

Den tredobbelte bundlinje (regnskab for både økonomi, miljø og socialt engagement) er en omfattende rapportering af en virksomheds samlede indsats.

Social ansvarlighed

- Den tredje bundlinje

Scandi Logistics A/S

Jannie Andersen – 2012



Indhold

Indledende oplysninger	2
Forord.....	3
Hvem står bag projektet	3
Virksomhedsbeskrivelse.....	4
Værdigrundlag	5
Præsentation af nøgletal	6
Baggrund for prioriteringen.....	12
Beskrivelse af politikker, mål og handlingsplaner for socialt engagement	14
Anvendt regnskabspraksis.....	15



Indledende oplysninger

Virksomheden: Scandi Logistics A/S
Venusvej 7
Dk-6000 Kolding
www.scandilogistics.dk

CVR nummer: 10083818
Etableringsårs: 26.06.2002

Kontakt: Direktør Kim B. Bendtsen
Mail: kb@scandilog.dk
Tlf: +45 74 67 11 81

P-nummer: 1003639741

Branchebetegnelse: Vejgodstransport

Branchekode: 494100

Ejerforhold: 60 Aktieselskab

Hovedaktivitet: National og international landevejstransport

Væsentlig biaktivitet: Ingen

Tilsynsmyndighed: Kolding kommune

Antal ansatte: 5 – 9 på kontoret
55- 60 chauffører

Ansvarlig ledelse : Direktør Kim Bendtsen



Forord

Da virksomheden i slutningen af 2010 blev medlem af Green Network forpligtede vi os til at lave en række redegørelser.

- Miljø redegørelse
- Social ansvarligheds redegørelse
- Arbejdsmiljø redegørelse

For os i Scandi Logistics er disse redegørelser langt mere end blot ord på et stykke papir. For os er det retningslinjer og værdier som vi hver dag arbejder med i vores virksomhed. Et af vores klare mål er at fremstå som en troværdig virksomhed og vi vil med disse redegørelser dokumentere vores handlinger og vise at vi gør hvad vi siger og ikke mindst siger hvad vi gør.

Der har været meget turbulens omkring transportbranchen de seneste år og selvom dette ikke direkte har påvirket os, føler vi stadig at der er brug for dokumentation for hvordan vi driver vores virksomhed. Som tidligere nævnt ønsker vi at fremstå som en troværdig samarbejdspartner gennem hele forsyningskæden og ved hjælp af disse redegørelse vi nu er i gang med at lave, dokumenterer vi hvordan vi gør tingene.

Processen har været sund og lærerig for os, for vi har set sider af virksomheden, hvor vi har stoppet os spurgt os selv; kunne dette gøres anderledes og bedre for miljøet, personalet og økonomien?

Processen med at blive en mere social ansvarlig virksomhed er en dynamisk , og vi vil arbejde med det hver dag i fremtiden. Dette sker dels for at optimere vores virksomhed, men også for hver dag at minde hinanden om at vi med små forbedringer hver dag kan blive en bedre virksomhed.

I forbindelse med vurdering og prioritering har vi lavet en undersøgelse blandt vores kunder. Vores generelle vurdering ud fra undersøgelsen er at vores kunder værdsætter når en leverandør har taget stilling til tingene og det er lige nøjagtigt hvad vi ønsker at vise med denne redegørelse – vi har taget stilling!

Hvem står bag projektet

Bag projektet står daglig leder og virksomhedsejer Kim B. Bendtsen og kommunikations- og miljø medarbejder Jannie Andersen.



Virksomhedsbeskrivelse

Scandi Logistics Danmark A/S er et danskejet transportfirma med kontor i Kolding samt relaterede, men hver især uafhængige og selvstændige selskaber i Spanien & Tyskland.

Vi er pt 70 medarbejdere, som alle dagligt bestræber os på at levere det bedste produkt til kunden, til gavn for både kunden og virksomheden. Vi sætter en ære i at levere vore kunder de bedste former for transportløsninger, hvilket vi gør ved at bygge vor virksomhed op omkring kunden og tilbyde løsninger baseret på netop deres behov.

Vi har pligt til altid at levere et godt økonomisk resultat, da gode økonomiske resultater er den eneste mulighed for at udvikle virksomheden, således den fortsat kan tilbyde vore kunder et produkt der er tilpasset netop dem.

Vi er bevidste om at vores chauffører ikke kun er vores ansigt udadtil, men også ofte er kundens ansigt udadtil. Vi ligger derfor stor vægt på at vores chauffører er velsoignerede og høflige. Vores chauffører er veluddannede indenfor deres område. Så snart de bliver ansat i firmaet bliver de nøje sat ind i interne regler, samt får gennemgået de gældende køre-og hviletidsbestemmelser og andre regler de har brug for i deres dagligdag. Alle procedurer er beskrevet i en chaufførhåndbog, som i det daglige fungerer som chaufførens opslagsværk, så han altid er forberedt og har adgang til viden, som gør at han er i stand til at udføre alle former for transport opgaver i firmaet.

Vi har en gennemsnitlig udskiftningsfaktor på 4 år på alt vores materiel. Vi fik i Oktober 2010 leveret 15 EEV køretøjer og i Maj 2011 blev der leveret yderlig 8 EEV biler. Det betyder at vi i dag har 100% Euro 5 eller EEV biler.

Scandi Logistics Danmark A/S er bygget på holdninger om at vi selv skal have indflydelse på så stor en del af værdikæden som muligt, for at kunne give vore kunder den bedste service. Dvs. at vi selv har egne biler og vore samarbejdspartnere er alle tæt knyttet til virksomheden. Vi er meget optaget af at vore medarbejdere er veluddannede, og hele tiden følger med udviklingen, for at kunne leve op til vores kunders ønsker, samt at kunne give vore medarbejdere den bedste arbejdsplads der findes.



Værdigrundlag

Hos Scandi Logistics sætter vi kvalitet i højsædet. Såvel vores kontorphersonale som vores chauffører er veluddannede. Vi betragter os selv som en lærende organisation, hvor vi i dagligdagen målrettet arbejder med hver dag at blive bedre til at udføre vores job til kundens tilfredsstillelse. Dette gør vi ved hjælpe af Kaizen principperne, som i alt sin enkelthed går ud på at lave forbedringer hver dag.

Vores værdier er:

- Kunden i fokus
- Præcision i vores arbejde
- Miljø- og social ansvarlighed

Kvalitets normer

Scandi Logistics Danmark A/S bruger interne kvalitets normer bygget op omkring Kaizen principperne - understøttet af Balanced Scorecard som bevirker at vi får en tilpasset Total Quality Management der netop passer til vor virksomhed.

EHS

Mange virksomheder dedikerer ressourcer til fx EHS (enviroment, health and safety) – en sådan intern organisation findes ikke hos Scandi Logistics A/S. En af virksomhedens vigtigste værdier er kaizen, som betyder små forbedringer hver dag. På baggrund af denne værdi ser vi det ikke nødvendigt at have en intern organisation der varetager denne opgave idet det ligger i virksomhedens kultur konstant at lave forbedringer på alle niveauer.

Living company

Det er vor mission at være blandt de virksomheder der kan overleve og trives i flere hundrede år, fortsat der fokuseres på udvalgte aspekter af vores karakter og drift. Virksomheder der opnår status som "Living Companies" har 4 tydelige karakteristika:

- *Følsomhed over for verden omkring dem.* Virksomheder, der lever længe, smager på, lærer af og tilpasser sig, hvad der foregår omkring dem.
- *Bevidsthed om deres identitet.* De er sammenhængende og har en stærk identitetsfølelse baseret på evnen til at opbygge et fælles samfund.
- *Tolerance over for nye ideer.* De er tålmodige, generelt decentraliserede, med uddelegeret beslutningskompetence og er tolerante for "ikke-kerne" aktiviteter i periferien (som udmærket kan gå hen og udgøre morgendagens kerne)
- *Konservativ holdning til finansiering.* De er konservative med deres penge, som for dem er et middel til at styre deres egen vækst og give dem valgmuligheder.

Prioriterede praksisser:

- Vi værdsætter mennesker ikke aktiver
- Vi slækker på styring og kontrol
- Vi organiserer os med henblik på at lære
- Vi vil være med til at udforme det menneskelige samfund



Præsentation af nøgletal

I de følgende afsnit fremlægges de nøgle tal som bruges til beskrivelse af virksomheden:

Baggrundsoplysninger

Medarbejder tilgang og afgang:

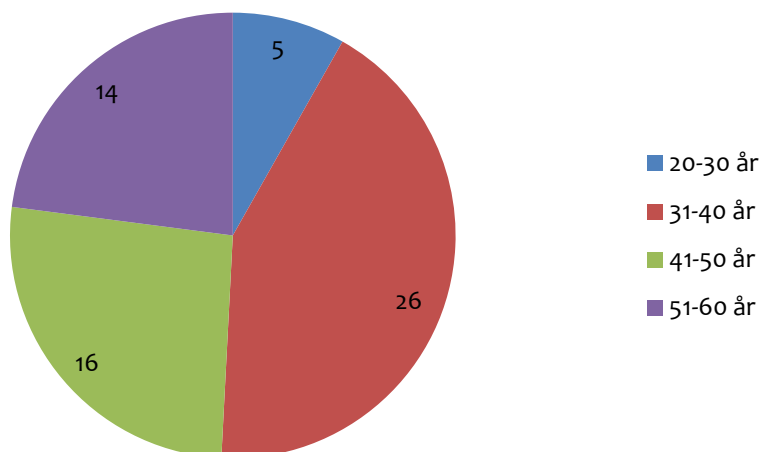
Der findes ikke nogen egentlig statistik over hvor længe vores medarbejdere er hos os, men vi har esitmeret os frem til følgende :

Vores chauffører er i gennemsnit hos os i 5 år

Vores kontorpersonale er i gennemsnit hos os i 9 år

Aldersfordeling:

Chauffører:

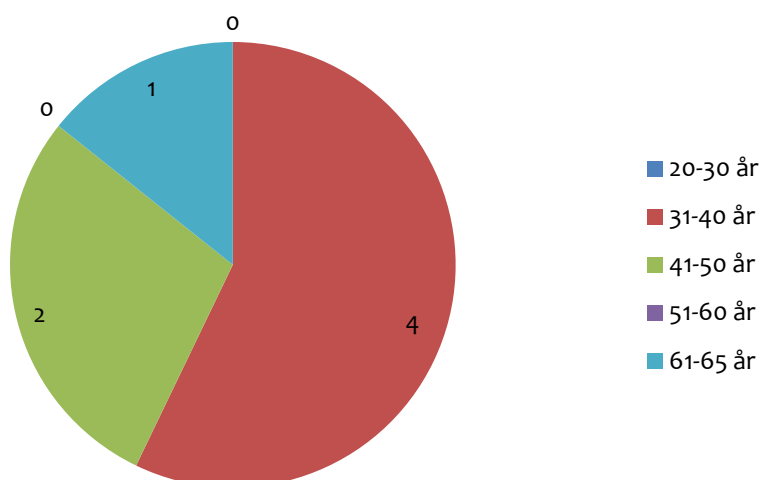


Som det ses af ovenstående diagram er alderen på vores chauffører forholdsvis jævnt fordelt. Vi har et pænt antal af ældre og meget erfarne chauffører. Dette ser vi som en fordel, da deres erfaring gør at vi har chauffører vi kan stole på og som agerer professionelt i enhver henseende.

Det er et fåtal af vores chauffører der er i alderen 20-30 år, hvilket vi er meget opmærksomme på, da det også er vigtigt at få nye unge kræfter ind i virksomheden.

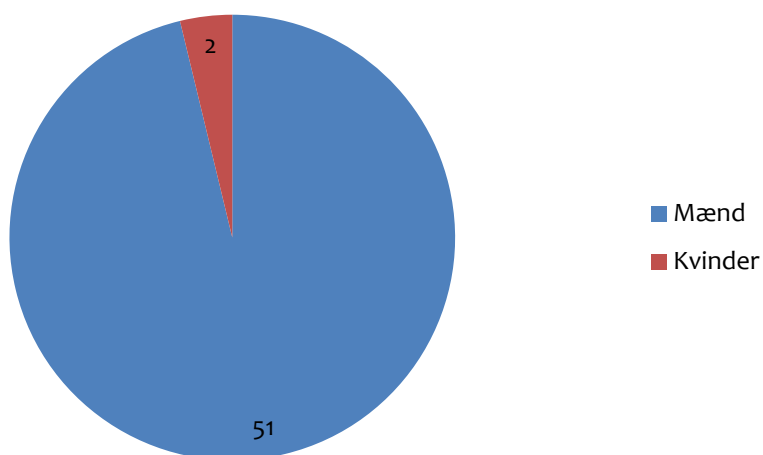


Kontorpersonale:



Vores kontorpersonale spænder vidt rent aldersmæssigt. Vi ser det som en styrke at vi har så bred en fordeling af alder – da dette gør at vi har store muligheder for videndeling og for at lære af hinanden.

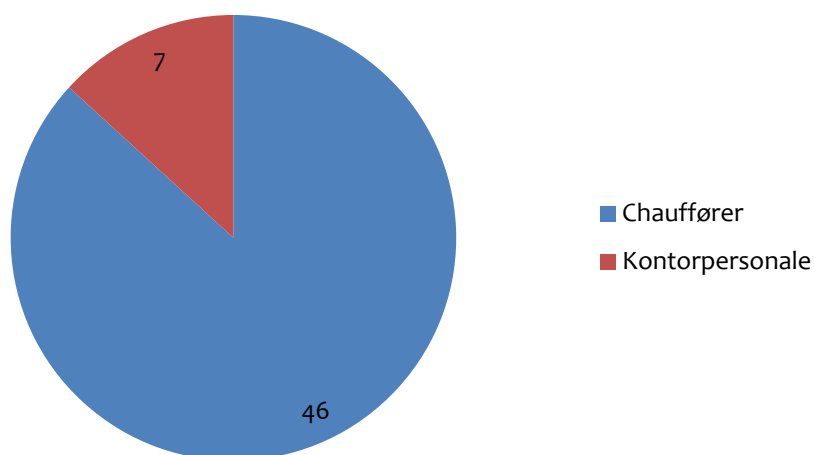
Kønsfordeling



Kønsfordelingen i vores virksomhed bekræfter at transportbranchen stadig er meget mandsdomineret. Vi finder fordelingen acceptabel og har ingen planer om at ændre på dette, med mindre det vil ske på naturligvis. Med andre ord har man ingen intentioner om at forsøge at finde kvindelige chauffører blot for at ændre på fordelingen. Vi ansætter folk med udgangspunkt i deres kvalifikationer og ikke deres køn.



Personalefordeling



Flertallet af medarbejdere er chauffører, mens kun en lille del af personalet er ansat På kontoret.

Deltid:

Der er pt ingen medarbejdere beskæftiget i virksomheden der arbejder på deltid.

Skiftehold:

Grundet virksomhedens art arbejdes der gennemsnitlig 350 dage om året. For chaufførerne er der en stor del af tiden tale om skiftende arbejdstider, som kan sidestilles med skiftehold. For kontorpersonalet er der tale om en 37 timers arbejdsuge som hovedsageligt er i tidrummet 8.30 – 17.00

Akkord arbejde:

Der eksisterer ikke akkord arbejde i virksomheden.



Udvikling, uddannelse og læring

Vi er meget bevidste om at vores medarbejdere er vores største aktiv og vi værdsætter hver enkelt medarbejder og tager hensyn til ham /hende og de enkelte behov den enkelte må have i forhold til sit arbejde.

Politik for MUS samtaler:

Mus samtaler foretages løbende med alle medarbejdere i løbet af året. Da vi er en mindre virksomhed har vi en løbende dialog omkring vores medarbejders udvikling.

På personale området er det vigtigt for os at vores medarbejdere trives og er glade for de opgaver de dagligt beskæftiger sig med. Vi i ledelsen forsøger til enhver tid at være lydhøre for de ønsker vores medarbejdere har i forhold til deres arbejdsopgaver, uddannelse og udvikling i forhold til deres job.

Sidemandsoplæring:

Vi er en service virksomhed, der lever af at levere god service og præcise leveringer for vores kunder. Grundet vores egenskab som service virksomhed ligger der meget viden hos den enkelte medarbejder. Viden som er svær at sætte på skrift, men som er utrolig værdifuld for virksomhedens ansatte og for at kunderne får den gode service.

Vi benytter os derfor i stor grad af sidemandsoplæring. Når en ny chauffør skal introduceres for en ny rute, kommer han med den chauffør der har den pågældende rute i en periode for at lære procedureerne at kende til bunds, så vi minimerer risikoen for at der er noget viden der går tabt.

Vi anser også social ansvarlighed som værende at have ansvarsfulde medarbejdere. Vi er meget bevidste om at den form for arbejde som vi udfører har en belastende effekt på miljøet. Vi uddanner derfor vores chauffører til at køre miljøvenligt. Brændstofforbruget pr bil offentliggøres hver måned og hver chauffør kan derved se om han har levet op til de forventninger vi har til ham og om han har forbedret sin kørsel siden den foregående måling.

Vi ligger også stor vægt på at vores chauffører agerer ansvarsbevidste ude på landevejene og de bliver derfor uddannet og skolet til at opføre sig ansvarligt. I vores virksomhed er det blandt andet forbudt at deltage i de såkaldte elefant væddeløb.

Intro af nyansatte:

Alle nyansatte får en grundig introduktion af virksomheden og som beskrevet ovenfor benytter vi os i stor grad af sidemandsoplæring, så enhver medarbejder bliver klædt godt på til at kunne udføre sit job optimalt.

Til chaufførerne har vi udarbejdet en chaufførhåndbog, hvor der dels er en omfattende beskrivelse af virksomheden, dens værdier, politikker osv, men også indeholder en lang række informationer om de forskellige kunder, procedurer, adresselister og tjek lister i forbindelse med det daglige arbejde.



Fastholdelse

Korttidssygdom under 3 uger:

Antal	Årsag	Forebyggelse
3	Influenza / forkølelse	Motivere medarbejderne til at spise sundt og dyrke motion i det omgang der er mulighed for det.

Langtidssygdom over 3 uger:

Antal	Årsag	Forebyggelse
1	Brækket hånd under byggeri i medarbejderens hjem	Ingen

Omplacering af medarbejdere pga. sygdom

I tilfælde af at en medarbejder efter en sygdomsperiode har behov for andre arbejdsopgaver i en periode tager vi som virksomhed naturligvis vores ansvar alvorligt og forsøger at finde en plads Til medarbejderen andet sted i virksomheden.

Vi ses dette som en vigtig del af vores sociale ansvar – både for at sikre at vores medarbejder hurtigt kommer på benene igen og ikke på sigt bliver en belastning for samfundet. Desuden er vi meget bevidste om at vores medarbejdere er virksomhedens største aktiv!

Oplysninger om medarbejdertilfredshedsundersøgelser:

Der eksisterer pt. Ingen medarbejdertilfredshedsundersøgelser, men det planlægges at gennemføre en sådan undersøgelse i løbet af efteråret 2011 i forbindelse med udarbejdelse af arbejdsmiljøredegørelsen.

Integration og ligestilling

I en mindre virksomhed og i en branche som er meget presset på økonomien er det en udfordring at tage særlige hensyn i forbindelse med ansættelses forhold. Vi har den holdning at vi ansætter mennesker på baggrund af deres kvalifikationer og ikke på grund af deres køn, etniske baggrund eller lignende.

Antal medarbejdere der opfatter sig selv om en del af en minoritet

Vi beskæftiger mennesker fra Polen, Tyskland, Spanien, Slovenien og flere andre lande. Ingen af vores medarbejdere kan dog betragtes som en del af en minoritetsgruppe.

Antal mænd / kvinder i ledende stillinger

Som nævnt indledningsvist så ansætter vi folk på baggrund af deres kvalifikationer. Ledelsen består af Kim B. Bendtsen der er direktør og Dorthe Christensen som er daglig leder af kontoret i Kolding. Kontoret i Murcia ledes af Daniel Lopez.



Sundhedsfremme

Det er et velkendt brancherelateret problem at chauffører ofte lider af overvægt og en generel usund livsstil. I vores virksomhed er alkohol fuldstændig forbudt og må heller ikke indtages på virksomhedens område i weekenderne når chaufførerne holder pauser.

Vi har på vores 1. sal indrettet køkkenfaciliteter således at de chauffører der ønsker det har mulighed for at lave mad når de holder kortere eller længere pauser.

Vi opfordrer alle medarbejdere til at leve sundt og bevæge sig så meget som muligt.

Engagement i det omgivende samfund

Virksomheden støtter Red Barnet med et større pengebeløb hvert år og er desuden erhvervspartner for Unicef.



Opmærksomhed på globale udfordringer

Vi hos Scandi Logistics tager til enhver tid afstand fra produkter der er fremstillet af medarbejdere der udfører tvangsarbejde eller som er udført af børn. Ved ethvert indkøb undersøger vi nøje om produktet er bæredygtigt og fremstillet under etisk korrekte forhold. Grundet vores virksomheds aktiviteter er vi ikke i berøring med lande der ikke overholder menneskerettighederne eller arbejdstagerrettigheder.



Vurdering

Vi har i virksomheden vurderet de ovenstående emner og vores prioriteringsliste ser ud som følger:

- Fastholdelse
- Integration og ligestilling
- Sundhedsfremme
- Engagement i det omgivende samfund

Vi har valgt at fokusere på ovenstående 4 punkter idet vi vurderer at de giver stor værdi for virksomheden og også for vores kunder.

Ved at fastholde vores medarbejdere oplever kunderne højt service niveau, i det det er de samme mennesker der betjener dem hver dag. Vi føler også at det er af stor vigtighed at integration og ligestilling kommer på dagsordenen i vores virksomhed. Det er vores holdning at alle mennesker med de rette kvalifikationer er velkomne i vores virksomhed og det er uanset hvilken baggrund og etnisk minoritet de må tilhøre.

Transportbranchen har et trist ry for at have mange overvægtige medarbejdere og det vil vi gerne være med til at lave om på (ganske som vores politik på området siger – vi vil gerne gå forrest med et godt eksempel i transportbranchen). Vi har på vores domicil i Kolding gode forhold for vores chauffører hvor de i deres pauser og ved overnatninger har mulighed for at lave god og sund mad i vores køkken. Medarbejderne har mulighed for fysisk udfoldelse på venusvej i Kolding da virksomheden er beliggende i grønne og rolige omgivelser. Der er muligheder for generel træning samt cykling og gå ture.

Sidst, men ikke mindst, er det os magtpåliggende at være engageret i det omgivende samfund. Det kommer sig til udtryk ved først og fremmest at vi holder vores materiel opdateret således at ingen biler er mere end 3 år gamle. Det betyder at vi hele tiden har det materiel der belaster miljøet mindst muligt. I forbindelse med socialt engagement er det også vigtigt for os at støtte gode formål og vi støtter derfor både Unicef og Røde kors.

Baggrund for prioriteringen

Prioritering

Vi har valgt at arbejde med følgende prioriteringskriterier:

- Kunders interesser
- Indvirkning på virksomhedens omdømme
- Virksomhedens værdigrundlag
- Påvirkning af virksomhedens bundlinje

I forbindelse med indførelsen af virksomhedens miljø - og CSR politik er der blevet udarbejdet et spørgeskema som firmaets kunder har udfyldt og det viser hvilke emner de som kunder vægter højt hos en leverandør (kunder interesser).

I forbindelse med udarbejdelse af vores prioriteringsliste har vi til dels kigget på nedenstående harmonie score model som er resultat af analysen af hvad en kunde vægter højest hos os som deres leverandør.



Dels har vi kigget på hvad der har været mest oplagt at implementere først og som har den største effekt for vores virksomhed set i forhold til vores politikker og mål.

Som det ses har miljø politik priotet 1 og dette arbejde startede allerede i efteråret 2010. De næste 3 punkter er dem vi vælger at arbejde med omkring social ansvarlighed – da dette i vores øjne spænder vidt vi vil herunder arbejde med image, værdier og ikke mindst CSR politik.

Harmoniescore:

Prioterung	Indsatsområde	Harmoniescore
1	Miljø politik	-1 – 2
2	Image	-0,5 – 1.
3	Værdier	-0,67 – 1
4	CSR politik	-0,25 og 1

Når gabet mellem enighed og betydning overstiger -0,5 er der tale om et indsatsområde.

Når gabet mellem enighed og betydning overstiger -1, er der tale om et væsentligt indsatsområde.

Når gabet mellem enighed og betydning overstiger +0,5, bør det overvejes om der kan spares ressourcer på det pågældende område, eller om der skal arbejdes, at respondenterne tillægger området større betydning.

Som det ses ud fra ovenstående liste så spiller image også en betydelig rolle når en kunde skal vælge leverandør. I den forbindelse har vi set på hvordan CSR politikken har en Indvirkning på virksomhedens omdømme.

En anden væsentlig faktor i vores CSR arbejde har været at få politikerne til at matche Virksomhedens værdigrundlag. Det er vigtigt for os som virksomhed at have klare værdier og vi ser ud fra analysen at det er vigtigt for vores kunder at have en leverandør der har klare værdier.

Vores overordnede mål er at tjene penge. Derfor har vi naturligvis gennem hele arbejdet med CSR haft for øje at undersøge hvordan dette vil påvirke virksomhedens bundlinje. Undersøgelsen viser dog at kunderne værdsætter alle ovenstående initiativer, men det er ikke noget de vil betale ekstra for. Vi er dog stadig af den overbevisning at vi som virksomhed kan tiltrække og ikke mindst beholde eksisterende kunder ved at have aktive politikker omkring miljø, arbejdsmiljø og CSR .

Vores generelle vurdering ud fra undersøgelsen er at vores kunder værdsætter når en leverandør har taget stilling til emner som image, politikker og værdier.



Beskrivelse af politikker, mål og handlingsplaner for socialt engagement

Politikker

Scandi Logistics A/S ønsker at fremstå som en troværdig og professionel samarbejdspartner når det glæder transport og logistik løsninger.

Vi ønsker hos Scandi Logistics A/S at være vores samfundsmæssige ansvar bevidst – det gælder både for virksomheden og for vores medarbejdere i såvel ind- som udland.

Vores politik for social ansvarlighed danner grundlag for hele vores arbejde på området og det er vores mål at følgende opfyldes:

- Vi vil gå forrest med et godt eksempel i transport branchen.
- Alle medarbejdere uddannes og trænes i at agere social ansvarlig (tage hensyn til hinanden, sine medmennesker, virksomheden, lokalsamfundet og kunderne).
- Vi vil hvert år bidrage til hjælpe organisationer.
- Vi vil sikre at vi også fremadrettet driver vores virksomhed på ansvarlig vis – både i forhold til miljø- og menneskelige ressourcer.

Mål

Vores hoved mål i forbindelse med arbejdet om at blive en bæredygtig virksomhed er:

”Vi ønsker at opfylde de nuværende generationers behov uden at bringe fremtidens generationers muligheder for at møde deres behov i fare”

Ovenstående citat stammer fra Gro Harlem Brundtland.

Handlingsplan

Prioritering	Handling	Ansvarlig
1	Fortsætte arbejdet med CSR	Jannie Andersen
2	Opretholde vores gode image	Kim Bendtsen
3	Fastholdelse af medarbejdere	Kim Bendtsen
4	Sundhedsfremme i virksomheden	Jannie Andersen

For løbende at kontrollere at vi når de mål vi har sat os vil der blive udarbejdet et balanced scorecard.



Anvendt regnskabspraksis

Denne redegørelse er lavet på baggrund af materiale fra Green Network

Redegørelsen er udarbejdet med det formål at myndigheder, kunder og andre interessenter kan få indblik i virksomhedens sociale engagement.

