



HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

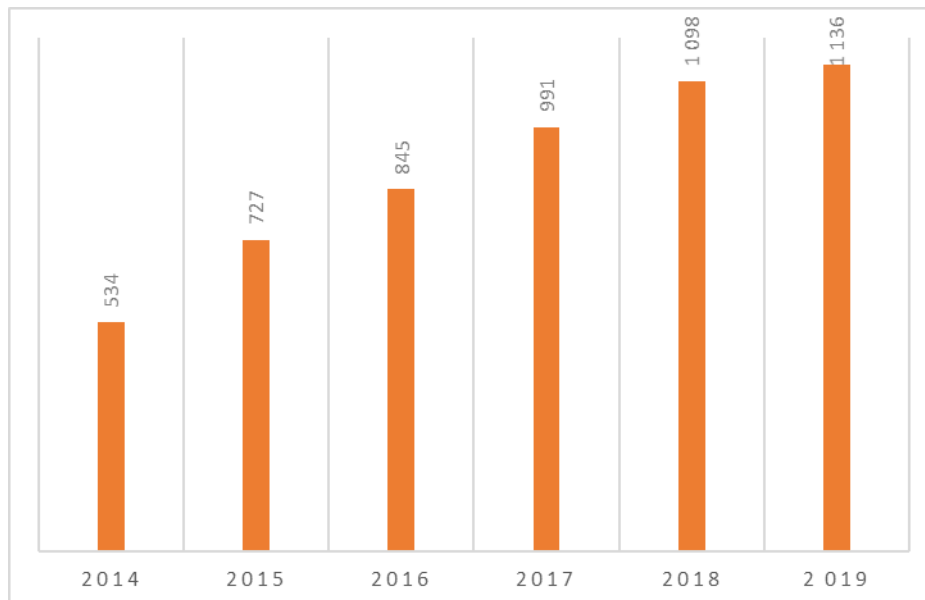
Våra sociala, humana, miljömässiga
och teknologiska hållbarhet som koncern.

1. HÅLLBARHETSRAPPORT 2019 – 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 planerar för att även vara arbetsmiljöcertifierade enligt ISO 45001 under Q1 2020. Koncernen har haft en organisk tillväxt de senaste tre åren om ca 9 % årligen.

På löpande 12 månader skapade Aditro Logistics under 2019 en försäljning som översteg 1,1 miljarder SEK. Under 2019 sysselsatte koncernen i genomsnitt drygt 1000 anställda fördelade på de olika verksamheterna.



Antal anställda (2014 - 2019)

1.2 BAKGRUND TILL HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

För tredje året producerar Aditro Logistics en hållbarhetsrapport för att på ett öppet, ärligt och objektiva sätt ge den information som vi menar är relevant ur hållbarhetssynpunkt.

Underlaget till Hållbarhetsrapport 2019 har sammanställts av CFO enligt de indikatorer för hållbarhet som redovisas i GRI-index. I nuläget särskiljer inte koncernens redovisningssystem miljöskulder eller miljörelaterade kostnader, inte heller miljövinster – dvs. vinster för koncernens tjänster relaterade till en eller flera miljöfördelar. Av denna anledning omfattar som tidigare år inte koncernens hållbarhetsrapport en "Triple Bottom Line"-redovisning.

Det ledningens uppfattning att den hållbarhetsinformation som redovisas här ändå ger en rättvisande bild av verksamheten och på ett bra sätt kompletterar koncernens årsredovisning.

I Hållbarhetsrapport 2019 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 i synnerhet andra företag inom logistikbranschen.

1.3 LÖNSAMHET OCH EN HÅLLBAR FRAMTID

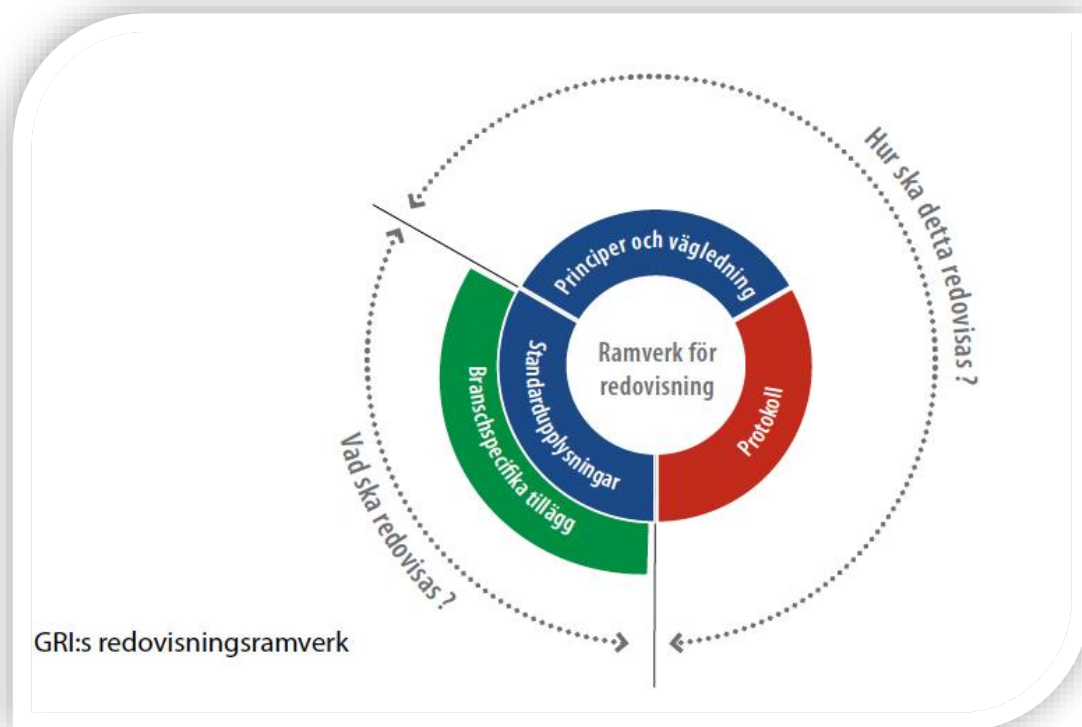
Det är koncernledningens övertygelse att det existerar ett samband mellan en verksamhets lönsamhet och dess etiskt-socialt ansvarstagande, och att dessa är direkt kopplat till varandra framför allt i ett längre tidsperspektiv. Därför menar vi att Hållbarhetsrapport 2019 också ger ett intressant beslutsunderlag för såväl nuvarande som framtida intressenter.

Avslutningsvis är det koncernledningens förhoppning att den information som lämnas i denna hållbarhetsrapport visar att vi som koncern bedriver ett aktivt och långsiktigt arbete även i de väsentliga frågor av hållbarhetskaraktär som berör vår verksamhet.

2. HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

Hållbarhetsrapport 2019 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. Däremot är det koncernledningens långsiktiga ambition att koncernens hållbarhetsrapporter även ska granskas av en oberoende tredje part.

Hållbarhetsrapporten är i sin nuvarande form att betrakta som ett komplement till Aditro Logistics AB Årsredovisning 2019, och omfattar därför alla bolag inom koncernen om inget annat anges.

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

Aditro Logistics har sedan 2017 haft en framgångsrik tillväxt i linje med våra affärs mål. En följd av ett aktivt och strukturerat marknadsarbete och ett ständigt pågående förbättringsarbete på alla nivåer inom koncernen. Som en konsekvens har vi kunnat se en ökad produktivitet och affärsutveckling internt och samtidigt även kunnat stödja våra kunder i deras marknadsarbete på ett för branschen många gånger unikt vis. Vi kan notera att vi årets sista månader påbörjade elva (11) större projekt avseende implementationer av nya kunder och flytt av kunder mellan enheter. I skrivande stund är det en mycket tillfredställande att se hur dessa projekt endast belastats av marginella friktioner och löper enligt plan. Vilket vi bedömer är en direkt konsekvens av det vårt förbättringsarbete.

2019 har vi än en gång kunnat uppvisa tillväxt. Under verksamhetsåret skapades en tillväxt om 3 %. Vår samlade försäljning var 1,1 miljarder SEK på löpande 12 månader, med en total arbetsstyrka om cirka 1200 medarbetare. Ett resultat som i sig är mycket tillfredställande. Än mer tillfredställande är att detta resultat följt vår strategiska plan de affärs mål som sattes inför 2019, och har i sin helhet har skapats med en organisk tillväxt.

3.1 "THE FUTURE WAS YESTERDAY" – VI ÖKADE TAKTEN 2019

2017 inleddes ett omfattande arbete för att skapa smalare, lättroliga och snabbt anpassningsbara enheter inom organisationen. Ett förbättringsarbete som utifrån ett Lean-perspektiv under 2019 skapat en allt större integration mellan affärssystem och operativa stödsystem. Vårt Lean-arbete har blivit en del av ett "Gamification"-koncept där målet är att alla medarbetare ska ges en så omedelbar och lättillgänglig återkoppling som möjligt på de beslut man fattat. Redan under 2019 kunde vi se hur våra medarbetare, oavsett nivå, fick förutsättningar för att nå en större exakthet i sina beslut och att man kunde upprätthålla en gemensam operativ lägesuppfattning. Vårt miljöarbete som under 2019 fortsatt fokuserat på digitala arbetsytor och plattformar för snabba och medarbetarstyrda mötesplatser gav ett mycket positivt resultat. Vårt resande minskade, vår sjukfrånvaro sjönk och vårt "NMI/ Nöjd Medarbetar Index" förbättrades. På flera av våra enheter var andelen "nöjda" och "fantastiskt nöjda" medarbetare rekordhöga 80 %, vilket bådar gott för 2020.

3.2 MORGONDAGENS LOGISTIK ÄR VÅR LOGISTIK

Vår Vision och Mission står fast. Det är vår uppgift att skapa de bästa förutsättningarna för våra medarbetare genom att ge dem rätt stöd och mandat, de mest effektiva verktygen, tvärfunktionella stödfunktioner och korta beslutsvägar. Då kommer vi att ha de bästa medarbetarna på marknaden, som i första hand skapas internt och endast i delar rekryteras från andra. Vi har under tre år nu sett att varje steg vi tagit mot en ökad transparens inom vår organisation och mellan oss och våra kunder ger ett omedelbart och tydligt avtryck i vår egen resultat- och balansräkning. 2019 var ännu ett år som tog oss ett steg närmare vårt mål att vara den bästa leverantören och samarbetspartnern för våra kunder. En ambition som nu även visar sig i moderna och framför allt beprövade automatiseringslösningar för våra kunders logistikbehov. Ett arbete som kommer att vara än mer intressant och utvecklande under 2020.

Johannes Gussander
CEO Aditro Logistics (Group) AB

4. ADITRO LOGISTICS HÅLLBARHETSSTRATEGI

Aditro Logistics vision är att vi 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 – fram till våra kunders slutkunder.

Detta betyder i sin tur att vi ska ha de bästa medarbetarna och de bästa arbetsverktygen, men också att vi sak kunna erbjuda de bästa logistiklösningarna för 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 leda ett ständigt förbättringsarbete. I grunden finns dels vår övergripande koncernpolicy, vars riktlinjer görs tydligare i underliggande policys för moral och etik, och som fördjupas i manualer för respektive ämnesområde. Till detta läggs idag utbildning och det dagliga ledarskap som vi definierar som förmågan att skapa samarbete inom och mellan grupper. Där vårt "Gamification"-koncept ger en annorlunda men strukturerad uppföljning på dags-, vecko- och månadsbasis. Vilket i sin tur kan bekräftas genom den kombination av egenkontroller, interna revisioner och externa revisioner som genomförs under året.

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 ÄR 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 uppdragsställer 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 2019 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 Nyanställd
- Policy CSR – (Socialt ansvar och Miljö)
- Policy ABC – (Korruption och Mutor)
- Policy Moral och Etik
- Policy Kränkande Särbehandling
- Policy Visselblåsare
- Policy Avvikelser och Incidenter
- Policy Sekretess
- Policy Miljöpåverkan
- Policy Arbetsmiljömål
- Kvalitetsmål 2019/2020 – (Kvalitet, Miljö, Arbetsmiljö)
- Aditro Logistics "Kompassen" – (Värdegrund, Vision, Mission och Styrdokument)

6.3 INTERNATIONELLA ÅTAGANDEN

- EcoVadis

6.4 CSR UTVÄRDERING MED STÖD AV ECOVADIS

Redovisningen 2018 gav en Silver-nominering av EcoVadis i det att Aditro Logistics rankades bland de 30 % bästa företagen som utvärderades. Under 2019 har inte någon förnyad redovisning begärts.

6.5 KONTAKTPERSON

Martin Eriksson

HR Manager

E-post: martin.eriksson@aditrologistics.com

7. FRAMÅNGSRIKA GENOM EN HÅLLBAR VERKSAMHET

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 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 daglig enkät i avsikt att fastställa ett Nöjd Medarbetare Index (NMI) på veckobasis.

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 i kvartalsvisa möten.

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 NÖJDMEDARBETARINDEX

2019 genomfördes fyra medarbetarundersökningar i syfte att fastställa nöjdhet med Aditro Logistics som arbetsgivare, underlaget ger koncernen ett underlag för fokus och förbättringsåtgärder.

Det övergripande resultatet för 2019 var 7,1 inom kategorierna Medarbetarsamtal, Ledarskap, Arbetsmiljö och Utbildning. Respektive Enhetsansvarig äger sitt resultat och de åtgärder som behöver åtgärdas lokalt utifrån resultatet.

Vidare mäter Aditro Logistics stämningen i verksamheten varje dag med Tyck & Tryck skärmar på samtliga 3PL enheter. Resultatet kommuniceras dagligen vid uppstartsmöten på enheterna för snabb feedback och eventuella åtgärder.

8. ATT AGERA OCH MEDVERKA 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.

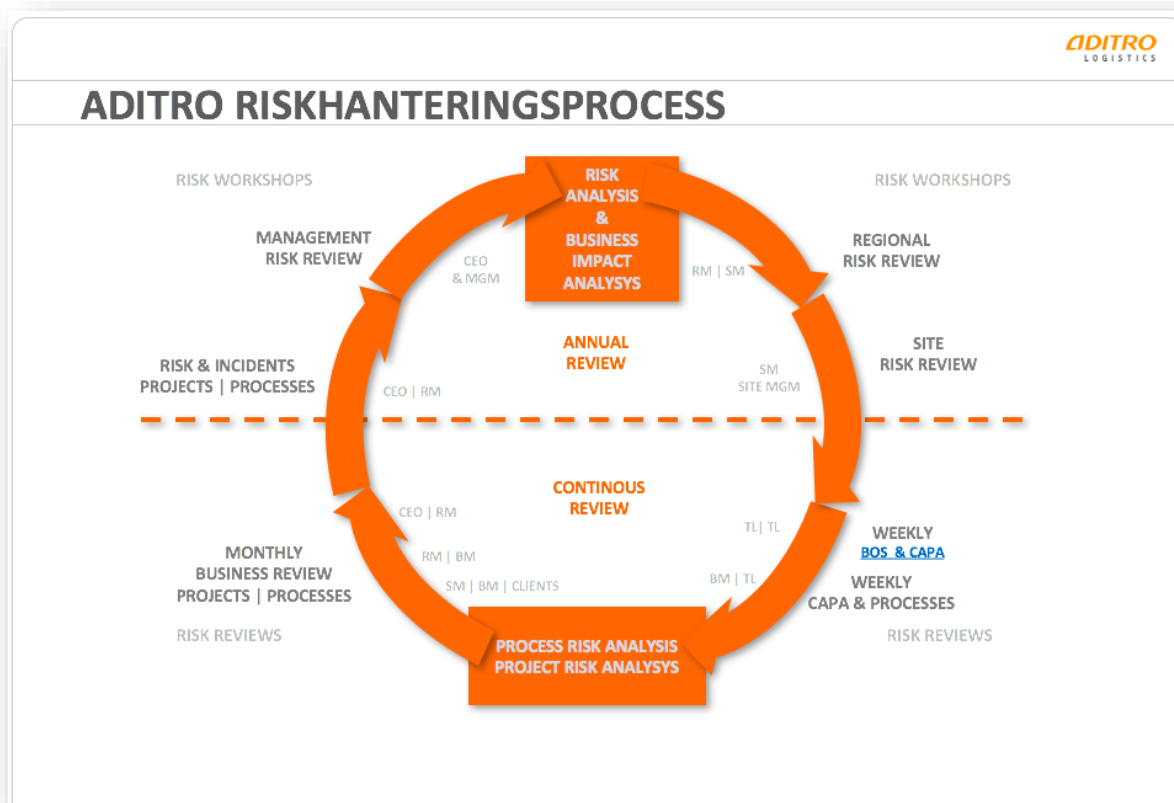
Intressenter	Nyckelfrågor	Åtgärder i fokus
Ägare/Styrelse	Strategisk utveckling och Aditro Logistics tre fokusområden Kunder, Kvalitet, Lönsamhet	Veckovis avstämning och månatliga styrelsemöten.
Medarbetare	Daglig återkoppling från arbetsledare, månatlig personlig uppföljning, kompetensutveckling, utbildning.	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. Årsvis 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.

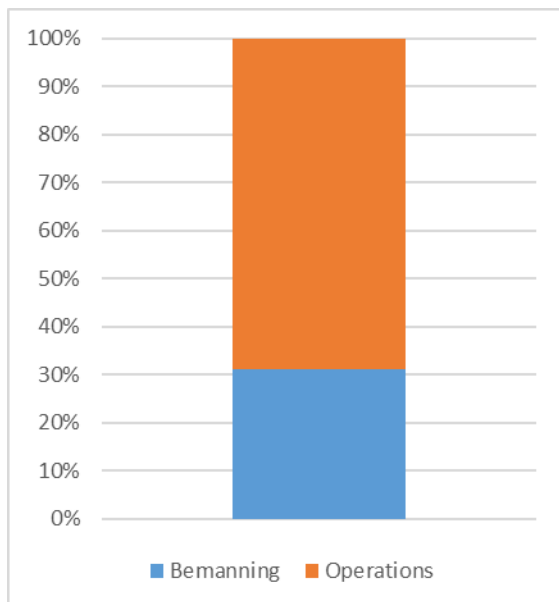
Den koncernövergripande risk- och konsekvensanalysen utgör utgångspunkten för organisationens samlade krishantering. Denna koncernövergripande analys bryts därefter ner enhetsvis och lokala anpassningar och tillägg kan ske, med därtill hörande åtgärder utifrån lokala förutsättningar. Slutresultatet blir 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.



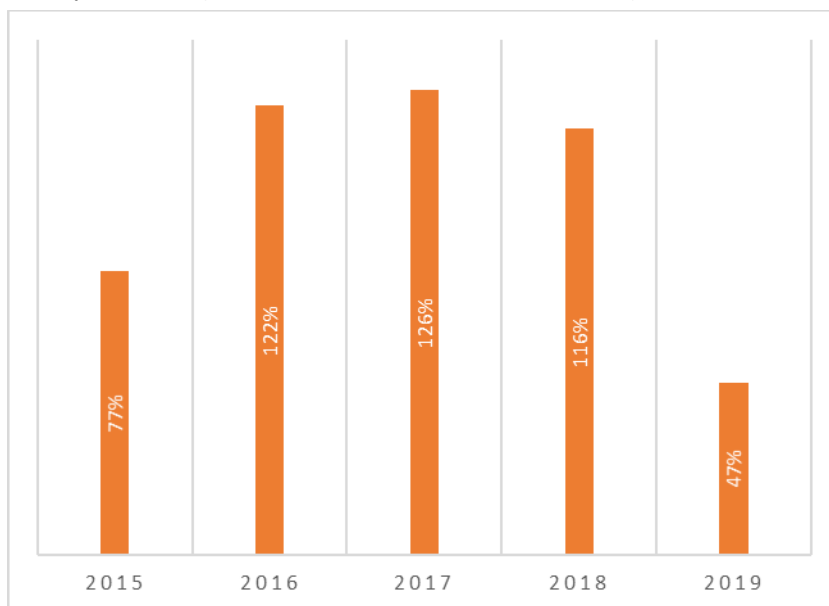
9. HÅLLBARHETSDATA

MEDARBETARE

1. Antal anställda per affärssegment december 2019 (%):

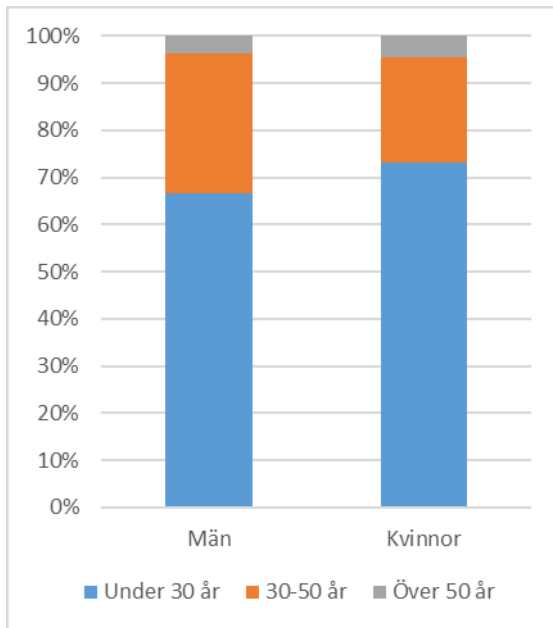


2. Antal nyanställda (2015-2019 - % av antal årsanställda):

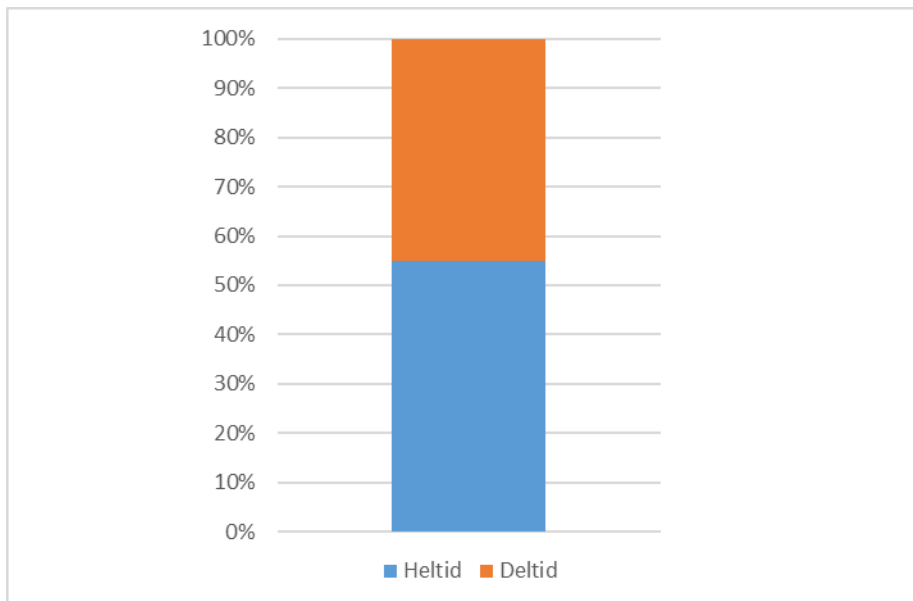


3. Faktiskt antal anställda december 2019: 1136

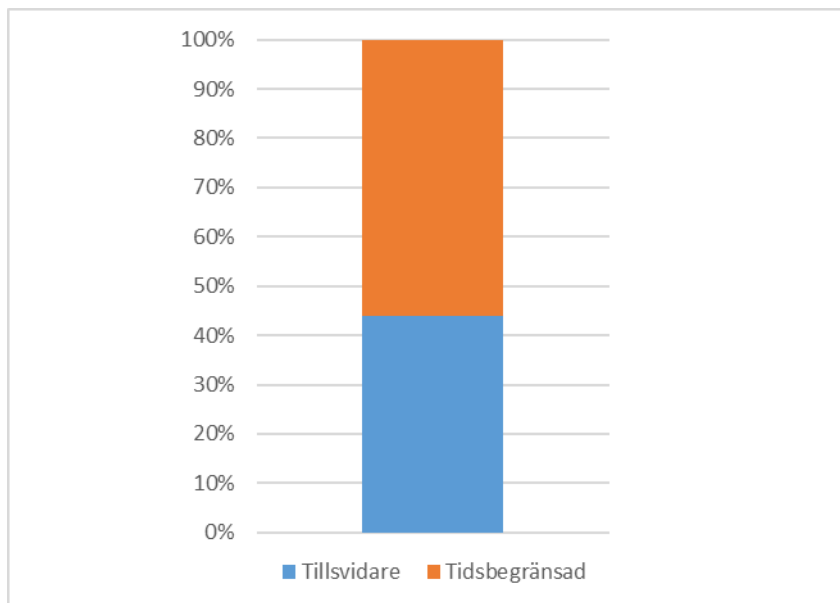
4. Nyanställda 2019 – åldersgrupp och kön i förhållande till totalt antal nyanställda (%):



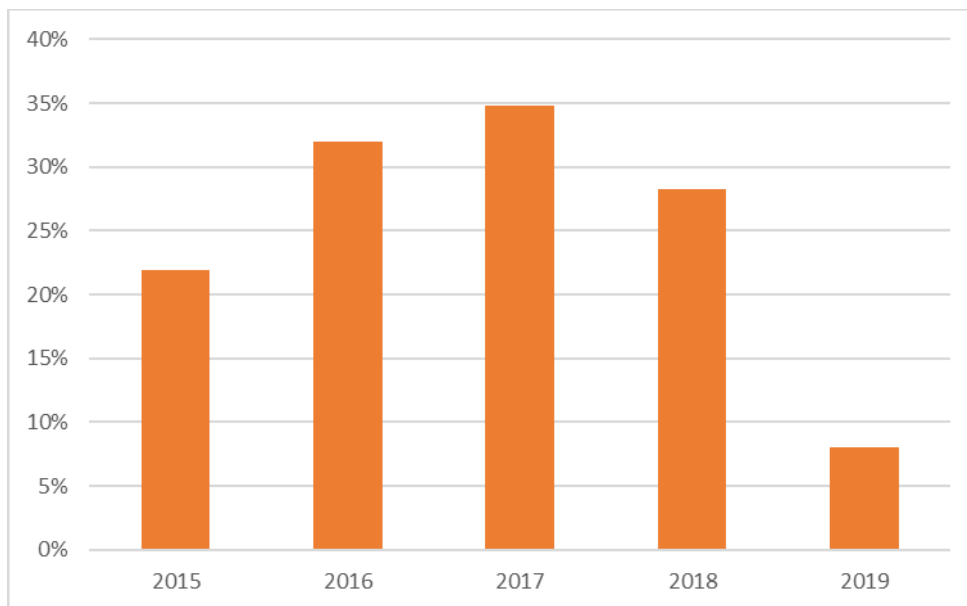
5. Andel av anställda med heltids- respektive deltidsanställning december 2019:



6. Andel av anställda med tillsvidareanställning respektive tidsbegränsad anställning dec 2019:

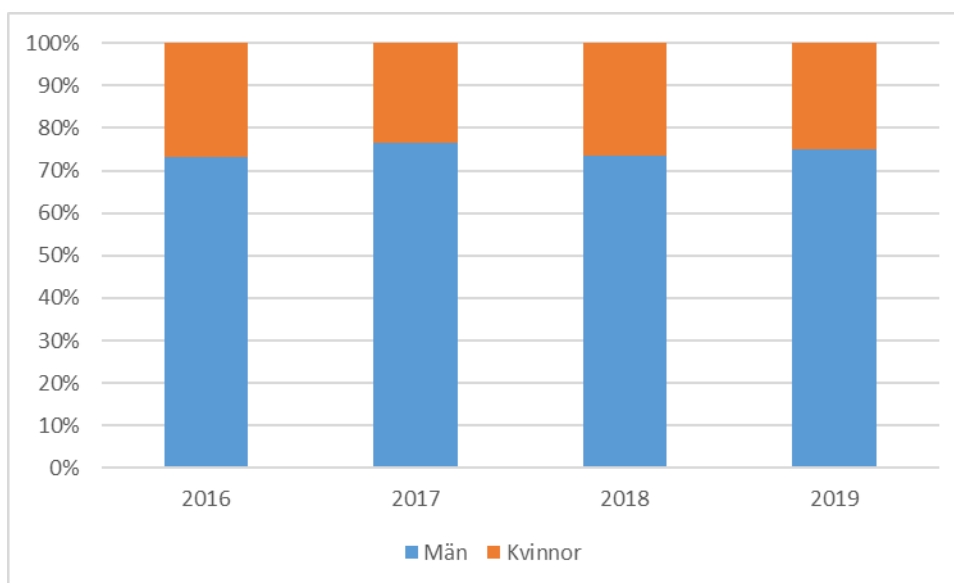


7. Personalomsättning tillsvidareanställda %:



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 och medeltal antal anställda per år:

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

10. Arbetsrelaterade olyckor

a. Antal arbetsrelaterade olyckor (2015, 2016, 2017)

2015	6
2016	7
2017	13
2018	8
2019	15

11. Utbildningstimmar

a. Totalt antal schemalagda utbildningstimmar 2018 uppgick till 150 timmar

Identifierade fokusområden

MILJÖ

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

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

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

b. Genomsnittliga CO2-utsläpp från fordon*

c. Gram/km – Antal Fordon

Transportfordon typ långtradare, från underleverantörer.

ÖVRIGT

Externa regelverk som Aditro Logistics stöder

- ISO 9001
- ISO 14001

10. GRI-INDEX

Hållbarhetsrapport 2019 är sammanställd enligt G4-riktlinjerna för hållbarhetsrapportering i GRI (Global Reporting Initiative) och har upprättats utifrån tillämpningsnivå Core.

ÅR = Aditro Logistics Årsredovisning 2019

HR = Aditro Logistics Hållbarhetsrapport 2019

GRI	REFERENSBEKRIVNING	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	