



**AHOLA**

**Hållbarhetsrapport 2022**

**WAY AHEAD**



# FN:s globala mål för hållbar utveckling

FN:s medlemsländer kom överens år 2015 om en handlingsplan och gemensamma mål för hållbar utveckling. Agenda 2030 syftar till att främja hållbar utveckling inom ekonomi, människors välbefinnande och miljö.

**HUVUDANSVARET FÖR GENOMFÖRANDET AV AGENDA 2030** ligger hos staterna. För att uppnå målen krävs dock också deltagande från lokala myndigheter, företag och medborgare. I vår första hållbarhetsrapport har FN:s principer för hållbar utveckling varit en viktig ram för oss, och vi har valt att i vår första rapport fokusera på nio av dessa. Symbolen för den berörda principen visas i rapporten där målet behandlas.



## Innehåll

Koncernledningens översikt .....	4
Ahola Group i ett nötskal .....	6
Om Ahola Group .....	8
Hållbarhet hos Ahola .....	10
Miljö .....	12
Ansvarsfull verksamhet .....	15
Människor .....	18
Förhållningssätt till rapportering .....	23
Miljödata .....	23
Sociala data .....	24
GRI-innehållsindex .....	26



» Vårt mål är att utöka hållbarhetsuppföljningen till hela leveranskedjan.

– IDA SAAVALAINEN,  
KONCERNCHEF

>>> KONCERNLEDNINGENS ÖVERSIKT

# Vårt engagemang för hållbar utveckling

Detta är Ahola Groups första officiella hållbarhetsrapport.

**HÅLLBARHET** har dock varit en del av företagets verksamhet i årtionden. Det är också en del av Ahola Groups strategi. Mänskliga rättigheter och etiska riktlinjer finns dokumenterade i Ahola Way-ledningsmanualen. Vi har investerat i miljöarbete sedan mitten av 90-talet.

Vårt mål är att utveckla hållbarhetsarbete i vår koncern på ett långsiktigt och systematiskt sätt. Därför skapade vi ett Hållbarhetsforum förra året. God förvaltning är en del av vår hållbarhetsstrategi. Det ligger i företagets intresse att upprätthålla en stabil verksamhet trots den instabila politiska situationen globalt. Vårt mål är att utöka hållbarhetsuppföljningen till hela leveranskedjan.

En övergripande miljöeffektivitet är en central del i vår verksamhet. Företagsverksamhetens största miljöpåverkan orsakas av utsläpp. Vi strävar efter att minska utsläpp på flera olika sätt. Vi kan mäta och rapportera utsläppsmål via de digitala verktyg som vi själva har utvecklat. Vi kommer att

förbättra och utöka övervakningen av växthusgasutsläpp inom hela koncernen. Vi har även tagit de första stegen mot en omställning till el- och gasdrivna fordon. Vår moderna lastbilsvävt fungerar på ett miljövänligt sätt.

En viktig del av vår hållbarhetsstrategi är människorna som gör vår verksamhet möjlig. Vi vill vara en arbetsplats där de anställda kan sina arbeten och där de vill och vågar lyckas. Vi tar hand om våra anställda genom att skapa en säker arbetsmiljö och ett arbetsklimat där de kan utvecklas. Vårt mål är att skapa en personlig utvecklingsplan för varje anställd. Vi vill att våra anställda ska kunna påverka sitt eget arbete. De kan göra det bland annat via nöjdhetsundersökningen som genomförs två gånger om året.

Under de kommande åren kommer hela transportbranschen att genomgå en radikal grön omställning. Vi på Ahola vill vara pionjärer i denna omställning. ●

# Ahola Group i ett nötskal

Ahola är ett familjeföretag som grundades 1955 och som sedan dess har växt till en logistikkoncern med ett internationellt tjänsteutbud. Vi är en tillförlitlig, modern logistikexpert som stöder hållbar utveckling.



## Dy Ahola Group Ab – Nyckeltal



OMSÄTTNING  
**129,5 M€**  
[2021: 112,7 M€]



FORDON  
**560**



PERSONER  
**700**



### VÄRDERINGAR

Helhetsansvar, öppenhet och respekt för individen.

**AHOLA GROUP BESTÅR** av Ahola Transport, en specialist inom vägtransporter, Ahola Special, som ägnar sig åt stora och tunga transporter och Ahola Digital, en leverantör av digitala logistiklösningar.

Vi betjänar våra kunder i Norden, Baltikum, Polen och annanstans i Central- och Östeuropa. Vårt omfattande partnersnätverk ger oss tillgång till kontakter runtom Europa.



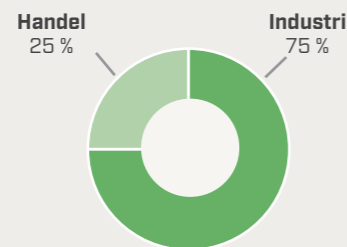
### MISSION

Logistikflöden på vårt ansvar.

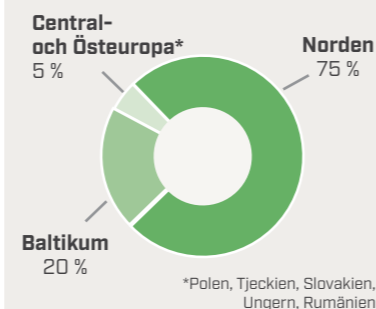
### CERTIFIKAT



### MARKNADSSEGMENT

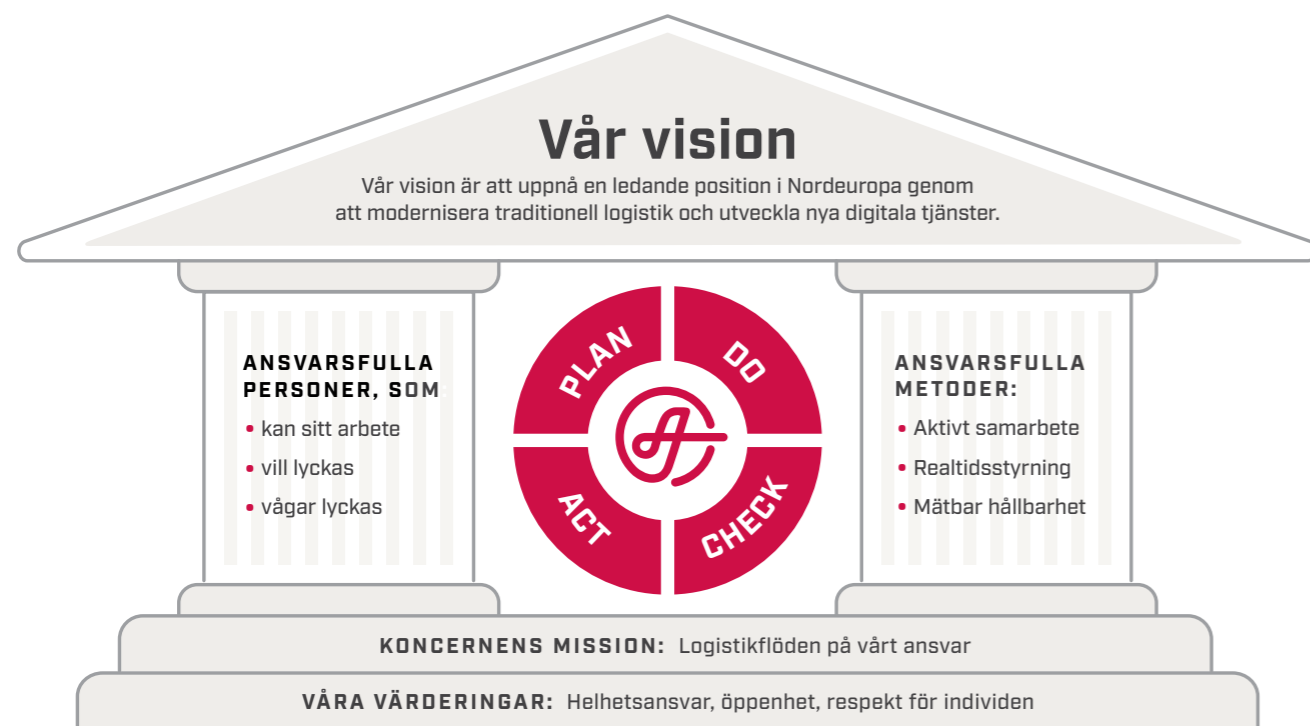


### MARKNADSSOMRÅDEN



Vår långa erfarenhet av handel och transporter kombinerat med vårt dynamiska logistikkoncept är en oslagbar kombination som gjort oss till ett av Nordens ledande transportföretag och en tillväxtinriktad aktör i Central- och Östeuropa.





>>> VÅRT FÖRETAG

# Om Ahola Group

Vår snart 70 åriga erfarenhet av handel och transporter tillsammans med vårt koncept för dynamisk logistik är en oslagbar kombination som gjort oss till ett av Nordens ledande transportföretag och en tillväxtinriktad aktör i Central- och Östeuropa. Ahola Groups huvudsakliga marknadsområden är Finland, Sverige och Baltikum.

**AHOLA GROUP BESTÅR** av Ahola Transport, som tillhandahåller vägtransporttjänster, Ahola Special, lösningar för stora och tunga transporter och Ahola Digital, som levererar digitala logistiklösningar. I Aholas fordonsflotta ingår cirka 560 moderna fordon som är väl anpassade för förhållandena på vårt marknadsområde. Vår utrustning uppfyller behoven inom flera olika branscher utmärkt, vilket gör att vi kan leverera alla typer av varor snabbt.

Ahola Special transporterar stora och tunga laster båda på land och till sjöss. Tjänsterna omfattar över-

gripande projektplanering och projektledning, inklusive både väg- och sjötransporter med de tilläggstjänster som behövs, såsom hamnhantering samt lyft och lansering. Vi använder olika transportmetoder och försöker alltid ta fram den bästa lösningen för varje projekt.

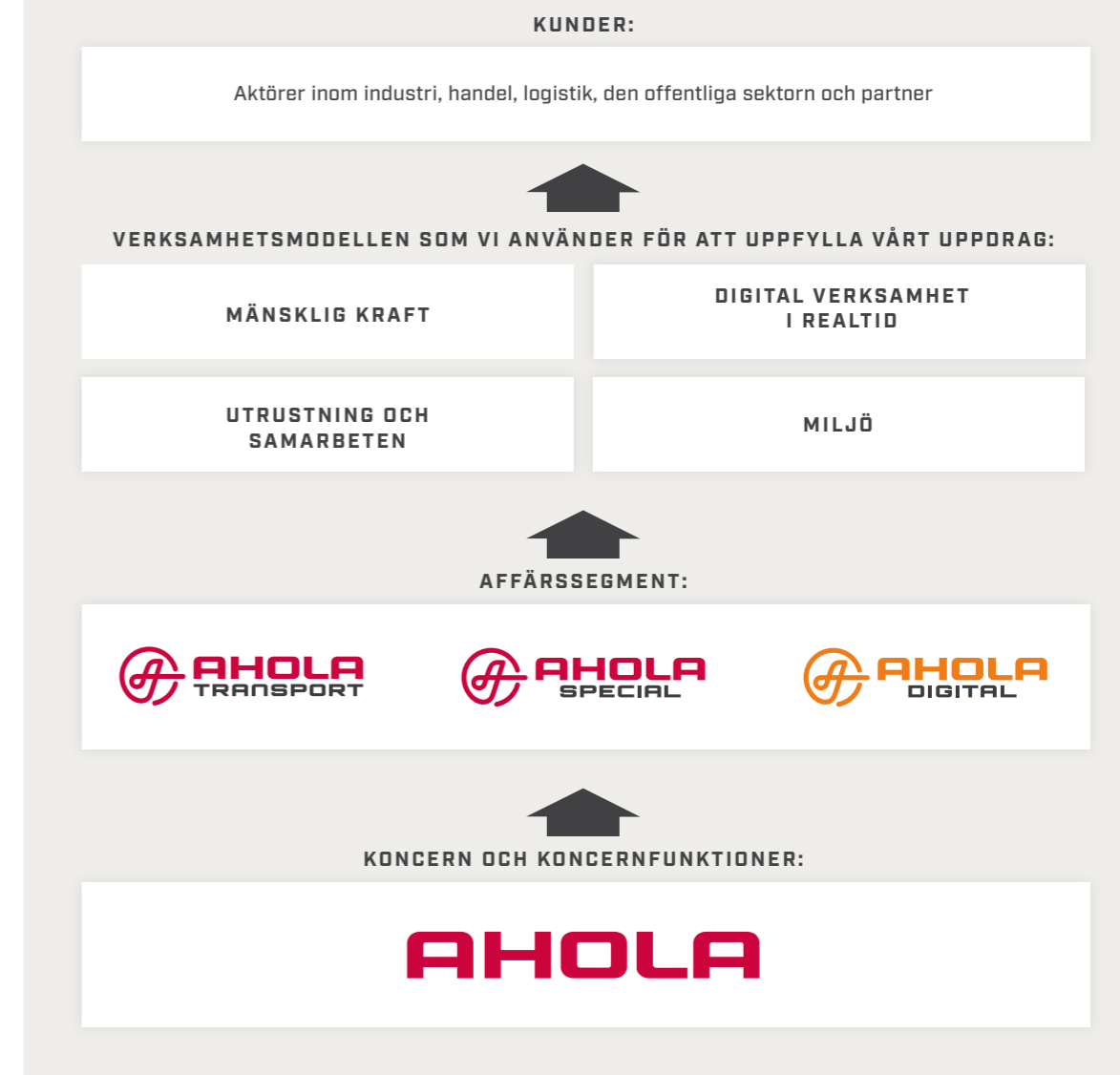
### Digitala lösningar

Ahola Digitals verktyg och tjänster visar vägen mot framtidens transportlogistiklösningar. Vi hjälper våra kunder att utveckla miljövänlig logistik

och att vara steget före både nu och i framtiden. Ahola Digitals lösningar gör det möjligt att optimera till exempel fordonens användningsgrad och antal passagerare, men möjligheterna är praktiskt taget obegränsade.

Koncernens vision är att uppnå en ledande position på den nordeuropeiska logistikmarknaden genom att modernisera traditionell logistik och utveckla nya digitala tjänster. Vi kommer att uppnå detta med hjälp av ansvarsfulla personal och ansvarsfulla metoder.

## Aholas verksamhetsmetod



**» Vi hjälper våra kunder att utveckla miljövänlig transportverksamhet.**

### Anställda, entreprenörer och styrelse

I slutet av granskningsperioden arbetade 241 personer i Ahola-koncernen. Därutöver fokuserar Ahola på långsiktiga samarbeten och anlitar fler än 450 leverantörschaufförer i transporterna. Verkställande direktör för koncernen

var Ida Saavalainen. Koncernen betalade sammanlagt ut 14,2 miljoner euro i löner och bonusar. Vid Oy Ahola Group Ab:s bolagsstämma den 28 juni 2022 tillsattes styrelsen, som består av följande ordinarie ledamöter: **Hans Ahola** (ordförande), **Nils Ahola** och de två ledamöterna **Toni Lahti** och

**Jukka Karhula**, som är utomstående styrelseledamöter som är fristående från organisationen.

Företagets ordinarie revisor är revisionsföretaget Ernst & Young Ab, huvudansvarig revisor CGR **Anders Mattsson**. ●



# Hållbarhet hos Ahola

## Hållbarhetshantering

Ansvarsfullhet är integrerat i allt vi gör i Ahola Group. Det är en oskiljbar del av de beslut vi fattar i vardagen, riktningen för vårt utvecklingsarbete och hur vi tar hand om både miljön och vår personal. Vi vill se till att fokusera på hållbarhet i all vår verksamhet, och vi gör det genom att regelbundet ta upp hållbarhetsfrågor under koncernledningens och styrelsens möten. År 2022 skapade koncernledningen ett separat hållbarhetsforum med anställda från samtliga företagssegment för att se till att hållbarhetsarbetet står i fokus inom koncernens företag. Forumet finns till för diskussioner om väsentliga ämnen och påverkanshantering i företagssegmenten samt för rapportering om hållbarhetsrelaterade teman i alla företagen till koncernledningen. Att det finns en förståelse för hållbarhet på ledningsnivån säkerställs genom gemensam tredjepartsutbildning som genomförs för att främja styrelsens samlade kunskap om hållbar utveckling.

Aholas ägare och styrelse anger riktningen inom hållbarhetsområdet och beslutar om policy, strategi och mål tillsammans med koncernledningen. Strategiska beslut implementeras inom företagssegmenten, som har sina egna, mer detaljerade strategier, som är baserade på hela koncernens strategi. Aktiviteternas fortskridande följs upp och både interna och externa data samlas in på ett sätt som planeras och genomförs i samarbete med andra relevanta funktioner inom koncernen.

## Hållbarhetsstrategi

Ahola Group är engagerad i att bidra till att uppfylla FN:s globala mål för hållbar utveckling genom vår hållbarhetsstrategi och respekterar FN:s tio Global Compact-principer i våra företagspolicyer. Vi vill agera ansvarsfullt gentemot våra anställda, kunder, ägare och samhället. Respekt för individen är en av vårt familjeföretags värderingar. Det är vårt sätt att visa att vi anser att alla människor är lika värda. Vi

har alla olika jobb, men det övergripande arbetet är ett resultat av allas samlade insatser. Alla ska ges förutsättningar att lyckas i sitt arbete. Vår verksamhet är öppen och vi engagerar oss i gemensamma åtgärder – i enlighet med Aholas värderingar. Vi vill att våra kunder vet vem det är som hanterar deras logistikflöden. I Aholas hållbarhetsarbete ligger fokus på specifika mål, som är uppdelade i tre målområden: miljö, samhälle och förvaltning. Aholas ledning är engagerad i att aktivt delta i att utveckla och genomföra vår hållbarhetsstrategi, för att säkerställa att vi uppnår våra mål. Strategin baseras på vår operativa miljöanalys, inklusive en riskbedömning, samt en dialog med våra viktigaste intressenter för att få en bättre förståelse för de risker och möjligheter som kan uppkomma i vår företagsverksamhet. Vi kommer att fortsätta vårt hållbarhetsarbete under 2023 och integrera hållbarhet i våra strategier och policyer.

## Policyer som styr vårt dagliga arbete

Våra policyer utgör en gemensam grund för våra partners verksamhet, en moralkod för alla anställda och ansvarsskyldighet för alla våra intressenter. Våra principer kommuniceras via vår uppförandekod Ahola Way, så att vår ledning, alla anställda och leverantörerna använder sig av våra verksamhetsmetoder. I de etiska reglerna i Ahola Way ingår policyer mot korruption, mutor och konkurrensbegränsande aktivitet, krav för samtliga anställda och samarbetspartner att följa lagar och regler samt riktlinjer angående gåvor, sponsring och hantering av information. Uppförandekoden är baserad på Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, inklusive policyer mot barnarbete och tvångsarbete samt trakasserier och diskriminering.

Det finns policyer gällande respekt för jämställdhet och de anställdas rätt till kollektivavtal och medlemskap i fack-

förbund samt policyer som säkerställer att arbetstiderna och lönerna följer lagen. Policyerna skyddar våra anställdas rättigheter, och vi vill använda våra policyer för att se till att arbetsmiljön är säker för alla våra anställda. I arbetsmiljöpolicyen ingår anvisningar för distansarbete och trafiksäkerhet. Informationssäkerhet är viktigt, och vi har policyer gällande personuppgiftsskydd och hantering av information. Alla våra policyer och vår uppförandekod godkänns och granskas regelbundet av vår koncernledning och styrelse. Ahola Green är vårt övergripande miljöprogram för utveckling av vår hållbarhet i miljöfrågor, inklusive vad gäller forskning och utveckling.

## Våra intressenter

Vi värdesätter våra intressenters åsikter om vår verksamhet och om hållbarhetsfrågorna som vi arbetar med. Vi håller därför ständigt kontakt med relevanta intressenter, både internt och externt, för att erbjuda en tjänst som inte bara är lönsam utan även tar hänsyn till miljön och personerna i omgivningen. Våra anställda, chefer och ägare har i egenkap av interna intressenter tillgång till en helhetsbild av hur hållbar verksamhet implementeras i vårt företag, då våra externa intressenter, det vill säga leverantörer, samhället, staten, kreditgivare och kunder, som var och en har sina egna hållbarhetskrav. Vårt företag behandlar hållbarhetsfrågor som berör båda intressentgrupperna.

## Väsentlighetsbedömning

Ahola Groups verksamhet är inom transport och digital logistik, vilket utgör grunden för vår väsentliga inverkan på områdena miljö, människor och förvaltning. Vår operativa miljöanalys är en del av vårt företags strategiska arbete och kontinuerliga förbättringsarbete. Vårt förhållningssätt när det gäller hållbarhetsfrågors väsentlighet utgår från var

vår verksamhets största risker och inverkan finns och hur negativ inverkan kan minskas och positiv inverkan ökas.

Vår verksamhets inverkan på miljö, samhälle och förvaltning granskas i samband med koncernens övergripande årliga strategiska bedömningar. Risker och möjligheter inom hållbarhet bedöms regelbundet som en del av den ordinarie risk- och möjlighetsbedömningen som görs i varje företagssegment, och är således en väsentlig del av våra riskprocesser och vår företagsstrategi. Riskbedömningarna är en del av vår strategi för att minska vår negativa inverkan och hitta positiva lösningar för att utveckla vår verksamhet till en hållbar och lönsam koncern.

I transportbranschen är utsläpp en viktig indikator för hållbarhet. Våra fokusområden för hållbarhet inkluderar utsläppsminskningar med hjälp av digitala innovationer, utbildning av kompetenta chaufförer och ökad användning av förnybar energi. Vi kommer att fortsätta att fokusera på våra anställdas hälsa och säkerhet under de kommande åren, och vi kommer att utveckla vår arbetsmiljö till den bästa arbetsplatsen för alla. Vi vill engagera våra anställda och leverantörer i vårt hållbarhetsarbete och fokusera på utbildning och kommunikation om våra policyer gällande miljö och mänskliga rättigheter till personerna vi arbetar med, både inom företaget och i våra leveranskedjor.

År 2021 bildade vi en separat avdelning för regelefterlevnad för att övervaka efterlevnaden av lagar och krav i våra segment. Vi utvecklar kontinuerligt vårt arbete för regelefterlevnad, och vi har även skapat ett visuellblåsarsystem, så att alla våra intressenter anonymt kan rapportera eventuella problem med efterlevnaden av lagar eller mänskliga rättigheter. Vi vill bidra till att utveckla våra lokala samhällen och utveckla fler sätt att delta i stödet till dessa samhällen.

Ahola Group erkänner FN:s globala mål för hållbar utveckling och fokuserar på de mål som vårt företag har bäst möjligheter att bidra till. ●

## Vårt hållbarhetsprogram



ÄGARSKAPSSTRATEGI

KONCERNSTRATEGI

SEGMENTSTRATEGI

Ahola Transport, Ahola Special  
Ahola Digital





/// HÅLLBARHETSPROGRAM:

# Miljö

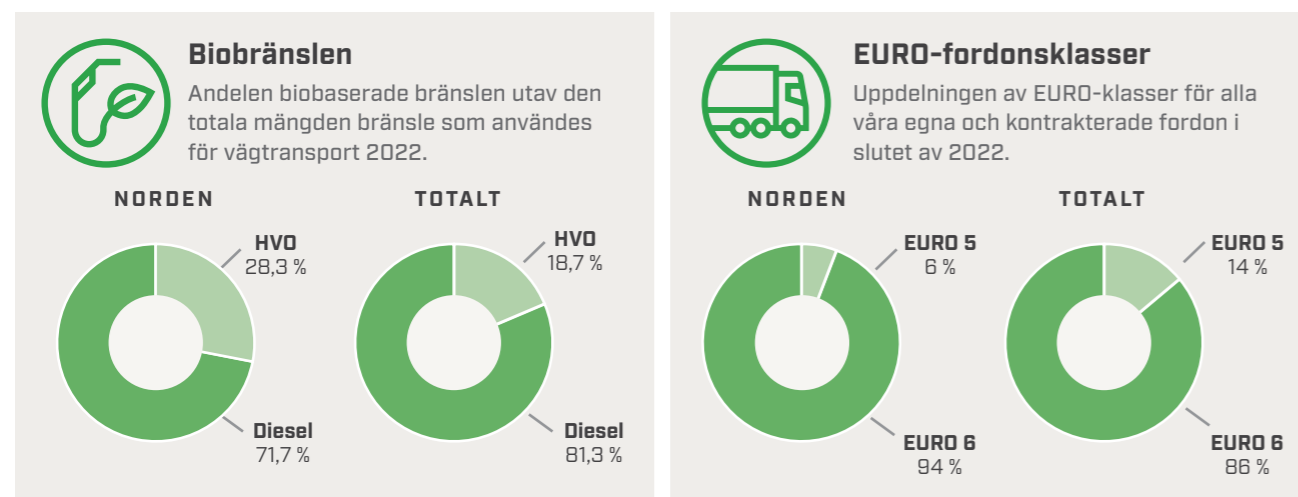


## Det kontinuerliga miljöarbetet

Att ta hand om miljön har varit en del av koncernens strategi sedan mitten av 90-talet. Ahola Transports uppdrag sedan flera år tillbaka är att erbjuda effektiva, tillförlitliga och miljövänliga transporter och logistiktjänster. Under året har koncernen utforskat användning av förnybara bränslen och arbetar för att i framtiden kunna erbjuda utsläppsfria transporter.

Grunden för miljöarbetet är företagets miljömål och Ahola Green-miljöprogrammet, med fokus på att kontinuerligt minska vår miljöpåverkan i förhållande till mängden producerade tonkilometer.

Vi strävar ständigt efter att förbättra vår miljöprofil och minska våra utsläpp. Vi kunde med glädje konstatera redan i vår miljörapport 2021 att vi hade uppnått EU:s utsläppsminskingsmål för 2030 mer än tio år i förtid. Utsläppen från Ahola Transports vägtransporter har minskats med 63 % jämfört med 2005, vilket är basnivån för jämförelse för EU och Finland. Under 2022 fortsatte vi att minska växthusgasutsläppen jämfört med de föregående åren. Andelen biobaserade bränslen som vi använder är nu 28,3 % i Norden och 18,7 % på samtliga marknadsområden. 94 % av våra lastbilar i Norden och 86 % av våra bilar på samtliga marknadsområden tillhör klassen EURO 6.



## Ahola Green

I koncernens strategi för 2022 ingick implementering av vårt egna övergripande miljöprogram Ahola Green, vars syfte är att främja och övervaka miljövänlighet i koncernen. Programmet inkluderar kontinuerlig utveckling av miljövänliga arbetsmetoder och projekt för forskning och utveckling av nya innovationer. Programmets mål är att förbättra miljövänligheten inom koncernen och i logistik- och transportbranschen i allmänhet, utveckla mer hållbara arbetsmetoder och öka medvetenheten för vår verksamhets miljöpåverkan. Exempelvis drivs våra anläggningar i Finland helt med förnybar energi, 100 % vindkraft.

## De fyra fokusområdena

Våra huvudsakliga utvecklingsområden för att göra våra vägtransporter mer miljövänliga är:

1. **Ekokörning**
2. **Operativ effektivitet och minimering av slöseri**
3. **Lägre bränsleförbrukning och större nyttolast**
4. **Koldioxidneutralitet**

Våra mål för 2023 är att fortsätta med dessa utvecklingsområden, genomföra mer forskning och utveckling för att ta fram ny teknik och nya energialternativ och fortsätta att utveckla våra tjänsters energieffektivitet. För 2022 hade vi ställt upp ett ambitiöst mål på 27,39 gram CO<sub>2</sub>e/tonkm för vägtransporter, som vi inte riktigt lyckades uppnå. Vi avslutade året med 27,69 gram CO<sub>2</sub>e/tonkm, men vi lyckades

minska utsläppen med 0,26 gram jämfört med 2021. Vårt nya mål för utsläppsnivån 2023 är 27,15 gram CO<sub>2</sub>e/tonkm för vägtransporttjänster.

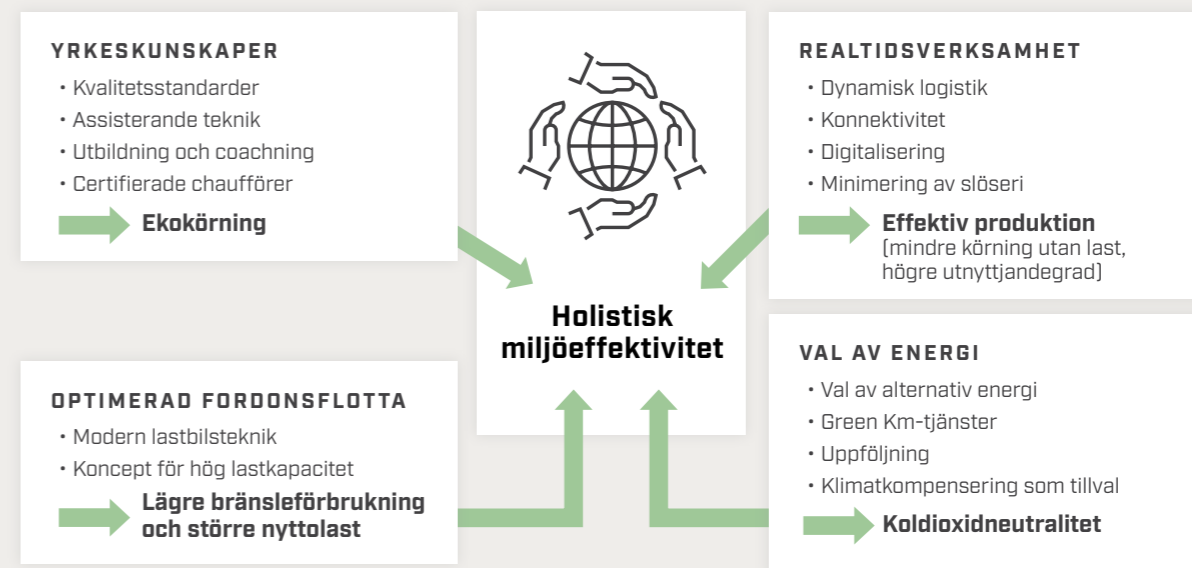
## Digitalisering av transporttjänster

Hållbara transporttjänster förlitar sig till stor del på digitala lösningar för att säkerställa optimerad transport med tillgång till uppföljning i realtid. Ahola Digital erbjuder digitala tjänster som möjliggör miljövänliga transporttjänster genom att erbjuda lösningar som hjälper till att optimera lastkapaciteten och minimera sträckan som körs utan last. Med dessa digitala lösningar är det inte bara möjligt att övervaka transporternas utsläpp utan även få utsläppsrapporter på leveransnivå.

Nätverk blir allt viktigare och utgör en del av digitaliseringsåtgärderna där man försöker att utveckla och bredda samarbeten i logistikbranschen. Utvecklingsarbetet sparar samtidigt även sociala resurser och minskar transportens miljöeffekter. Utvecklingsprojektet väntas ge långsiktiga resultat gradvis under de kommande åren i takt med att graden av digitalisering ökar.

För en hög digitaliseringsnivå krävs hårdvara. Vid anskaffning av datorer och övriga hårdvaror eftersträvar vi återanvändning och återvinning. Digitaliseringen gör det även möjligt att minska onödiga affärsresor. Möten hålls i första hand via videoupkoppling när det är möjligt. De flesta kontorsanställda har dessutom möjlighet att arbeta på distans under en del av veckan.

## Våra insatser för hållbarhet





## Miljövänlig tvättstation

Ahola strävar efter att införa mer miljövänliga lösningar till hela transportbranschen, inte bara genom att minska utsläpp utan även genom att införa fler hållbara alternativ inom olika sektorer, från sparsam körning och logistikplanering till större investeringar.

Ahola Transport investerade i en miljövänlig tvättstation för tunga transportfordon under hösten 2021. I stationen används ett modernt system med sluten vattencirkulation som bidrar till att minimera vattenförbrukningen när fordon tvättas. Till exempel krävs det normalt cirka 2 000 liter rent vatten för att tvätta en lastbil i en normal tvättstation, men med hjälp av den nya tvättmaskinen och det unika vat-

tencirkulationssystemet har vi lyckats minska förbrukningen av rent vatten till cirka 200 liter per tvätt.

Investeringen är en del av vårt miljöprogram, där vi arbetar för att utveckla vår miljöeffektivitet. Den beräknade återbetalningstiden för det nya vattencirkulationssystemet är två år, vilket gör det till ett bra exempel på hur man kan motivera en anskaffning både med miljöskäl och en ekonomisk kalkyl.

Planen är att öppna tvättstationen, som i hög grad är automatiserad, även för andra transportföretag vid ett senare tillfälle. ●



/// HÅLLBARHETSPROGRAM: FÖRVALTNING

# Ansvarsfull verksamhet



## God förvaltning

Ahola Group främjar ekonomisk, miljömässig och samhällelig ansvarsfullhet i sin verksamhet genom att fastställa värderingar, policyer och verksamhetsriktlinjer som alla anställda och partner måste följa.

Vi förväntar oss liknande etiska affärsmetoder och påvisbara framsteg och resultat inom ekonomisk, miljömässig och samhällelig ansvarsfullhet av de företag vi samarbetar med samt utbildning och uppföljning av de metoder som deras leverantörer använder.

Ahola Way är vår riktlinje för ett ansvarsfullt, etiskt arbetssätt. Våra värderingar – helhetsansvar, öppenhet och respekt för individen – utgör grunden för allt vårt arbete och vår affäretik. Våra policyer är baserade på FN:s tio Global Compact-principer och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Vi följer nationella och internationella lagar och krav i vår verksamhet.

Ahola har en nolltoleranspolicy mot alla former av korruption, mutor och utpressning. Vi värdesätter transparens i vår verksamhet och vi anser att beslut bör fattas på ett objektivt och faktabaserat sätt i företagets bästa intresse samt för att undvika intressekonflikter. Samtliga segment i vår koncern genomför väsentlighetsbedömningar varje år för att kartlägga de mest relevanta riskerna och möjligheterna gällande miljön, de ekonomiska förhållandena och samhället som vi verkar inom.

Våra fokusområden för ansvarsfull verksamhet 2023 är stabil ekonomisk tillväxt och etisk affärsverksamhet som

uppfyller lagar och krav, främjar datasäkerhet och säkerställer att leveranskedjorna är hållbara.

## Etisk affärsverksamhet

Ansvarsfull affärsverksamhet innebär att man tar hänsyn till affärsverksamhetens alla juridiska och etiska aspekter. År 2021 bildade vi ett separat forum för regelefterlevnad för att övervaka efterlevnaden av lagar och krav och för att säkerställa att vår verksamhet är etisk även i fortsättningen.

Vi förvaltar vårt resultat via internrevisioner och vi har ett visseblåsarsystem där alla som tillhör våra intressentgrupper har möjlighet att anonymt rapportera eventuella överträdelser mot vår etik och verksamhet eller andra viktiga problem som enligt visseblåsaren bör bedömas och åtgärdas. Rapporterna som görs via visseblåsarsystemet hanteras inom organisationen av vår regelefterlevnadsfunktion, som håller ett möte med relevanta personer ur företagsledningen. Vårt visseblåsarsystem har inte varit i bruk särskilt länge, men lyckligtvis rapporterades inga allvarliga problem förra året.

Vi tar problem gällande mänskliga rättigheter, korruption och konkurrensbegränsande aktiviteter på stort allvar. Våra policyer för mänskliga rättigheter och etiska affärsmetoder presenteras i Ahola Way, vår uppförandekod. Utbildning om Ahola Way anordnas för alla nya anställda och underleverantörer för att förse dem med information om våra policyer, värderingar och arbetssätt.



## Ekonomiskt resultat

Ahola Groups verksamhet har utvecklats i en positiv riktning under 2022. Alla tre affärssegment har fått uppleva en positiv utveckling, och Ahola Special har genomgått en tillväxtfas. Egendomarna har även hyrts ut under året.

Under året har Ahola Transport trots ökade kostnader för bränsle, transporttjänster och dess egen personal lyckats öka sin omsättning och sitt rörelseresultat. Omsättningen ökade till stor del tack vare inbyggda prisjusteringsmekanismer i kundavtalen och omförhandling av avtal med kunder. Bristande kapacitet på transportmarknaden under vissa delar av året gav upphov till en del utmaningar för segmentet, men tack vare bra samarbetspartners har effekten på affärsverksamheten varit minimal.

Ahola Specials tillväxt var återigen stor under året. Vindkraftslogistiken fortsatte sin kraftiga tillväxt, men även andra verksamhetsområden uppvisade en positiv utveckling. Ahola Specials resultatutveckling var mycket positiv. Under räkenskapsåret såldes installationsverksamheten, så segmentet kommer i framtiden uteslutande att ägna sig åt specialtransporter och projektlogistik.

År 2022 investerade Ahola Digital i utveckling av programvarulösningar åt koncernen, men fortsatte även att investera i heltäckande SaaS-lösningar för passagerartrafik. Under året fick företaget nya kunder inom passagerartrafik. Utvecklingen har gått snabbt och volymerna har ständigt ökat.

## Finansiella risker

Kriget i Ukraina utgör fortfarande en risk för koncernen. Trots att koncernen inte har någon direkt exponering mot

vare sig Ryssland eller Ukraina påverkas vi indirekt via våra kunder och partner. Dessutom skapar konflikten en risk för fluktuation i konjunkturcykeln.

Koncernen förebygger finansiella risker genom att effektivisera sin verksamhet och flexibelt anpassa sig till rådande omständigheter. Marknadssituationen och dess risker kan förändras snabbt på grund av ökade oroligheter i världspolitiken och den globala ekonomin, vilket snabbt kan påverka efterfrågan på koncernens tjänster.

Övriga risker utgörs av oförutsägbara olyckor i samband med vägtransporter samt fordonsskador. Dessa risker kan förebyggas genom att utbilda personal och via säkerhetsregler och heltäckande försäkringar. Fordonen har utrustning som ökar trafiksäkerheten och underlättar chaufförernas arbete.

Koncernens finansiella risker gällande lån har säkrats genom ett ränteswapavtal. Styrelsen övervakar företagets riskhantering och bidrar till att utveckla den.

## Framtidsutsikter

Styrelsen bedömer att efterfrågan på traditionella vägtransporter kommer att minska under 2023 jämfört med föregående år. Specialtransportverksamheten har goda tillväxtutsikter för 2023 och volymerna förväntas förbli på samma nivå som under förra året. Passagerartrafiken förväntas öka under 2023. Kostnadsökningen kommer förmodligen att fortsätta under året, vilket kommer att leda till betydligt högre kostnader jämfört med 2022. Detta kommer även att påverka både omsättningen och rörelseresultatet, som kommer att minska något jämfört med föregående år.

## Investeringar i forskning och utveckling

Efterfrågan på ekologiskt och socialt hållbara transportlösningar ökar ständigt både bland kunder och myndigheter. Detta ger upphov till efterfrågan på logistik som ständigt moderniseras och nya digitala lösningar som gör verksamheten mer effektiv.

Ahola arbetar aktivt med att hitta nya miljövänliga arbetsmetoder och tekniska lösningar som gör logistiken mer effektiv. Vi har gjort betydande investeringar i projekt för forskning och utveckling under 2021–2023 hos Ahola Transport och Ahola Digital. År 2022 fick vi finansiering till projekten från EU och innovationsfondcentret Business Finland.

## Skatter

Ahola Group har verksamhet i flera olika länder utöver Finland, bland annat i Sverige, Estland och Polen. Att betala skatt i dessa verksamhetsländer är ett sätt att också bidra till dessa lokala samhällen. Skatt betalas till det land där verksamheten finns och där inkomsten genereras.

Lagstiftningen och beskattningen i dessa länder tas i beaktande i vår verksamhet, till exempel i form av moms. Ahola Group följer nationell skattelagstiftning och vår bokföring i skatteärenden är korrekt. Vår bokföring genomgår externa revisioner för att säkerställa att informationen stämmer och lagar följs. Vi kommer att fortsätta att följa nationella lagar och regler i skatteärenden och även i vår framtida verksamhet.

## Dataskydd

Hos Ahola behandlar vi en mängd olika uppgifter från anställda, underleverantörer, kunder och andra personer. Vi ser till att dataskyddet ses över i alla delar av verksamheten via interna granskningar och genom att informera och utbilda anställda och engagera leverantörer i dataskyddet. Den årliga datagranskningsrapporten förbereddes tillsammans med en tredjepartsgranskare som gav Ahola GDPR-certifiering enligt kraven i den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR). Vårt ihärdiga arbete med att få vår verksamhet GDPR-certifierad lönade sig – inga dataskyddsoverträdelser rapporterades i några av Ahola Groups företag under 2022. Vårt dataskyddsarbete fortsätter med regelbundna interna granskningar av GDPR-relaterade frågor i vår verksamhet.

## Ansvarsfulla leveranskedjor

Ansvarsfulla företag tar hand om sin leveranskedja. I och med att vår verksamhet är starkt beroende av underleverantörer är det ytterst viktigt att vi förmedlar våra metoder och värderingar till dem liksom till våra medarbetare. Våra arbetsmetoder och värderingar utgör en del av utbildningen och avtalen för nya leverantörer för att säkerställa att de antar våra arbetsmetoder och policyer gällande mänskliga rättigheter och affäretik. Vi ger alla chaufförer utbildning i bland annat sparsam körning. I digitala tjänster litar vi på att våra tjänsteleverantörer fokuserar på hållbarhet.

Vårt mål för 2023 är att upprätthålla en hög nivå av hållbarhet i våra leveranskedjor, och vi planerar att börja granska våra befintliga leverantörer angående deras policyer gällande mänskliga rättigheter och etik i årliga diskussioner. ●







### /// HÅLLBARHETSPROGRAM: SAMHÄLLE

# Vår personal

För Ahola var 2022 ett år av framåtblickande. Ett år tidigare hade organisationen återgått till att vara ett familjeföretag efter fem år på aktiemarknaden. En ny generation ledare tillkom 2022 då organisationen inledde ett generationsskifte.

**EN CENTRAL DEL AV VÅR** verksamhet har alltid varit en human attityd och entreprenörsanda, och verksamheten kommer att styras enligt dessa värderingar även i fortsättningen. I framtiden kommer vi att använda oss av vår kraftfulla expertis inom digitalisering och bransch erfarenhet för att uppnå en holistisk miljöeffektivitet.

I praktiken innebär detta exempelvis att utbilda redan kunnig personal, övervaka och mäta faktiska utsläpp och rapportera utsläppen till våra kunder. Vi vill också ha en ställning som pionjär inom branschen i framtiden, med aktiviteter som styrs av våra starka värderingar. Aholas fokus har alltid varit och kommer alltid att vara chaufförerna – utan dem skulle vi inte kunna hålla hjulen i rullning. Vi fortsätter att utveckla vår verksamhet för att kunna vara det självklara valet för kunder, partner och potentiella anställda även i framtiden.

Chaufförbristen i transportbranschen är ett växande problem, och det leder tillbaka till ändring av värderingar. Enligt vår undersökning 2021 bland 15–24-åringar anses chaufförernas arbete vara svårt, farligt och ensamt, eftersom man kan behöva vara borta från hemmet under långa tidsperioder. Modernt chaufförsarbete är långt från denna föråldrade syn, då det inkluderar mer kundservice och även digitala färdigheter krävs. Transportbranschen är mycket mer än bara transporter. Den har en digital sida med operativsystem som behöver utvecklare. Vår undersökning ger oss en bättre förståelse av hur branschen ska marknadsföras och hur vi gör vårt företag till en attraktiv arbetsplats.

Vår koncerns personal är engagerad: Resultatet i den senaste engagemangsundersökningen var 8,2 av 10. Under-

sökningen genomförs två gånger om året för att mäta hur engagerade våra anställda är i sitt arbete. De saker som våra anställda uppskattar mest är, enligt svaren i den senaste undersökningen från hösten 2022, trevliga kollegor, en trygg anställning, bra arbetstider, utmanande arbetsuppgifter och en bra arbetsmiljö.

## Våra insatser för kompetens och kvalitet

Under 2022 fokuserade vi på den utbildning som vi ger våra anställda. Ahola Digital började med regelbunden månatlig utbildning om informations säkerhet, som kommer att fortsätta under 2023. Vi utvecklade personalens kompetens inom kundbemötande både genom intern utbildning som gick ut på att lära sig av varandra samt externa utbildningsprojekt.

Vi fortsatte med Aholas certifieringsprogram för chaufförer, som utvecklar deras kunskaper inom sparsam körning och kundbemötande. Uppföljning och stöd till chaufförer för att förbättra deras körvanor har en direkt effekt på fordonens bränsleförbrukning och därmed även på utsläppsnivåerna.

Vår uppförandekod Ahola Way har utgjort vår utbildning för anställda genom vilken de lär sig våra värderingar, policyer och arbetssätt. Ahola Way är en del av en kontinuerlig utbildningsplan för våra anställda för att upprätthålla kunskapen om våra policyer angående affäretik och mänskliga rättigheter.





## Hälsa och säkerhet i arbetet

Vi säkerställer våra anställdas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga med utgångspunkt från ledningssystemet för arbetsmiljö ISO 45001. Enligt vår arbetsmiljöpolicy måste Ahola Group vara en bra och säker arbetsplats där skador, sjukdomar och infektionsrisker förebyggs.

Arbetet genomförs i enlighet med gällande lagar och krav angående arbetsmiljön och arbets säkerhet samt genom systematisk hantering av infektionsrisker. Vi har även en företagshälsovård som hjälper våra anställda att förbättra sin hälsa och ergonomi i arbetet. Vårt arbets- och säkerhets-system omfattar alla våra anställda.

Företagsledningen och cheferna ansvarar för arbetet för hälsa och säkerhet i arbetet. Anställda förväntas följa tillämpliga regler och anvisningar i enlighet med etablerade processer och arbetsrutiner, ta personligt ansvar för arbetsmiljön och hälsan i det dagliga arbetet, delta aktivt i att identifiera, rapportera och eliminera risker samt arbeta fortlöpande för att förbättra arbetsmiljön.

Anvisningar om arbetssäkerhet måste alltid följas i samtliga företagsanläggningar. När vi besöker kunder ska alltid kundens regler och anvisningar följas. Vi har en metod för hantering av infektionsrisker, MyCare, för att bekämpa infektionsrisker i all vår verksamhet.

## Engagera anställda

Våra anställda får hälso- och säkerhetstjänster enligt lagen, och de har även möjlighet att påverka vår hantering av hälsa och säkerhet via avvikelserregistrering och förbättringsförslag samt via separata forum och kommittéer för hälsa och säkerhet i arbetet.

Vi uppmanar och stödjer våra anställda att ha en mer aktiv livsstil via diverse sportkampanjer. År 2022 hade vi exempelvis möjlighet att delta i cykeltävlingen Kilometrikisa, där alla anställda kan registrera antalet kilometer som de cyklade under sommaren. Dessutom erbjuder vi våra fasta anställda i Finland en cykelförmån, vilket innebär att de kan köpa en cykel skattefritt. Våra anställda erbjuds Epasi-tjänster, vilket inkluderar sport, massage och kultur för att främja välmående på fritiden.

Vi fokuserar på våra anställdas välmående, vilket har fått ett ännu större fokus under pandemiåren. Nöjda chaufförer möjliggör smidig logistik, så det är ett självklart beslut att också fokusera på våra anställdas yrkeskunskaper i år. Ett utegym byggdes 2022 vid vår anläggning i Nådendal för att främja våra chaufförers välmående. År 2023 öppnar vi "Trucker's Spa" för att ge våra chaufförer bättre sociala lokaler på vårt verksamhetsställe i Nådendal.

Vi kommer att fokusera på våra anställdas välmående även fortsättningsvis under 2023. Ett nytt välmåendeforum som inkluderar representanter för anställda från alla våra segment skapades 2022, och forumet fortsätter sitt arbete med att göra det möjligt för vår personal att delta i hälsofrämjande aktiviteter.

## Riskhantering

Vi genomför riskbedömningar för att åtgärda problem som uppkommer i arbetsmiljön och för att minska arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar. Vår rutin för riskbedömning är att utvärdera möjliga orsaker till skador, huruvida faran kan elimineras och – om den inte kan elimineras – vilka förebyggande åtgärder eller skyddsåtgärder som finns eller bör finnas tillgängliga för att begränsa sådana faror. Bedömningen av hälso- och säkerhetsrisker genomförs vartannat år och anordnas av arbetsmiljöchefen.

Varje segment och anläggning har sin egen kommission för arbetssäkerhet som ansvarar för att bedöma arbetsmiljön, identifiera problem, ge förslag för hur problem kan åtgärdas och hur arbetsmiljön och säkerheten kan förbättras, ta initiativ för att förebygga olyckor och utveckla nya lösningar samt bedöma jämställdhetsproblem och möjligheter för träning och motion. Kommissionerna sammanträder fyra gånger om året.

## Mänskliga rättigheter

Ahola strävar efter att påverka samhällsutvecklingen i en positiv riktning genom att främja mänskliga rättigheter, motverka alla former av diskriminering och delta aktivt i samhällsdebatten. Vår uppförandekod är baserad på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Våra policyer förbjuder tvångsarbete och barnarbete, och de främjar föreningsfriheten och rätten till kollektiva

förhandlingar. Alla anställda behandlas likvärdigt oavsett kön, ålder, ursprung, religion, tro, åsikter, hälsotillstånd och funktionsförmåga. Alla former av trakasserier och diskriminering är förbjudna. Allas individuella värde, integritet och personliga rättigheter ska respekteras. Ingen typ av diskriminering eller hot tolereras på arbetsplatsen. Policyerna finns till för att skydda våra anställda och andra intressenters mänskliga rättigheter.

Våra anställdas arbetstider följer nationell lagstiftning, liksom även utbetalningen av löner och ersättning. I en modern civilisation som den vi lever i är risken för brott mot mänskliga rättigheter låg tack vare nationell lagstiftning som skyddar mänskliga rättigheter. Hanteringen av mänskliga rättigheter baseras på nationella lagar och den etik som fastställs i Förenta nationernas och Internationella arbetsorganisationens deklarationer. Vi har ett visselblåsarsystem i enlighet med EU:s direktiv, och vi sammanställer jämställdhetsplaner vartannat år baserat på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen för att främja jämställdhet i arbetslivet.

Finland anses vara ett av världens mest jämställda länder, men det är ett ständigt pågående arbete i varje bransch att erbjuda anställning oavsett arbetssökandes bakgrund. Möjligheten att vara anonym visselblåsare sänker tröskeln för att rapportera allvarliga brott mot anställdas rättigheter och mänskliga rättigheter.

Syftet med våra policyer är att förebygga brott mot mänskliga rättigheter, och våra årliga riskbedömningar utgör en del av detta brottsförebyggande system. Inga fall av trakasserier eller diskriminering rapporterades under 2022. ▶





Bedömningen av våra leverantörers etik och respekt för mänskliga rättigheter genomförs innan vi sluter avtal samt varje år i årliga diskussioner. Våra leverantörers och vår etik måste stämma överens för att vi ska kunna inleda eller fortsätta en affärsförbindelse med dem.

## Lokalsamhällen

Vi är medvetna om att våra aktiviteter också påverkar det omgivande samhället. Som koncern kan vi erbjuda jobb på alla platser där vi har verksamhet och till hundratals underleverantörer i Norden, Baltikum och Centraleuropa. Vårt sponsringsprogram erbjuder finansiellt stöd till behövande och till lokala föreningar.

Alla sponsringsförfrågningar hanteras i vårt sponsringsforum för att säkerställa ärendenas registrering och transparenns. År 2022 berörde kriget i Ukraina många hjärtan. Våra aktiva anställda samlade ihop förnödenheter och kläder samt finansiellt stöd från vår organisation till de familjer som tvingades fly från sitt hemland.

Ahola främjar trafiksäkerhet. Under hösten 2022 besökte Ahola Transports och Ahola Specials lastbilar grundskolor vid alla våra verksamhetsställen i Finland, Sverige och Estland för att utbilda barnen om trafiksäkerhet och hur chaufförerna i stora lastbilar ser små barn när de går över gatan. Barnen fick sitta i lastbilens förarhytt och se hur sikten är och vad de ska tänka på när de interagerar med tunga fordon. Trafiksäkerhetsdagen var en stor framgång bland barnen och många av dem ville bli lastbilschaufförer i framtiden.

Målet med Aholas hållbarhetsarbete är inte bara att hjälpa Ahola att bli mer hållbart utan även att hitta sätt att göra det omgivande samhället mer hållbart. Till exempel har Ahola Specials arbete bidragit till att skapa mer vindkraft tack vare deras transporter. Den miljövänliga tvättstationen, som Ahola anskaffade hösten 2021, kommer vid ett senare tillfälle att öppnas för andra transportföretag och hjälpa dem att dra nytta av det moderna systemet med sluten vattencirkulation för att minimera vattenförbrukningen under tvätten. Ahola Green, vårt program för forskning och utveckling, bidrar till att utveckla mer miljövänliga transporter för att minska transporternas negativa effekter.

## Kunder

Vi tror på samarbete som arbetsmetod. Öppenhet i våra kundrelationer är en viktig del av vår kundupplevelse. Vi vill att våra kunder känner sig trygga när de samarbetar med oss och vi vill minimera eventuella negativa effekter på våra kunder genom fortlöpande kommunikation, kontinuerliga förbättringar och informationssäkerhet. År 2022 inkom inga klagomål om brott mot kunders integritetsskydd eller förlust av kunddata.

Vi vill erbjuda våra kunder logistiksystem med den bästa informationssäkerheten. Informationssäkerhet är en av de viktigaste utvecklingsmålen inom digital logistik. År 2022 fokuserade Ahola Digital på att utbilda anställda om informationssäkerhet och att utveckla policyer och processer för informationssäkerhet. ●



# Förhållningssätt till rapportering

## Rapporteringsperiod och kontakter

Hållbarhetsrapporten har sammanställts för räkenskapsåret baserat på kalenderåret 1 januari–31 december 2022. Det här är Ahola Groups första hållbarhetsrapport, och den granskades av koncernledningen och styrelsen innan den publicerades den 27 april 2023. Om du har några frågor angående denna rapport eller om hållbarhet i vårt företag kan du skicka dem till: [info@aholagroup.com](mailto:info@aholagroup.com).

Denna rapport har granskats och godkänts av koncernledningen den 27 april 2023.

## Global Reporting Initiative (GRI)

GRI (Global Reporting Initiative) är en oberoende, internationell organisation som hjälper företag och andra organisationer att ta ansvar för sin påverkan genom att tillhandahålla ett gemensamt globalt språkbruk för att kommunicera denna påverkan. Genom GRI-standarderna kan organisationer offentliggöra den viktigaste påverkan som organisationen har på ekonomin, miljön och människor, inklusive påverkan på deras mänskliga rättigheter och hur organisationen hanterar denna påverkan. I GRI-innehållsindexet rapporteras upplysningarna med hänvisning till GRI-standarderna, och platsen där informationsanvändarna kan hitta dem visas. GRI-innehållsindexet i denna rapport finns på sidan 60.

# Miljödata

Miljödatan är baserade på Ahola Transports miljörapport 2022. I denna rapport presenteras växthusgasutsläppen från Ahola Transports transporttjänster. Växthusgasutsläppen i denna rapport beräknas enligt standarden EN16258.

Hela miljörapporten finns tillgänglig på följande adress:

[www.aholatransport.com/sv/materialbank/](http://www.aholatransport.com/sv/materialbank/)

## Utsläpp

De trafikrelaterade koldioxidutsläppen från Ahola Transports vägtransporttjänster i samtliga marknadsområden.

ÅR	2015	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Tank till hjul</b> Gram CO <sub>2</sub> e per tonkm	36,69	33,89	31,15	28,84	27,95	27,69
<b>Livscykel</b> Gram CO <sub>2</sub> e per tonkm	46,16	44,12	41,39	39,19	38,21	38,18

## Utsläpp utanför organisationen

Utsläpp från sjötransporter kopplade till Ahola Transports vägtransporter.

ÅR**	2015	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Tank till kölvatten</b> Gram CO <sub>2</sub> per tonkm*	–	–	–	112,07	106,7	103,2

\*Viktat medelvärde baserat på utsläppsdata från färjebolag.

\*\*Data är inte tillgängliga före år 2020.





## Energiförbrukning inom organisationen

Energiförbrukningen från Ahola Transports vägtransporttjänster i samtliga marknadsområden.

ÅR	2015	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Tank till hjul</b> Energiförbrukning, MJ per tonkm	0,521	0,507	0,48	0,459	0,449	0,45
<b>Livscykel</b> Energiförbrukning, MJ per tonkm	0,7	0,699	0,673	0,654	0,642	0,648

## Andel förnybar energi i vägtransporter

Andelen biobaserade bränslen utav den totala mängden bränsle som användes för vägtransporter i samtliga marknadsområden [%].

ÅR*	2015	2018	2019	2020	2021	2022
<b>HVO</b>	–	–	–	16,8	17,6	18,7
<b>Diesel</b>	–	–	–	83,2	82,4	81,3

\*Data är inte tillgängliga före år 2020.

# Sociala data

## Redovisningsprinciper för icke-finansiella data – Sociala data

**SOCIALA DATA** omfattar alla anställda i organisationen och dotterbolagen förutom leverantörerna. Antalet anställda baseras på antalet i slutet av rapporteringsperioden den 31 december 2022.

Den ökade personalomsättningen bland personer som är yngre än 30 år kan förklaras som säsongsmässiga variationer under semesterperioder då arbetet oftast utförs av studenter. Arbetsavtal utan avtalat antal arbetstimmar och andra deltidstjänster baseras på den anställdas önskemål och

behov (till exempel på grund av studier) då företaget inte har några faktiska deltidstjänster.

Data för hälsa och säkerhet i arbetet har beräknats med antalet anställda i heltidsekvivalenter. Antalet dödsfall orsakade av arbetsrelaterade skador, antalet registrerbara arbetsrelaterade skador och antalet arbetsrelaterade skador med stora konsekvenser rapporteras som det totala antalet incidenter bland anställda i koncernens företag under rapporteringsperioden.

ANSTÄLLNING	TOTALT I KON-CERNEN	KÖN		OMRÅDE				ÅLDERSGRUPP		
		KVINNA	MAN	FINLAND	SVERIGE	ESTLAND	POLEN	YNGRE ÄN 30 ÅR	30-50 ÅR	ÄLDRE ÄN 50 ÅR
<b>Totalt antal anställda</b>	<b>241</b>	59	182	184	13	37	7	44	142	55
<b>Nyanställda</b>	<b>59</b>	16	43	43	6	8	2	27	23	9
<b>Avslutade anställningar</b>	<b>73</b>	14	59	63	1	7	2	21	33	19
<b>Personalomsättning [%]</b>	<b>30,3</b>	<b>23,7</b>	<b>32,4</b>	<b>34,2</b>	<b>7,7</b>	<b>18,9</b>	<b>28,6</b>	<b>47,7</b>	<b>23,2</b>	<b>34,5</b>

TYP AV ANSTÄLLNING	TOTALT I KON-CERNEN	KÖN		OMRÅDE			
		KVINNA	MAN	FINLAND	SVERIGE	ESTLAND	POLEN
<b>Fasta</b>	<b>220</b>	<b>49</b>	<b>171</b>	<b>166</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>6</b>
Tidsbegränsade	12	7	2	10	0	1	1
Utan avtalat antal arbetstimmar	9	2	7	8	1	0	0
<b>Heltid</b>	<b>214</b>	<b>44</b>	<b>170</b>	<b>159</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>7</b>
Deltid	27	15	12	25	1	1	0

MÅNGFALD I FÖRVALTNINGSORGANEN, %	KÖN		ÅLDERSGRUPP		
	KVINNA	MAN	YNGRE ÄN 30 ÅR	30-50 ÅR	ÄLDRE ÄN 50 ÅR
<b>Koncernens styrelse</b>	0	100	0	2	2
<b>Koncernledningen</b>	20	80	0	4	1

HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET	2022
<b>Antal dödsfall orsakade av arbetsrelaterade skador</b>	0
<b>Antal registrerbara arbetsrelaterade skador</b>	16
<b>Antal arbetsrelaterade skador med stora konsekvenser</b>	0
<b>Frånvaro på grund av sjukdom [dagar per heltidsekvivalent]</b>	0,38
<b>Antal arbetade timmar</b>	466 272

# GRI-innehållsindex

<b>UTTALANDE OM ANVÄNDNING</b>	Ahola-koncernen har rapporterat informationen som anges i detta GRI-innehållsindex för perioden 1 januari–31 december 2022 med hänvisning till GRI-standarderna.
<b>GRI 1 SOM ANVÄNDS</b>	GRI 1: Upprättad 2021

GRI-STANDARD	UPPLYSNINGAR	SIDA	
<b>GRI 2:</b> Allmänna upplysningar 2021	2-1 Organisationsinformation	6–7	
	2-2 Enheten som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering	6	
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktperson	23	
	2-5 Extern försäkran	Hållbarhetsrapporten har inte blivit verifierad av en tredje part..	
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	6, 8–9	
	2-7 Anställda	9, 24	
	2-8 Arbetstagare som inte är anställda	9	
	2-9 Förvaltningens struktur och uppbyggnad	9	
	2-10 Nominering och val till det högsta ledningsorganet	9	
	2-11 Det högsta ledningsorganets ordförande	9	
	2-12 Det högsta ledningsorganets roll i tillsynen av hanteringen av påverkan	10	
	2-13 Delegering av ansvar för hantering av påverkan	10	
	2-14 Det högsta ledningsorganets roll i hållbarhetsrapporteringen	10	
	2-15 Intressekonflikter	15	
	2-16 Kommunikation av viktiga problem	15	
	2-17 Det högsta ledningsorganets kollektiva kunskap	10	
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	5, 10	
	2-23 Policyåtaganden	10–11	
	2-24 Implementering av policyåtaganden	10–11	
	2-25 Processer för att åtgärda negativ påverkan	11	
	2-26 Mekanismer för att söka råd och ta upp problem	15	
	2-27 Efterlevnad av lagar och regler	11	
	2-29 Förhållningssätt till att engagera intressenter	11	
	2-30 Kollektivavtal	21	
	<b>GRI 3:</b> Väsentliga ämnen 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga ämnen	11
		3-2 Lista över väsentliga ämnen	11
		3-3 Hantering av väsentliga ämnen	11
	<b>GRI 201:</b> Ekonomiskt resultat 2016	201-2 Ekonomiska konsekvenser och andra risker och möjligheter på grund av klimatförändringar	16
		201-4 Statligt finansiellt stöd	17

<b>GRI 205:</b> Korruptionsbekämpning 2016	205-1 Verksamhet som riskbedömts gällande korruption	10, 15
	205-2 Kommunikation och utbildning om policyer och rutiner mot korruption.	15, 19
<b>GRI 207:</b> Skatt 2019	207-1 Förhållningssätt till skatt	17
	207-2 Förvaltning, styrning och riskhantering gällande skatt	17
	207-3 Engagering av intressenter och hantering av problem relaterade till skatt	17
<b>GRI 302:</b> Energi 2016	302-1 Energiförbrukning inom organisationen	24
	302-3 Energiintensitet	24
	302-4 Minskning av energiförbrukningen	24
<b>GRI 303:</b> Vatten och utsläpp 2018	303-1 Interaktioner med vatten som gemensam resurs	14
	303-2 Hantering av påverkan relaterad till vattenutsläpp	14
<b>GRI 305:</b> Utsläpp 2016	305-1 Direkta växthusgasutsläpp (Scope 1)	23
	305-2 Indirekta växthusgasutsläpp inom energisektorn (Scope 2)	23
	305-3 Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)	23
	305-4 Växthusgasutsläppens intensitet	23
	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	23
<b>GRI 308:</b> Miljöbedömning av leverantörer 2016	308-1 Nya leverantörer som utvärderas utifrån miljökriterier	17
<b>GRI 401:</b> Anställning 2016	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	24
	401-2 Förmåner som ges till heltidsanställda och som inte ges till tidsbegränsade anställda eller deltidsanställda	20
<b>GRI 403:</b> Hälsa och säkerhet i arbetet 2018	403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet	20
	403-2 Identifiering av faror, riskbedömning och utredning av incidenter	21
	403-3 Arbetsrelaterad hälsovård	20
	403-4 Delaktighet, samråd och kommunikation med anställda angående hälsa och säkerhet i arbetet	20
	403-5 Utbildning av anställda om hälsa och säkerhet i arbetet	20
	403-6 Främjande av anställdas hälsa	20
	403-7 Förebyggande och begränsning av påverkan på arbetsrelaterad hälsa och säkerhet som är direkt kopplad till affärsförbindelser	20–21
	403-8 Anställda som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet	20
	403-9 Arbetsrelaterade skador	25
	403-10 Arbetsrelaterade hälsoproblem	25
<b>GRI 404:</b> Utbildning 2016	404-2 Program för kompetensutveckling och program för omställningsstöd	19
<b>GRI 405:</b> Mångfald och likabehandling 2016	405-1 Mångfald i förvaltningsorganen och bland anställda	25
<b>GRI 413:</b> Lokalsamhällen 2016	413-1 Verksamhet med engagering, påverkansbedömning och utvecklingsprogram för lokalsamhällen	22
<b>GRI 414:</b> Social bedömning av leverantörer 2016	414-1 Nya leverantörer som utvärderas utifrån sociala kriterier	17
<b>GRI 418:</b> Kundens integritetsskydd 2016	418-1 Välgrundade klagomål angående brott mot kundens integritetsskydd och förlust av kunddata	17, 22





**AHOLA**  
SPECIAL

SCANIA

**AHOLA**  
SPECIAL

YXK-286

**WAY AHEAD**



# AHOLA

WAY AHEAD

**KARLEBY**

+358 20 7475 111  
Indolavägen 33  
FI-67701 Karleby

**NÅDENDAL, FINLAND**

+358 20 7475 359  
Aholankatu 7-9  
FI-21100 Naantali

**JYVÄSKYLÄ, FINLAND**

+358 20 7475 500  
Mattilanniemi 8  
FI-40100 Jyväskylä

**NYKVARN, SVERIGE**

+46 8 5549 0840  
Högledsvägen 9  
SE-15535 Nykvarn

**TALLINN, ESTLAND**

+358 20 7475 890  
Vesse 5  
EE-11415 Tallinn

**JANKI, POLEN**

+48 222 453 033  
Aleja Krakowska 38  
PL-05-090 Janki