

Hållbarhetsrapport



ÅJ Distribution AB

2021

Hållbarhetsrapporten baseras på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.



Om ÅJ Distribution AB

Styrning och policys

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Ledningen har gjort väsentlighetsanalysen tillsammans med externa konsulter från PURE ACT. VD Fredrik Ringström leder hållbarhetsarbetet och kommer under år 2021 tillsätta en hållbarhetsgrupp bestående av medarbetare från respektive avdelning. Fredrik tillsammans med gruppen kommer ansvara för mål och uppföljning inom de olika sak- och väsentlighetsområdena.

Vi har policys och styrdokument inom HR, arbetsmiljö, GDPR samt en för tjänstebilar. Våra policys uppdateras regelbundet och utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare.

Intressentanalys

Krav och förväntningar från våra intressenter tillhör drivkrafterna i vårt hållbarhetsarbete. Vi har analyserat våra viktigaste intressenter för att identifiera vilka krav de kan ställa på oss kopplat till hållbarhet. Vi genomför regelbundna insatser för att undersöka vad intressenterna förväntar sig att vi prioriterar.

Våra viktigaste intressenter är:

- Kunder
- Befintliga och potentiella medarbetare
- Leverantörer

Väsentlighetsanalys

Vi har analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi har även analyserat våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot som skulle kunna försvåra vårt arbete. Baserat på dessa analyser samt på krav och förväntningar från våra viktigaste intressenter har vi beslutat att prioritera följande väsentlighetsområden (globala mål):

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 än 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 detta som en väsentlig fråga i vårt hållbarhetsarbete. I avsnittet Jämställdhet & mångfald beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

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. I avsnitten Arbetsmiljö samt Samhälle beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

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. Stor del av vår indirekta påverkan styrs av våra kunder och underleverantörer. Vi strävar efter att erbjuda innovativa och hållbara lösningar till våra kunder och att våra underleverantörer ska ha högt uppsatta hållbarhetsmål. I avsnitten Avfall, Energi & vatten samt Utsläpp & transport beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Vi erbjuder våra kunder olika former av logistiklösningar. Vi har möjlighet att inspirera våra kunder att göra mer hållbara val som minskar både vår och deras miljöpåverkan. Därför har vi analyserat vår värdekedja från emballage till frakt och hittat hållbara lösningar och samarbetspartners. Internt gör vi olika insatser för att minska och effektivisera vår resursanvändning. I avsnitten avfall, energi & vatten, inköp & inhyrning samt utsläpp & transport beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Klimatavtryck

Vi har beräknat vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros digitala kylator som bygger på GHG-protokollet och tar hänsyn till vårt kontor, resor och inköp. Vårt klimatavtryck för år 2020 är ca 2 ton CO₂e per medarbetare. Vi har kompenserat till 200 procent för dessa utsläpp via ClimateHero.

Positiv och negativ 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.

En stor del av vår negativa påverkan utgörs av våra varustransporter 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 exempelvis av butikskedjor där en del av syftet är att öka konsumtion. 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. Under året har våra arbetssätt blivit mer digitala på grund av rådande pandemi, vilket å ena sidan minskat våra resor, å andra sidan bidragit en ökad energiförbrukning.

Risker och riskhantering

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur vi förebygger eller hanterat dessa. Kopplat till jämställdhet ser vi en risk i att inte uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. 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. Vi hanterar denna risk genom vår jämställdhetspolicy samt genom att årligen mäta och följa upp hur jämställda våra team är. Samma 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.

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 2021 planerar vi att upprätta en uppförandekod för att hantera risken.

Långsiktiga mål

År 2025 ska 90 procent av medarbetarna uppleva att ÅJ Distribution är en hållbar arbetsplats. Målet har koppling till våra väsentlighetsområden anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, Jämställdhet samt hållbar konsumtion och produktion.

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 vårt väsentlighetsområde jämställdhet.

År 2025 ska vi ha minskat vårt klimatavtryck med 50 procent. Målet har koppling till vårt väsentlighetsområde hållbar konsumtion och produktion.

Vi mäter måluppfyllelse genom en årlig enkät som innehåller frågor kopplade till väsentlighetsområdena samt med hjälp av ClimateHeros digitala klimatkalkylator.

Social hållbarhet

Arbetsmiljö

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 trivs och utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Detta beskrivs närmare i vår arbetsmiljöpolicy.

Våra värdeord är riktlinjer för hur vi ska bete oss mot varandra och därmed likställda med trivselregler. Värdeorden och dess betydelse finns angivna i vår HR-policy.

Avtal för hälsa och säkerhet

ÅJ Distribution 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.

Ergonomi

För att förebygga belastningsergonomiska skador förser vi alla nya medarbetare med kunskaper inom ergonomi. Vart tredje år sker en kunskapspåfyllnad via företagshälsovården. Nästa kunskapspåfyllnad är planerad att äga rum år 2021.

Flexibla arbetstider

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

Företagsaktiviteter

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.

Medarbetarförmåner

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. Under året har ett gym byggts intill arbetsplatsen. Andra förmåner som vi erbjuder våra medarbetare är betald ledighet vid byte av bostad, tillgång till en psykolog och luncher till reducerade priser.

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.

Personalmöten

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.

Rehabiliteringsplan

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

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 samt övrigt.

Säkerhetsövningar

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

Jämställdhet & mångfald

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.

Mentorskap

Nyanställda medarbetare tilldelas en mentor som stöttar och vägleder individen så att denne inkluderas i arbetet och teamet på ett bra sätt.

Mångfaldspolicy

Styrelseledamöter väljs på meriter och vi eftersträvar en bredd kopplat till diskrimineringsgrunderna i styrelsens sammansättning. Målet är att styrelsen ska komplettera varandra genom olika erfarenhet. Idag består styrelsen av 100 procent män.

Statistik för könsfördelning

Bland våra medarbetare är 37 procent kvinnor och 63 procent män. De mest jämställda funktionerna är IT och Projektledning där fördelningen är 50/50 respektive 60/40.

Samhälle

Anti-korruptionsplan

På ÅJ Distribution 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.

Inga rapporterade fall av oegentligheter har uppdagats under året.

GDPR-efterlevnad

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 kunduppdrag. Policyn finns publicerad på vår webbsida.

Lokalt samhällsengagemang

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.

Uppmuntra till studier efter gymnasiet

Vi uppmuntrar aktivt våra medarbetare till eftergymnasial utbildning. Under året har ett flertal medarbetare lämnat företaget för att vidga sina studier. De flesta återvänder under lov för att arbeta en kortare eller längre period.

Miljömässig hållbarhet

Avfall

Avfallssortering

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

Vi har placerat ut ett flertal burksamlingskärl runt om i våra lokaler. I dessa kärl ska returburkar och PET-flaskor placeras. Returburkar och PET-flaskorna upphämtas av Returpack och överskottet från burkinsamlingen 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.

Under året har vi utsett en medarbetare som tilldelas ansvaret för hanteringen av vårt avfall. Varje dag hålls ett möte där eventuella avvikelser angående vårt avfall har en punkt på agendan.

Avfallsutbildning

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. Uttjänt wellpapp rivs i en rivmaskin och återanvänds som utfyllnadsmaterial i paketen som skickas till våra kunder.

Pappersutskrifter

Vi uppmuntrar våra medarbetare att undvika pappersutskrifter med en personlig kod som de behöver knappa in på skrivaren för att möjliggöra utskrift.

Energi & vatten

Hållbar utveckling - grön IT

Den egna IT-verksamheten görs 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 mot fler molntjänster som ger oss tillgång till system och data direkt via webbläsaren, vart vi än befinner oss. 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

Vår hyresvärd har gjort en energideklaration som finns tillgänglig på lokalens anslagstavla. Gällande belysning så tillhandahåller hyresvärden HF armaturer med T5-lysrör som är ett av de mest hållbara alternativen. I våra lås- och larmrutiner ingår även att säkerställa släckning av belysning vid dagens slut.

Under året har vi börjat ställa krav på vår hyresvärd. I första hand att de förser oss med grön el. För närvarande köps grön el via Telge energi. Vi kräver också att vår hyresvärd genomför regelbundna kontroller av fjärrvärmens och ventilationssystemet för bästa inomhusklimat. Kylsystemet justerar vi regelbundet på egen hand.

Vitvaror

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

Biltvätt

Vi har en tjänstebilpolicy som tydligt anger att medarbetarna ska välja miljömärkta och vattensparande tvättanläggningar samt miljövänliga program och rengöringsprodukter vid biltvätt.

Utsläpp & transport

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.

Cykelparkering

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

Tjänstebilar

Vi arbetar aktivt för att minska miljöpåverkan från vår egna verksamhet. Valet av ny tjänstebil skall därför falla inom kategorin miljö- och/eller elbil och följa den nya miljöbilsdefinitionen. Den nya miljöbilsdefinitionen följer regelverket för klimatbonusbilar och innebär att en miljöbil får släppa ut högst 60 gram koldioxid per kilometer, eller drivas på gas. För specifikationer kring utsläpp och miljöpåverkan för olika bilmodeller aktuella i vår bilpolicy, se respektive bilvarumärkes webbsida.

Leveranser

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 samt lokala budföretag.

Tjänsteresor

Våra tjänsteresor sker i största möjliga mån med färdmedel som är klimatsmarta,

exempelvis kommunala färdmedel, tåg och flyg som kan klimatkompenseras. När vi behöver åka taxi väljer vi taxibolag som erbjuder miljötaxi.

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.

Telefon- och webbmöten

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 uppmuntrat samtliga medarbetare att beräkna sitt klimatavtryck via ClimateHeros digital kalkylator (för privatpersoner) som också ger konkreta tips på hur medarbetarna kan sänka sitt klimatavtryck.

Kommunaltrafik

Vi uppmuntrar medarbetarna att åka kommunalt i största möjliga mån. Vi har ett samarbete med Benify som underlättar inköp av resor hos SL för våra medarbetare. I normala fall uppmuntrar vi även medarbetare att samåka bil när möjlighet finns. Under pandemin har detta dock inte varit applicerbart.

Inköp & inhyrning

Kontorsmaterial

Vi har valt att köpa 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.

Kylvaror

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.

Städbolag

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.

PURE ACT CERTIFIED

Sustainability Reporting 2021

Utfärdat till

ÅJ Distribution AB

Vi arbetar aktivt med hållbarhet via PURE ACT och har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport i linje med rapporteringskraven som anges i 6 kap Årsredovisningslagen (1995:1554). En auktoriserad revisor har granskat att rapporten uppfyller PURE ACTs certifieringskriterier.



Therese Svensk

PURE ACT AB

Utfärdat: 2022-09-21

*Baserad på av revisorns reviderade information, är detta certifikat giltigt till: 2023-09-21
För mer information om certifieringskriterierna vänligen kontakta info@pureact.se.*



PURE ACT
Change through action