

# HÅLLBARHETSRAPPORT 2019





# INNEHÅLL

|  |       |
|--|-------|
| Risker i verksamheten.....                             | 4     |
| Den enskilt viktigaste hållbarhetsfrågan.....          | 6-7   |
| Om Nowaste Logistics.....                              | 8-13  |
| 1. Klimatet.....                                       | 14-19 |
| Vårt klimatfotavtryck.....                             | 14-15 |
| Transporter.....                                       | 16-17 |
| Intakt kylkedja minskar matsvinnet.....                | 18-19 |
| 2. Social hållbarhet.....                              | 20-31 |
| Utbildningar.....                                      | 21-23 |
| Hälsa och friskvård.....                               | 24-25 |
| Vårt ansvar.....                                       | 26    |
| Nowaste stödjer hjälporganisationen Giving People..... | 27    |
| Några höjdpunkter 2019.....                            | 28-31 |
| 3. Arbetsmiljö.....                                    | 32-40 |
| Personalarbetets mål.....                              | 32-33 |
| Utvecklingsarbete.....                                 | 34-35 |
| Kollektivavtal.....                                    | 36    |
| Artikel: "Prisat lager i takt med facket".....         | 37    |
| Tillbud och olycksfall.....                            | 38-40 |
| 4. Kvalité och spårbarhet.....                         | 41    |
| 5. Långsiktighet.....                                  | 42-47 |
| 6. Ansvarsfull bolagsstyrning.....                     | 48-52 |

# RISKER I VERKSAMHETEN

---

- **Ohållbart och oansvarigt nyttjande av naturresurser**  
Läs mer på sida 6-7, 14-19.  
Läs mer om framtidens fastigheter på sida 42-43.  
Läs vår Miljöpolicy på sida 50.
- **Utsläpp (främst CO2) från transporter**  
Läs mer på sida 16-17.  
Läs mer om hur vi arbetar med framtidens leveranser på sida 46-47.  
Läs vår Miljöpolicy på sida 50.
- **Bristfällig avfallssortering**  
Läs mer på sida 14-15.  
Läs vår Miljöpolicy på sida 50.
- **Sämre gemenskap i företaget**  
Läs mer om arbetet för stark gemenskap på sida 28-34.  
Läs mer om vår koncernens samlingsplats, GROW, på sida 24, 28 och 34.
- **Kompetensbrist**  
Läs mer om utbildningar på sida 21-23.  
Läs mer i vår Kompetensutvecklingspolicy på sida 52.

- 
- **Diskriminering, kränkande särbehandling och ojämlikhet**  
Läs mer på sida 21, 34 och 36.  
Läs mer om vår uppförandekod och policyer om likabehandling, hot & våld, diskriminering, kränkande särbehandling på sida 48-52.
  - **Tillbud och olyckor**  
Läs mer om olyckor och tillbud på sida 38-40.  
Vår Arbetsmiljöpolicy hittar du på sida 50.
  - **Arbetssskador**  
Läs mer om vårt hälsokoncept på sida 24-25.  
Läs mer om våra utbildningar på sida 21-23.
  - **Hög personalomsättning**  
Läs mer om utbildning och personalvård på sida 21-24, 32-34, 36.  
Läs mer hur vi stöttar Helsingborg på sida 26.  
Läs mer om våra policyer om rekrytering på sida 52.
  - **Minskat förtroende från kunder**  
Läs mer om kvalité och spårbarhet på sida 41.



## DEN ENSKILT VIKTIGASTE HÅLLBARHETSFRÅGAN

Johan Kallin, VD, har ordet.

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

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

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

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

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

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



Johan Kallin, VD Nowaste Logistics AB



## OM NOWASTE LOGISTICS

Nowaste Logistics är mer än en leverantör som tillhandahåller skräddarsydda logistiklösningar. Vi vill ta rollen som kundens logistikavdelning, vilket innebär att vi arbetar nära kundens verksamhet och blir en partner i det dagliga arbetet. Det är grundläggande för att nå effektiva och hållbara lösningar som utvecklar kundens verksamhet och därmed gör dem mer konkurrenskraftiga.

Nowaste arbetar med kunder inom flera olika branscher och segment med tydlig skalbarhet. Allt ifrån färskvaror till järn och byggvaror, möbler och kläder. Med ett stort kunnande och lång erfarenhet inom logistik kan vi erbjuda helhetslösningar, konsultuppdrag och egenutvecklade IT-system, vilket gör oss till en av branschens vassaste tredjepartlogistik. Nowaste är ett värderingsstyrt företag med kärnkompetens inom automation, IT och personal.

Vi tror även på motiverade och engagerade medarbetare, vilket innebär att vi oavbrutet arbetar med utbildningar och utvecklingsprogram som tillhandahåller verktyg för individen att nå såväl sina egna som företagets mål. Idag driver Nowaste Logistics tolv terminaler i Helsingborg med omnejd.

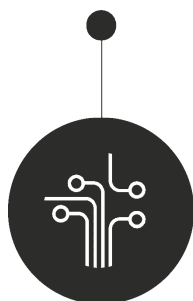


# VÅRA TJÄNSTER



## LOGISTIK

Inget uppdrag är för stort eller komplext. Vi tillhandahåller effektiva logistiklösningar utifrån era behov inom alla branscher.



## IT-SYSTEM

Nowaste äger och utvecklar samtliga system internt vilket innebär att IT-lösningar kan skräddarsys utifrån varje unik kund och dess unika behov.



## KONSULT & ANALYS

Vi utför analyser för företag som vill driva logistiken i egen regi men önskar få hjälp med varuflödesoptimering et cetera.

## NÅGRA AV VÅRA KUNDER





  
nowaste  
LOGISTICS AB

Linde  
20

  
waste

# VÅRA VÄRDERINGAR

## VI HAR PASSION

Engagemang  
Glädje  
Hjärta

## VI ÄR NYSKAPANDE

Nytänkande  
Handlingskraftiga  
Flexibla

## VI TAR ANSVAR

Kostnadsmedvetenhet  
Kvalitet  
Delaktighet



## IT

Nowaste äger och utvecklar samtliga system internt. Det innebär att vår egen kunniga och engagerade personal skräddarsyr IT-lösningarna utifrån varje kund och dess unika verksamhet.

Genom att bevara och utveckla kompetensen internt kan vi eliminera ledtider till våra kunder. Det gör att vi kan erbjuda automatiserade och kostnadseffektiva lösningar samtidigt som vi arbetar nära kundens verksamhet, redo för snabba omställningar och potentiella förändringar



# RNKOMPETENS

## PERSONAL

Nowaste har enbart egen personal vilket ger en hög flexibilitet och skalbarhet. Flertal av våra medarbetare får möjlighet att arbeta på olika terminaler vilket gör att vi kan möta kunders varierade säsonger, oavsett volymer, och samtidigt utveckla och behålla kompetensen internt.

Men vi vill inte vara som vilken arbetsplats som helst. Vår målsättning är att varje medarbetare ska må bra och känna att de utvecklas hos oss. Därför startade vi konceptet, GROW – People and Culture. Anläggningen för GROW består av bolagets huvudkontor, ett stort vardagsrum på 800 kvadratmeter, vår utbildningsplattform och en fullt utrustad träningsanläggning med gym och en arena. Samtliga ytor är tillgängliga för alla medarbetare inklusive deras respektive, helt kostnadsfritt.



## AUTOMATION

Nowaste har utvecklat och drivit automationsanläggningar sedan 2001. Det inledande uppdraget var ett automatiskt kranlager och första generationens plockrobot till vår egen verksamhet. Idag gör vi mer än att driva, underhålla, kalkylera och designa automationsanläggningar. Nowaste håller även i upphandlingar och avtalsskrivningar.

Vi kartlägger kundens behov för att välja den automationslösning som är mest lämpad för dennes unika verksamhet. Efter lång erfarenhet av automation besitter våra medarbetare ingående kunskap kring marknadens prissättning och utbud vilket gör att vi kan möjliggöra för den mest kostnadseffektiva lösningen till våra kunder.



ca **370 000 kilo**  
**organiskt avfall** har sorterats under året.  
Avfallet har förvandlats till biogas som motsvarar  
**37 200 liter bensin**

# 1. KLIMATET

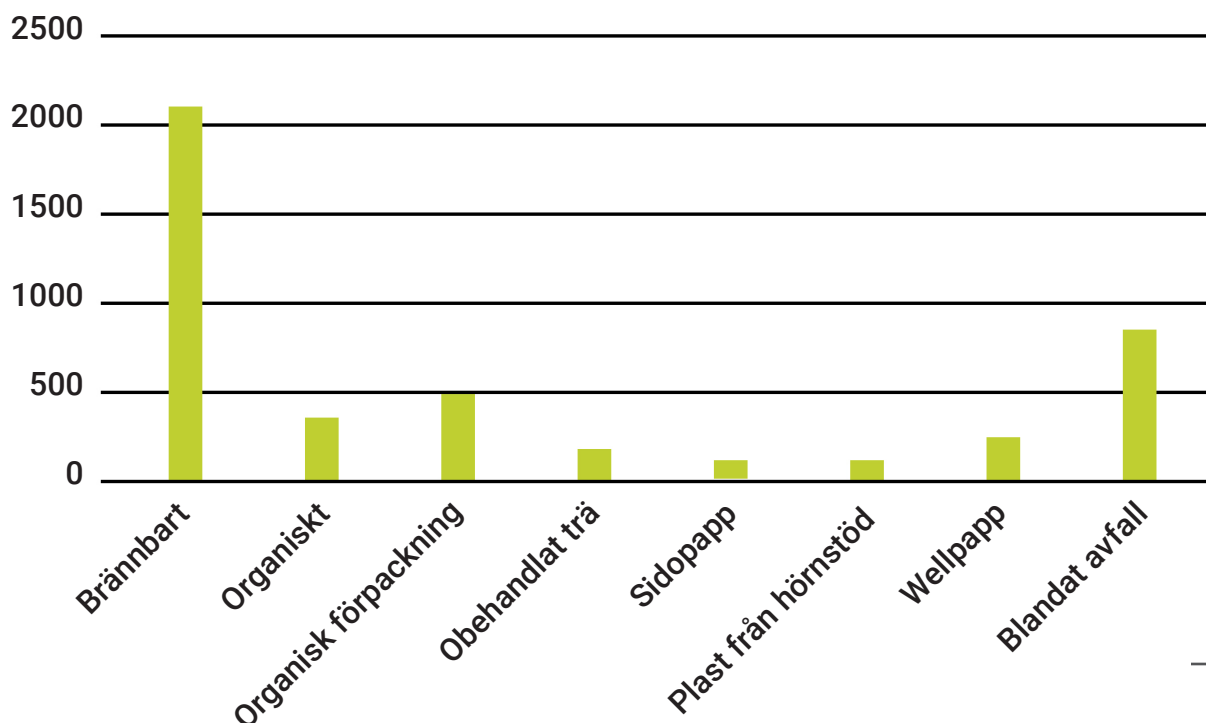
---

## VÅRT KLIMATFOTAVTRYCK

Nowaste bedriver verksamhet på tolv olika terminaler och vardera terminal har egen avfallshantering. Under framtagandet av avfallsrapporterna noterade vi att registreringen varit bristfällig på verksamheter där vi delar avfallshantering med kunden. På grund av bristfällig registrering uppstår ett mörkertal som gör det omöjligt att urskilja vårt avfall mot kundens, eller det faktiska volymen.

Vi har noterat ökade volymer av osorterat avfall. Hittills har en arbetsgrupp uteblivit för att åtgärda ökningen. Vi kan förändra den avfallshantering som vi ansvarar över. Däremot kan vi inte förändra hanteringen av de volymer som kunden själv betalar för och ansvarar över.

Sortering innebär arbetstid och arbetstid skapar kostnader. Upphämtning av sorterat avfall innebär ytterligare kostnader vilket vissa inkluderar i sina verksamheter medan andra vill minimera. Utvärderingen av avfall under 2019 gav oss insikt i att vi behöver arbeta mer aktivt för att minska mängden osorterat avfall. För att vara ett företag i framkant som ständigt utvecklas med syfte att främja planetens välmående så är avfallshantering en viktig punkt i vårt framtida miljöarbete. Vi når inte den nivå av sortering som vi önskar. Bristen på rutiner kring avfallshantering har resulterat i en överlägsen andel brännbart material, vilket vi vill minska under 2020.





# TRANSPORTER

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

## KOMBITRAFIK

Vi använder i huvudsak traditionell vägtransport men även kombitrafik där det är möjligt vilket inkluderar både tågtransport och vägtransport i kombination. Det som styr fördelningen mellan transportalternativen är kundens kostnadsbild och ledtidskrav. Samtliga leveranser till landets nordliga regioner transporteras för vissa kunder enbart genom kombitrafik med tågtransport som transportsätt på fjärrsträckan. Järnvägens infrastruktur är fortsatt otillräckligt utbyggd vilket innebär att det är trångt på spåren och godstransporter på järnväg prioriteras ner till förmån för persontrafik. Det gör att järnvägen med gods, ur ett ledtidsperspektiv, har svårt att konkurrera på kortare avstånd mellan exempelvis storstadsregionerna.



Vi har tillfört extra resurser hos Nowaste med uppdrag att bland annat kartlägga framtida möjligheter av utökad tågtransport. Lok använder i större utsträckning el som drivmedel vilket innebär ett dramatiskt lägre klimatfotavtryck i jämförelse med vägtransporter. Däremot sker vår procentuellt största del av transporter via vägtransport och lastbilar vilket beror på att våra kunders kunder till stor del finns koncentrerade till storstadsområden. Enligt rapporter från våra 12 största åkerier motsvarar 3,7 % av deras gemensamma totala transportvikt det totala koldioxidutsläppet. Det innebär i en exempelkalkyl att kör åkeri nummer ett 100 kilo så är 3,7 kilo det totala utsläppet för transporten.

## AKTUALISERA MILJÖVÄNLIGA ALTERNATIV

Vi bokar transporter åt flera kunder där miljötransporter är tillgängliga för samtliga som önskar det leveransalternativet. I ett framtida förändringsperspektiv kommer vi att ta ett större ansvar i att aktualisera miljöfrågan till samtliga kunder och samarbetspartners. Det innebär att i första hand tydliggör miljövänligare alternativ oavsett önskad transportlösning hos kunden. Vi kan inte fatta kundens beslut men vi kan arbeta för att inspirera till det mest miljövänliga valet.

## RETURSYSTEM FÖR PALLAR OCH BACKAR

Majoriteten av gods transporteras på europapallar och stora delar av Nowastes kunder använder SRS-backar till sina produkter. Både europapallar och SRS-backar är långsiktigt hållbara vilket gör att vi satt dem i ett retursystem. Enkelt beskrivet innebär det att om en chaufför hämtar tio lastade pallar så återvänder dessa tio till terminalen igen. Returer av pallar och backar optimeras så att lastbilar fylls när de ska återvända för att hämta nytt gods. Retursystemet motverkar körning av tomma lastbilar och möjliggör för en återanvändning av europapallar och SRS-backar.

## INTAKT KYLKEDJA MINSKAR MATSVINNET

Nowaste hanterar livsmedel som är beroende av en snabb omsättning. Färska och kylda varor kan inte lagerhållas i större utsträckning då produkterna har begränsad hållbarhet. För att garantera färska varor till slutkunden krävs mer än en snabb omsättning av produkterna. En intakt kyl- eller fryskedja är vital för produktens hållbarhet. Vi kan säkerställa att produkterna håller optimal temperatur i våra terminaler. Däremot krävs extra kontroller vid transporter till eller från terminalen i och med att logistikflödet är vårt ansvar, i samarbete med leverantör och transportör.

För att säkerställa produkternas kylkedja placeras temperaturpuckar på olika platser i transportutrymmet. Det gör att vi kan upptäcka eventuella temperaturavvikelser under transporter och registrera orsak till potentiellt dåliga produkter. Uppföljningen och införandet av temperaturpuckarna gör även att leverantörer och transportörer arbetar för en intakt kylkedja. Det gör att samtliga konsumenter får bättre produkter och det totala matsvinnet minskar avsevärt.





13

12

11

10

09

RAL FOOD GROUP  
REFRESH  
AVEZIA

33989

50664

1215

1214

1015

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

ESLY

DELISSIM

DELISSIM

TP

TP

100180

100180

1015

100180

100180

10

09

213

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500

102500



nowaste  
LOGISTICS AG

nowaste  
LOGISTICS AG

nowaste  
LOGISTICS AG

296

3290

## 2. SOCIAL HÅLLBARHET

---

Oavsett bransch är det företagets skyldighet att behandla samtliga medarbetare jämlikt. Nowaste Logistics tillhör en bransch som länge präglats av en procentuellt större andel män. Idag ser vi en förändring där allt fler kvinnor söker sig till vårt bolag, oavsett om det gäller terminalarbete eller kontorsarbete. Vi tror på en jämställd arbetsplats där kön, bakgrund, etnicitet och liknande är obetydligt i fråga om anställning eller personlig utveckling. Det enda som krävs är att du sköter ditt arbete och är en god kollega.

Social hållbarhet handlar om tolerans där människans lika värde står i centrum. Det kräver att vi har tillit och förtroende för varandra. För att skapa god social hållbarhet är det även viktigt att samtliga medarbetare är delaktiga i utvecklingen av sin arbetsplats och bolaget de arbetar för.

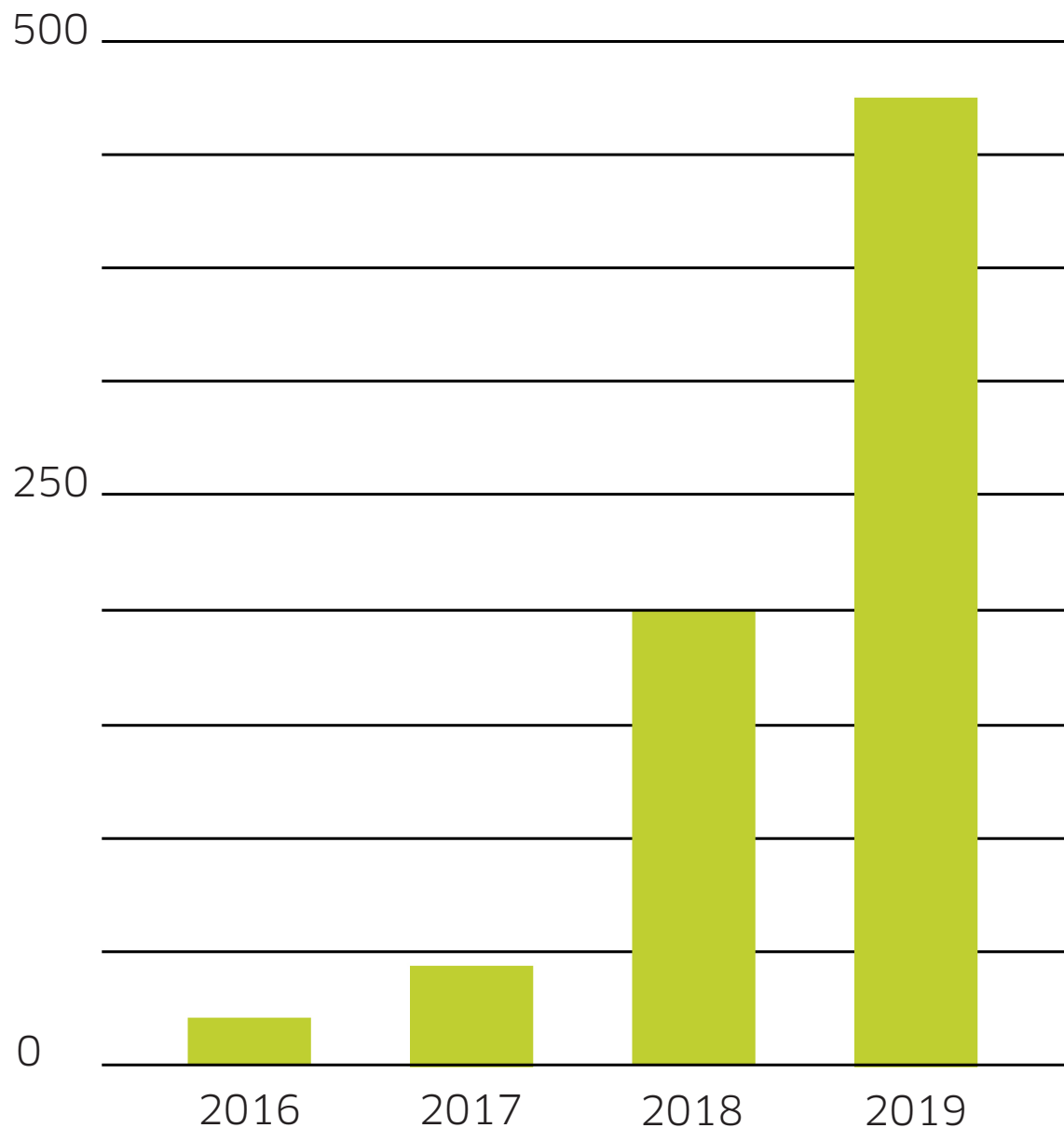
## UTBILDNINGAR

Nowaste arbetar dagligen för att skapa en arbetsmiljö som främjar mångfald, engagemang och utveckling. Den som känner sig hemma på Nowaste arbetar engagerat och tar vara på utvecklingsmöjligheter. De kan även åstadkomma mycket för våra kunder, för Nowaste och för sig själva. Som en viktig del i att skapa en hållbar anställning där våra medarbetare trivs, känner sig trygga med uppgifterna och har rätt förutsättningar att utföra dem, har Nowaste initierat en gedigen utbildningsplan under år 2019.

Exempel på utbildningar är:

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

## ANTAL UTBILDADE MEDARBETARE



Kurvan visar antalet utbildningstillfällen i företaget från 2016 fram till år 2019. Troligtvis har fler medarbetare utbildats mellan 2016–2017 men inte registrerats på grund av bristfällig rutin. År 2017 tillsattes en arbetsgrupp vars uppgift var att förbättra både utbildningsportföljen och tillhörande rapporteringsrutin vilket resulterat i positivt resultat. Arbetet har gett oss en stabil och fungerande utbildningsplan som vi kommer fortsätta arbeta med och utveckla under det kommande året.

## LEDARSKAPS- UTBILDNINGAR

År 2019 startade Nowaste ett utbildningsprogram för ledare med praktiska utbildningar som består av ämnen som arbetsmiljö, arbetsrätt, Excel och ekonomi. Vid sidan av utbildningsprogrammet har vi ytterligare ett ledarskapsprogram som innehåller bland annat feedback, målsättningar, konflikthantering och kommunikation. Dessa utbildningar kommer att sammanfogas och dubblas så vi har två fullständiga ledarskapsprogram, ett för juniorer och ett för seniorer. Vi är övertygade om att utbildning är en investering i det viktigaste vi har i företaget, nämligen vår personal.

## UTBILDARE

Vid slutet av 2019 hade Nowaste Logistics utbildad totalt nio internutbildare. Dessa nio medarbetare är utbildade inom specifika områden och håller i olika internutbildningar för att dela med sig av kunskapen inom bolaget. Vi har bland annat internutbildning inom säkerhet, arbetsrätt, ekonomi, våra olika system och systematiskt arbetsmiljö- och brandskyddsarbete. Vi utbildar även till lift- och truckkort. Utöver det samarbetar vi med olika externa partners som bidrar till ytterligare specialkunskap.

Under år 2020 presenteras en intern kurskatalog som sträcker sig över året. Katalogen innehåller en utbildningsplan över utbildningar med både internutbildare som utbildningar med samarbetspartners.



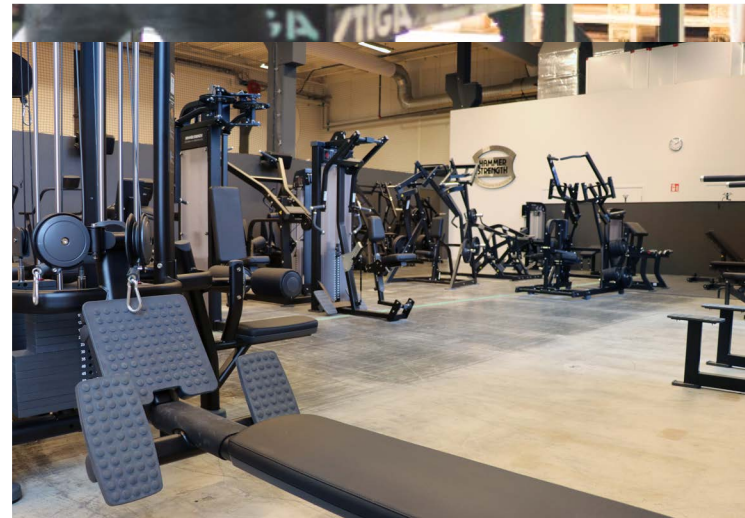
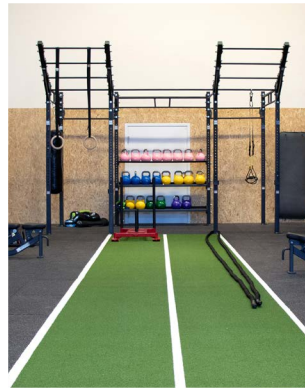
# HÄLSA OCH FRISKVÅRD

År 2019 valde Nowaste Logistics att ta bort friskvårdsbidraget. Resultatet av en intern undersökning visade att färre än 20 procent av samtliga medarbetare använde sitt friskvårdsbidrag. Ungefär 20 procent av de som använde bidraget dedikerade det till fysisk aktivitet. Det är färre än vi önskar. Syftet med införandet av friskvårdsbidrag var att samtliga medarbetare skulle ha möjlighet att ta del av de positiva effekter som fysisk aktivitet ger. Då vi nådde ut till så pass få personer genom en utbetalning av ett årligt friskvårdsbidrag valde Nowaste att istället investera i en fullt utrustad träningsanläggning, för samtliga medarbetare och deras respektive, kostnadsfritt.

Träningsanläggningen innehåller mer än ett gym. För att nå ut till så många medarbetare som möjligt har vi fokuserat på ett så brett utbud som möjligt. På träningsanläggningen kan du även hitta en tillhörande (boll)sportarena, gruppträningspass och hälsocoacher för att inspirera och motivera samtliga till rörelse oavsett utgångspunkt.

Däremot måste du själv föregå med gott exempel för att kunna motivera andra till en livsstilsförändring. Det var med den vetskapen som ledningsgruppen införde obligatorisk träning, en gång i veckan, för bolagets chefsgrupp.







## VÅRT ANSVAR

### HÅLLBARHET I ETT HUMANITÄRT PERSPEKTIV

Under 2019 påbörjade Nowaste en testperiod av ett nytt projekt som vi kallar Vårt Ansvar. Vi vill ta ansvar för vår stad och arbeta mot att minska kriminalitet och segregering. Därför har vi utvecklat ett program som ska hjälpa ungdomar i segregerade områden och där kriminalitet är som störst i Helsingborg. Det enda vi söker hos dessa individer är en vilja att förändra sina liv mot det bättre, bort från kriminaliteten. Varje person som genomför programmet kommer att bli erbjuden en tjänst hos oss.

Förutom samarbeten med utvalda förmedlare i dessa områden så kommer varje person att få en egen mentor som är anställd hos Nowaste. Denna mentor vägleder och stöttar personen. Vi vill skapa mer än ett arbetstillfälle och istället arbeta med dem som personer och deras personliga utveckling. Däremot måste de inte påbörja en anställning hos oss. Väljer de att avsluta sin anställning hos Nowaste så är de fortfarande med i programmet och mentorn fortsätter stötta fram tills det att hen har funnit ett nytt arbete.



## NOWASTE STÖDJER HJÄLP- ORGANISATIONEN GIVING PEOPLE

Giving People hjälper utsatta barnfamiljer i Sverige. Visionen för organisationen är att inget barn ska behöva leva i utanförskap eller fattigdom.

Hjälporganisationen arbetar med akut hjälp till barnfamiljer i Sverige. För de familjer som lever i fattigdom kan Giving People ge hjälp som på sikt innebär en väg ut ur fattigdom.

Vi bär alla ett ansvar över att hjälpa våra medmänniskor i den mån vi kan och ju större vi blivit som bolag desto mer ansvar bär vi gentemot omvärlden. Det är tredje året i rad som Nowaste väljer att stödja hjälporganisationen Giving People, för att hjälpa barn och deras familjer mot ett tryggare liv.

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



**Vi stödjer Giving People!  
2020**

Nowaste Logistics AB

Vi stödjer Giving People och tillsammans hjälper  
vi ekonomiskt utsatta barn i Sverige.

*Linda Hellquist*

Linda Hellquist, Generalsekreterare  
Giving People

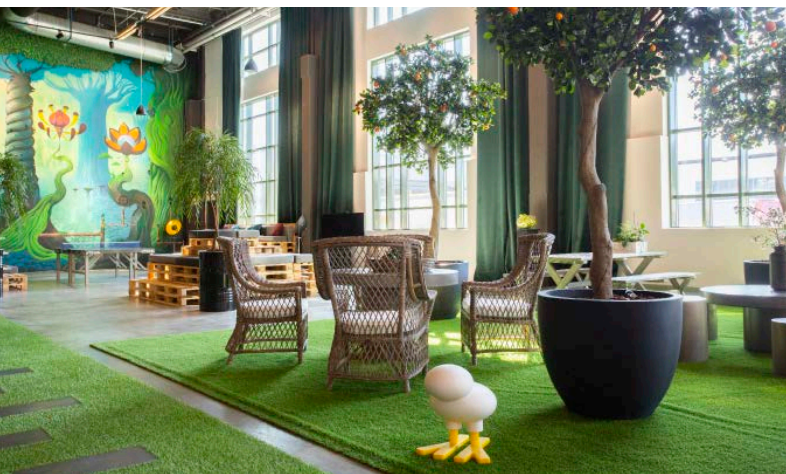
# NÅGRA HÖJDPUNKTER 2019

- INVIGNING AV GROW

Vi inledde 2019 med att inviga koncernens mötesplats, GROW. Syftet med GROW är att utveckla människan, gemenskapen och kulturen i bolaget. Här har vi vår alldeles egna utbildningsplattform med lokaler för samtliga interna utbildningar och möten. Här finns även en träningsanläggning med tillhörande (boll)sportarena för samtliga medarbetare och deras respektive, kostnadsfritt.

Förutom det finns ett så kallat vardagsrum på hela 800 kvadratmeter med olika miljöer för utbyten mellan människor.

Däribland pingisbord, biljardbord, TV-spel och ett väl tilltaget kök. Utmaningen med GROW är att nå de medarbetarna som är i störst behov av en mer aktiv livsstil. Det är genom en förändring hos dessa som hälsosatsningen kommer göra störst skillnad. Framst för medarbetarens eget välmående vilket i förlängningen är positivt även för bolaget.





- NOWASTEGALAN

I mars 2019 anordnade Nowaste sin årliga gala, Nowastegalan, för samtliga 500+ medarbetare där även deras respektive var välkomna. På denna kväll uppvaktar vi våra medarbetare och de spektakulära insatser som skett under det gångna året.

Vi delar även ut priser i kategorierna  
1) Årets Guldtruck (stödfunktion)  
2) Årets Guldhandske (bästa plockaren)  
3) Årets Nowasteare (årets medarbetare). Kvällen bjuder på framträdanden från populära underhållare samtidigt som gästerna avnjuter en tre-rätters middag.

- NOWASTESTIPENDIET

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

- UPPSTART T2

Nordens modernaste lager för omni-channel gick live under hösten. Det är en banbrytande terminal där vi hanterar order till både e-handel och butiker, för kunder som BROTHERS, Polarn O. Pyret och Björn Borg. Aldrig tidigare har detta hänt i logistikbranschen i Sverige och dessutom med flera kunder under ett och samma tak. Helt plötsligt gör vi det vi alltid drömt om att göra. I slutet av 2019 anordnade vi även ett öppet hus på terminalen för samtliga medarbetare, deras familjer och vänner.

- JULMIDDAG

Som en avrundning på året bjuder vi samtliga medarbetare på julbord och bowling innan majoriteten tar juledigt. Juleventet har Nowaste anordnat i egen regi sedan 2014 och det är ett uppskattat event vi planerar fortsätta med.

## • GROW-DAGEN

Koncernens familjedag, GROW-dagen, är ett sommarevent som innefattar både en fotbolls-turnering för koncernens samtliga medarbetare och ett område med alla möjliga aktiviteter för barn. Däribland ansiktsmålning, olika hoppbor-gar och ponnyridning.

GROW-dagen har anordnats i sex år men fick sitt befintliga namn inför sommaren 2019. Under tidens gång har eventet vuxit i både antalet besökare, deltagare och aktiviteter.

Under GROW-dagen kan även våra leverantörer och kunder delta samtidigt som de har möjlighet att synas med sina produkter i olika montrar.





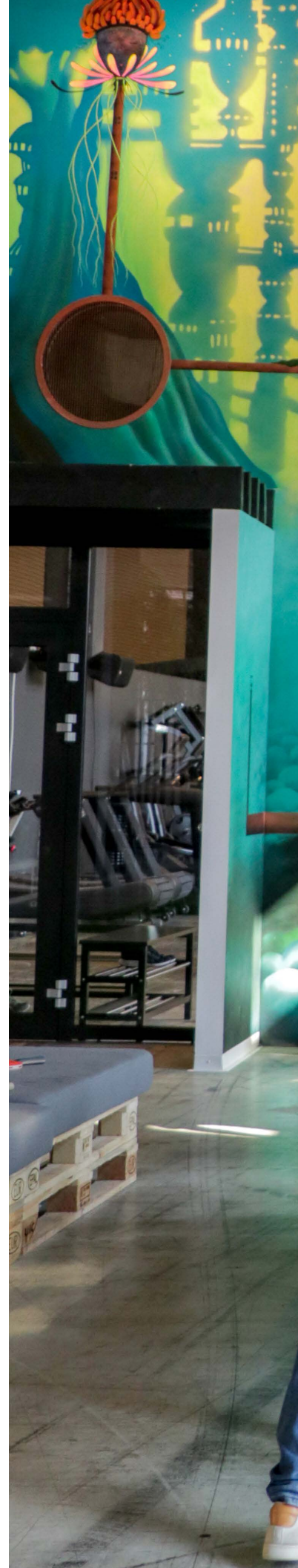
## 3. ARBETSMILJÖ

---

Nowaste Logistics har i genomsnitt 500 medarbetare. Antalet medarbetare styrs till viss grad av våra kunders olika hög- och lågsäsonger. Vi använder inga bemanningsbolag utan rekryterar samtliga medarbetare själva. Det betyder att varje medarbetare har sin anställning hos Nowaste Logistics. Det är ett naturligt beslut då vi är ett värderingsstyrkt bolag som vill ta ansvar för våra medarbetare. Genom att ta ett övergripande personalansvar möjliggör vi för att medarbetare anammar våra värderingar och samtidigt främja gemenskap och delaktighet i bolaget.

### PERSONALARBETETS MÅL 2020

Under 2020 ska Nowaste fortsätta arbetet utan rekryteringsbolag och stärka vår rekryteringsavdelning. Det är för att möjliggöra för rätt medarbetare på rätt plats och för att ge samtliga nya medarbetare en gedigen och grundlig introduktion i bolaget. Introduktionen har visat sig vara avgörande för att reducera antalet som slutar under sina första veckor i bolaget. För att bevara medarbetare fortgår arbetet som främjar gemenskap och motivation. Det innefattar bland annat arbetsrotation på fler terminaler än huvudterminalen och utöka antalet utbildningar för medarbetare.







# UTVECKLINGSARBETE

Majoriteten var våra medarbetare är mellan 20–30 år gamla och inom kort kommer vi se ett generationsskifte. Det ställer nya krav på oss som arbetsgivare. Vi har vetskapen om att företag måste vara öppna för potentiell anpassning vid generationsskiften och potentiella förändringar i samhället.

Frågor om vilka förmåner vi har eller vad vi som bolag kan erbjuda den arbetssökande har blivit allt mer vanliga. År 2017 satte Nowaste ett tydligt mål och det var att bli branschens mest attraktiva arbetsgivare. 2018 började vi aktivt arbeta mot målet i hela organisationen genom bland annat:

- STARSKOTTET

Startskottet var det vi kom att kalla Målet. Syftet med Målet var att skapa förståelse och delaktighet i arbetet mot vår målsättning. Under 34 workshops fick varje medarbetare i uppgift att beskriva vad Nowaste behövde 1) börja med, 2) sluta med och 3) fortsätta med för att nå målet.

- FÖRMÅNER

Vi byggde GROW, koncernens mötesplats och utbildningsplattform på 2800 kvadratmeter. Här har vi ett fullt utrustat gym med tillhörande (boll)sportarena som samtliga medarbetare och deras respektive har tillgång till, kostnadsfritt. Vi erbjuder en subventionerad frukt- och grönsakslåda till samtliga medarbetare, subventionerade luncher på både vår lunchrestaurang och hos Holy Greens. Vi dukar även fram kostnadsfri frukost på samtliga 12 terminaler, varje dag.

- KARRIÄR OCH UTBILDNING

Vi tar ansvar för vår personal. Därför är samtliga medarbetare anställda i Nowaste. Vi rekryterar majoriteten internt och de som rekryteras externt ska ha kunskap att dela med sig av till sina kollegor.

Utbildning är väsentligt på en arbetsplats. Vi har internutbildare och anlitar konsulter när expertis behövs. Nowaste arbetade fram en gedigen utbildningsplan som förverkligades år 2019 och planen fortsätter även under kommande år.

- MARKNADSFÖRING

”Syns man inte så finns man inte” tog Nowaste till sig under 2019. Vi la större resurser på intern och extern kommunikation vilket ökat publiciteten och intresset för bolaget. Extern kommunikation lämpar sig för flera målgrupper men i synnerhet potentiella nya kunder och potentiella nya medarbetare.

Vår interna kommunikationen grundar sig i att upprätthålla samhörigheten i bolaget och att varje medarbetare ska känna sig som den viktiga delen i bolagets framgång. Det handlar om att dela med sig av tydlig och transparent information och möjliggöra för öppna diskussioner.

Under 2019 utökade Nowaste antalet samarbetspartners i regionen, nordvästra Skåne. Däribland Helsingborgs Stad och Lunds Universitet, Campus Helsingborg. Nowaste har under flertalet år arbetat i samklang med Campus Helsingborg och utbytet mellan parterna har vuxit sedan bolagets mål fastställdes om att bli branschens mest attraktiva arbetsgivare. Det utökade samarbetet har för Nowastes del bidragit till ett större intresse för bolaget även bland akademiker.



*Studenter vid Service Management-programmet med logistikinriktning besöker vårt huvudkontor innan de åker ut på lagersafari till bolagets olika terminaler.*

# KOLLEKTIVAVTAL

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

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

Avtalet omfattar:

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

# FÖRÄNDRINGSARBETE

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

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

### Vägen till framgång enligt företaget:

- 1) Samarbeta och samverka med facket och de anställda.
- 2) Ta hand om personalen. Erbjud en gedigen introduktion så att nya anställda känner sig trygga från första dagen. En bra introduktion ger samhörighet och förståelse för företagets värderingar och kultur.
- 3) Satsa på säkerheten. Utbilda alla chefer så att de har kunskap i arbetsmiljöfrågor. Då blir det lättare att samverka med facket, upptäcka risker och agera. Man ska känna sig trygg och säker på sin arbetsplats.

### Vägen till framgång enligt facket:

- 1) Skippa bemanningsföretag. Det är A och O för att få sammanhållning på arbetsplatsen.
- 2) Satsa på och ta hand om personalen. Egenanställd personal har större förståelse för processer i företaget. Vi känner oss trygga.
- 3) Var flexibel och satsa på bra personalplanering. En anställd måste få vara ledig när den har behov av det även om ledigheten inte har stöd i kollektivavtalet. Å andra sidan är vi flexibla och ställer upp när företaget behöver.

Terminalen Ewerfresch på Långeberga är Nowaste Logistics moderskepp och det är här alla nyanställda får sin introduktion. Carl Magnus Rydberg till vänster och Handels Johan Strand satsar på samarbete.

# Prisat lager i takt med facket

För två år sedan fick de Handels pris som bästa arbetsplats och nu i höstas fick de näringslivets utmärkelse Årets företag i nordvästra Skåne. Vad är det som gör Nowaste Logistics i Helsingborg älskat av både facket och näringslivet?

**LOGISTIKLAGREN VÄXER SÅ** det knakar och har nu tolv terminaler varav nio i Helsingborgsområdet. De ingår i en internationell koncern med anläggningar i 26 länder och är börsnoterade i London och på Irland.

Från början hanterade de mest frukt och grönt, men efterhand har fler varukategorier tillkommit. Nu servar de företag som exempelvis Coop, Bolist och CoolStuff med lagerhållning och nya kunder strömmar till, inte minst från e-handeln.

Rekrutering av personal sker ständigt och all personal på Nowaste är egenanställd.

– Det är det som är förklaringen, säger Denis Muriq, ordförande i fackklubben, och Johan Strand, huvudskyddsombud och aktiv i Handels styrelse, på frågan hur Nowaste kan vara så framgångsrikt:

– Företaget satsar på egna anställda. Idag är det enkelt att hyra in personal men vårt företag tar sig jobbet att rekrytera själv.

– Det är bra för sammanhållningen och alla känner samhörighet med varandra och företaget.

**ATT AVSTÅ FRÅN** bemanningsföretag är en medveten strategi.

– Vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats och satsar på personalen. Vi vill känna oss som en familj och ge de anställda förutsättningar att växa i och med företaget, säger Carl Magnus Rydberg.

Att företaget lever som de lär är han själv ett exempel på. Han började på golvet och är nu arbetsmiljö- och brandskyddssamordnare. Alla chefer har

gjort en resa inom företaget, även VDn.

– Det är en annan förklaring till varför vi samarbetar bra, säger Denis Muriq:

– Alla vet hur det är att jobba på lagret.

**NU ARBETAR NÄSTAN** femhundra personer i företaget. Arbetet pågår sju dagar i veckan, dygnet runt sex dagar i veckan. Många är unga och traditionellt har majoriteten varit män, men det börjar jämnas ut sig. Företaget jobbar aktivt för att anställa fler kvinnor.

Det tyngsta arbetet hanteras av robotar, men på ett lager går det inte att bygga bort alla tunga uppgifter.

– Det går inte att komma ifrån att lagerarbetet sliter på kroppen även om vi gör vad vi kan för att använda hjälpmedel, säger Johan Strand.

Företaget försöker förebygga skador med maskiner, träning och information. På huvudkontoret i Helsingborg finns ett gym där alla anställda och deras respektive kan träna gratis. Företaget

har hälsocoacher som hjälper och introducerar de anställda till fysisk aktivitet och all personal är utbildad i ergonomi – kunskaper som följs upp varje år.

**NU INFÖR JULEN** är det högsäsong på Nowaste och företaget har behov av mer arbetskraft. Cirka 120 personer tas in för att klara toppen. Varendra en blir anställd av företaget och får en rejäl introduktion.

– För många är det här första jobbet så vi känner ansvar att ge dem en bra start i arbetslivet, säger Carl Magnus Rydberg.

Efter jul går några vidare till en fast anställning och andra återkommer år efter år, beroende på företagets arbetskraftsbehov.

Fackklubben och arbetsgivaren går vidare genom att fortsätta på inslagen väg: Förebygga skador, ha egna anställda och sträva efter samma mål – ett friskt och lönsamt företag.

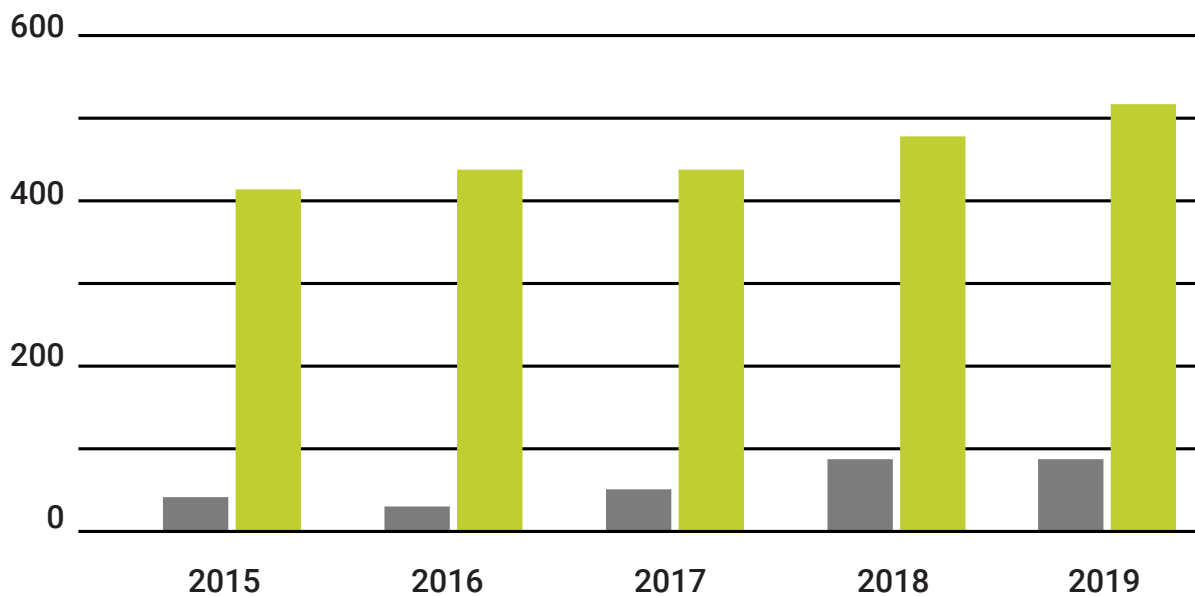


# TILLBUD OCH OLYCKSFALL

## RAPPORTERING

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

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

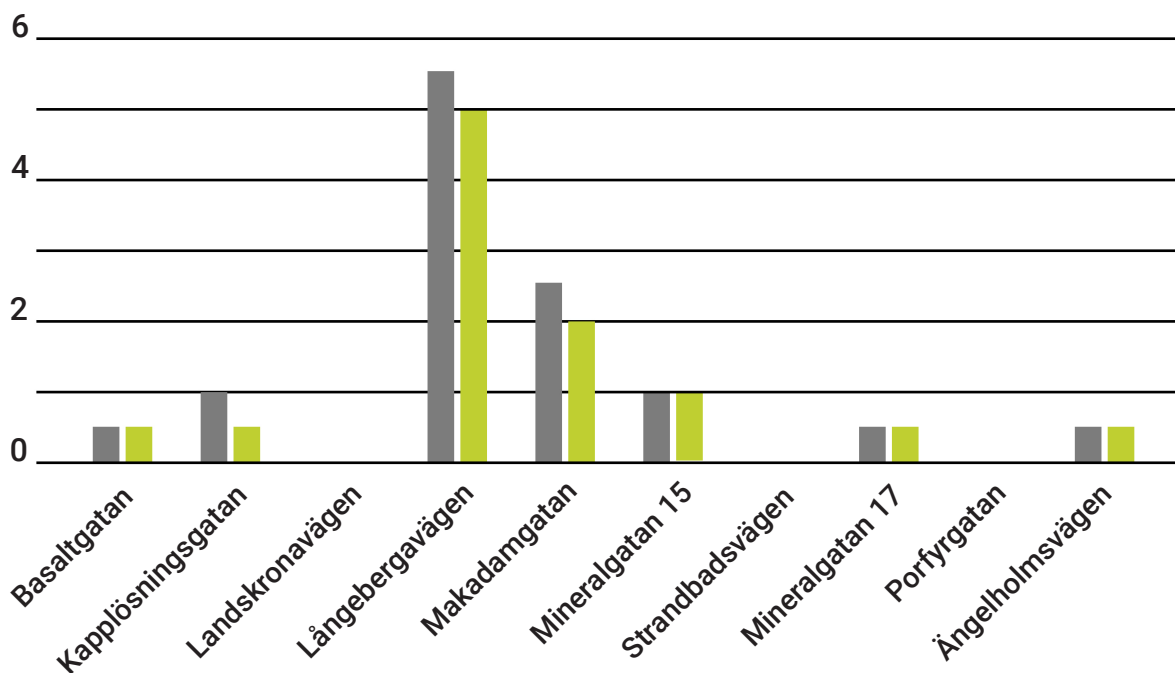


Grafen visar hur många händelser som totalt rapporterats under året och antalet medarbetare. Den stigande kurvan beror framför allt på 2016 års införande av tydliga rutiner som berör rapportering av tillbud och olycksfall. Rutinen har successivt gjorts till en naturlig del av arbetet och Nowaste har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

# HÄNDELSFÖRLOPP VID RAPPORTERAT TILLBUD ELLER OLYCKSFALL

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

Målsättningen är att uppnå 100 procent genomförda åtgärder under år 2020.





## 4. KVALITÉ OCH SPÅRBARHET

---

### SPÅRBARHET

Nowaste äger och utvecklar samtliga system internt. Det innebär att vi kan spåra alla order som hanteras i verksamheten, oberoende av produkt och aktuell terminal. Vi har arbetsgrupper som arbetar med spårbarhet av order vilket hjälper kunder vid eventuella frågor kring deras leveranser.

### KVALITÉ

Vi har inlett ett arbete mot att certifiera oss i ISO 9001 och 14001. Det innebär att vi sätter mål i vårt lednings- och miljöarbete och en struktur för våra olika processer. Det betyder i sin tur att vi enkelt kan följa upp kvalitén i vårt arbete.

Nowaste hanterar ett brett sortiment av olika produkter som behöver hanteras på olika sätt. Det innebär att vi skräddarsyr hanteringen för varje kund för att säkerställa kvalitén. Vissa produkter har högre hanteringskrav genom lagar och regler som till exempel livsmedelsprodukter och brandfarliga produkter.



# 5. LÅNGSIKTIGHET

---

## UTVECKLING AV FRAMTIDENS FASTIGHETER

Arbetet med en bra arbetsmiljö går hand i hand med miljötänk och utvecklingen är på fram-marsch. Därför är det viktigt att ligga i framkant och möta nya miljökrav innan de ens uppkommit. Den ständiga utvecklingen och uppförandet av nya terminaler skapar möjligheter att vara med och påverka.

Vi träffar Lars-Göran Ring som arbetar som fastighetsansvarig hos Nowaste. Redan 2007 valde Lars-Göran att tacka ja till att ansvara över förvaltningen av Everfresh-huset. Sedan dess har hans roll vuxit i takt med företagets resa.



Som en teknikintresserad person är möjligheten att komma framåt och spara energi med hjälp av den senaste tekniken en stor anledning till att han trivs i sin roll. När företaget ständigt växer och tar nya ytor i anspråk är möjligheten att gå från idé till verklighet en stark drivkraft. Arbetet med grönt företagande skapar mängder av utmaningar men också möjligheter som idag kan lösas med ny teknik.

*"Vi jobbar med att minska energiförbrukningen genom smarta installationer för att det ska passa in i vårt miljöarbete. De fastigheter vi etablerar ska byggas korrekt från början så att en ändring av utformningen inte ska behöva ske efter inflyttning. Vi tänker en gång extra och utgår från vilken verksamhet som ska finnas i lokalen. Det senaste bygget var extra spännande. Där finns en automationsanläggning som genererar en del värme och därför utformas ventilationssystemet för att ta till vara på det. Det blev en speciallösning för just den fastigheten."*



**Det ligger i tiden att arbeta klimatsmart och det är något som Lars-Göran tycker att man behöver göra. Han förklarar hur kraven ständigt ökar genom nya miljökrav eller från kunder. Även att det går att tidigt bemöta kraven genom att arbeta proaktivt, redan innan bestämmelserna är formulerade.**

*"Ligger man så långt framme att man kan förutse nya bestämmelser så är man ofta i mål redan vid frågeställningen. Man är helt enkelt förberedd på ett helt annat sätt när kraven väl kommer. Att alltid utveckla sitt miljöarbete leder till att väldigt få stora åtgärder behöver göras. Vid revisioner är det sällan vi får större anmärkningar eller förslag på dyrbara åtgärder. Då ligger vi långt fram."*

**Lars-Göran tycker att det finns bra kompetens inom företaget och att kunskapen värderas. Den nära kontakten med hyresvärdarna hjälper till i arbetet mot att föra vidare Nowastes kompetenser inom miljöarbete.**

*"Vi har en tät dialog med våra uthyrare och uppmuntrar dem till att göra investeringar som är bra både för miljön och ekonomin. Ett exempel från en av fastigheterna vi hyr är att belysningen har uppdaterats till LED-armaturer, eller solbelysning. Vi är också noggranna med att inte ha för stora lager där allt är tänt även om ingen befinner sig i en viss del. Vi vill få dem att tänka efter." säger Lars-Göran avslutningsvis.*

# ÖVERGRIPANDE OM NOWASTES FASTIGHETER

Nowaste bedriver verksamhet på flertalet platser. Som hyresgäst har vi ett lägsta krav på att byggnader ska vara Green Building-certifierade. Det innebär att byggnaden använder 25 % mindre energi jämfört med nybyggnadskraven i BBR (Boverkets byggregler). Däremot är varje terminal för Nowaste unik, inom ramen för Green Building-certifieringen, när det kommer till energiförbrukning. Det gör att vi trots certifieringar alltid kan göra ytterligare energibesparingar i våra verksamheter.

Under 2019 arbetade vi aktivt med energibesparande åtgärder för fastigheter. Exempelvis driftoptimerades ventilationen och värmen i lokaler vilket genererade en direkt sänkning av energikostnaden med 350 000 kilowattimmar. Det är en total besparing med 35 %, i jämförelse med förbrukningen år 2018. Optimering av Nowastes fastigheter sker i samråd med fastighetsägaren. Vår fastighetsavdelning arbetar dagligen mot mer energieffektiva verksamheter genom att finna förbättringsmöjligheter och åtgärda dem.

## FASTIGHETER MOT NYA MÅL

Arbetet med Nowastes fastigheter ska fokusera på energibesparingar under det kommande året. Det handlar om att säkerställa att tidigare miljöeffektiva förändringar fungerar optimalt samt att införa nya åtgärder i våra verksamheter. Vi ska fortsätta arbeta för att utöka antalet fastigheter med solceller. Parallellt sker planerade inköp som ska ersätta äldre inventarier med mer energieffektiva alternativ, utan att påverka driften negativt.







## HÅLLBARA HEMLEVERANSER

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



## E-DROP

Nowaste har arbetat fram en plattform som möjliggör för säkra obebakade leveranser av gods till såväl privatpersoner som företag. E-drop är en molnbaserad tjänst vars syfte är att förenkla vardagen för användaren och tillsammans med ett uppkopplat leveransskåp optimera flödet av hemleveranser. Leveransskåpet för E-drop har en kyl- och frysfunktion för att bibehålla en intakt kylkedja för livsmedelsleveranser. Genom att möjliggöra för säkra hemleveranser utan personligt möte skapar E-drop förutsättningar för effektiva och miljövänliga urbana transporter och utan krav på ett fysiskt möte. Last mile-leveranser kan således optimeras utifrån kortaste körsträcka istället för att anpassas till mottagarens önskade tidsfönster för leveransen. Som hemleveranser ser ut idag, anpassat utifrån mottagarens önskade tidsfönster, behöver leverantören återvända till samma område flera gånger under en dag. Det blir ineffektivt och ger

större klimatpåverkan. Med E-drop kan leveranserna dessutom förläggas till tidpunkter på dygnet med mindre trafik och därmed belasta trafikanätet mindre.

Projektet har genomfört ett Proof of Concept i Helsingborg tillsammans med tio hushåll och Coop online. Under 2020 påbörjas lanseringen av E-drop.



# 6. ASVARSFULL BOLAGSSTYRNING

---

## POLICYER OCH RIKTLINJER

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

### UPPFÖRANDEKOD

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

### POLICY FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

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



---

## POLICY MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

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

## LIKABEHANDLINGSPOLICY

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

## POLICY MOT ALKOHOL OCH DROGER

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

## MILJÖPOLICY

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

## POLICY MOT HOT OCH VÅLD

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

## POLICY MOT MUTOR OCH KORRUPTION

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

## ARBETSMILJÖPOLICY

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

## VISSELBLÅSARPOLICY

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

Exempel på oegentligheter som bör rapporteras:

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

## TRAFIKSÄKERHETSPOLICY

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

## BRANDSKYDDSPOLICY

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

## SÄKERHETSPOLICY

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

## REKRYTERINGSPOLICY

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

## KOMPETENSUTVECKLINGSPOLICY

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

## LÖNEPOLICY

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



FUSION  
WISCHWANDE

nowaste  
NO WASTE. NO STRESS. BY.

