transparent företag. Vi upprätthåller en fortlöpande dialog med våra intressenter för att få en bättre förståelse för deras förväntningar och för att identifiera områden där det finns utrymme för förbättringar.

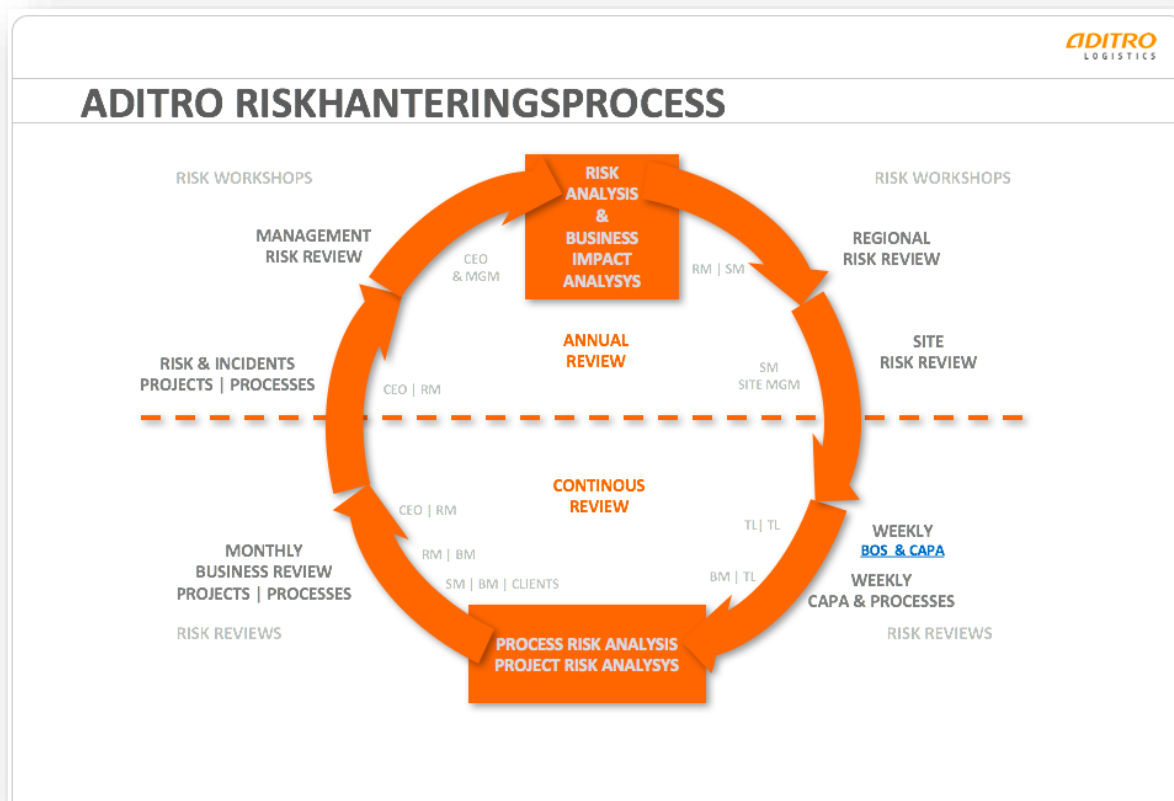
Intressenter	Nyckelfrågor	Åtgärder i fokus
Ägare/Styrelse	Strategisk utveckling och Aditro Logistics tre fokusområden Kunder, Kvalitet, Lönsamhet	Veckovis avstämning och månatliga styrelsemöten.
Medarbetare	Daglig återkoppling från arbetsledare, månatlig personlig uppföljning, kompetensutveckling, utbildning.	Daglig avstämning, månatlig återkoppling, månatliga informations- och dialogmöten, medarbetarsamtal.
Fackliga organisationer	Arbetsmiljö, löneutveckling, förbättringar i organisation	Veckovisa Gemba-walks av arbetsledare med skyddsombud (sk "BOS"), månatlig skyddsrund, regelbundna möten inför förbättringsåtgärder.
Kunder	Uppföljning av nyckeltal enligt avtal, processoptimering, förbättringsmöjligheter.	Dagliga, veckovisa, månatliga uppföljningsmöten. Halvårsvisa utvecklingsmöten. Årsviss KundNöjdhetsIndex
Leverantörer	Kvalitet leverans, behov och förbättringsmöjligheter, minskad miljöpåverkan utifrån val av produkter och metoder.	Årlig leverantörsbedömning utifrån bl.a. miljöperspektiv
Myndigheter	Lagefterlevnad, kravuppfyllnad tillstånd.	Årlig intern uppföljning Lagefterlevnad Aktivt arbete med säkerhetsrådgivare.
Samhälle	Inköp från lokala leverantörer. Miljösäkerhet på 3PL-enheter	Deltagande i kommunaktiviteter med inriktning logistik och arbetsåtgärder. Samverkans möten vid nyetablering. Samverkan Räddningstjänst och vid behov Kommunens miljönämnd.

8.2 RISKHANTERING OCH UNDERLAG FÖR BESLUT

Varje år uppdaterar koncernledningen ett grundläggande beslutsunderlag avseende:

- Risk- och konsekvensanalys (Risk Assessment/Business Impact Assessment)
- Omvärldsanalys
- Intressentanalys
- Livscykelperspektiv.

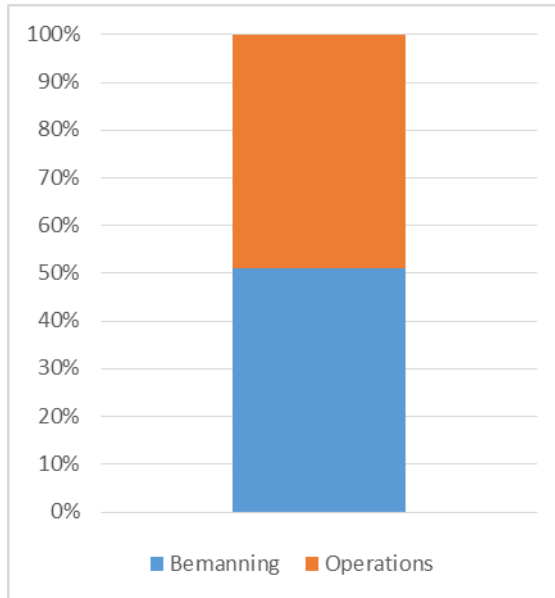
Den koncernövergripande risk- och konsekvensanalysen utgör utgångspunkten för organisationens samlade krishantering. Denna koncernövergripande analys bryts därefter ner enhetsvis och lokala anpassningar och tillägg kan ske, med därtill hörande åtgärder utifrån lokala förutsättningar. Slutresultatet blir att koncern har en gemensam åtgärdsplan och grundläggande lägesuppfattning som gör att beslut kan tas och genomföras utan dröjsmål vid en extraordinär händelse. Därutöver genomförs riskanalyser före implementeringen av nya processer och inför större processförändringar lokalt av varje enhet. Detta tillsammans med incident- och skaderapportering i Aditro Logistics kvalitetsledningssystem görs för att vi som koncern tidigt ska upptäcka nya risker, hitta nya åtgärder, och förbättra effekten av vad vi redan gjort för att skydda det som vi räknar som skyddsvärda tillgångar – till vilka vår inre och yttre miljö räknas till de viktigaste.



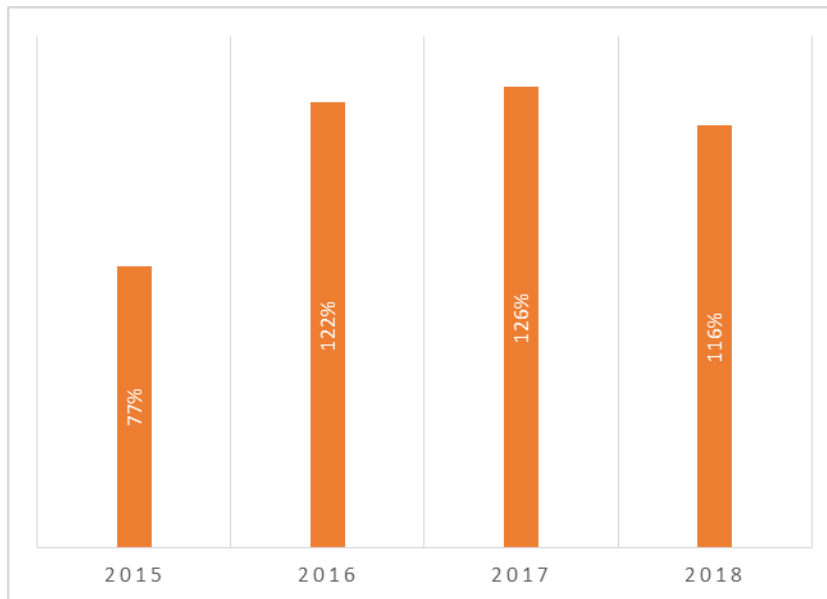
9. HÅLLBARHETSDATA

MEDARBETARE

1. Antal anställda per affärssegment november 2018 (%):

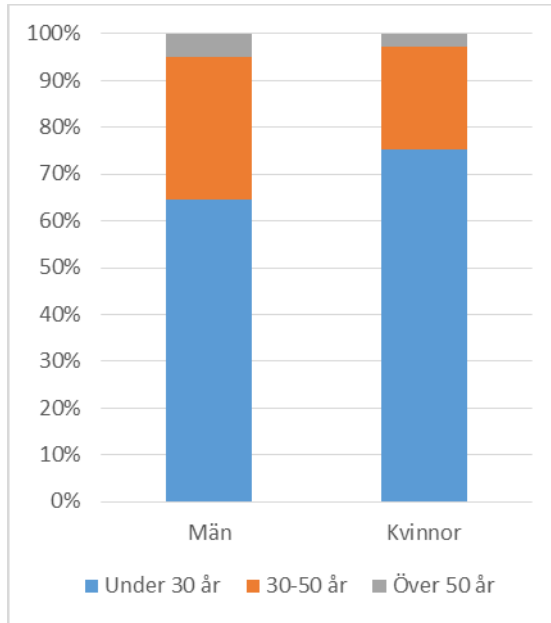


2. Antal nyanställda (2015, 2016, 2017, 2018 - % av antal årsanställda):

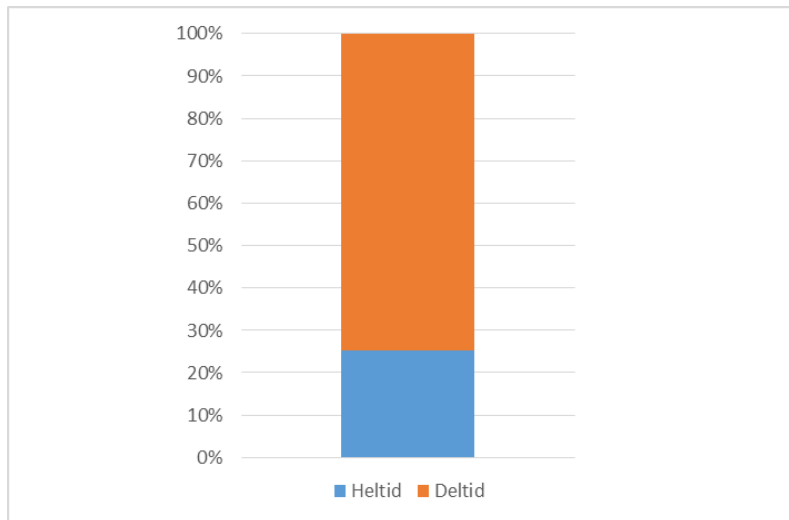


3. Faktiskt antal anställda 2018:
1098

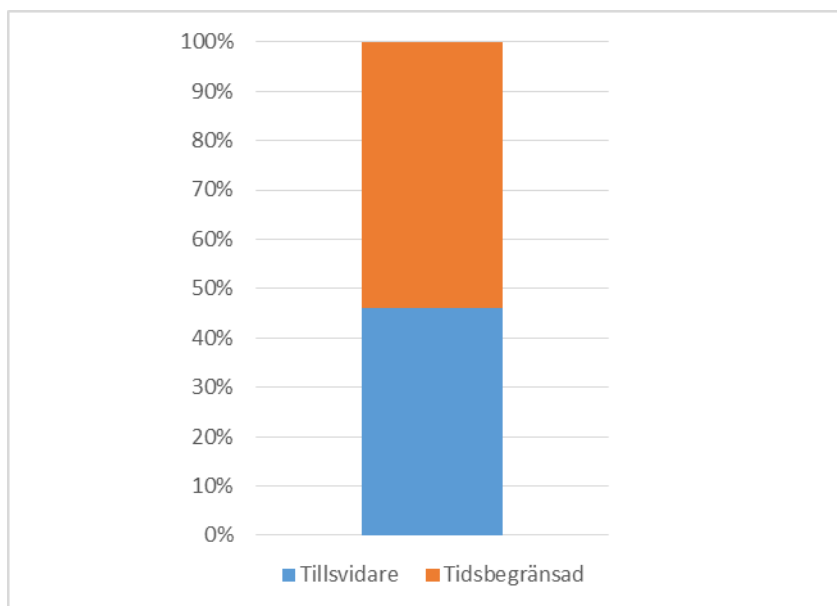
4. Nyanställda 2018 – åldersgrupp och kön i förhållande till totalt antal nyanställda (%):



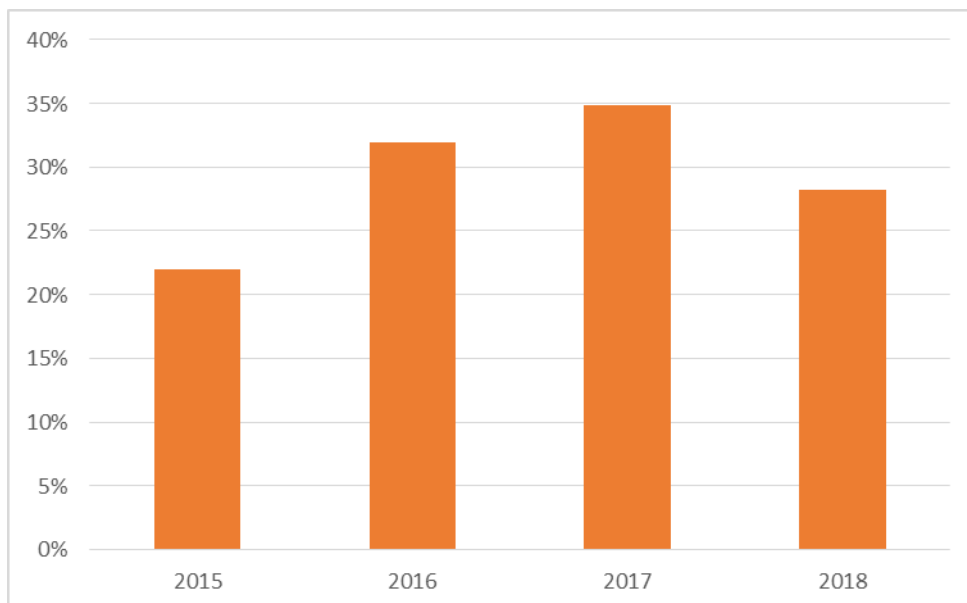
5. Andel av anställda med heltids- respektive deltidsanställning november 2018:



6. Andel av anställda med tillsvidareanställning respektive tidsbegränsad anställning november 2018:

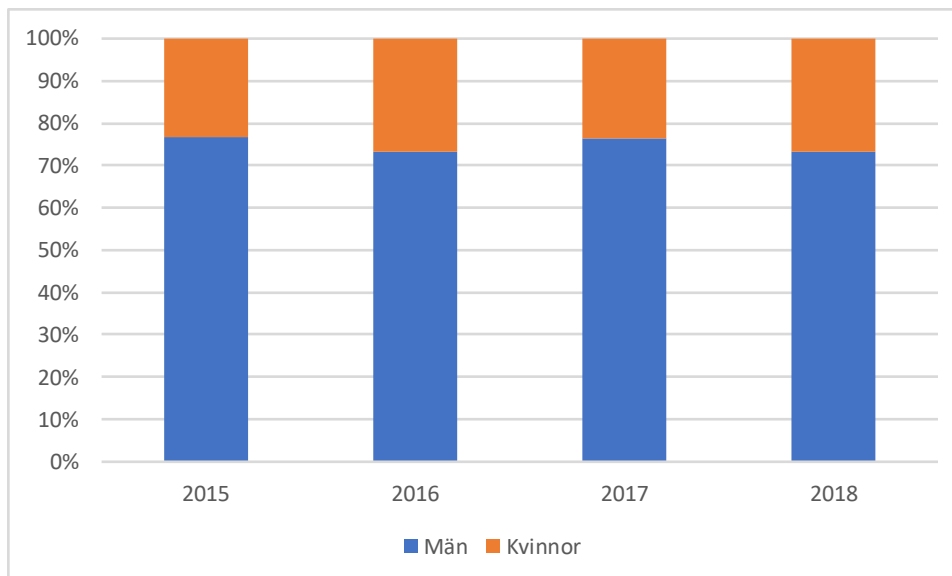


7. Personalomsättning tillsvidareanställda %:



Verksamhetens karaktär medför en relativt hög andel av behovsanställd personal, vilket ger en hög personalomsättning. Företaget har därför valt att redovisa nyckeltalet personalomsättning för de som är tillsvidareanställda. Nyckeltalet präglas av hög tillväxt.

8. Könsfördelning, medeltal antal anställda per år:

9. Andel anställda som täcks av kollektivavtal (%) av totalt antal anställda:
100%

10. Arbetsrelaterade olyckor

Antal arbetsrelaterade olyckor (2015, 2016, 2017) (se även kommentar i mail)

2015	6
2016	7
2017	13
2018	8

11. Utbildningstimmar

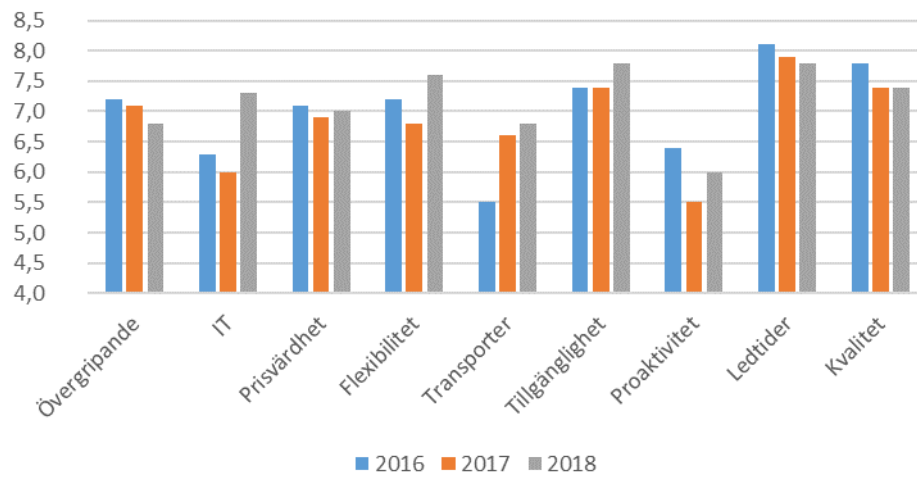
- a. Totalt antal schemalagda utbildningstimmar 2018 uppgick till 150 timmar

KUNDER

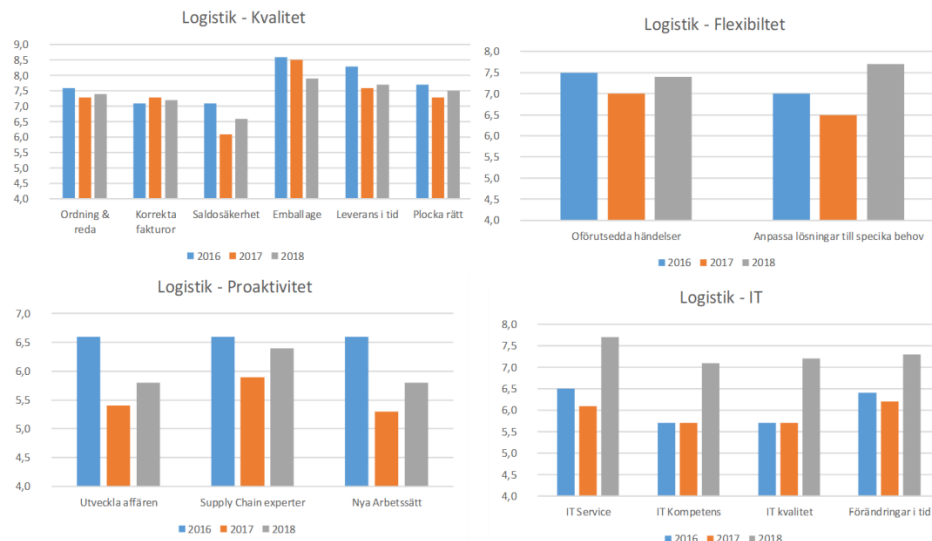
12. Kundnöjdhetsundersökningar

- a. Följande analys och slutsats gjordes för den senaste NKI undersökningen för 3PL verksamheten.

Logistik - Övergripande



Identifierade fokusområden



Vår orsaksanalys och handlingsplan

Vi har i år lyckats att få in betydligt fler svar än tidigare vilket är mycket positivt. Vi ser även tydliga förbättringar inom flera områden, bl.a IT, tillgänglighet och flexibilitet. Det finns dock fortfarande en hel del att arbetas med. bl.a. kvalitet, proaktivitet och inte minst kundernas svar på behovsinventeringen.

Det är därför mycket viktigt att vi under Q1 2019 genomför möten med samtliga våra viktiga kunder och går igenom resultaten och tillsammans med kunderna enas om aktiviteter för att bli ännu bättre.

Med start i januari och därefter under våren kommer därför en noggrann uppföljning att göras för att säkerställa att besök är bokande, att kundniska aktiviteter identifierade och genomförda.

MILJÖ

13. Direkta och indirekta CO2-utsläpp 2018 från transportleverantörer*

b. Ton – Direkt (Scope 1) – Indirekt (Scope 2) – Totalt

Indirekt påverkan genom de transporter som förmedlas till Aditro Logistics kunder från underleverantörer. Aditro Logistic äger ingen egen transportflotta.

c. Genomsnittliga CO2-utsläpp från fordon*

d. Gram/km – Antal Fordon

Transportfordon typ långtradare, från underleverantörer.

ÖVRIGT

Externa regelverk som Aditro Logistics stöder

- ISO 9001
- ISO 14001

10. GRI-INDEX

Hållbarhetsrapport 2018 är sammanställd enligt G4-riktlinjerna för hållbarhetsrapportering i GRI (Global Reporting Initiative) och har upprättats utifrån tillämpningsnivå Core.

ÅR = Aditro Logistics Holding Årsredovisning 2018

HR = Aditro Logistics Hållbarhetsrapport 2018

GRI	REFERENSBESKRIVNING	PUBL.	KOMMENTAR
STANDARDUPPLYSNINGAR			
G4-1	Uttalande från VD och koncernchef	HR	
Organisationsprofil			
G4-3	Organisationens namn	ÅR	
G4-4	Viktigaste tjänsterna	ÅR	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	ÅR	
G4-6	Verksamhetsland	HR	
G4-7	Ägarstruktur och bolagsform	ÅR	
G4-8	Marknader där organisationen är verksam	HR	
G4-9	Organisationens storlek	ÅR	
G4-10	Medarbetaredata	HR	
G4-11	Andel av total arbetsstyrkan som omfattas av kollektivavtal	HR	
G4-12	Organisationens leverantörskedja	HR	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	ÅR	
G4-14	Redovisa om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen	ÅR	
G4-15	Externa regelverk, standarder och principer som organisationen omfattas av/stödjer	HR	
G4-16	Aktiva medlemskap i organisationer (t.ex. branschorganisationer)	HR	
Väsentliga aspekter och avgränsningar			
G4-17	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen	ÅR	
G4-18	Processer för att definition av innehållet i redovisningen	HR	
G4-19	Identifierade väsentliga områden	HR	
G4-20	För varje väsentligt område, redovisa områdets avgränsning inom organisationen	HR	
G4-21	För varje väsentligt område, redovisa områdets avgränsning utanför organisationen	HR	
G4-22	Effekt av omräkning och orsak till omräkning av data/information som lämnats i tidigare redovisningar	NIL	
G4-23	Väsentliga förändringar från tidigare redovisningsperioder	NIL	Se G4-22
Intressentengagemang			
G4-24	Intressentgrupper	HR	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	HR	RABIA/Omvärldsanalys

G4-26	Formerna för intressentengagemang	HR	RABIA/Omvärldsanalys
G4-27	Nyckelområden som intressenterna lyft fram	HR	KNI/MNI
G4-28	Redovisningsperiod	HR	
G4-29	Datum för publicering av senaste redovisningen		Se G4-22
G4-30	Redovisningscykel	HR	
G4-31	Kontaktperson för rapporteringen	HR	
G4-32	GRI-index samt rapporteringsnivå	HR	
G4-33	Policy och rutiner för extern granskning	HR	
Styrning			
G4-34	Organisationens bolagsstyrning	ÅR	
Etik och integritet			
G4-56	Organisationens värderingar, principer, standarder och uppförandekod	HR	
SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR			
G4-DMA-a	Redogörelse för varför identifierade aspekter är väsentliga	HR	
G4-DMA-b	Redogörelse för arbetet med och styrningen av hållbarhetsarbetet	HR	
G4-DMA-c	Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	HR	
VÄSENTLIGA ASPEKTER			
EKONOMISK PÅVERKAN			
Ekonomiskt resultat			
G4-EC1	Fördelning av direkt ekonomiskt värdeskapande	ÅR	
Marknadsnärvaro			
G4-EC6	Andel av högsta ledningen som är anställda lokalt	HR	
MILJÖPÅVERKAN			
Utsläpp			
G4-EN15	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	HR	
G4-EN16	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	HR	
SOCIAL PÅVERKAN – ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR			
Anställning			
G4-LA1	Totalt antal och andel av nyanställningar och personalomsättning per åldersgrupp, kön och region	HR	
Hälsa och arbetsmiljö			
G4-LA6	Typ av omfattningar av arbetsskador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar och frånvaro, samt antal arbetsrelaterade dödsfall, per region och kön	HR	
Kompetensutveckling			
G4-LA9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd fördelat på kön och personalkategori	HR	
SOCIAL PÅVERKAN – PRODUKTANSVAR			
Märkning av produkter och tjänster			
G5-PR5	Resultat av kundnöjdhetsundersökningar	HR	