



IDS[®]/SPEDITION

ESG-rapport 2024

Historien om IDS Spedition ApS

IDS Spedition ApS blev etableret i 1993 i Kolding oprindeligt som et K/S, inden man i 1996 etablerede anpartsselskabet. Dengang var basis, som det stadig er, at være specialister på transporter til og fra Schweiz. Det er den kerne vores forretning står på og det som er vores primære fokus. Derudover er hele IDS Speditions DNA dygtige mennesker, som brænder for det vi laver. Vi er et hold på 10 ildsjæle som alle trives med at lægge vores hoveder og hjerter i det vi arbejder med og står for - og det gør en kæmpe forskel.

Vores kundesegment er derfor ikke udelukkende transporter til og fra Schweiz, men også alle andre transportopgaver, hvor prisen ikke er det eneste konkurrenceparameter. Det må gerne være både svært, udfordrende og bøvlet - sagt på godt jysk.

Vi er ekstraordinært dygtige til alt med told, sendinger med specielle krav til leveringstider, læsse- eller losseforhold, særlige tilladelser, hastetransporter og ellers alt der kan køres på hjul. Vi har transporteret alt fra levende babysæler i tanke, over vindmøller til betonelementer til metro-byggeriet.

Virksomheden ligger i Kolding og er ejet og drevet af mig, Henriette Kildegaard. Jeg startede her som ansat i 2001, blev del-ejer i 2010 og overtog virksomheden 100% i 2023. Jeg ønsker at drive en virksomhed, som er en fantastisk arbejdsplads. Jeg tror på, at meget godt starter med dét fokus. Jeg er desuden stolt af at stå i spidsen for en virksomhed, hvor vi har et knivskarpt fokus på vores styrker og konstant arbejder på at være i front inden for disse områder.

Vores arbejde med bæredygtighed og ESG



Vi har alle et fælles ansvar for at passe på miljøet og holde bæredygtighed for øje.

Transportbranchen skal også være med til at finde mere bæredygtige løsninger som skåner miljøet. Hos IDS Spedition har vi fokus på at løsningerne skal være effektive, omkostningsrelevante og progressive. Dvs at vi hele tiden holder øjnene på bolden og sikrer at vi i så vild udstrækning som muligt, vælger miljørigtige alternativer.

Derudover har vi hér i virksomheden de sidste mange år udviklet et øget fokus på medarbejdertrivsel, arbejdsglæde, balance i arbejdslivet og i det hele taget "hvad gør en god arbejdsplads". Medarbejderne er kernen i alle virksomheder, og mit job som leder er primært at sørge for at mine kolleger trives. For arbejdsglæde smitter - den smitter af på det produkt vi leverer, på vores dagligdag, på vores løsninger og på vores serviceniveau.

Sidst men ikke mindst tager vi dét at drive en sund forretning meget alvorligt. Det skal gøres indenfor gældende lovgivning i alle de lande vi arbejder i, og det skal gøres med respekt for de mennesker vi arbejder sammen med. Vi søger derudover at gøre vores indflydelse gældende og få vores stemme hørt. Det kan godt være vi er en mindre virksomhed, men vi er tæt på den dagligdag der præger transporterhvervet og vi vil gerne give vores input til den politik der føres på området og de lovgivningsmæssige beslutninger der præger vores branche.

Alt dette er hjørnesteenene i driften af IDS Spedition, og dette understøttes af vores arbejde med ESG-rapporten og udarbejdelse af et klimaregnskab. På denne måde får vi konkretiseret vores aftryk og får tydeliggjort vores udvikling på punkterne, så vi kan blive ved med at sætte mål for fremtiden - også på den bæredygtige front.

Tak for din interesse i vores ESG-rapport - og god læselyst !

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Henriette Kildegaard'. The signature is fluid and cursive.

Henriette Kildegaard, ejer & direktør

E

S

G





Environment
Bæredygtighed & Miljø

Environment

Bæredygtighed & Miljø



Vores udgangspunkt for at passe på miljøet

Vi affaldssorterer og uddanner alle ansatte og gæster der kommer i huset om det både via plancher og ved interne møder

Vi sorterer i dag i 8 fraktioner, og langt størstedelen bliver genbrugt. Vi vil arbejde på at sortere endnu bedre og dermed opnå højere genanvendelse, mindre forbrænding og dermed mindre CO2-udledning. Vi vejer vores farlige affald og dette afleveres korrekt på genbrugsstationen.

Vores rengøring udføres kun i Svanemærkede produkter og med fokus på minimalt vandforbrug

Indkøb til vores frokostordning gøres altid økologisk på mælkeprodukter, grøntsager og æg og i så vid udstrækning som muligt også på alle andre produkter.

Vi har fravalgt engangsservice og prioriterer kvalitetsprodukter med holdbarhed. Vi har samtidigt udfaset papirhåndklæder og erstattet disse med rigtige håndklæder vi vasker i huset. Dette er for at mindske ressourceforbruget og integrere alle dele af vores drift i bæredygtighedstanken og principper for cirkulær økonomi.

Vores største påvirkning af miljøet ligger i scope 3 i forbruget af diesel hos vores underleverandører. Vi har her fokus på euronormer og emissionsklasser samt den teknologiske udvikling og nye muligheder.

Vi har udskiftet al belysning i vores lagerhal til LED

Miljødata

Energi	Enhed	2023	2024
Elektricitet	kWh	25367	25569
Naturgas	Nm ³	2995	2269

Vand

Vandforbrug	m ³	335	332
Spildevand	m ³	335	332

Affald og genbrug

Farligt affald	kg	0	0
Restaffald	kg	1730	470
Glas- og metalemballage	kg	240	530
Hård plast incl. mad- og drikkekartoner	kg	309	507
Pap og papir	kg	570	740
Papir til makulering	kg	942	887
Plast	kg	90	150
Madaffald	kg	870	980
Procent affald genanvendt	%	63,6	89,0

Forbrugsdata:

Energi:

Vores totale forbrug af elektricitet og naturgas i vores lejemål (separate målere)

Vand:

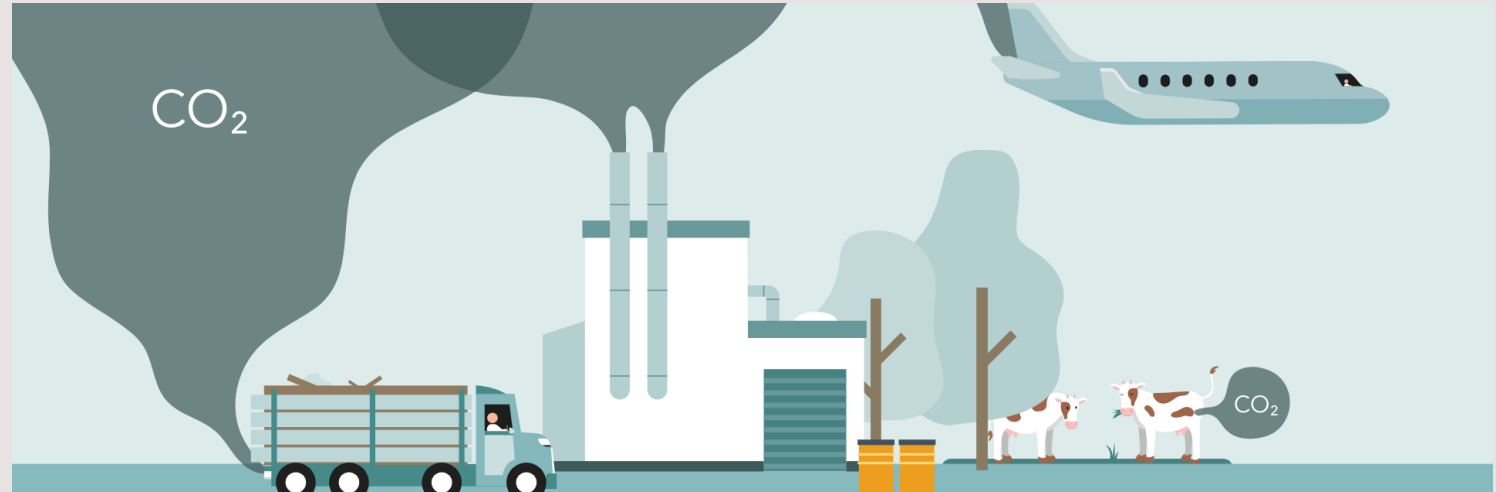
Total forbrug af vand samt spildevand

Affald:

Vores totale mængde af affald opdelt i de 8 fraktioner man sorterer i i Kolding Kommune. Vi differentierer mellem genbrugeligt og restaffald

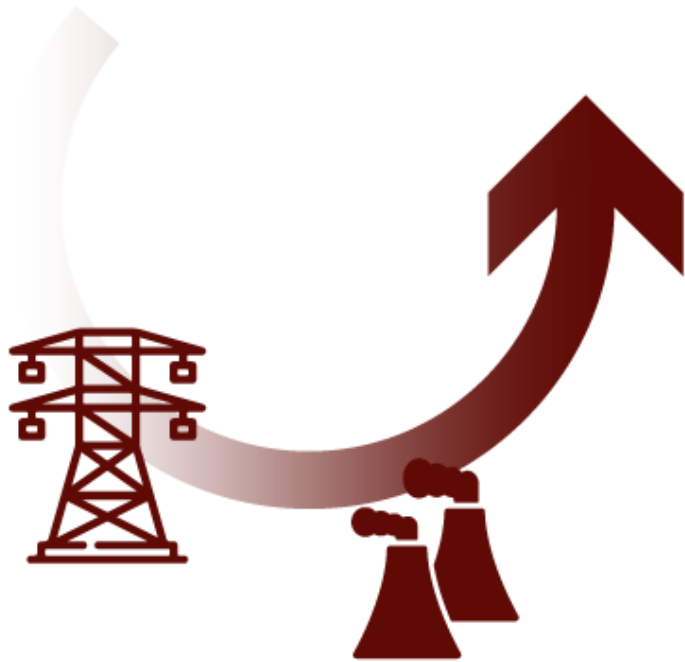
Total CO2-udledning

Ved vores årlige ESG-rapportering opgraderes forudgående års scopes altid efter gældende vejledningerne, således tallene altid er sammenlignelige. Tallene er udregnet iht. GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden.



Scope	Enhed	2023	2024
Scope 1	Ton CO2e	24,54	16,77
Scope 2	Ton CO2e	3,79	2,77
Scope 3	Ton CO2e	2593,52	2376,84
Uden for scopes	Ton CO2e	1,43	4,05
Total CO2-udledning	Ton CO2e	2623,28	2400,43

CO2-udledning



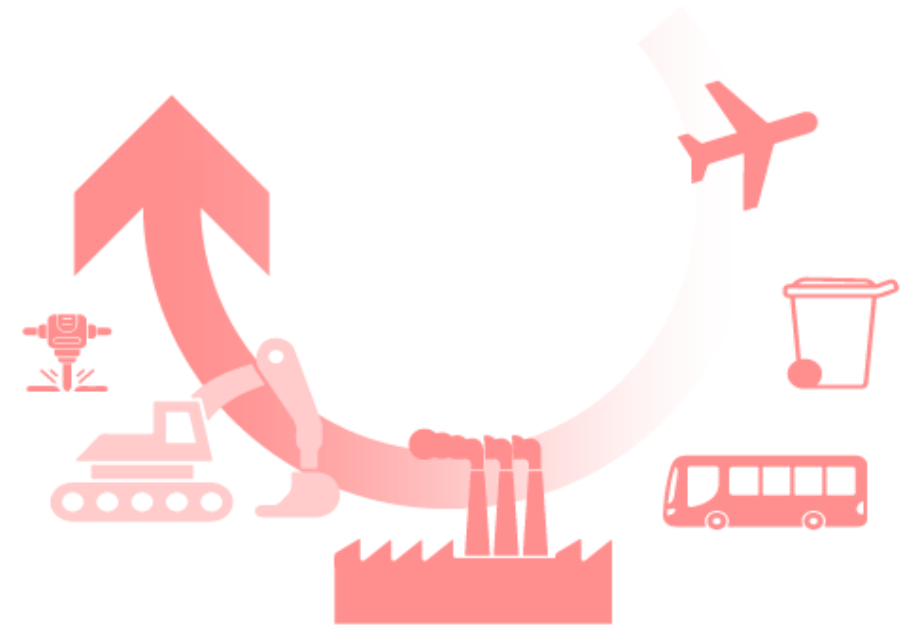
SCOPE 2 – indirekte emissioner fra forsyninger vi har købt, og som konsumeres af virksomheden

ELEKTRICITET
VARME



SCOPE 1 – emissioner fra kilder vi enten ejer eller på anden vi kontrollerer direkte

ENERGI TIL EGNE KØRETØJER



SCOPE 3 – indirekte emissioner fra aktiviteter som ikke er 100% ejet eller kontrolleret af os (underleverandører)

TRANSPORTYDELSER
INDKØBTE VARER OG TJENESTER
REJSER OG MEDARBEJDERPENDLING
AFFALD
LEASEDE AKTIVITETER

REGNSKABSPRAKSIS

Regnskabspraksis for klimaregnskab

For at kunne arbejde aktivt og progressivt med ESG-tallene, er det vigtigt at indsatsen og standarden kan måles således at udviklingen og eventuel tilbagegang bliver tydelige, og derfor er redskaber, vi kan arbejde med. Vi skal altså have nogle tal vi år for år kan sammenligne.

Som SMV-virksomhed er der pt ingen lovgivning omkring, hvad en ESG-rapport skal indeholde, og der findes heller ikke en given standard for, hvorledes vores klimaaftryk skal udregnes.

Vi ønsker at lave en ESG-rapport, som er transparent og oplysende for dig, som læser af den - og som samtidig kan ses som et internt værktøj til udvikling af vores forretning.

Vi har derfor nøje udvalgt de fokuspunkter og arbejdsområder, som vi mener er relevante for netop vores forretning, og hvor vi i høj grad, kan stille skarpt på henholdsvis miljøet, den sociale del og vores ledelse, mission og vision.





Anvendt standard

Vi arbejder ud fra GSG-protokollen (The Greenhouse Gas Protocol - Corporate Standard) og ESG-nøgletallene forklaret i den danske vejledning "ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten" udgivet af Finansforeningen, Danske Revisorer og Nasdaq. Til selve klimaregnskabet har vi benyttet Erhvervsstyrelsens emissionsberegner "Klimakompasset". For at beregne IDS Speditions samlede drivhusgasemissioner konverteres de forskellige drivhusgasemissioner til CO₂-ækvivalenter. Klimaregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med den internationale standard GHGP for at sikre pålideligheden og ud fra de 5 grundprincipper: Relevans, transperens, konsistens, nøjagtighed og fuldstændighed.

Scope 1 omfatter al udledning af brændstof for de køretøjer, vi ejer og lejer, hvor det er vores aktiviteter, der forårsager udledningen på vores lager, trucks, elhunde og køletrailer) og firmabiler.

Scope 2 omfatter de indirekte CO₂-udledninger fra produktion af den el og varme, vi forbruger fra forsyningsnetværket, aflæst via målere.

Scope 3 omfatter CO₂-udledninger i 6 af de 15 underkategorier, da de øvrige ikke er relevante i 2023. De 5 af kategorierne er fordelt på opstrømskategorier, mens den mest markante post, transporterne udført af vores underleverandører, er den eneste i nedstrømskategorien. Beregningen af denne CO₂-udledning er lavet på basis af vejledningen udgivet af Danske Speditører, hvor der henvises til GLEC V3.0 framework, module 2. Default Fuel Efficiency and CO₂ Intensity Factors. Forudsætningerne for denne udregning er: Lastbil med tilladt 40 ton totalvægt, gennemsnitsgods (gr CO₂ (e) pr ton km) og dette er ganget op i den faktiske tonskm vi har kørt på alle sendinger i 2023.

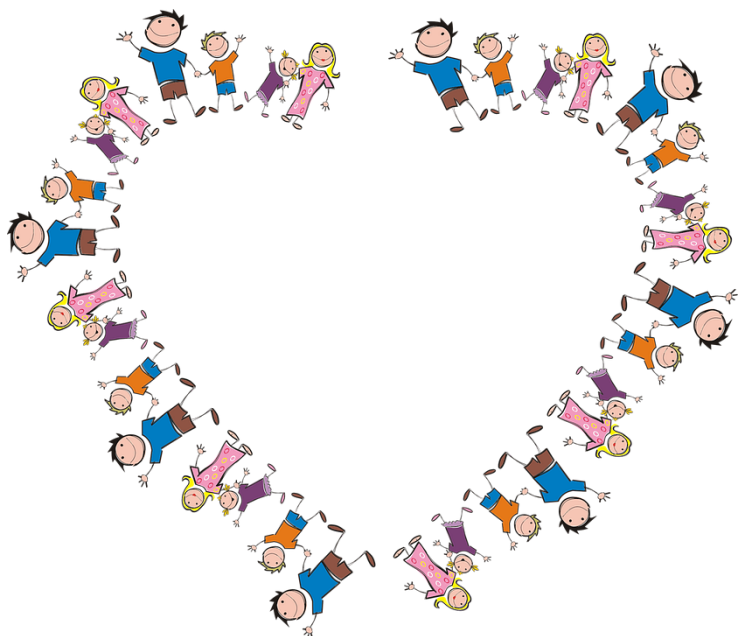
Data i scope 3 er både leverandørspecifik, aktivitetsbaseret og monetært. Laveste datakvalitet er naturligvis den monetære. I vores scope 3 plan er vi opmærksomme på at forbedre datakvaliteten med relevans i mente ved at henvende os til leverandører og samarbejdspartnere og er opmærksomme, hvis vores aktiviteter ændrer sig. Det har indflydelse på vores valg af leverandører.

Yderligere forudsætninger for vores udregning fremviser vi gerne på forespørgsel.



SOCIAL

Sociale forhold



Social

Sociale forhold

Vores udgangspunkt for at passe på os selv, hinanden og alle andre der krydser vores vej

Alle medarbejdere har arbejdsgiver betalt sundhedsforsikring

Alle medarbejdere tilbydes månedlig arbejdsgiver-betalt behandling hos massør eller lignende

Vi har kontorfitness ugentligt, hvor fokus er på at afspænde "kontormusklerne". Vi får desuden også rørt lattermusklerne i fællesskab

Vores fitnessinstruktør har lavet kortere videoer til os alle har adgang til, så man dagligt kan få lavet øvelser

Der er fri adgang til køb af ergonomiske hjælpemidler som kan gøre arbejdsstillinger bedre og mindre belastende

Vi har fokus på sociale arrangementer store som små og mødes minimum 4 gange årligt alle

FLEKSJOB

Overgangen fra ordinært arbejde til fastholdelsesfleksjob - selvværd, arbejdsglæde, bidrag og inklusion

Skrevet af Malene Kyhl, Maj 2025

IDS Spedition er kendetegnet ved at have høj fokus på de sociale aspekter i en bæredygtig udvikling. Medarbejderne er grundstenen i enhver virksomhed, og IDS Spedition viser gennem sin lederstil og anerkendelse af sine ansatte, at medarbejderne har stor værdi og betyder utrolig meget for firmaets videre udvikling. Alle medarbejdere har lige stor værdi og IDS Spedition er en velsmurt maskine, hvor alle medarbejders individuelle indsats og kunnen gør helheden.

I krisituationer eksempelvis når en medarbejder bliver kronisk syg, testes en virksomheds sociale kompetencer og ansvarsfølelse for alvor.

Efter ca. 5 års ansættelse hos IDS Spedition oplevede jeg mistrivsel og sygdom. I den første lange periode vidste hverken jeg eller IDS Spedition, hvad vi var oppe imod, men vi forsøgte i fællesskab af mange omgange, at ændre på min jobfunktion, arbejdsopgaverne, arbejdspresset og arbejdstiden for at fastholde mig i ordinært arbejde.

Desværre uden den ønskede effekt og et udredningsforløb blev igangsat. I et parallelt forløb blev kommunen koblet på. Udredningen resulterer i, at jeg desværre diagnosticeres med en kronisk sygdom uden mulighed for bedring. Under hele forløbet valgte jeg, at jeg ikke ville fuldt sygemeldes, som man ellers oftest ser. Men i stedet blev jeg delvist sygemeldt, hvor der samtidig blev prøvet, hvor mange timer, jeg reelt kunne arbejde og med hvilke opgaver,- med henblik på ansættelse i fleksjob eller fastholdelsesfleksjob.

Fastholdelsesfleksjob adskiller sig fra alm. fleksjob ved, at medarbejderen, udover at være berettiget til alm. fleksjob, også skal overholde nogle særlige betingelser. Et fastholdelsesfleksjob er et fleksjob, hvor man er eller senest har været ordinært ansat. De særlige betingelser indebærer bl.a., at man skal have været ansat på særlige vilkår under de såkaldte sociale kapitler.

De sociale kapitler går overordnet ud på, at virksomheden og medarbejderen i en lang periode skal have forsøgt alt for at fastholde medarbejderen i ordinært arbejde, såsom ændring af arbejdsopgaver, arbejdstid osv. Men uden held. IDS Spedition tilbød mig fortsat ansættelse i fleksjob, og eftersom de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob også var overholdt, tildelte kommunen mig fastholdelsesfleksjob hos IDS Spedition. Det er nu mere end 5 år siden.

Det er lidt usædvanligt, at IDS Spedition har kunne overholde de sociale kapitler med henblik på fastholdelsesfleksjob. At jeg blev tilbudt et fastholdelsesfleksjob hos IDS Spedition, hvilket jeg er dybt taknemmelig for, viser med stor tydelighed det store sociale ansvar, virksomheden tager for sine medarbejdere.

Slutmålet var fleksjobbet, men det der gør forløbet særligt for mig, er den store velvillighed, omstillingsparathed og omsorg, jeg har følt fra ledelsen og mine kolleger. Det var ikke givet, at ledelsen kunne se værdi i at ændre mine arbejdsopgaver og mine ansvarsområder som forsøg på at fastholde mig i ordinært arbejde, og da jeg havde mest brug for hjælp til at blive på arbejdsmarkedet, blev der heller ikke sat spørgsmålstejn ved, at jeg stadig var en del af teamet hos IDS Spedition.

Sygdom er ofte forbundet med skam og tab af selvtillid og selvværd. Man skammer sig over ikke at kunne det samme som andre, og når man er en type som mig, der har meget af mit selvværd koblet op på min faglighed, så rammer det hårdt at have mistet store dele af min arbejdsevne. Selvom det er en lettelse, når fleksjobbet er i hus, så kommer det også med en stor sorg over tabet af identitet.



Derfor har det hjulpet mig rigtig meget, at jeg er i fastholdelses-fleksjob hos IDS Spedition. Mine kolleger kender mit "gamle jeg", og jeg har aldrig følt, at jeg skulle bevise noget overfor dem. De ved, hvad jeg står for, og de kender mig så godt, at de godt kan se, hvilke dage jeg er mest ramt af min sygdom. De viser mig stor omsorg og har aldrig behandlet mig mindreværdigt, selvom jeg ikke kan det samme som tidligere. Jeg føler, det er vigtigt at huske, at folk i fleksjob ikke har mistet deres faglighed, selvom de måske er tvunget til at lave arbejdsopgaver, der ligger under deres kompetenceniveau.

Ledelsen i IDS Spedition har altid forsøgt at tilrettelægge mine arbejdsopgaver i fleksjobbet, så de opfylder mine skånebehov, men også så jeg føler mig relevant. Som fleksjobber er det fortsat vigtigt for mig, at jeg føler mig gavnlig i virksomhedens drift, har mit eget ansvarsområde og ikke blot er en social "almisse".

Virksomheden skal kunne se værdi i at have mig ansat. Da jeg overgik til fleksjob, var det ikke uden bekymringer - behandler mine kolleger mig anderledes, kan jeg finde værdi i mine nye arbejdsopgaver, og mister jeg sammenholdet til mine kolleger pga. de få arbejdstimer?

Ledelsen gik endnu engang forrest og sørger for, at jeg bliver opdateret på de relevante emner, der foregår, når jeg ikke er til stede på kontoret. Samtidig er mine kolleger fantastiske til at tage kontakt til mig, når jeg er på kontoret, så jeg har aldrig følt mig udenfor, selvom jeg godt kan mærke, at der er ting, jeg går glip af.

Kronisk sygdom bringer ikke mange fordele med sig, men en af de få er, at man ofte får et andet værdisæt i livet. Inden jeg blev syg, vidste jeg godt, at jeg havde en fantastisk arbejdsplads og ikke mindst kolleger, men det er endnu tydeligere for mig nu. Værdien i mit job ligger nu primært i at være en del af et fantastisk team af kolleger, der støtter hinanden, holder af hinanden og har det mega sjovt sammen.

Mange virksomhedsejere hænger måske lidt fast i en gammel forestilling om, at en ansættelse i fleksjob er forbundet med uhensigtsmæssig og besværlig kommunikation og økonomisk mellemværende med kommunen, men reglerne er blevet ændret, hvilket betyder, at en fleksjobansættelse er meget lig en normal ansættelse. Fleksjobbereren har kommunikationen med kommunen og også det økonomiske mellemværende.

Inklusion et svært, men vigtigt emne i vores samfund. Det er tydeligt, at vi som mennesker og arbejdskraft ikke kan smides i kasser og mange har individuelle problemstillinger og udfordringer, som ikke altid bliver mødt mest hensigtsmæssigt. Der tales meget om generationen af diagnosebørn, som lige nu udfordrer folkeskolen, men de bliver på sigt også en del af arbejdsmarkedet.

Mange virksomheder er begyndt, men endnu flere bør tænke inklusionen ind i deres ansættelser. Især i denne tid, hvor der i mange brancher er mangel på arbejdskraft. Kan stillingen formes omkring medarbejderen og dennes evt. udfordringer, så medarbejderen kan vise sit fulde potentiale og virksomheden derved får gavn af det. Se mulighederne i forskellighederne i stedet for ulemperne.

Det gælder også fleksjobansættelser. Man kunne få eksempelvis kompetente medarbejdere på et nedsat timeantal i funktioner, hvor hjælpen er nødvendig, men hvor økonomien ikke rækker til en deltids- eller fuldtidsansat. Ofte vil virksomhederne kunne få mere kompetente fleksjobbere til de givne jobs, end jobbet fordrer, og det vil da klart være en fordel for de fleste virksomheder.

Virksomhederne har et socialt ansvar, hvilket IDS Spedition tog, da de ansatte mig i fastholdelsesfleksjob, og til en start var ansættelsen nok mest tiltænkt som en hjælp til mig, men jeg har følelsen af, at begge parter kun ser fordele i vores fortsatte samarbejde.

ET ANSVAR – OG EN RESSOURCE

Malene's skriv herover er både stærkt, rørende og vigtigt. Det påvirker mig, at der er så mange gode ressourcer på vores arbejdsmarked, der skal slås for både værdighed og det at få lov til at byde ind. Malene har altid været og er fortsat en kæmpe del af vores hold og en stærk ressource, som jo kender virksomheden og produktet indgående.

Det er ikke en nem opstart, at løbe et fleksjob i gang. Det krævede flere tilpasninger og et tæt samarbejde omkring hvad der var vigtigt, for at Malene's hverdag fungerede. Og dialogen skal forsættes løbende. Men det er intet holdt op mod, at vi bakker op om alle på holdet - og ikke mindst, at vi fortsat har Malene's kræfter til rådighed i det omfang hun kan holde til.

Så som Malene skriver så er inklusion måske ikke nemt - men det er vigtigt. Og som arbejdsgiver har det, når situationen ikke kunne være anderledes, være en kæmpe gevinst at kunne holde Malene i virksomheden på nedsat tid. Og vi arbejder fortsat med videre ansættelser af kolleger i fleksjobs og / eller ressourceforløb.

- Henriette

Social data

Medarbejdere	Enhed	2023	2024
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	9,40	10,10
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	Antal	1,00	1,00
Kønsdiversitet	%	49,46	56,30
Aldersgennemsnit	År	48,60	48,70
Medarbejderomsætningshastighed - kontor	%	0,00	12,50
Medarbejderomsætningshastighed - lager	%	33,33	33,33
Gennemsnitsanciennitet - kontor	År	10,60	8,50
Gennemsnitsanciennitet - lager	År	4,50	5,20
Lønforskel mellem køn	Gange	0,94	1,09

Social data:

Det er vigtigt for os at vores ESG-rapport er relevant, informativ og gennemsigtig. Vi har derfor udvalgt de punkter ud fra Erhvervsstyrelsens ESG-skabelon for SMV'ere der er relevante for vores forretning

Sygefravær og arbejdsulykker

Sygefravær	Dage/FTE	4,89	14,5*
Antal arbejdsulykker med mindst 1 fraværsdag	Antal	0	0

**en planlagt knæoperation. Tallet uden denne er 3,9*

MTU – overblik over trivsel i IDS Spedition

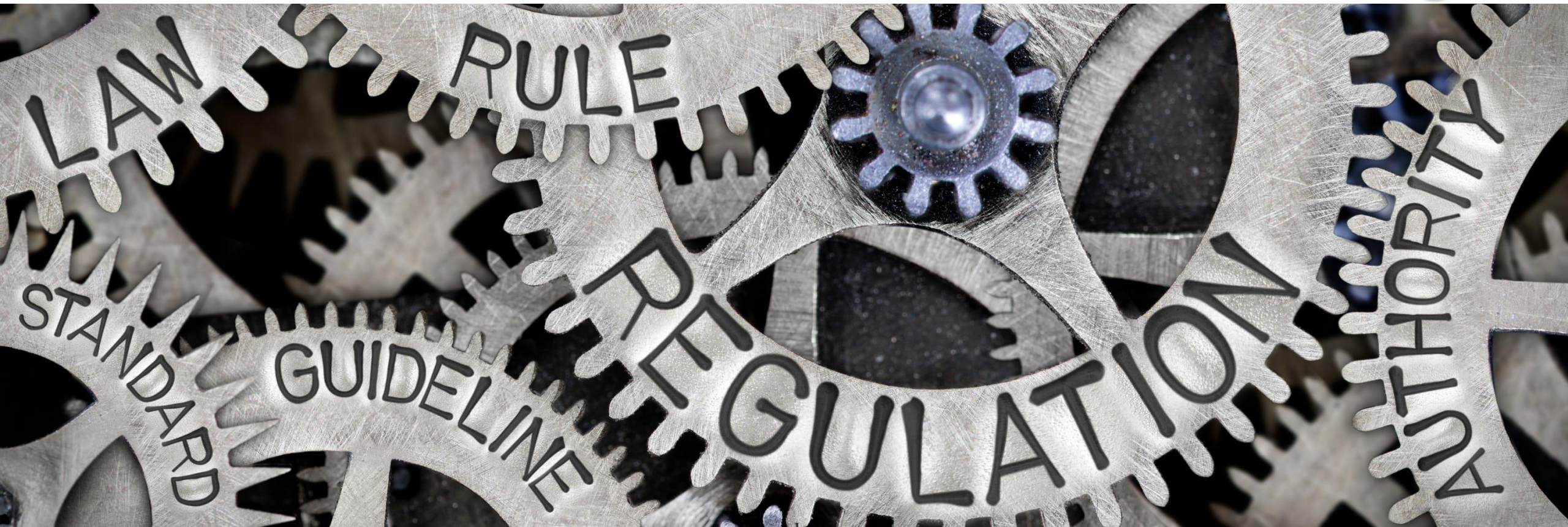
Kategori	2023	2024
Ledelsen, Målsætning og vision	4,48	4,46
Støtte og opbakning	4,68	4,77
Trivsel	4,25	4,29
Autonomi & Indflydelse	4,28	4,53
Anerkendelse	4,42	4,54
Indhold & Udførsel	4,42	4,50
Stress & Burnout	3,81	3,94
Fastholdelse	4,58	4,71
Engagement	4,50	4,38

MTU - mearbejdertilfredshedsundersøgelse

Vores undersøgelse er lavet på basis af i alt 9 kategorier, hvor højeste score er 5. Vi sammenholder år efter år resultatet for at sikre, at vi gør alt vi kan, for at sikre trivsel. Men også for at sikre, at kræfterne fra ledelsen side bruges på tiltag der giver mest mening for alle ansatte.

Governance

Etik & Forretning



Governance data

Sager	Enhed	2023	2024
Sager om diskrimination	Antal	0,00	0,00
Sager om bestikkelse og korrupsion	Antal	0,00	0,00
Sager om mistrivsel / mobning på arbejdspladsen	Antal	0,00	0,00



De 3 bundlinjer giver bæredygtig udvikling

Vi har opgjort scope 1, 2 og 3 og ikke overraskende er IDS Speditions største CO2-aftryk i scope 3, hvor underleverandørernes fragt bonner ud. Vi udvikler løbende tiltag vi vil have fokus på for at bidrage til bæredygtighedsagendaen og nå vores målsætninger for ESG-nøgletal opsat i denne rapport.

Vi ønsker at gøres vores indflydelse primært på egen matrikel og i konkrete forhold, vi her i virksomheden har indflydelse på; lige fra omgangstonen, chaufførernes faciliteter og teknologiske løsninger, der findes ang. emissionsklasse og brændstoffer, der er realistiske.

På den større klinge er det vigtigt at bidrage til den lobby-indsats, der skal være med til at påvirke vores politikere, så de regler og politikker, der vedtages, har en positiv effekt og giver mening. Her kan man i speditonsbranchen somme tider undres over de beslutninger fra politisk hold, der føres ud i livet - ikke alle virker lige gennemtænkte.

Vi sætter spot på egen praksis og sætte den ind i bæredygtighedssammenhæng. Således bliver det nemmere at se, hvad der giver mening på den tredobbelte bundlinje og lettere at spotte, hvilke tiltag der skal igangsættes, så vin med fordel kan tage endnu mere ansvar og iværksætte tiltag, der batter i forhold til bæredygtighed.

Vi er i gang med at skabe og udvikle bevidsthed omkring og forståelse for, hvordan ESG og hele bæredygtighedsagendaen kan gribes an. Vi har taget ansvaret på os og det gør en forskel. Bæredygtighed, både E, S og G er med i mindsettet i det daglige arbejde og er nu en integreret del af vores årshjul.

Vi ønsker at gøre en forskel nu og i fremtiden



VORES MÅL

Konkrete indsatser og mål for bæredygtigheden i IDS Spedition
med inspiration fra FN's Verdensmål

Vores primære fokuspunkter i vores arbejde med bæredygtighed



År 2 på vores bæredygtighedsrejse

Vi startede rejsen med ESG-rapport og en bevidsthedsgørelse omkring bæredygtighed i 2023. Allerede på vores 1. år er denne proces har vi lært meget og viser markant fremgang på mange fronter.

Rent faktisk har vi øget vores mængde af genanvendeligt affald fra 63,6% til 89,0% og vi fik i 2024 udskiftet al belysning på vores lager til LED og vi har i 2025 fokus på, at gøre det samme for alle projektører udenfor på pladsen. Vi er ophørt med indkøb af engangservice og vores engangshåndklæder er udskiftet med normale håndklæder vi vasker.

Vores trivsel er stigende via endnu mindre sygefravær på generel sygdom, højere anciennitet og forsat høj medarbejdertilfredshed og elimineret al engangservice.

Det er en stor øjenåbner hvor stor en forskel et øget fokus gør og hvor meget vi som lille virksomhed kan flytte.

Medarbejdertrivsel og både faglig og social trivsel er et vigtigt område, vi har tradition for at have i fokus og forsat vil prioritere højt. Vi laver årligt APV og trivselsundersøgelse, for altid at have fokus på medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø. Siden 2023 har vi ligeledes lavet årligt MTU og bruger resultaterne herfra til viden om, hvor ledelsen fokus skal ligge. Vi fokuserer i særdeleshed på ingen accept af arbejdsulykker, et lavt sygefravær, fastholdelse af medarbejdere, en god og rummelig omgangstone, opbakning kolleger imellem og en meget flad organisation med en lydhør ledelse.

Vi er ambitiøse omkring "Governance - etik og forretning". Vi accepterer under ingen omstændigheder hverken korrupsion, bestikkelse, rasisme eller nogen former for diskrimination. Det synes vi siger sig selv, men det er en vigtig proces at få sat ord på netop en nul-tolerance og få den ledt ud i organisationen og videre til vores leverandører og samarbejdspartnere. Vi har i 2024 udviklet nye kontrakter til vores faste vognmand, hvor en specifikation af ovenstående gøres klar. Vi arbejder i 2025 på at implementere og tiltræde både Danske Speditørers "Code of Conduct" og udvikle en intern medarbejderhåndbog.

Vi ønsker forsat at være en seriøs og kompetent samarbejdspartner for vores kunder og leverandører, og det starter med ledelsen som sætter tonen for, hvordan vi agerer som organisation. Der er derfor fuldt fokus på en tilgængelig og lydhør lederstil og en flad organisation.

Et forsat engagement i arbejdet indenfor vores brancheforening "Danske Speditører" skal sikre, at vi er med i informations-flowet omkring lovgivning på transportområde og samtidig er en del af den lobbyisme, der påvirker både det danske og europæiske transportområde.

Derudover ønsker vi forsat som hidtil at støtte velgørende og lokale formål.



Mål for vores bæredygtighed

Reduktion af CO2-aftryk

Kvalitets- og genanvendelige produkter fremfor engangsprodukter

Bæredygtige produkt hvor det er muligt i vores indkøb - FSE-godkendt / svanemærket / Blomsten / Økologi

Vi ønsker at sortere minimum 90% til genanvendelse

Socialt ansvar

Fortsat lavt sygefravær

Ingen arbejdsulykker

Høj anciennitet og fastholdelse

Støtte af velgørende aktiviteter

Tilgængelig og lydhør ledelse

Drive ansvarlig forretning

Gennemsigtig drift udaftil

Tiltrædelse af Danske Speditøres "Code of Conduct"

Cyber-sikkerhed

Bidrage til velgørende og lokale formål

Udvikling af medarbejderhåndbog

Initiativer

Ingen køb af engangsservice, vi køber brugte telefoner og har udsluset engangshåndklæder

Vores frokostordning er så vidt muligt økologisk

Vi sorterer affald i 8 fraktioner

Fokus også på næved-ulykkestilfælde

Medarbejdertrivsel i fokus og kvartalvise fællesmøder

Kontortræning

Klare retningslinjer og forventningsafstemning med alle leverandører

IT-sikkerhed og uddannelse heri

Engagement i brancheforeningen "Danske Speditører"



EFTERORD



Arbejdet med bæredygtighed i alle dets aspekter gør en forskel. Vi har på bare 1 år øget fokus på vores miljømæssige aftryk og har reduceret det, selv på basis af en øget omsætning.

Vi har focus på miljørigtige valg i alle aspekter af forretningen og prioriterer bæredygtigeløsninger over økonomi.

Vi vil fortsætte ad same vej og vi øger derudover vores fokus til i endnu højere grad at påvirke også vores leverandører og lade vores læring risle nedaf i forsyningskæden.

Samtidigt deler vi gladeligt ud af vores erfaringer og sparrer med andre virksomheder som indleder same rejse, vi har været - og fortsat er på.

Bæredygtige valg er fortsat en principiel beslutning, men således fortsætter det ikke. Så lad os alle blive bedre til at træffe valg med omtanke for miljøet og hinanden. Det vil vi gerne være en del af, og processen er i fuld gang.

Vi ser frem til den fremtidige proces og skærper vores focus og krav til os selv og vores omverden.

Rapporten er udgivet af IDS Spedition ApS, Kokbjerg 12, 6000 Kolding – CVR: 19358933



Vi har i 2024 støttet bla Julegaveregn, Juleuddelingen i Kolding
& Danske hospitalsklovne

