



Hållbarhetsredovisning

för verksamhetsåret 2013



DB Schenkers tågpendel Göteborg - Falköping



På framsidan: Joakim Eriksson, Per Holst-Nielsen, VD DB Schenker Air & Ocean, Lennart Karlsson, logistikchef Julia, Hans Gutsch, Key Account Manager, APM Terminals och Anders Hedqvist, VD TMRail på Julia-pendelns jungfruresa.

DB Schenkers första hamnpendel som går mellan Göteborg och Falköping, där godset lastas från tåg till lastbil och körs till Julas lager i Skara. Tidigare gick lastbilen från hamnen i Göteborg hela vägen till Skara.

Den här lösningen innebär bland annat att trafiken på E20 till en början minskar med cirka 5 000 lastbilstransporter om året.

Innehållsförteckning

Sida	GRI kapitel
3	VD har ordet
4	Hållbar utveckling i fokus för logistiklösningarna
5	Sjupunktsprogrammet
6–10	Så här arbetar DB Schenker med hållbarhet • Åkerinätverk ökar kvaliteten • Tyst transport dygnet runt? • Kick off for Africa • Sveriges bränslesnålaste chaufför • Fair Play-spelet – om etik och moral • Frank Bylin föreläser om arbetsplatsolyckor • Nollutsläpp av koldioxid med DB Schenker Privpak
11	DB Schenkers svenska organisation
12	Hållbarhetsredovisningen följer GRI-standard
13	Redovisningens omfattning
14	Intressenter
15	Våra värderingar
16–17	Policies
18	Hög kvalitet skapar konkurrenskraft
20–22	Ekonomiska nyckeltal
23–29	Miljönyckeltal
30–38	Sociala nyckeltal

Vad är en hållbarhetsredovisning?

Begreppet hållbarhetsredovisning är en översättning från de engelska begreppen "corporate sustainable reporting" och "sustainable development reporting". En hållbarhetsredovisning ska tydligt visa hur ett företag arbetar med ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor.



Naturvårdsverkets Färdplan 2050 visar att de samhällssektorer som har svårast att minska sina klimatutsläpp är industri och transport. Transportsektorns **andel** av de totala utsläppen har ökat i och med att

andra samhällssektorer har lyckats att fasa ut **fossila** bränslen i högre grad.

För fem år sedan antog Sverige visionen om en klimatneutral fordonsflotta till år 2050 – delmålet är ett fossiloberoende till år 2030. Idag är 90 % av allt fordonsbränsle fossil.

Strax före jul 2013 presenterades den statliga utredning, **Fossilfri fordonsflotta, FFF**. Ett stort antal experter inom transportområdet har under två års tid försökt hitta lösningar och rekommendationer för att minska vår svenska fordonsflottas beroende av fossila bränslen.

Eller lite mer formellt – ”identifiera åtgärder som reducerar transportsektorns beroende av fossila bränslen i linje med visionen om klimatneutrala transporter år 2050”. Utredningen omfattar såväl person- som godstransporter. Beställde gjorde energiminister Anna Karin Hatt. Ledde utredningen gjorde Thomas B Johansson, professor emeritus i energisystemanalys vid Lunds universitet.

Från FFF-utredningens sammanfattning

Utredningen fokuserar på vägtrafikens fordon, dvs. bilar, bussar, lastbilar och andra vägfordon. En fossiloberoende fordonsflotta definieras som ”ett vägtransportsystem vars fordon i huvudsak drivs med biodrivmedel eller elektrici-

*tet.” – vilket inte bara innebär att fordonen **kan** drivas med fossilfri energi utan också att det skall finnas **tillräcklig tillgång** på det fossilfria alternativet.”*

En kritisk fråga är hur vägtransportsystemet uthålligt ska kunna försörjas med fossilfri energi? Utredningen konstaterar att både processindustri för biodrivmedel och fordons-teknik för energieffektivisering, elektrifiering och motorer för biodrivmedel behöver främjas.

Just nu i maj 2014 filas det som bäst från olika håll på **remissvar på FFF-utredningen**. Några synpunkter som säkerligen kommer att framföras är utredningens fokus på ett ”transportsnålt samhälle” och möjligheten för Sverige att gå före med strängare styrmedel.

Ett transportsnålt samhälle kan möjligtvis vara målsättningen för persontransporter, men ur ett godstransportperspektiv och för konkurrenskraften hos svensk industri borde fokus ligga på att minska negativa miljö- och klimateffekter från transporter och inte på att begränsa godstransporter.

Att låta Sverige vara föregångsland kräver också en varsam hand. Transportindustrin är till stor del en internationell verksamhet och att införa nationella regler som inte harmoniserar med övriga Europa kan få svåra konsekvenser för vår inhemska industri och åkerinäring. En parallell till detta är det europeiska svaveldirektivet som kommer att medföra dyrare sjötransporter åtminstone för kortsjötransporter inom Europa – här är det norra Europa som går före övriga världen.

Väl detta sagt så är vi postivia till tydliga lagkrav för att få ner emissionsnivåer från tunga fordon och övriga transportmedel och vi vet att det behövs långsiktiga regler för produktion av biobränslen.

På **DB Schenker** arbetar vi brett med Hållbarhetsfrågor som från vårt perspektiv förutom rena miljöfrågor även innebär ett socialt ansvarstagande och ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Trafiksäkerhet generellt och hastighetsfrågan i synnerhet är något som vi fokuserat mycket på under 2013. Mätningar utförda av NTF-företaget ”Säker Trafik” visar att Schenkerfordon håller lagstadgad hastighet betydligt bättre än genomsnittet och att utvecklingen är stadig och positiv. Dock har vi en bit kvar innan vi når ända fram.

Vi är stolta över att ha uppnått runt 17 procents bioandel i vår inrikestrafik och att vi enbart köper grön el till våra kontor och terminaler. Det kommer att hjälpa oss att nå vårt nya kompletterande koncernmiljömål som innebär en minskning av energi- och koldioxidbelastning från våra fasta anläggningar med 18 procent per kvadratmeter till år 2020.

Våra nya logistikcentra för kontraktologistik är alla certifierade som Green Building, vilket innebär minst 25 procents lägre energibehov än en motsvarande icke certifierad byggnad.

I avvaktan på att både vi och branschen i stort får ner klimatutsläppen ytterligare från transporttjänster har vi klimatkompenserat vår produkt DB Schenker Privpak. Det innebär att kunden utan vidare åtgärder får sitt paket klimatkompenserat i ett Gold Standard, CDM-projekt i Indien. Restprodukter från senapstillverkning blir till bioenergi som ersätter fossilenergi.

Mats Grundius
CEO Schenker AB
Göteborg, maj 2014

Hållbar utveckling i fokus för logistiklösningarna

DB Schenker utvecklar och producerar transport- och logistiktjänster som möter marknadens krav på kvalitet, effektivitet, enkelhet och miljöansvar.

DB Schenkers logistiknät gör det möjligt att ta vara på kunskap, erfarenhet och idéer från världens alla hörn. Det i sin tur tillgodoser krav från kunder och samhälle. Logistiknätet ger också möjlighet att kombinera olika transportsätt – bil, båt, flyg och tåg – och skapa logistiklösningar med bästa möjliga avvägning mellan ekonomiska och ekologiska krav.

Vi skapar en optimal kostnads- och miljöeffektiv försörjningskedja så att kundens konkurrenskraft ökar. Ofta visar det sig att den logistiklösning som bäst svarar mot kraven

på en hållbar utveckling, samtidigt är den mest kostnads-effektiva. Det är utgångspunkten för allt vårt arbete – lokalt och globalt.

DB Schenker i Sverige erbjuder in- och utrikes logistik-tjänster för alla transportslag för företag på den svenska marknaden. För närvarande dominerar vägtransporter. Våra kunder är främst stora och medelstora industri-, handels- och livsmedelsföretag.

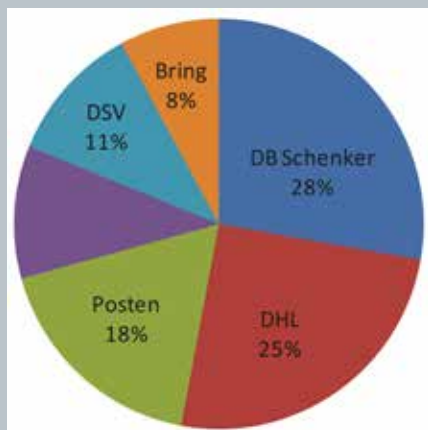
DB Schenker i Sverige har 3 771 medarbetare fördelat

på 2 019 tjänstemän och 1 752 kollektivanställda. Där-utöver är cirka 6 000 medarbetare indirekt sysselsatta via samverkande åkerier. Dominerande fackföreningar är Transportarbetareförbundet, Unionen och Ledarna.

DB Schenker i Sverige är ett bolag i DB Schenkerkoncernen, som i sin tur ägs av Deutsche Bahn. Under 2013 om-satte DB Schenker bolagen i Sverige 12 miljarder kronor. Världen över har DB Schenker närmare 95 000 medar-be-tare på 2 000 platser i 130 länder och omsatte 2012 över 20,3 miljarder euro.

Marknadsposition 2013 (omsättning i miljarder €)

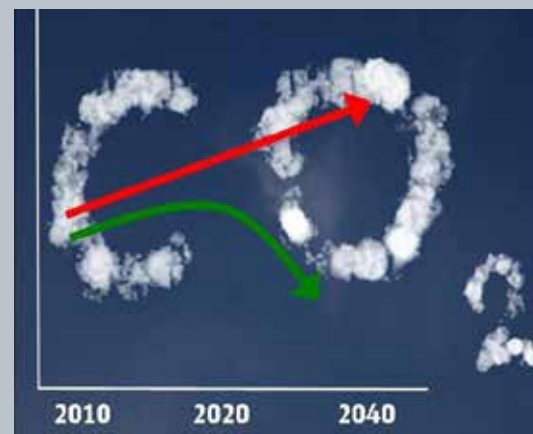
*DB Schenker 2012: 20,3



Koncernens miljövision

Vår ambition är att använda alla för DB Schenker tillgängliga medel för att bli den miljömässigt mest hållbara logistikleverantören i världen.

Minskat koldioxidutsläpp



■ Transporttillväxt ■ CO₂-utsläpp från transporter

DB-koncernen arbetar för att bryta sambandet mellan transporttillväxt och ökade utsläpp av växthusgaser (CO₂).

Ett antal gröna projekt har valts ut som har genomförts i olika nationella DB Schenkerbolag. Dessa projekt är nu referensobjekt för det fortsatta hållbarhetsarbetet.



Aktivitet	Vid start 2006	Status 2013	Uppskattad total sparpotential CO ₂ i % till 2020
1. Ändrat förarebeteende – Sparsam körning – Sänkt hastighet	50 % utbildade Viss överhastighet i de olika hastighetssegmenten.	72 % utbildade Interaktiv utbildning via vår transportörportal.	5 % 2 %
2. Bättre bränslen	2 % biobränsle	17 % biobränsle	15–20 %
3. Nya fordon Ny fordonsteknik	66 % Euro 3 eller bättre	70 % Euro 4 eller bättre 51 % Euro 5 eller bättre Test av MDE-fordon med komprimerad och flytande gas.	10 %
4. Intermodalitet/kombi	10 % av transportarbetet	9 % av transportarbetet	3–5 %
5. Optimerade fordonstorlekar – Längre fordon	Diskussion inom KNEG om projekt kring test av längre fordonkombinationer framtiden.	Projektet DUO-2 del 1 avslutad och visar en CO ₂ -besparing mellan 15–30 % jämfört med standardfordon.	7–10 %
– Rätt kombination – fordon/uppdrag	Identifierat vikten av rätt kombination – fordon/uppdrag.	Integrerad del av inköpspolicy för fordon hos vårt eget åkeri.	
6. Ökad fyllnadsgrad/färre körda mil	75–80 % (volym fjärr)	76 % (volym fjärr)	5–10 %
7. Smartare citylogistik	Koncept definierat	Pilot genomförd	2–4 %

Sjupunktsprogrammet

DB Schenkers övergripande klimatmål är att reducera de relativa koldioxidutsläppen med minst 20 procent till år 2020, basår är 2006.

Målet har brutits ned per bolag/enhet och per transportslag och är som följer:

Landtransport (bil) – 26 %

Flygtransport – 25 %

Sjötransport – 25 %

Järnvägstransport – 19 % (energi)

Det innebär exempelvis att DB Schenkers svenska Division Land måste minska sina relativa utsläpp med 26 procent till år 2020.

Men DB Schenkers Division Land i Sverige vill mer och har därför antagit ett tuffare mål för sin inrikestrafik, nämligen att halvera utsläppen per tonkilometer till samma år. För att lyckas med detta arbetar vi efter en handlingsplan i sju punkter. Ingen punkt i sig är tillräcklig för nå målet, men här gäller principen många bäckar små...



Åkerinätverk ökar kvaliteten

BTQ (Bilspeditioners Transportörförenings Qualitynätverk) är ett nätverk för administrativ personal inom BTF (Bilspeditioners Transportör förening).

– Vi är många som sitter ensamma på våra jobb på åkerierna. I nätverket kan vi lära av varandra, säger Monica Jonsson från ARJ Transport AB i Skara.

BTQ bildades för cirka tio år sedan.

– Vi var fyra stycken som åt lunch under en kongress, när vi pratade lite upptäckte vi att vi hade samma problem.

Vi var ensamma om våra arbetsuppgifter på kontoret och hade ingen att fråga när vi fick problem, säger Monica Jonsson.

Hon fick hjälp att kontakta de 150 BTF-åkerier som kör för DB Schenker i Sverige för att se om det fanns fler personer ute i landet som befann sig i samma sits.

Ett 30-tal var intresserade och när BTQ nu träffas två gånger om året på olika platser i landet brukar ett 20-tal personer delta.

– Vi brukar börja med en konferens där det

är viktigt att alla som deltar också bidrar med sina erfarenheter. Sedan besöker vi ett lokalt BTF-åkeri, någon kund och DB Schenkers kontor i närheten – om det finns något, säger Monica Jonsson.

Målet med nätverket är att arbeta för en kvalitetshöjning och effektivisering av administrationen bakom den fysiska transportkedjan inom BTF.

– Vi har också tagit fram mallar som passar åkerier och är godkända av arbetsmiljöverket inom systematiskt arbetsmiljöarbete och krishantering.

Mallarna finns på BTF:s hemsida att ladda ner för medlemsföretagen.

Tyst transport dygnet runt?

Den första helt eldrivna distributionsbilen har testats i Sverige av DB Schenker tillsammans med åkeriet Uppsala Godsservice AB (UGSAB) samt Polarbröd och deras distributör Polfärskt.

– Det här är framtidens bil, säger Benn Ihnsén, chaufför på UGSAB som kört bilen som distributionsfordon i centrala Uppsala.

Distributionsbilen är den första som går enbart på el och är framtagen av Volvo Group. Den är en del av det internationella projektet CityMove som arbetar för att ta fram ny teknologi och nya hållbara lösningar inom transport.

– Den här typen av projekt ligger helt i linje med vår globala miljöpolicy, säger projektledaren på DB Schenker.

Syftet har varit att utveckla en multifunktionell distributionsbil som är så effektiv, säker, ren och tyst att den till och med kan användas för distribution nattetid i stadskärnor.

– Varken kylaggregat eller motor för något väsen. Golvet på flaket är också gjort för inget störande ljud ska uppstå när chauffören drar en palldragare över flaket.

Ett problem som uppstått genom att bilen är så tyst är att andra inte hör den. Därför har den sensorer runt bilen som ger ifrån sig ljud och extra lampor som tänds när någon kommer nära.

– Bilen är utrustad med ett kamerasystem som täcker 360 grader runt bilen och en skärm inne i hytten som visar vad som händer.

Bilen är fortfarande en prototyp och efter en dryg vecka i Uppsala flyttades den till Frankrike för fortsatta tester.

Varken kylaggregat eller motor för något väsen i den helt eldrivna distributionsbilen. Därför är den lämplig som distributionsbil i stadskärnor även nattetid.



Kick off for Africa

802 par fotbolls- och idrottsskor, varav ett hundratal helt nya. Det blev facit efter DB Schenkers kampanj "Kick off for Africa" under Gothia Cup i Göteborg i juli 2013.

Skorna transporterades till hjälporganisationer i Kongo och Burkina Faso som kommer att dela ut dem bland fotbollsspelande barn.

DB Schenker är Official Logistic Supplier för Gothia Cup som är världens största fotbollsturnering.

Under tävlingsveckan i juli kom 37 000 spelare och 15 000 ledare och föräldrar från 75 länder samt 2 500 funktionärer för att delta i turneringen. Totalt spelades drygt 4 000 matcher och det gjordes fler än 20 000 mål. Inte en regndroppe föll och alla verkade trivas i det vackra vädret.

– Jag kan inte minnas en lugnare och bättre organiserad turnering, säger turneringsledaren Lena Rönnefors som jobbat med Gothia Cup sedan 1987.

DB Schenker och Bäckebol's Åkeri ser till att logistiken flyter bakom kulisserna under turnering. Helgen före cupen ska 3 000 sängar med sängkläder, filtar och kuddar ut till 27 skolor runt i Göteborg med omnejd.

Under själva turneringen levereras frukost, lunch och middag till 25 000 personer på de olika skolorna. Den stora utmaningen är den sista helgen. Finalerna spelades lördagen den 20 juli och direkt efter slutsignalerna måste alla sängar och tvätt ut från skolorna.

DB Schenker var också engagerade i de två olika aktivitetsområdena under turneringen. I ett samarbete med Unicef hoppade 476 personer hopprep där varje hopp belönades med tio vattenreningstabletter – totalt bidrog DB Schenker med 250 000 vattenreningstabletter som tillsammans renar 1 250 000 liter vatten. Den aktivitet som lockade flest besökare av alla på Hedens aktivitetsområde var DB Schenkers "Kick Off-tävling". Cirka 7 500 unika besökare gjorde sitt bästa att sparka en sko genom olika hål i ett fotbollsmål.



Han kör snålast

Johan Höggren från Evald Karlssons Åkeri AB är svensk mästare i bränslesnål körning. I konkurrens med ett hundratal förare och åkare från ett 25-tal åkerier vann han chaufförs-SM i bränslesnål körning som arrangeras av Svensk Åkeritidning.

Evald Karlssons Åkeri AB kör hytter åt Scania mellan Oskarshamn och Södertälje. Sex bilar går i ständig trafik mellan de två orterna och sedan chaufförerna mer aktivt börjat ägna sig åt sparsam körning har man kunnat spara in var sjunde tankning.

Chaufförs-SM startade den 1 november förra året. Via en fordonsdator har de tävlande, som kört allt från timmerbil till distribution, själva kunnat följa sin placering under tävlingens gång. Vid årets slut korades vinnaren.

Johan Höggren kör 27 procent bränslesnålare än genomsnittet i Sverige, och med det var han 1,1 procent bättre än tvåan i tävlingen.

– Det gäller att använda bränslet rätt och framför allt att inte bromsa i onödan, säger Johan Höggren.



Fair Play – spelet om etik och moral

Det var mycket skratt blandat med allvar när DB Schenker Åkeris ledningsgrupp var först ut med att spela "Fair Play". Det är DB Schenkers egna spel om "compliance" – vilka etiska regler som gäller för hur anställda ska uppträda i olika sammanhang.

– Det är viktiga frågor att diskutera, och det här var ett roligt sätt att göra det på. Tiden gick väldigt fort, säger Göran Knutsson, VD för åkeriet.

Samtliga ledningsgrupper inom DB Schenker i Sverige ska spela spelet. Det tar upp frågor kring företagets regelverk för uppförandekod och gåvopolitik, samt DB Schenkers riktlinjer för intressekonflikter, förebyggande av korruption, affärsmässigt uppträdande gentemot konkurrenter och skyddande av tillgångar.

Syftet är att sprida kunskap om de här frågorna och att sätta igång diskussioner bland medarbetarna.

– Vårt Complianceprogram är ett prioriterat område och är till för att säkerställa etiskt uppförande hos alla våra medarbetare och övriga som har med DB Schenker att göra. Spelet är ett utmärkt sätt att göra det på, det skadar verkligen inte om man får skratta lite när man lär sig något, säger Mats Grundius, CEO Schenker AB.

Spelet är ett tärningsspel där deltagarna går runt spelplanen med tre olika typer av frågor:

“Det är inte nödvändigt att **deltagarna är överens** om svaren. Ibland kan det finnas **flera svar** som kan vara rätt.”

Malin Källman, Compliance, Standards & Internal Control Manager

- Rena kunskapsfrågor som "Är det OK att ta emot alkohol av en leverantör?"
- "Dela-med-dig-frågor" som "Har du någon gång tagit emot en gåva som du i efterhand ångrar att du tackade ja till?"
- "Vad-hade-du-gjort-frågor" som: "Du blir erbjuden att åka till en trucktillverkarens fabrik i ett annat land. Åker du med?" och så får deltagarna ett antal olika svarsalternativ som sedan diskuteras utifrån vad spelarna valt.
- Frågorna är formulerade så att det



Kul på jobbet. DB Schenker Åkeris ledningsgrupp var först ut att spela Fair Play. Lisa Lindholm, produktionschef, Marie Dahl, miljöchef och Göran Knutsson, VD, var ömsom fulla av skratt, ömsom mycket allvarliga.

är öppet för tolkningar och det är inte nödvändigt att deltagarna är överens om svaren. Ibland kan det finnas flera svar som kan vara rätt – utom på kunskapsfrågorna, säger Malin Källman, Compliance, Standards & Internal Control Manager, som ligger bakom framtagandet av spelet.

Spelet pågår i två timmar innan spelledaren går igenom svaren tillsammans med gruppen.

– Det blev väldigt bra och relevanta frågor som ledde till bra diskussioner.

Vi köper ju in lastbilar för stora summor varje år och blir ofta bjudna på olika saker av lastbilstillverkarna. Då är det bra att först ha haft sådana här diskussioner, säger Lisa Lindholm, produktionschef på åkeriet.

Fotnot: Fair Play är upplagt på samma sätt som DB Schenkers "Lika-spel" där frågorna handlar om jämställdhet och mångfald.

”Jag vill vara ensam i Sverige om den här upplevelsen”



För två och ett halvt år sedan hände det som inte får hända. Frank Bylin, som arbetar på DB Schenkers terminal i Västerås, körde över en kollega, som avled.

Frank Bylin har sedan dess blivit en flitigt anlitad föreläsare om sina erfarenheter. Varje föreläsning river upp sår och han behöver några dagar för att hämta sig igen.

– Även om det är smärtsamt är det ändå värt det så länge som jag ser att det jag säger landar hos dem som lyssnar, säger Frank Bylin.

Bilderna och minnet rivs upp varje gång, men efter varje föreläsning får han också mail med tack från åhörare.

– Det är värt att fortsätta så länge som jag ser att det hjälper. Jag ser ju hur folk som lyssnar tar det, det är inte ovanligt att några i publiken gråter.

Ett halvår efter olyckan höll han sitt första föredrag på TYA (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd). En föreläsning tar cirka 45 till 50 minuter, sedan tar han en paus innan publiken kan ställa frågor. Själva frågestunden kan ta vad som helst mellan en och tre timmar.

– Det är skillnad på vad kvinnor och män frågar om, männen vill veta mer om polisens agerande och själva olyckan. Kvinnor vill veta hur jag mår.

Han får ofta höra att hans föreläsning haft effekt på arbetsmiljön där han varit. Att hans besök har startat diskussioner och att trafiken blivit mer dämpad. Att prata om olyckan fungerar också som terapi för honom själv när han märker att det han säger gör nytta.

– Föreläsningarna påverkar mig. Jag märker det inte så mycket själv längre, men min fru säger att jag blir tyst och inåtvänd. Varje gång funderar jag på om jag kunde gjort något annorlunda.

På DB Schenkers terminal i Västerås har en rad åtgärder vidtagits efter olyckan. Alltifrån ett förbud att vistas i truckarnas lastzon till en smidigare tillbudsrapportering ska öka säkerheten och medföra att något liknande aldrig händer igen.

Fakta om Tonk-projektet

Besparing	35 000 ton CO ² årligen
Lokal miljöaspekt	ersätter fossilt bränsle
Ytterligare aspekt	mervärde för det lokala småskaliga jordbruket
Lokal sysselsättning	Arbeten i lagerlokal och i fabriken
Projektpartner	KPTL, Indien
Faktakälla	www.atomosfair.de



Nollutsläpp av koldioxid med DB Schenker Privpak

DB Schenker Privpak klimatkompenserar hela sitt koldioxidutsläpp. För DB Schenker Privpaks kunder innebär det att utsläppet som uppstår vid transport av paketen redan är neutraliserat.

Hur är det möjligt?

Koldioxid är en global växthusgas. För mycket koldioxid i atmosfären gör att växthuseffekten ökar och klimatet förändras. Det är speciellt koldioxiden från fossila källor som ställer till bekymmer – genom att elda fossil olja (diesel) och kol tillförs koldioxid till atmosfären. Det är lika illa var på jordklotet som utsläppet sker.

Analogt med detta så är det lika bra vart i världen som

man kan förhindra utsläpp av koldioxid. Det är denna mekanism som ligger bakom FN:s tankegångar i Kyoto-protokollets projektregler, CDM (Clean Development Mechanism and JI, Joint Implementation).

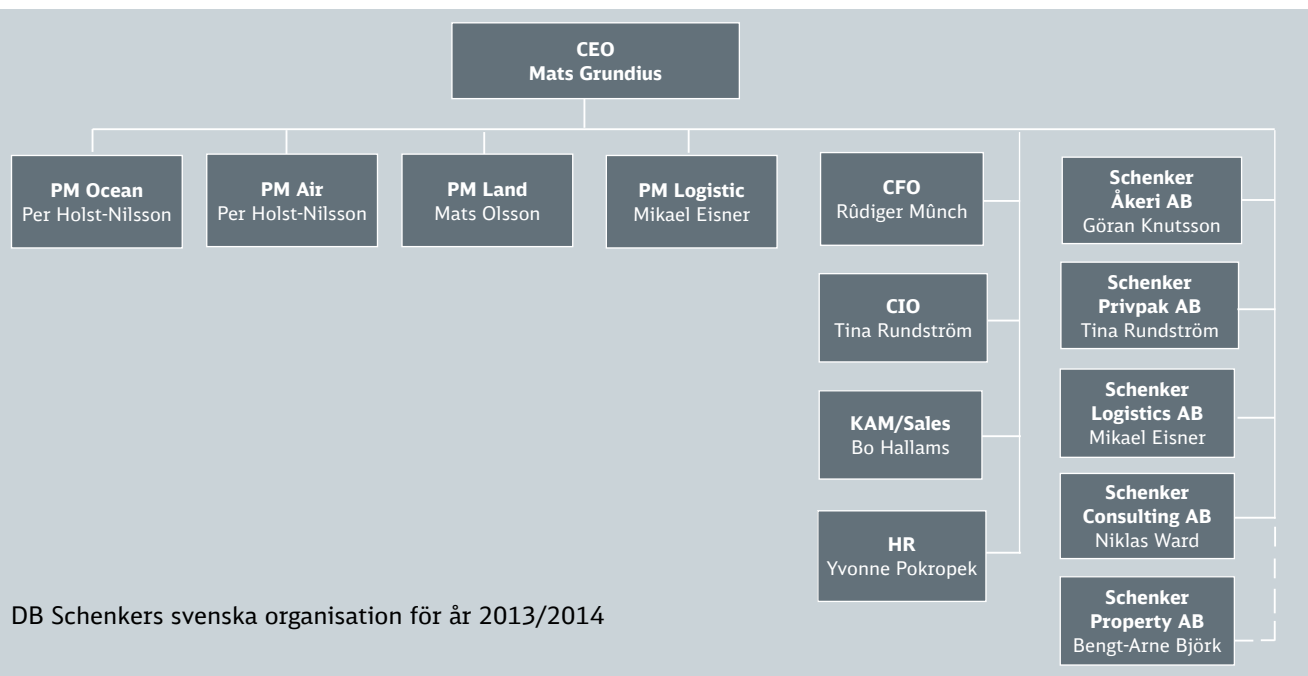
Utvecklade länder kan hjälpa mindre utvecklade länder att starta projekt som hindrar utsläpp av fossil koldioxid. Projekten ska vara additiva, dvs. de skulle inte ha startats om inte öronmärkta pengar hade tillförts. WWF har lagt till en dimension om social hållbarhet. Dess projekt klassas som "Gold Standard".

DB Schenker Privpak har räknat ut sitt årliga utsläpp av koldioxid och valt att stötta ett speciellt projekt i nord-

västra Indien.

Projekt 1774 – Elektricitet från spannmålsavfall. Projektet uppfyller såväl FN:s krav som WWF Gold Standard. DB Schenker Privpak betalar s.k. Carbon Credits motsvarande sitt totala utsläpp av koldioxid.

Beräkningen av koldioxid har utförts med vårt verktyg Emission Report, Verktyget har granskats och godkänts enligt NTMs-protokoll av Conlogic.



DB Schenkers svenska organisation för år 2013/2014

Aktuell styrelse och ledningsgrupp för år 2014 återfinns på www.dbschenker.com/se

Styrelse i Schenker AB år 2014

Ordinarie styrelseledamöter:	Styrelsesuppleanter:
Mats Grundius	Mats Rasmusson (A)
Kristin Hedlund	Kenny Johansson (A)
Tina M Johansson (A)	Kjell Eriksson (A)
Karsten Keller	
Göran Åberg	Ordförande:
Maria Sjölin Bergman (A)	Göran Åberg
	Verkställande direktör:
	Mats Grundius

A = Arbetstagarrepresentanter

Ledningsgrupp för DB Schenkers verksamhet i Sverige 2013/2014

Mats Grundius (Direktör Landdivisionen)
 Mats Olsson (vd Schenker Logistics)
 Per Holst-Nielsen (Divisionschef Air & Ocean)
 Tommy Sulutvedt (CIO Schenker North)
 Karsten Keller (CFO Schenker North)
 Bo Hallams (Marknadsdirektör)
 Yvonne Pokropek (Direktör Human Resources)

Schenker AB består av de centrala staberna samt de två divisionerna Land och Air & Ocean.

DB Schenker i Sverige är benämningen för samtliga DB Schenkerbolag i landet, det vill säga Schenker AB samt företagen Schenker Logistics AB, Schenker Åkeri AB, Schenker Consulting AB, Schenker Privpak AB och Schenker Property Sweden AB.

DB Schenker Region North & East består av DB Schenkerkoncernens företag i Danmark, Irland, Norge, Island, England, Sverige, Polen, Estland, Lettland, Litauen, Ryssland, Ukraina, Finland samt Vitryssland.

Vår organisation

Verkställande direktör för Schenker Region North & East är Göran Åberg. Verkställande direktör för Schenker AB är Mats Grundius. Verkställande direktörer för övriga svenska bolag framgår av figuren ovan. Ledningsgrupper finns på varje nivå.

I ledningsgrupperna för DB Schenker Sverige ingår ansvariga för de största verksamheterna samt stabschefer och verkställande direktör.

Schenker AB:s styrelse fattar beslut av övergripande strategisk betydelse som ledningsgruppen sedan genomför. Respektive bolag fastställer sina



Mats Grundius.

egna policies inom ramen för DB-koncernens förhållningsregler och övriga koncerndirektiv. Bolagsstämma hålls inte i Sverige, eftersom DB Schenkerkoncernen ägs av DB (Deutsche Bahn).

Bonusprogram finns för såväl företagsledning som för en del medarbetare på olika nivåer. Bonusutbetalning är främst kopplat till ekonomiskt resultat för företaget. Även energisparmål finns för högsta ledningen.

Den svenska organisationen ingår i Schenker Region North & East.

Hållbarhetsredovisningen följer GRI-standard

Denna redovisning följer de principer och den standard som tagits fram av organisationen Global Reporting Initiative* (GRI) med säte i Amsterdam. GRI bildades 1997 i samarbete mellan CERES (Coalition for Environmental Responsible Economies) och UNEP (United Nations Environmentally Programme). GRI:s medlemmar utgörs av ideella organisationer, internationella koncerner och branschorganisationer.

GRI-standarderna främjar internationell harmonisering av redovisningar och underlättar sammanställningen av en relevant och trovärdig information om företagsekonomiska, miljömässiga och sociala förhållanden.

I korthet ska en Hållbarhetsredovisning enligt GRI:s riktlinjer ha följande innehåll och du hittar sidhänvisningar till denna redovisning nedan:

1. Vision och strategier (GRI 1 / sid 3)
Företagets hållbarhetsfrågor inklusive uttalande från VD.

2. Profil (GRI 2 / sid 4, 11, 13, 14)
Intressentdialogen, företagets verksamhetsområden och organisation samt redovisningens omfattning.

3. Kundernas konkurrenskraft (GRI 3 / sid 15–18)

4. Korsreferens mellan GRI-index och rapportens innehåll (GRI 4 /sid 12)

5. Nyckeltal (GRI 5 / sid 19–38)

- Ekonomi, EC1–EC10 (sid 20–22)
- Miljö, EN1–EN16 (sid 23–29)
- Samhällsansvar, LA1–LA11, HR1–HR 7, SO1–SO3, PR1–PR3 (sid 30–38)
- Branschnyckeltal, LT1–LT12 (sid 22, 28, 29)

Vi redovisar inte några integrerade nyckeltal (integrated indicators) utan begränsar oss till de viktigaste (core indicators) nyckeltalen för ekonomi, miljö och sociala relationer.

Vi redovisar enligt GRI 2002 och även nyckeltal från GRI:s Logistics and Transport Sector Supplement, pilotversionen.

Information om GRI finns på www.globalreporting.org

För mer information om DB Schenkers hållbarhetsarbete:
bo.hallams@dbschenker.com (företagsinformation)
ulla.ahrln@dbschenker.com (personal)
monica.holm@dbschenker.com (miljö)
anders.bukk@dbschenker.com (ekonomi)
www.dbschenker.com/se (kopior av ISO-certifikat)



* GRI har varken granskat innehållet i den här redovisningen eller bedömt trovärdigheten i lämnad information.

Redovisningen är ej heller granskad av annan oberoende part. Redovisningen är baserad på GRI:s riktlinjer från juni 2002.

Redovisningens omfattning

Denna hållbarhetsredovisning innehåller siffror för och beskriver händelser inom DB Schenker i Sverige och dess systerbolag från januari 2013 till december 2013. Föregående Hållbarhetsredovisning omfattar år 2012. Redovisningen vänder sig främst till kunder som söker information om hur vi behandlar ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor. Den vänder sig också till andra grupper som intresseorganisationer, medarbetare, leverantörer, EU och andra myndigheter samt studenter. Vi använder GRI-guidelines från 2002.

Nyckeltalen i redovisningen avser DB Schenkers samtliga tre divisioner, Land, Air & Ocean samt Logistics. Även Schenker AB:s svenska systerbolag omfattas av denna rapport. Schenker AB delar lokaler med systerbolagen på flera orter. Många av systerbolagen är underleverantörer till Schenker AB (och omvänt i några fall). Inga organisationsförändringar som påverkar den redovisade företagsgruppen som samlad enhet har ägt rum sedan föregående redovisning.

Bolaget har två anmälningspliktiga verksamheter enligt Miljöbalken, nämligen tvättanläggningar för fordon samt lagring av oljeprodukter. Lagring av oljeprodukter och andra brandfarliga kemikalier berörs också av Lagen om skydd mot olyckor samt Lagen och Förordningen om brandfarliga och explosiva varor.

Bolaget bedriver två tillståndspliktiga verksamheter enligt Miljöbalken. Verksamheterna är transport av avfall och farligt avfall i åkeriverksamheten. Verksamheten kan innebära risk att avfall sprids och inte når godkänd avfallshanterare.



GRI 2.13+2.15 Redovisningen omfattar följande enheter inom DB Schenker i Sverige.

	Sociala nyckeltal	Ekonominyckeltal	Miljönyckeltal
Schenker AB, division Land*	•	•	•
Schenker AB, division Air & Ocean	•	•	•
Schenker Logistics AB	•	•	•
Schenker Privpak AB	•	•	•
Schenker Consulting AB	•	•	•
Schenker Åkeri AB	•	•	•
Schenker Property Sweden AB	•	•	•

* miljönyckeltal – även emissioner etc. från fordon tillhörande våra underleverantörer redovisas.

En stor del i framgången – vår kommunikation

Våra mest betydelsefulla intressenter är kunder, medarbetare och leverantörer.
Den i särklass viktigaste leverantörsgruppen är de åkerier vi engagerar som transportörer.

Kunddialog

DB Schenker i Sveriges kommunikation med kunder sker främst via säljkår, kundservice, webbplats och kundtidning. Varje år sedan 1998 har vi låtit en representativ del av våra kunder (cirka 2 500) bedöma oss i en så kallad NKI-undersökning (Nöjd Kund Index).

NKI är en värdemätare på vad vi är bra på och vad vi måste förbättra. Varje distrikt inom landdivisionen utformar sina verksamhetsplaner med utgångspunkt i NKI.

Många kunder ställer specifika kvalitets- och miljökrav vid upphandlingstillfället medan andra kunder bedömer vårt arbete inom detta område genom så kallade kund- och leverantörsenkäter. Vi behandlar kvalitets- och miljökrav som en del av vår normala kontraktsgenomgång med kunden. Vi refererar ofta till vår hållbarhetsredovisning som ger en samlad bild av vårt företag.

Medarbetarsamtal

Medarbetare på DB Schenker i Sverige har årliga utvecklingssamtal med närmaste chef. Dessutom genomförs sedan lång tid årliga medarbetarundersökningar som fångar upp medarbetarnas uppfattning om sina arbetsförhållanden ur en mängd olika perspektiv.

Under 2012 introducerade vår ägare DB en global medarbetarundersökning som riktade sig till drygt 300 000 medarbetare i 44 länder. Undersökningen ska i fortsättningen genomföras vartannat år och ersätter den undersökning som under de senaste fem åren genomförts i DB Schenkers svenska verksamhet. Nästa undersökning sker hösten 2014.

”NKI är en **värdemätare**
på **vad vi är bra på**
och vad vi måste förbättra”

Transportörer och övriga leverantörer

De flesta åkerier vi anlitar är medlemmar i BTF (Bilspeditions Transportörförening) som därmed också är en av våra kommunikationskanaler till transportörerna.

Åkerierna har också tillgång till en egen webbplats hos DB Schenker i Sverige. Här publiceras ett månatligt nyhetsbrev och annan information som åkerierna behöver för att kunna fullfölja sina uppdrag för DB Schenker i Sverige. Här finns också en omfattande interaktiv enkät som måste besvaras en gång om året. Åkeriernas svar används som underlag för uppföljning mellan distriktskontor och transportör.

Samhälle

DB Schenker i Sverige följer den allmänna debatten och deltar i olika grupper, såsom olika kommittéer inom TransportGruppen. Vi är medlemmar i NTM (Nätverket för Transporter och Miljö) och deltar i regeringens Logistikforum. DB Schenker i Sverige deltar på inbjudan i olika initiativ som finns bland transportköpare, främst representerat av den ideella föreningen Q3, som verkar för bättre upphandling av transporter inom områdena arbetsmiljö, miljö och trafiksäkerhet.



Våra värderingar och vår företagskultur

DBs uppförandekod (Code of Conduct) trädde i kraft den 1/1 2012 och beskriver normer och förväntningar på vårt dagliga uppförande för att säkerställa ett etiskt förhållningssätt inom företaget. Principerna i uppförandekoden är bindande och ska implementeras och efterlevas av alla medarbetare inom DB-koncernen världen över. Cheferna har ett särskilt ansvar för kommunikation av riktlinjerna och ska agera som förebilder.

Allmänna principer

Kundfokus, lönsamhet, framgång, ömsesidig rättvisa och förtroende samt ansvar är de värderingar som beskrivs i DB-koncernens affärsidé. Värderingarna utgör kärnan i uppförandekoden. I våra mellanhavanden med kunder, affärspartners, medarbetare och ägare förpliktat vi oss att alltid agera rättvist och med integritet.

Företagets sociala ansvar

Vi är övertygade om att socialt ansvar är en avgörande faktor för vårt företags långsiktiga framgång och därmed en oundgänglig del av vårt företag. All vår verksamhet är därför bunden av vår skyldighet att vara en god samhällsmedborgare.

Principerna kring socialt ansvar förtydligar våra värderingar och vårt agerande inom områdena:

- Mänskliga rättigheter
- Barn- och tvångsarbete
- Lika möjligheter
- Samarbete
- Hälsa och säkerhet
- Miljöskydd

Alla medarbetares uppförande

Alla medarbetare är skyldiga att uppfylla relevanta gällande regler inom DB-koncernen. Principen omfattar regler kring bland annat:

- Offentligt uppförande

- Sekretess
- Undvikande av intressekonflikter
- Inbjudningar och gåvor

Uppförande gentemot konkurrenter, myndighetstjänstemän och affärspartners

DB-koncernen uppfyller sina kunders, leverantörers och affärspartners behov och behandlar dem ärligt, ansvarsfullt och rättvist.

Principen förtydligar vårt förhållningssätt till:

- Korruption
- Uppförande gentemot myndighetstjänstemän
- Politiska partier
- Affärspartner
- Konsulter/agenter/mäklare
- Konkurrens- och kartellagstiftning
- Donationer och sponsring

Ansvar gentemot ägarna

Verksamheten i DB-koncernen definieras av ansvar och öppenhet gentemot våra ägare. Vårt arbete har bland annat som mål att skydda företagstillgångar och uppnå en hållbar ökning av företagets värde.

I principen innefattas regler som berör:

- Skydd av företagstillgångar
- Redovisning
- Insiderhandel
- Skydd av personuppgifter
- Pengatvätt

DBs uppförandekod (Code of Conduct) i sin helhet presenteras på vår officiella hemsida www.dbschenker.com/se. Kodens principer speglar de 10 huvudpunkterna i FNs Global Compact – ett initiativ som DB-koncernen stödjer och har anslutit sig till. Global Compact's principer baseras på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption. (Se mer information till höger på sidan).

DB Schenker stödjer de tio principerna i FNs verksamhet Global Compact

Mänskliga rättigheter

Princip 1: Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande.

Princip 2: Försäkra att företaget inte är inblandat i kränkningar av mänskliga rättigheter.

Arbetsrätt

Princip 3: Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.

Princip 4: Eliminera alla former av tvångsarbete.

Princip 5: Avskaffa barnarbete.

Princip 6: Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter.

Miljö

Princip 7: Stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem.

Princip 8: Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.

Princip 9: Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik.

Motverka korruption

Princip 10: Företag ska arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor.

Fakta om Global Compact

Global Compact lanserades av Kofi Annan vid World Economic Forum 1999. Det är ett initiativ med målet att sammanföra internationellt verksamma företag, FN-organ och arbetsmarknads- och sociala organisationer för att stödja tio huvudpunkter, som berör mänskliga rättigheter, arbetsmarknad, miljö och korruption. Syftet är att näringslivet tillsammans med andra aktörer i samhället ska bli en del av lösningen på globaliserings utmaningar. Global Compact är inte en reglerande institution utan en frivillig sammanslutning, som idag omfattar hundratals företag världen över samt frivilligorganisationer och fackförbund.

Våra viktigaste policier



Arbetsmiljöpolicy (GRI LA6)

Arbetsplatser på DB Schenker i Sverige ska kännetecknas av en säker och stimulerande arbetsmiljö som främjar frisknärvaro och motiverade medarbetare. Det gäller såväl våra egna anställda som inhyrd personal.

Företagsledningen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på företaget. Dock har alla som vistas på arbetsplatsen ett personligt ansvar för sin hälsa och arbetsmiljö och att samarbeta för en bra arbetsmiljö och ett gott företagsklimat. Detta uppnår vi genom:

- ett systematiskt arbetsmiljöarbete där vi fortlöpande kartlägger, åtgärdar och utvärderar arbetsmiljöarbetet.
- att vi årligen sätter mål för vårt arbetsmiljöarbete och tar med arbetsmiljöåtgärder i budgetprocessen.
- en kontinuerlig kompetensutveckling av chefer och medarbetare i arbetsmiljöfrågor.

Jämställdhets- och mångfaldspolicy (GRI HR4+LA10)

- På DB Schenker i Sverige ser vi mångfald som en styrka och värdesätter olikheter.
- Vårt företag ska vara en arbetsplats som alla kan känna stolthet över.
- Vi ska vara ett attraktivt alternativ när kvinnor och män med olika bakgrund och erfarenhet väljer arbetsplats och arbetsgivare.
- Våra arbetsplatser ska vara fria från trakasserier och diskriminering.

En organisation präglad av jämställdhet och mångfald bidrar till ökad trivsel, professionellt bemötande och skapar trygghet för medarbetare, partners, arbetssökande, kunder och leverantörer. Det är vår övertygelse att den verksamhet vi bedriver blir bättre och lönsammare när vi aktivt använder oss av all den erfarenhet och kompetens som företagets medarbetare besitter. Vi fortsätter därför att arbeta aktivt för att främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter ifråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Kvalitet (GRI PR2)

DB Schenker utvecklar och producerar transporter och logistiktjänster som möter marknadens krav på kvalitet, effektivitet och enkelhet. Detta genom att:

- vara en drivkraft för förbättrad kvalitet i våra kunders flöden.
- våra partners engageras och involveras i vårt kvalitetsarbete.
- ständigt förbättra våra interna rutiner.
- aktivt utveckla vårt samarbete inom koncernen.
- medarbetarna betraktas som vår viktigaste tillgång.
- arbeta mot tydliga och mätbara mål.

Miljö

Vi erbjuder effektiva transport- och logistiklösningar med ständigt minskande miljöbelastning genom att:

- arbeta strukturerat med miljöfrågor.
- ha kunniga medarbetare som tar miljöhänsyn i det dagliga arbetet.
- påverka, ställa krav på och samarbeta med kunder, leverantörer och andra intressenter.
- stödja forskning och utveckling kring bränsle, transportmedelsteknik och logistik.
- följa lagar, förordningar och övriga myndighetsanvisningar.

Säkerhet (GRI PR1)

Genom ett förebyggande säkerhetsarbete reducerar vi riskerna för personella och ekonomiska skador. Medarbetarna är vårt viktigaste säkerhetsinstrument och därefter kommer tekniska säkerhetslösningar. Detta innebär att vi ska:

- analysera säkerhetsrisker gentemot våra medarbetare, anläggningar och verksamhet.
- implementera säkerhetshöjande åtgärder.
- utreda brott.
- säkerställa god brandsäkerhetsnivå.
- utbilda personal i syfte att bibehålla högt säkerhetsmedvetande.
- aktivt arbeta för korrekt hantering av farligt gods.
- tillämpa en affäretik som stärker relationerna med våra kunder och lämna öppen och korrekt information.

Trafiksäkerhet (GRI PR1)

Vi – DB Schenker i Sverige och samverkande åkerier – ska verka för varaktigt hög trafiksäkerhet i våra verksamheter som medför att våra chaufförer, medtrafikanter, kunder m fl upplever säkerhet och trygghet. Våra ansatser, åtgärder och beteenden i trafiken ska som konsekvens bidra till att förverkliga nollvisionen. Detta innebär att:

- fordonen ska vara väl underhållna i gott och trafiksäkert skick.
- lagar och förordningar ska vara väl kända och efterlevas vid utnyttjande av fordonen.
- fordonen ska framföras med största hänsyn till medtrafikanter så att vi betraktas som föredöme i trafiken.
- bilbälte alltid ska användas vid framförande av såväl lastbilar som personbilar.
- system och rutiner för rapportering av fel på fordon och återrapporering ska finnas.
- vid inköp av fordon och utrustning ska faktorer som förbättrar trafik- och medarbetarsäkerhet särskilt beaktas.

- trafikerna ska utövas av drogfri personal.
- Trafikverkets föreskrifter gällande lastsäkring ska vara kända och efterlevas.



Vi skapar konkurrenskraft med vår höga kvalitet

Som ett av de marknadsledande logistikföretagen har DB Schenker stor betydelse för svenskt näringsliv. En hög kvalitet på våra tjänster påverkar våra kunders konkurrenskraft såväl nationellt som internationellt. Hög kvalitet når vi genom ledningens engagemang, kloka riktlinjer och ett tydligt ledningssystem.

Vårt strategiarbete är en central del av vårt ledningssystem. I affärsplanen finns till exempel övergripande strategier, handlingsplaner, grundläggande värderingar samt centrala mål och riktlinjer. Vi har nedbrutna mål för tillväxt, lönsamhet, effektivitet, kvalitet, kundnöjdhet samt motivation hos personalen. Övergripande miljömål och mål för trafiksäkerhet finns också som en del av vårt hållbarhetsarbete.

Under 2013 har DB Schenker Sverige implementerat en ny IT-plattform för den dokumenterade delen av vårt miljö- och kvalitetsledningssystem, Polaris. Här finns våra processbeskrivningar, rutiner och instruktioner, organisationsscheman och

verksamhetsansvar. I Polaris kan dokumenterade rutiner och instruktioner läsas in i de flesta Office-format eller skapas direkt i systemet. Plattformen har också ett ritverktyg vilket förenklar arbetet med att kartlägga, rita och förbättra våra processer.

I Polaris har vi också stöd för vår ärendehantering med arbetsflöden för rapportering, korrigering och förebyggande av exempelvis avvikelser, förbättringsförslag, arbetsmiljöincidenter och miljöolyckor. Systemet hjälper oss att strukturera vårt förbättringsarbete och även att följa upp statistik och trender för att ständigt förbättra oss.



Sedan ett par år tillbaka hanterar vissa enheter inom DB Schenker Sverige läkemedel vilket ställer mycket höga krav på vårt kvalitetsarbete, både operativt och även dokumentations- och spårbarhetsmässigt. Polaris är därför validerat enligt de krav som ställs av läkemedelsverket europeiska riktlinjer för ett IT-system.

DB Schenkers ledningssystem är certifierat enligt ISO 9001 och ISO 14001 och är även förberett för en certifiering enligt arbetsmiljöstandarden OHSAS 18001. Det innebär att verksamheten regelbundet kontrolleras genom besök av externa och interna revisorer. Kopior av företagets ISO-certifikat finns på webbplatsen (www.dbschenker.com/se) under rubriken Kvalitet och hållbarhet.

Inom DB Schenker Sverige har vi åtta utbildade internrevisorer och verksamheten granskas kontinuerligt med avseende på kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Förutom dessa granskningar revideras vi också regelbundet av Tullverket med avseende på vårt säkerhetsarbete, läkemedelsverket för vår läkemedelshantering, av våra ägare för att granska vår ekonomiska redovisning och av kunder för att säkerställa korrekt hantering av deras gods. Två gånger om året revideras minst åtta enheter i DB Schenker Sverige av ett fristående certifieringsbolag med avseende på ISO 9001 och ISO 14001.

Ekonomiska nyckeltal



Miljönyckeltal



Sociala nyckeltal



Nyckeltal 2013
enligt GRI-standard



Ekonomiska nyckeltal 2013

Förvaltningsberättelse för Schenker AB

Allmänt om verksamheten 2013

Bolaget är ett helägt dotterbolag till Schenker North AB (556361-1762), Göteborg, som i sin tur är ett helägt dotterbolag till BTL AB (556016-4310), Göteborg, vilket i sin tur är ett helägt dotterbolag till Schenker International AB (556557-2897), Göteborg. Koncernredovisning upprättas av Schenker International AB:s yttersta moderbolag, Deutsche Bahn AG, Berlin, Tyskland.

Dotterbolaget Schenker Consulting AB samt Schenker Privpak AB drivs i kommission med Schenker AB och ingår således i denna årsredovisning.

Väsentliga händelser under året

Antalet transporterade sändningar ökade under år 2013 jämfört med 2012 med 0,9% till 20,2 miljoner. Nettoomsättningen uppgår till 12 052 MSEK, vilket är en nedgång med 3,4% jämfört med 2012. Rörelseresultatet uppgår till 162 MSEK vilket är en nedgång med 79 MSEK jämfört med 2012.

KUNDER

EC1. Resultat- och balansräkning, TSEK (DB Schenker i Sverige)

	2011	2012	2013
Nettoomsättning	14 506 056	14 073 382	13 778 645
Rörelseresultat	293 704	462 844	293 990
Balansomslutning	5 336 517	5 805 798	6 344 326
Eget kapital*	925 432	926 062	1 938 866

* Avser moderbolaget Schenker North AB

EC2. Branschens största bolag**Marknadsposition i världen**

1. DHL
2. DB Schenker Logistics
3. Union Pacific
4. BNSF
5. Kühne + Nagel

LEVERANTÖRER

EC3. Kostnad för varor, material och tjänster, TSEK

	2011	2012	2013
	-13 199 584	-12 560 942	-12 409 969

EC4. Andel leverantörsfakturor som betalas i tid (%)

	2011	2012	2013
	94,4	95,4	96,7

MEDARBETARE

EC5. Medarbetarkostnader, TSEK

	2011*	2012	2013
	-2 040 082	-2 007 550	-2 029 319

* 2011 års uppgift korrigerad

FINANSIÄRER

EC6. Utdelning till ägare, TSEK

2011	2012	2013
-150 000	0	0

EC7 a. Räntekostnader, TSEK

2011	2012	2013
-102 661	-103 002	-95 495

EC7 b. Balanserade vinstmedel efter utdelning till ägarna (TSEK)

2011	2012	2013
922 544	923 174	1 238 866

Avser moderbolaget Schenker North AB

OFFENTLIG SEKTOR

EC8. Årets skattekostnad, TSEK

2011	2012	2013
-76 402	-86 406	-55 650

EC9. Subventioner, TSEK

2011	2012	2013
0	0	0

EC10. Donationer

Under året har Schenker AB donerat pengar till flera ideella organisationer. Exempelvis har vi donerat pengar till BRIS istället för att skicka julkort. Vi är bidragsgivare till Chalmers Tekniska Högskola och vi stödjer Göteborgspriset för Hållbar Utveckling.

LT1. Antal fartyg under egen kontroll

2011	2012	2013
0	0	0

Miljönyckeltal 2013

Övergripande

Miljönyckeltalen som presenteras här ger en bild över de resurser som DB Schenker i Sverige använder för att driva sin verksamhet. Vi visar också storleken på utsläpp (så kallade emissioner) till luft som också är vår tyngsta miljöaspekt samt risker för utsläpp till mark och vatten.

Det är svårt att visa hur DB Schenkers verksamhet påverkar vår miljö, men vedertaget är att växthusgaser (i vårt fall främst koldioxid) bidrar till den globala uppvärmningen. Utsläpp av svavel och kväve bidrar till försurning och övergödning. Kväveoxid och även flyktiga kolväteföreningar och syre tillsammans med solljus bildar marknära ozon, som är skadligt för växter och djur. Partiklar från fordonsavgaser är skadliga för vår hälsa. Freoner bidrar till att förstora ozonhålen.

Vi formulerar och följer upp mätbara miljömål årligen. Företagsledningen slår fast de övergripande centrala miljömålen. Respektive divisionsledning utformar handlingsplaner för att nå målen. De lokala enheterna sätter därutöver sina egna, lokala miljömål baserade på den miljöutredning som gjordes i samband med ISO 14001-certifieringen.

Som medlem av DB-koncernen delar också DB Schenker det koncerngemensamma klimatmålet om en reduktion av det relativa koldioxidutsläppet med minst 20 procent till år 2020. Basår för detta är år 2006.

Kompletterande koncernmål från 2013 är 18 procents lägre energianvändning och koldioxidutsläpp per kvadratmeter, 60 procents materialåtervinning och 15 procents minskad vattenanvändning.



MATERIAL

EN1. Total materialförbrukning exklusive vatten

DB Schenkers terminaler i Sverige använder lastpallar (anskaffar drygt 700 000 pallar per år) och förpackningsmaterial. Se mängder nedan. Kontoren förbrukar sedvanligt kontorsmaterial, papper (101 ton kopieringspapper och skrivblock) och cirka 900 kg toners för skrivare. Schenker Åkeri AB förbrukade år 2013 drygt 10,5 miljoner liter MK1 diesel och RME. Schenker Åkeri förbrukade cirka 2 500 däck under året.

Förpackningar i kg redovisat till Reparegistret (www.repa.se)

Förpackningsslag	Totalt (Schenker AB, Schenker Logistics)		
	2011	2012	2013
Kartong/papper	787 863	775 861	780 706
Wellpapp			
Plast	354 054	70 844	41 584
Summa	1 141 917	846 705	822 290

EN2. Återvinningsmaterial

Vi saknar uppgift om produkter tillverkade av återvinningsmaterial.

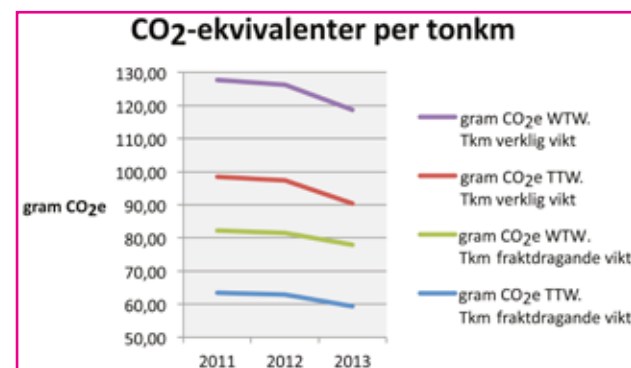
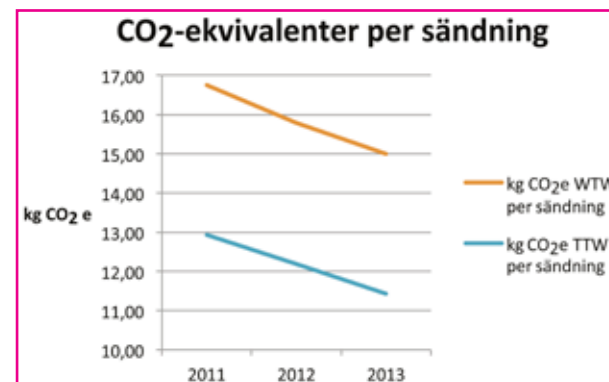
ENERGIANVÄNDNING

Att producera transport- och logistiktjänster är energikrävande. DB Schenker använder förutom stora mängder fordonsbränsle också energi för att driva kontor, terminaler och lager.

För inrikestransporterna på väg redovisar vi vår dieselförbrukning. Siffrorna bygger på den uppgift om årsförbrukning av diesel för DB Schenkers uppdrag som våra svenska transportörer rapporterar in till oss. I år har vi fått in uppgifter som täcker mer än 90 procent av fordonen och kompletterat med en uppskattning av resterande fordons förbrukning. De historiska värdena är framtagna på motsvarande sätt. För utrikestransporterna har vi beräknat dieselförbrukningen med vårt emissionsverktyg "Emission Report".

DB Schenker strävar efter bättre energieffektivitet på alla områden. Våra fastighetsansvariga är utbildade i energieffektivitet. Utbildningen syftar till att på varje distrikt hitta förbättringar och besparingsområden när det gäller förbrukning av el, vatten och värme. Många åtgärder är ofta enkla. Till exempel närvarostyrd belysning, hålla portar stängda, avstängning av datorer och övriga maskiner vid dagens slut, korrigera tiden för ventilation och lågenergilampor. Detta har gjort att vår energianvändning på terminaler har minskat trots att värme har installerats på flera terminaler.

Genomsnittligt koldioxidutsläpp från DB Schenkers svenska inrikestransporter*



TTW = Tank-to-Wheel

WTW = Well-to-Wheel

* Emissionsvärden enligt CEN 16258

EN3 a. Energianvändning per källa (exkl diesel) i kWh

	2011	2012	2013
El	40 739 127	37 559 876	36 886 411
Eldningsolja*	779 120	544 390	370 000
Fjärrvärme	9 967 482	14 559 751	11 340 160
Fossilgas	2 185 490	825 594	280 511
Summa	53 671 219	53 489 611	48 877 082

* Eldningsolja omräkningstal 1 kbm = 9 960 kWh = cirka 10 000 kWh

EN3 b. Dieselförbrukning

	Liter	kWh
Inrikes dieselförbrukning*		
2011 (inrapport) 102 185 099 liter avrundat till	102 000 000	1 020 000 000
2012 (inrapport.) 96 710 209 liter avrundat till	97 000 000	970 000 000
2013 (inrapport.) 96 868 311 liter avrundat till	97 000 000	970 000 000
Utrikes dieselförbrukning		
2013 (beräknad) 99263914 liter avrundat till	100 000 000	1 000 000 000

* Inklusive RME & HVO

** Värmevärde ca 10 kWh/dm³

EN3 c. Total energianvändning

Total energianvändn.	Källa	kwh	Megajoule	Terrajoule
Fasta anläggningar	EN 3a	49 000 000	176 400 000	176
Från landtransport	EN 3b	1 970 000 000	7 092 000 000	7 092
Från sjötransport*	Koncernrapport	28 333 333	102 000 000	102
Från flygtransport*	Koncernrapport	146 666 667	528 000 000	528
Summa		2 194 000 000	7 898 400 000	7 898

Inkl. för- och eftertransport land

* 1 kwh är 3,6 Megajoule

EN4. Indirekt Energianvändning

Vi saknar uppgift om indirekt energianvändning.

BIOLOGISK MÅNGFALD**EN6 och EN7. Biologisk mångfald – storlek och lokalisering av verksamheten kopplat till biologisk mångfald.**

Schenker Property Sweden AB äger drygt två miljoner m² tomtyta fördelat på 56 fastigheter. Största hyresgäst är DB Schenker i Sverige. Total lokalarea är 430 911 m² varav 56 786 är kontor och resten fördelas på lager och terminaler.

Merparten av DB Schenker i Sveriges anläggningar ligger i direkt anslutning till eller nära huvudleder och vi nyttjar därmed allmänt vägnät och övrig infrastruktur.

På uppdrag av Schenker Property Sweden AB genomförde företaget Golder Associates år 2002 en miljöinventering av DB Schenkers svenska anläggningar. Den visar att på sju orter går dagvattnet vidare till känsliga recipienter och att två av våra terminaler ligger inom vattenskyddsområdet (Luleå 52 264 m² och Göteborg 24 828 m²).

Ytterligare en terminal, DB Schenker Logistics i Nässjö, ligger känsligt beläget högt uppe på Småländska höglandet – mitt på en vattendelare med avrinning till viktiga naturområden.

DB Schenker Logistics genomförde därför en naturinventering år 1999 och har därefter anlagt en damm i anslutning till terminalområdet. Damm fungerar som filter för eventuella föroreningar som söker sig mot vattendraget.

En olycka i form av oljespill, dieselläckage eller motsvarande skulle inverka menligt på vattenkvaliteten – särskilt vid någon av de tre nämnda terminalerna ovan. Därtill bidrar utsläpp av svavel- och kväveoxider från våra fordon till förurning och övergödning av vattendrag.

Inrapporterade miljöincidenter under 2013 – se EN13.

EN5. Vattenförbrukning (m³)

	2011	2012	2013
DB Schenker i Sverige	51 033	46 567	45 047

EMISSIONER

DB Schenkers tyngsta miljöaspekt är förbränning av fossilt bränsle, vilket orsakar utsläpp till luft.

Emissionsberäkningarna för inrikes landsvägstransporter baseras på diesel-förbrukning inrapporterad av DB Schenker i Sveriges avtalstransportörer – se ”energianvändning” på sidan 24.

EN8. Växthusgaser – Fossil koldioxid (i ton) TTW

Från transporter

	2012	2013
Inrikes Landtransport	221 466	219 891
Utrikes Landtransport	301 474	252 130
Sjötransport*	36 700	6 872
Flygtransporter*	28 300	31 702
Summa	587 940	510 595

* inkl för- och efterfrakt

EN9. Användning av ozonnedbrytande ämnen**Köldmedia i bruk, kg**

Sammanlagd mängd, olika typer.

År 2013

Köldmedia i bruk hos lastbärare ägda av Schenker Åkeri AB	202 kg
Köldmedia i bruk på terminaler	14 189 kg

EN10. NO_x – SO_x och andra betydande emissioner (i ton) 2013 WTW

	Land	Sjö	Flyg	Summa
NO _x	2 699	159	159	3 017
SO _x	330	94	53	477
HC	1 017	9	18	1 044
PM	217	14	4	235

* inkl. för- och efterfrakt



EN11. Avfallsmängder (ton)

	2011*	2012	2013
Vanligt avfall			
Trä	1 776	1 529	1 770
Wellpapp	696	575	1 742
Finpapper	108	671	495
Plast	94	97	118
Metall	-	-	-
Övrigt	2 819	684	1 243
Brännbart	-	19	499
Deponi	324	25	12
Farligt avfall			
Batteri	18	27	33
Olja	3	2	3
Lysrör	1	1	0,8
Övrigt	1	33	77
Summa	5 840	3 663	5 993

* ändrade fraktioner p.g.a. anpassning till koncernens system.

EN12. Utsläpp från fordonstvätten i Kristianstad per år

	2013
Kadmium	0,12 g
Bly + krom + nickel	11,96 g
Zink	198,27 g
Koppar	102,65 g
Olja	3,39 kg

EN13. Större utsläpp av kemikalier och olja

Under 2013 registrerades fem mindre miljöincidenter och fyra mindre incidenter med farligt gods i vårt uppföljningssystem "Incontrol". Samtliga incidenter är inrapporterade till lokala myndigheter och saneringsåtgärder har vidtagits.

EN14. Miljöpåverkan av produkter och tjänster

Miljöutredningar i samband med ISO 14001-certifiering av vårt ledningssystem har visat att vår tyngsta centrala miljöaspekt är förbränning av fossilt bränsle från transportmedel i vår regi som ger upphov till utsläpp av emissioner till luft. Vi delar upp emissionerna i utsläpp av växthusgasen koldioxid som ger en global påverkan samt utsläpp av reglerade emissioner som ger regionala och lokala effekter. Till de centrala miljöaspekterna räknar vi även energianvändning. Lokalt visar miljöutredningar även på andra aspekter som vattenanvändning, avfall och personalens resor med mera.

EN15. Återvinning

Ej tillämplbart beträffande vår huvudverksamhet transporter. Dock lämnar vi vårt avfall till återvinning.

EN16. Lagöverträdelser

Inga lagöverträdelser utöver miljö- och farligt godsincidenterna har skett under året.

LT2. FORDONSFLOTTANS SAMMANSÄTTNING

Väg – inrikes

Fordonsstorlek	Antal fordon	Snittförbrukning
< 3,5 ton	349	1,24 liter/mil*
H/D	2 688	3,15 liter/mil*
Krets }		3,78 liter/mil*
Fjärr }		4,43 liter/mil*
Summa	3 037	

* Baserat på uppgifter från eget åkeri.

Fordonsflotta inrikes/Euroklasser

	2011	2012	2013
Euro 2	5 %	0 %	0 %
Euro 3	42 %	37 %	30 %
Euro 4	23 %	24 %	19 %
Euro 5	29 %	36 %	48 %
Euro 6	0 %	3 %	3 %

Fordonsflotta Europa*/Euroklasser

	2011	2012	2013
Euro 1	1 %	0 %	1 %
Euro 2	7 %	6 %	4 %
Euro 3	28 %	26 %	19 %
Euro 4	28 %	30 %	23 %
Euro 5	36 %	36 %	36 %
Euro 6	0 %	2 %	4 %

* 24 068 fordon i DB Schenkers europeiska fordonssflotta
12 % av fordonen är ej klassade.



Total bränsleförbrukning – Landtransport

	tkm	Flytande bränsle* liter	Gas m ³
Inrikes vägtransporter division land Sverige**	2 341 985 076	96 868 311	39 554
Utrikes landtransporter division land Sverige***	2 774 088 100	99 263 914	0

* Varav 83 % - fossilt och 17 % förnybart

** Inrikesvärdena är baserade på inrapporterade värden

*** Export och import till och från Sverige

LT3. HÅLLBAR UTVECKLING

Nya fordon

70 % av inrikesfordonen är Euro 4 eller bättre.

63 % av utrikesfordonen är Euro 4 eller bättre.

Byte av transportslag

På längre sträckor där det är förenligt med övriga kundkrav använder DB Schenker kombilösningar bil/järnväg.

Ruttplanering

Ruttplanering är speciellt viktig för en hög fyllnadsgrad i våra hämtnings- och distributionsfordon.

LT4. FÖRNYBAR ENERGI OCH ENERGIEFFEKTIVITET

- Vi strävar efter att byta fossilt bränsle mot bränsle som producerats från råvara med hög förnybarhet.
- Vi ser över våra terminaler och logistikcentra för att öka energieffektiviteten. Koncernmål till 2020 -18 % energi och koldioxid per m².
- DB Schenker Logistics certifierar sina logistikcentra som GreenBuilding och köper grön el.
- Under 2013 har användningen av ren RME och biogas/naturgas samt biobaserat HVO-bränsle ökat till 17 % för inrikes vägtransport.
- Även MDE-fordon (Metan Diesel) har tagits i bruk.

LT5. REGLERADE EMISSIONER – STADSLUFT

70 % av våra fordon är Euro 4 eller bättre.

LT6. TRÄNGSEL

Genom välplanerade rutter för vår inhämtnings- och distributionstrafik minskar vi trängselproblematiken. DB Schenkers koncept för citylogistik kan också bidra till mindre trängsel.

LT7. BULLER

Vår terminalverksamhet kan ge upphov till bullerstörningar framför allt i områden där bostadsbebyggelsen har krupit närmare in på industriområden och terminalområden.

LT8. MILJÖPÅVERKAN FRÅN EGEN INFRASTRUKTUR

Se EN6 & EN7.



Sociala nyckeltal 2013

Koncerngemensamma riktlinjer och nya systemstöd stärker arbetet och organisationen

DB Schenkers ledningssystem för Hälsa och Säkerhet fastställdes av högsta ledningen 2011 och bygger på kraven i den internationella "standarden" OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series). Målsättningen är att skapa ett enhetligt arbetssätt och säkra arbetsförhållanden inom samtliga DB Schenkers verksamheter i världen.

Under 2013 fortsatte man arbeta med att utforma nya systemstöd som svarar mot verksamhetens behov och ökade krav på systematik, styrning och statistik. Systemen berör såväl dokumentstyrning som ärendehantering och utgör viktiga hjälpmedel i det dagliga arbetet med att upprätthålla en hög kvalitet på alla nivåer i organisationen.

Införandet av det nya ärendehanteringssystemet innebär bland annat att det interna incidentrapporteringssystem som varit i bruk sedan 2006 vidareutvecklas och läggs över på den nya plattformen. Fullt implementerat kommer det nya verktyget att generera den statistik och de nyckeltal som krävs enligt våra koncernövergripande riktlinjer. Dessutom kommer utredningsdelen i systemet att säkerställa en förbättrad kvalitet på olycks- och tillbudsutredningarna, vilket i sin tur stärker det riskförebyggande arbetet. Systemet implementeras under 2014.



MEDARBETARE

LA1. Antal medarbetare

	TJM	KA	TJM	KA	TJM	KA
	2011	2011	2012	2012	2013	2013
Schenker AB	1 606	826	1 580	843	1 542	830
Systerbolag	326	181	348	161	377	180
Schenker Åkeri AB	103	729	98	762	100	742
Totalt	2 035	1 736	2 026	1 766	2019	1752

TJM = Tjänstemän. KA = Kollektivanställda

LA2 a. Personalomsättning (%)

	2011	2012	2013
Tjänstemän	6,8	3,4	3,3
Kollektivanställda	8,6	4,8	4,4

LA2 b. Övertidsuttag (%)

	2011	2012	2013
Tjänstemän	1,1	1,3	1,0
Kollektivanställda	3,0	3,7	3,6

Antal medarbetare, personalomsättning, övertidsuttag

Antalet medarbetare fortsätter minska totalt sett i koncernen men Schenker Logistics, som är ett systerbolag, har ökat antal anställda både bland tjänstemän och kollektivanställda. Personalomsättningen har sjunkit för båda kategorierna sedan förra året och för tjänstemännen är man nu nere på 2010 års nivå. Övertidsuttagen visar också på en minskning bland både tjänstemän och kollektivanställda men minskningen är marginell hos de kollektivanställda.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för 2013 uppgick till 4,3%, det vill säga något högre än fjolårets 4,0%. Det är främst hos de kollektivanställda som vi ser en betydande ökning medan tjänstemännen ligger kvar på samma nivå som föregående år. Trenden visar dock en höjning i bolaget inom båda kategorierna.

LA7. Sjukfrånvaro (%)

	2011	2012	2013
Tjänstemän	2,4	2,5	2,5
Kollektivanställda	5,9	5,9	6,4

Arbetsrelaterade incidenter

Sammanställningen av de incidenter som inrapporterats via vårt eget webbaserade rapporteringssystem visar att något fler olycksfall rapporterats under 2013 jämfört med de tidigare två åren; 309 jämfört med 281 och 229. Andel inrapporterade tillbud av totala antalet incidenter har dock minskat från 46 % till 43 %.

Olycksmönstret är likartat med föregående års. De dominerande olyckstyperna är skador orsakade av fallande föremål och truck- och fordonsolyckor.

LA5. Arbetsrelaterade skador (antal)

	2011	2012	2013
Antal arbetsrelaterade incidenter*			
Olycksfall	229	281	309
Tillbud	167	236	235
Andel tillbud av totala antalet incidenter	42 %	46 %	43 %

* Källa: DB Schenkers incidentrapporteringssystem

Målet är att tillbuden ska utgöra 85 % av totala antalet inrapporterade incidenter.

LT12. Olyckor i trafiken och på externa lastnings- och lossningsställen

Olyckor som sker inom DB Schenkers verksamhet, men utanför våra grindar, fångas i viss omfattning upp via DB Schenkers interna larmrutin InfoLarm. Under 2013 mottogs rapporter om totalt 27 incidenter på väg eller på godsmottagningar där våra samverkande åkerier varit inblandade. 9 av dessa var trafikolyckor med andra fordon inblandade, 12 singelolyckor med fordon samt 5 arbetsplatsolyckor i samband med lossning/lastning. 17 av dessa olyckor orsakade mer eller mindre allvarliga personskador, varav en med dödlig utgång – en person påbackad av lastbil.

KÖR- OCH VILOTIDER

LT9. Kör- och vilotider

Regelverket kring kör- och vilotider är framtaget för att säkerställa goda arbetsmiljöförhållanden för chaufförer och för att skapa en säker trafikmiljö. System för att styra upp och kontrollera att reglerna efterlevs är därför viktiga ur både ett arbetsgivar- och samhällsperspektiv. Vårt egenägda åkeri använder ett system "trans PA" för schemaläggning och därefter "Idah-online" för uppföljning.

HIV & AIDS

LA8. DB Schenker i Sveriges policy om HIV och AIDS

En HIV-positiv eller AIDS-sjuk medarbetare ska, så långt som sjukdomsbilden tillåter, ha en oförändrad arbetssituation. Omplacering får inte ske mot den drabbades vilja, om den inte sker för att skydda honom eller henne mot risker i arbetsmiljön. En medarbetare som är HIV-positiv eller AIDS-sjuk har rätt att själv avgöra vilka som ska informeras om den uppkomna situationen.

ALKOHOL & DROGER

LT11. Alkohol och droger

DB Schenker har tillsammans med de fackliga organisationerna beslutat om policy och riktlinjer för hantering av frågor rörande alkohol och droger på DB Schenkers arbetsplatser. Syftet är att gemensamt skapa alkohol- och drogfria, säkra och goda arbetsplatser för våra medarbetare, samt att kunder och allmänhet ska kunna betrakta oss som ett gott föredöme i trafiken. Policyn omfattar samtliga anställda inom DB Schenker, men även andra kan beröras av DB Schenkers riktlinjer. Bland annat finns en central rutin som reglerar hantering av misstänkt alkoholpåverkad chaufför som befinner sig på DB Schenkers terminaler. Andelen fordon utrustade med alkohol- eller godkända nyckelskåp ökar ständigt. Andelen fordon utrustade på detta sätt i vår inrikesflotta är 35%. 85% av fordonen i den egenägda flottan har alkohol.



JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

LA13. Plan för lika rättigheter och möjligheter

DB Schenkers jämställdhets- och mångfaldsarbete dokumenteras och kommuniceras i den Plan för lika rättigheter och möjligheter som tas fram vart tredje år. Den aktuella planen avser treårsperioden 2013-2015 och beskriver såväl ambitioner och mål som konkreta åtgärder för att skapa ett gott arbetsklimat och en bred kompetensbas baserad på mångfald i vid bemärkelse.

Även hos vår ägare DB, Deutsche Bahn, ligger jämställdhets- och mångfaldsfrågor högt upp på agendan – i synnerhet inom den del av koncernens långsiktiga strategier som har en social koppling. Nöjda medarbetare, jämställdhet och samhällsansvar är nyckelbegrepp hos en aktör som strävar efter att vara en av de mest attraktiva arbetsgivarna på marknaden.

DB Schenkers arbete har en stark koppling till företagets övergripande mål och strategier och inriktas som tidigare på fem fokusområden – Värderingar, Ledarskap, Rekrytering, Arbetsförhållanden och Jämställda löner. Frågor kring företagskultur och värderingar är fortsatt särskilt prioriterade och en förutsättning för ett inspirerande och framgångsrikt arbete också inom övriga fokusområden.

I slutet av förra året tog DB Schenker beslutet att under 2014 inleda ett samarbete med Mitt Liv, ett socialt företag som arbetar för ökad mångfald och integration på den svenska arbetsmarknaden. Samarbetet bygger på partnerskap och mentorprogram och kommer att bidra till ökad kunskap och insikt, skapa ett bredare medarbetarengagemang och ge oss värdefull inspiration i det fortsatta arbetet.

Dialoger kring normer och fördomar, i form av deltagande i DB Schenkers LIKA-spel som togs fram 2011, genomfördes på ytterligare ett antal arbetsplatser under 2013. Vid utgången av året hade totalt ca 880 medarbetare deltagit vid något av de speltillfällen som arrangerats sedan 2011. LIKA-spelet ingår numera i det utbud av aktiviteter/utbildningar som tillhandahålls och presenteras i DB Schenkers utbildningskatalog.

Arbetet med jämställdhet och mångfald bedrivs som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på arbetsplatsen och i nära samverkan mellan

arbetsgivare och arbetstagare. Samverkan ökar acceptansen för arbetet men också förutsättningarna för att målsättningarna omsätts i praktisk handling. De lokala arbetsmiljökommittéerna har här en mycket viktig funktion.

Sedan ett antal år sammanställs årlig statistik och nyckeltal som beskriver jämställdhetsläget inom företaget. De parametrar som redovisas är fördelningen män/kvinnor bland samtliga anställda, bland chefer/arbetsledare (tjänstemän och kollektivanställda) och i koncernens styrelser. Vidare rapporteras andelen män och kvinnor som deltagit i interna utbildningar av olika slag (verksamhetsutbildningar, ledarskapsutbildningar etc.) under året. I uppföljningsarbetet spelar vår medarbetarundersökning en viktig roll.

DB Schenkers medarbetarundersökning – en värdefull informationskälla i uppföljningsarbetet.

Medarbetarundersökningen, som under 2012 genomfördes av moderbolaget DB på global nivå, är en värdefull informationskälla och ett stöd i uppföljningen av bland annat arbetsmiljö- och jämställdhetsarbetet i verksamheten. Den bidrar till att komplettera statistik och nyckeltal med en mer kvalitativ beskrivning av förhållandena. Undersökningen innehåller en mängd olika frågor med koppling till arbetsmiljö och arbetsförhållanden och redovisar medarbetarnas syn på bl a företagskultur/-värderingar, ledarskap, kompetensutveckling samt möjligheten att förena arbete och privatliv. Även personlig erfarenhet av eventuell diskriminering och trakasserier efterfrågas.

Eftersom frågor och frågemetodik i 2012 års globala undersökning inte är jämförbara med tidigare års svenska undersökningar visas inga jämförelsesiffror i tabellerna. Den globala undersökningen görs dessutom endast vartannat år vilket medför att vi inte har några resultat för 2013.

LA11 a. Personalsammansättning – fördelning män/kvinnor

	2011		2012		2013	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Samtliga anställda	69%	31%	69%	31%	69%	31%
Tjänstemän	47%	53%	49%	51%	50%	50%
Kollektivanställda	93%	7%	92%	8%	92%	8%
Chefer/arbetsledare						
tjänstemän	65%	35%	67%	33%	70%	30%
kollektivanställda	97%	3%	93%	7%	91%	9%
Representation i bolagsstyrelser	78%	22%	81%	19%	82%	18%

Könsfördelningen bland företagets tjänstemän är helt jämnt fördelad. Bland de kollektivanställda är kvinnorna dock få, 8 % och utvecklingen har stagnerat något.

Bland chefer för tjänstemän är andelen kvinnor lägre än bland tjänstemännen totalt sett – 30 %. Andelen kvinnliga chefer för kollektivanställda (9 %) visar en större överensstämmelse med könsfördelningen bland de kollektivanställda i stort (8 %).

Antalet kvinnor i företagets styrelser visar en svagt nedåtgående trend de senaste tre åren. Under 2013 var den kvinnliga styrelserepresentationen 18 % jämfört med 19 % under 2012.

UTBILDNING

LA9. Utbildning

Totalt har 613 medarbetare deltagit i någon av DB Schenker centralt administrerade utbildningar under 2013, vilket är en betydande minskning mot föregående år (810). Minskningen beror till stor del på att företaget var återhållsamma med ett antal utbildningar under året.

Kompetensutveckling kan också bestå av andra typer av utbildningsinsatser, både externa arrangemang och lokalt anordnade kurser. De uppgifterna finns inte tillgängliga på central nivå och redovisas därför inte här.

Könsfördelningen bland deltagarna, både vad gäller verksamhetsutbildningar och chefs-/ledarskapsutbildningar fortsätter att visa att männen är i klar majoritet på utbildningarna och trenden visar en minskning bland antal kvinnliga deltagare.

Medarbetarnas egen uppfattning om sin kompetensutveckling under 2012 (inga uppgifter 2013) visar dock inte någon större skillnad från föregående år. Andelen tjänstemän (både män och kvinnor) som uppgivit sig ha haft 2 eller fler utbildningsdagar under 2012 är i stort densamma som året innan. Däremot har motsvarande andel för kollektivanställda ökat, i synnerhet bland männen – 47 % 2012 jämfört med 27 % 2011. Här står sannolikt den omfattande satsningen på YKB-utbildningen av chaufförer för ökningen. Bland chaufförer återfinns en mindre andel kvinnor vilket kan förklara den något högre siffran år 2012 för de manliga kollektivanställda.

Medarbetarnas uppfattning om sin egen kompetensutveckling under år 2012 speglar utbildningsstatistiken.

LA9 a. Antal deltagare, typ av utbildning och fördelning män/kvinnor

	2011		2012		2013	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Intern verksamhetsutbildning (centralt administrerade)	55%	45%	61%	39%	59%	41%
Chefs-/ledarskapsutbildningar	52%	48%	65%	35%	68%	32%

Källa: Central utbildningsstatistik 2013

LA9 b. Kompetensutveckling

Instämmer helt/delvis	Tjänstemän		Kollektivanställda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Haft 2 eller flera dagars kompetensutveckling under det senaste året	61% (61%)	56% (55%)	43% (27%)	32% (26%)
Nöjd med den kompetensutveckling som erbjuds	65%	62%	45%	37%

Källa: Global medarbetarundersökning 2012. (Siffran inom parentes visar resultat för 2011) (2013, ingen uppgift)

Medarbetarnas syn på jämställdhet och diskriminering

Tabellen redovisar i vilken omfattning närmaste chef anses verka för jämställdhet och arbeta mot diskriminering. Då frågemetodiken i den globala medarbetarundersökningen för 2012 skiljer sig från den som tidigare använts i de svenska medarbetarundersökningarna visas inga jämförelsesiffror från tidigare år.

Värdena i tabellen visar andelen medarbetare, fördelade på personalkategori och kön, som instämmer helt eller delvis i påståendet.

Tjänstemän är totalt sett mer positiva till närmaste chefs insatser på området än kollektivanställda. Kvinnornas inställning är i stort densamma oavsett personalkategori. Däremot ses en skillnad i uppfattning mellan kollektivanställda män och manliga tjänstemän, där kollektivanställda är mer kritiska.

LA11 b. Jämställdhet och diskriminering – medarbetarnas syn

Arbete för jämställdhet och mot diskriminering <i>Instämmer helt/delvis</i>	Tjänstemän		Kollektivanställda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Min närmaste chef verkar för ökad jäm- ställdhet inom vår grupp	68%	66%	58%	64%
Min närmaste chef arbetar aktivt mot diskriminering och trakasserier	72%	67%	61%	64%

Källa: Global medarbetarundersökning 2012.

LA11 c. Förena privatliv och arbete – medarbetarnas syn

<i>Instämmer helt/delvis</i>	Tjänstemän		Kollektivanställda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Jag har inga problem med att förena arbete och privatliv	85%	86%	71%	70%

Källa: Global medarbetarundersökning 2012.

Arbete och privatliv

Ett uttalat och viktigt mål för DB Schenker är att medarbetarna ska kunna förena föräldraskap/ privatliv och förvärvsarbete. I påståendet *Jag har inga problem med att förena arbete och privatliv* instämde en majoritet av medarbetarna. I likhet med resultaten från de senaste årens medarbetarundersökningar tycks problemen att förena arbete och privatliv vara mer uttalade bland kollektivanställda än bland tjänstemän. Ingen skillnad kan noteras mellan män och kvinnor i respektive personalkategori.

Diskriminering och trakasserier

Också frågorna om diskriminering och trakasserier skiljer sig från tidigare års undersökningar vilket gör att resultaten inte är helt jämförbara. 2011 års ”ja” på den direkta frågan om upplevd diskriminering under det senaste året får därför ställas mot ”instämmer helt/delvis” till påståendet i 2012 års undersökning.

2012 angav totalt 124 medarbetare att de instämmer helt eller delvis i påståendet om diskriminering, medan 119 personer svarade jakande på den direkta frågan året innan. Även frågan om upplevda trakasserier ger liknande resultat som 2011. Totalt 136 medarbetare instämmer helt eller delvis med påståendet år 2012 medan 134 personer svarade ”ja” på frågan i 2011 års undersökning.

Upplevda trakasserier uppges av en större andel kollektivanställda jämfört med tjänstemän och i lika stor omfattning bland män och kvinnor i gruppen. Den grupp som upplever sig diskriminerad i störst utsträckning är kollektivanställda män (8 %).

LA11 d. Diskriminering/trakasserier

Instämmer helt/delvis	Tjänstemän		Kollektivanställda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Jag har utsatts för diskriminering av min arbetsgivare under det senaste året	3 %	5 %	8 %	5 %
Jag har utsatts för trakasserier i mitt arbete under det senaste året	3 %	5 %	9 %	9 %

Källa: Global medarbetarundersökning 2012.

Jämställda löner

Under 2012 genomfördes en lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv enligt kravet i Diskrimineringslagen. Som grund för processen har använts ett verktyg för arbetsvärdering för att upptäcka osakliga löneskillnader på såväl strukturell som individuell nivå.

Kartläggningen resulterade i justeringar av lönenivåer för totalt 14 tjänstemän – en man och 13 kvinnor. Justeringen uppgick till 0,4 % av den totala lönesumman.

Kollektivanställdas löner är helt reglerade av kollektivavtal mellan BA och Svenska Transportarbetarförbundet. Detta innebär att lönen oberoende av kön fastställs mot bakgrund av yrkeserfarenhet och eventuellt utökade ansvarsområden samt regional tillhörighet. Lönen är följaktligen helt reglerad av tariffer i enlighet med kollektivavtalet och höjs årligen med belopp som fastställs av centrala parter.

LA3, LA4, LA6. FÖRHÅLLANDE MELLAN MEDARBETARE OCH FÖRETAGSLEDNING

Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal med Unionen, Transportarbetareförbundet och Ledarna.

I kollektivavtalen regleras förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller anställningsförhållanden, arbetstiders förläggning, semestrar och tjänstledigheter, traktamenten/övertidskompensation, allmänna förhållningsregler etc.

Varje år hålls också en konferens mellan fackligt förtroendevalda tjänstemän ute i organisationen och representanter för företagsledningen där organisation, konjunktur, resultat och framtid diskuteras. Motsvarande

möten hålls med förtroendevalda samt centrala företrädare för Transportarbetareförbundet en gång om året i ett forum kallat "Företagsrådet".

Vid förändringar i verksamheten medverkar representanter för arbetstagarna i de konsekvensbedömningar som genomförs för att säkerställa goda arbetsmiljöförhållanden även efter det att förändringen genomförts.

I arbetsmiljöarbetet är samverkan ett nyckelord och en framgångsfaktor – och också ett krav enligt Arbetsmiljölagen. Partsgemensamma forum för löpande behandling av arbetsmiljöfrågor finns både på central nivå (DB Schenkers Arbetsmiljökommitté) och på de enskilda arbetsplatserna (lokala arbetsmiljökommittéer).

HR1–HR7. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Eftersom DB Schenker i Sverige lyder under svensk lag och inte importerar några varor har inte några speciella riktlinjer för barnarbete eller tvångsarbete utformats. En del riktlinjer redogör ändå för företagets inställning till mänskliga rättigheter, till exempel koncernens förhållningsregler och vår jämställdhetspolicy (se LA10).

HR6. BARNARBETE OCH HR7 TVÅNGSARBETE

GRI-standarderna (se sidan 10) är utformade för att passa företag världen över och har därför ett antal nyckeltal som berör mänskliga rättigheter.

S01. SAMHÄLLSASPEKTER

DB Schenker i Sverige är ett stort företag som genom sina olika roller påverkar omgivningen. Det är viktigt hur vi agerar som arbetsgivare, opinionsbildare och kravställare på leverantörer. Vi vill använda vårt inflytande på ett positivt sätt och söker därför samarbeten som kan bidra till ett hållbart samhälle. Under år 2013 har vi fortsatt vårt samarbete med Trafikverket för att tydliggöra vår roll som systemutformare i trafiksäkerhetssammanhang.

S02. MUTOR OCH KORRUPTION

Att ge och ta emot mutor är emot DB Schenkerkoncernens förhållningsregler.

S03. BIDRAG TILL POLITISKA KAMPANJER

Under 2013 har DB Schenker i Sverige inte lämnat några bidrag till politiska kampanjer.

PR1. KUNDENS HÄLSA OCH SÄKERHET

DB Schenkers trafiksäkerhetspolicy (se sidan 17) gäller även för företagets avtalsåkerier. I augusti 2004 undertecknade Schenker ABs dåvarande VD ett sexpunktsprogram för ökad trafiksäkerhet. Under år 2007 moderniserades programmet och undertecknades av VD. Programmet utgörs nu av fyra målområden – till varje mål finns en utarbetad handlingsplan.

PR2. PRODUKTION & MÄRKNING

DB Schenker i Sveriges ansvarsbestämmelser är identiska med NSAB 2000.

PR3. RESPEKT FÖR KUNDENS INTEGRITET

DB Schenker lämnar aldrig ut uppgifter om kund till tredje part.



Schenker AB
412 97 Göteborg
Tel 031-703 80 00
www.dbschenker.com/se
Art.nr 1190
Schenker AB
Maj 2014

Eskils Tryckeri AB

Tryckt på miljövänligt papper