

UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS 2017



INFRALOGIC

Skapar genvägar till framtiden



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

VÅRT FORTSATT STÖD

Jag kan med stolthet meddela att Infralogic ger sitt fortsatta stöd för United Nations Global Compacts tio principer gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrruption.

I följande COP-rapport avseende år 2017 beskriver vi vår vision, våra insatser och de framsteg vi gjort under det gångna året. Vi vill genom denna rapport redovisa hur vi kontinuerligt arbetar för att utveckla och integrera Global Compacts tio principer i vår företagsstrategi, företagskultur och dagliga verksamhet.

Vi säkerställer att informationen i denna rapport delas med anställda och intressenter via våra primära kommunikationskanaler.

Med vänlig hälsning,



Joakim Bergström, VD

INFRALOGIC I KORTHET

Infralogic har i 30 år verkat som grossist och distributör av infrastruktur för fiber, data och tele samt CATV/Digital-TV och säkerhet.

Infralogic är måna om att alltid erbjuda god service och sakkunnighet. All personal utbildas inom respektive produktområde för att säkerställa hög spetskompetens. Infralogics huvudkontor och yrkesbutik återfinns i Sundbyberg, Stockholm medan filialkontor med lager är beläget i Uppsala.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

VISION

Infralogic stödjer och erkänner FNs principer gällande mänskliga rättigheter. Vår vision är att bevara ett öppet företagsklimat och förespråkar en arbetsplats där alla medarbetare känner sig delaktiga och trygga.

FRAMSTEG

På Infralogic skall vi alltid följa svensk arbetsrättslig lagstiftning samt internationella lagar och principer gällande mänskliga rättigheter. Vi främjar frihet och yttrandefrihet på arbetsplatsen och är måna om att alla anställda på Infralogic behandlas med respekt.

Vår uppförandekod förmedlar vårt ställningstagande gällande mänskliga rättigheter både internt och externt och skall respekteras och följas av alla medarbetare på Infralogic.

RESULTAT

Infralogic tolererar ingen form av brott mot internationella mänskliga rättigheter. Alla anställda på Infralogic förväntas följa vår uppförandekod. Vår ledning och styrelse är ytterst ansvariga för att säkerställa att uppförandekoden efterlevs. Uppförandekoden kommuniceras även till våra leverantörer.

PRINCIP 1: Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och

PRINCIP 2: försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

ARBETSVILLKOR

VISION

Vår vision är att Infralogics företagsklimat skall präglas av öppenhet, respekt, förståelse och kunskap om andra människor och kulturer. Vi strävar efter att alla medarbetare skall trivas med sitt arbete då vi tror att en god arbetsmiljö och ett positivt företagsklimat bidrar till personlig utveckling.

Vi utgår alltid från en grundsyn om alla människors lika värde och att ingen medarbetare på Infralogic skall diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi erkänner rätten till kollektiva förhandlingar och föreningsfrihet och tolererar ingen form av tvångsarbete, barnarbete, tortyr, slaveri eller dylikt.

Alla anställda på Infralogic skall erbjudas en god och hälsosam arbetsmiljö där såväl ledning som medarbetare bidrar till en säker, effektiv och trivsamt arbetsplats.

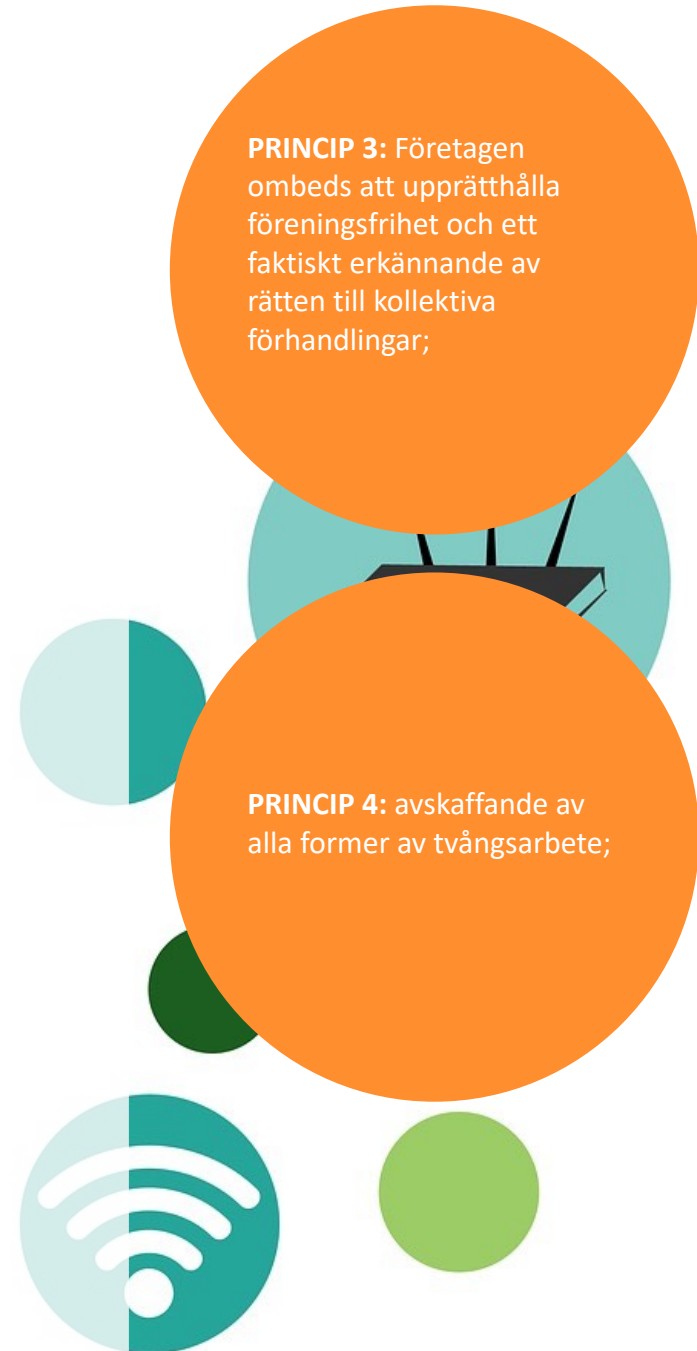
FRAMSTEG

Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön och förebygga potentiella risker. Vi genomförde år 2001 vår första riksinventering och har sedan dess genomfört årliga revideringar. Våra riksinventeringar ger oss möjlighet att upprätta aktuella handlingsplaner. Med hjälp av våra handlingsplaner arbetar vi för ökad kunskap samt bättre rutiner och instruktioner för att säkerställa en god arbetsmiljö.

I vår riksinventering under år 2017 fann vi en brist i bakkant på våra pallstallage. Samtliga stallage är nu utrustade med en extra balk som gör att en pall inte kan köras in för långt i stallagen, vilket minskar risken för skador.

Under medarbetarsamtal inkluderas alltid arbetsmiljöfrågor. Vi är även i vårt dagliga arbete uppmärksamma på hur vi behandlar varandra samt hur vi tillsammans kan förebygga risker för t.ex. arbetsskador. I juni månad genomför vi vår årliga arbetsmiljöromd.

För att uppmuntra och bidra till god hälsa hos våra anställda erbjuds årligen ett friskvårdsbidrag om 8 000 kr per anställd. Under 2017 nyttjades friskvårdsbidraget av samtliga anställda och det genomsnittliga uttaget var 6 000 kr per anställd.



PRINCIP 3: Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;

PRINCIP 4: avskaffande av alla former av tvångsarbete;

För att säkerställa en god arbetsmiljö finns vidare bruksanvisningar, skyddsinstruktioner, besiktningssintyg, protokoll från arbetsmiljöronder, arbetsmiljöverkets arbetsmiljöbestämmelser samt policys gällande rehabilitering, friskvård, sexuella trakasserier samt drogpolicy att ta del av. Vid sjukfrånvaro skall vi vara observanta på om arbetsrelaterade orsaker kan vara bakomliggande.

Vår VD är ytterst ansvarig för att en god arbetsmiljö upprätthålls. Vidare har vi ett skyddsombud som är ansvarig på vår arbetsplats i Sundbyberg. Det är även upp till varje enskild anställd att bidra till en trygg och säker arbetsplats. Om problem eller konflikter uppstår på arbetsplatsen skall detta rapporteras direkt till närmsta chef eller till VD.

RESULTAT

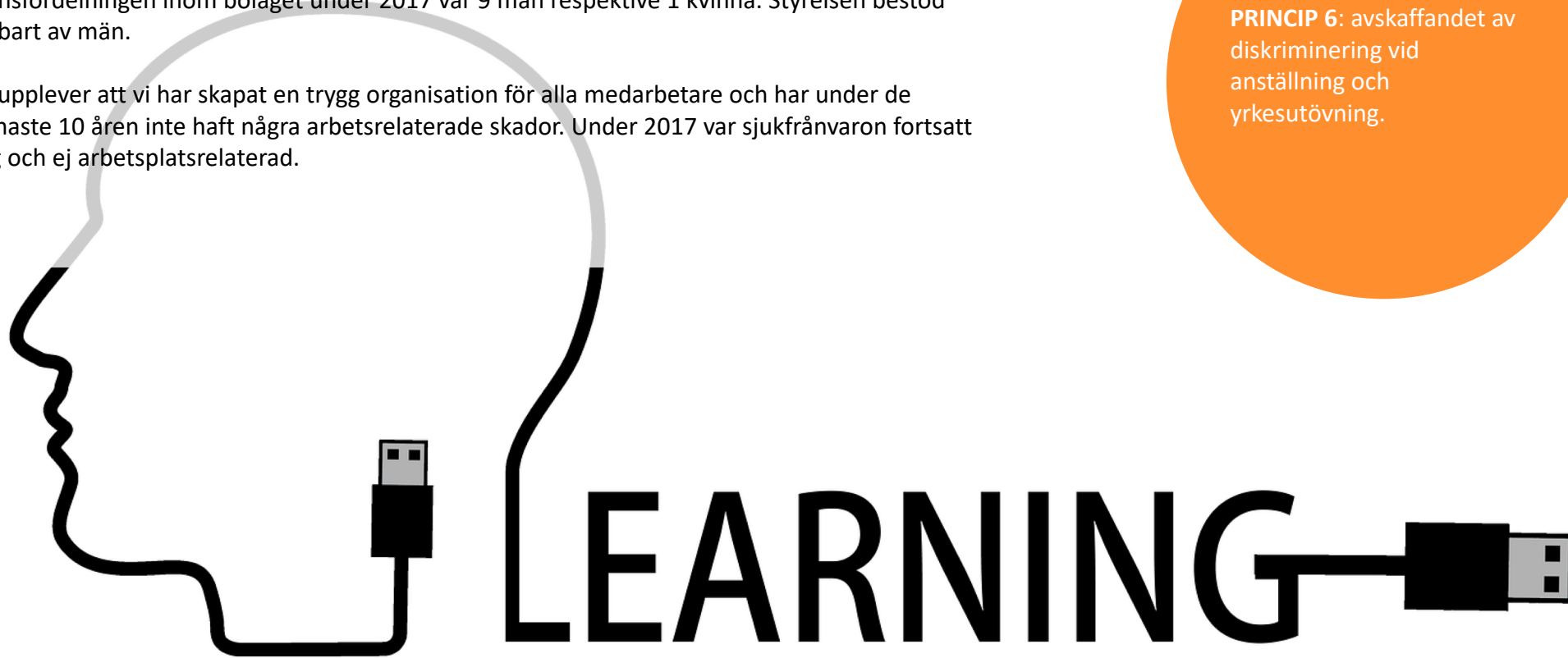
Vårt arbetsmiljöarbete dokumenteras och kommuniceras till alla anställda. Våra handlingsplaner med åtgärdsnoteringar uppdateras kontinuerligt och finns uppsatta i vårt personalrum. Handlingsplanerna skall även tas upp för diskussion under våra arbetsplatsmöten två gånger per år.

Könsfördelningen inom bolaget under 2017 var 9 män respektive 1 kvinna. Styrelsen bestod enbart av män.

Vi upplever att vi har skapat en trygg organisation för alla medarbetare och har under de senaste 10 åren inte haft några arbetsrelaterade skador. Under 2017 var sjukfrånvaron fortsatt låg och ej arbetsplatsrelaterad.

PRINCIP 5: faktiskt
avskaffande av barnarbete;
och

PRINCIP 6: avskaffandet av
diskriminering vid
anställning och
yrkesutövning.



MILJÖ

VISION

Infralogic skall bedriva ett aktivt miljöarbete med syftet att ständigt förbättra verksamhetens miljösituation på ett ekonomiskt och affärsmässigt försvarbart sätt. Detta skall ske genom att vi betraktar miljöaspekter vi inköp av varor och tjänster, att vi verkar för att det finns miljöanpassade alternativ inom olika produktavsnitt och genom att produkter som är tveksamma för miljön försvinner helt ur vårt sortiment.

Vi skall ständigt arbeta med att minska vår miljöpåverkan i alla led och delar av vår verksamhet samt kontinuerligt förbättra vår resurshantering. Vi skall även effektivt hushålla med råvaror, energi och vatten.

Vår verksamhet skall alltid bedrivas i enlighet med gällande miljölagstiftning samt uppnå de av myndigheter fastställda miljökraven med god marginal.

Vårt långsiktiga mål är att vidta förebyggande åtgärder för att undvika negativ miljöpåverkan. Vi vill även främja ett större miljömässigt ansvarstagande inom vår bransch samt uppmuntra och sprida miljövänlig teknik.

FRAMSTEG

Vår miljöpolicy uppdaterades under år 2017 och är ett fortsatt viktigt styrmedel för att leva upp till vår vision och strävan mot uppsatta mål inom området.

De mål som finns uppsatta i vår miljöpolicy är bland annat att PVC kabel skall ersättas med halogenfri, trätrummor eller pappkartonger skall användas i första hand och trummor och emballage skall återanvändas. Vid leverantörsbedömningar skall bolag med ISO 14001 certifiering eller motsvarande miljöarbete premieras. Vidare skall all kommunikation i första hand ska ske på elektronisk väg.

Vi beslutade under år 2017 att företaget skall gå över till eldrivna fordon, som ett led i vårt miljöarbete. Vi har i dagsläget två dieseldrivna (miljöklass 1) och en eldriven företagsbil.

För att minska användningen av plastpåsar finns skyltar uppsatta och användandet har under det gångna året minskat något.

PRINCIP 7: Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisiker;

PRINCIP 8: ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och

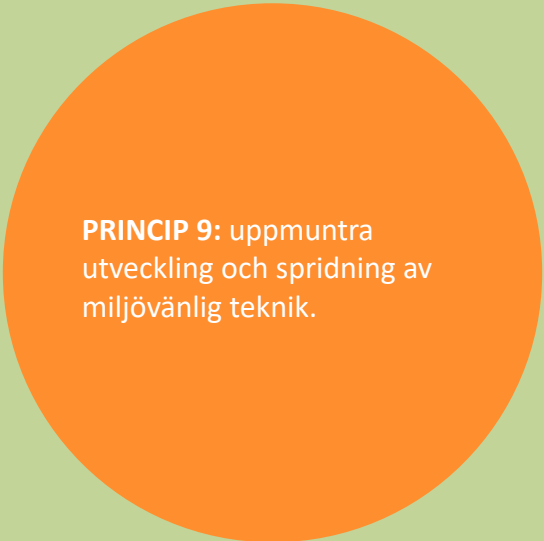
Vår miljögrupp som startade år 1997 utgörs av två personer som bland annat har i uppgift att fortlöpande involvera alla anställda i Infralogics miljöarbete. Vi lägger även vikt vid att kontinuerligt kommunicera vårt miljöarbete till såväl leverantörer som kunder.

Att leverera kvalitet är vår viktigaste framgångsfaktor vad gäller en positiv kundupplevelse och företagets framtida utveckling. Vår kvalitetspolicy skall vara känd av alla medarbetare och vi skall arbeta proaktivt för att identifiera risker och aktivt söka förbättringsområden. Alla medarbetare på Infralogic skall aktivt ta ansvar i det ständiga förbättringsarbetet genom att rapportera avvikelser som kan bidra till att reducera risker och öka kvaliteten.

RESULTAT

Våra åtaganden styrs och följs upp löpande veckovis. Det hjälper oss att leva upp till kund- och intressentförväntningar, uppfylla legala krav och föreskrifter och bidra till en hållbar arbetsmiljö och minskad miljöpåverkan.

Vi är noggranna med att prioritera miljövänliga alternativ vid inköp till vår dagliga verksamhet för att minimera onödig resursförbrukning.

A large orange circle is positioned on the right side of the page, containing the text for Principle 9.

PRINCIP 9: uppmuntra
utveckling och spridning av
miljövänlig teknik.

ANTIKORRUPTION

VISION

Infralogic stödjer FN Global Compacts princip om att motarbeta alla former av korruption, utpressning och bestickning. Vi är måna om att alla våra medarbetare agerar affärsetiskt korrekt och ingår sunda avtal och affärsrelationer.

FRAMSTEG

Vår uppförandekod förmedlar vårt ställningstagande gällande antikorrupktion och god affärssed. Alla anställda på Infralogic förväntas respektera och efterleva alla ingångna avtal och överenskommelser samt undvika varje form av muta, kartellbildning, utpressning eller korruption.

Vid mottagande eller erbjudande av personliga förmåner, gåvor eller representation skall försiktighet iakttas och god affärssed råda. Inga förmåner eller gåvor får tas emot eller erbjudas om dessa kan strida mot gällande lagstiftning eller vedertagen praxis.

Affärsområdeschefer ansvarar för att alla medarbetare har kännedom om vår uppförandekod och att den efterlevs.

RESULTAT

Vår uppförandekod följs upp årligen och revideras vid behov av Infralogis ledning i syfte att säkerställa att innehållet är aktuellt och korrekt.

Vi lyfter frågan kring antikorrupktion och belyser vikten av god affärsetik månatligen med våra medarbetare. Vid nyanställning går vi alltid igenom vår uppförandekod.

Om misstanke finns kring oegentligheter skall detta omgående rapporteras till närmsta affärsområdeschef eller direkt till VD.

Vi har under 2017 inte mottagit någon information som indikerat på att oegentligheter har förekommit inom bolaget.

PRINCIP 10: Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

ENGAGEMANG

LÄKARE UTAN GRÄNSER

För varje verksamhetsår väljer vi på Infralogic att stötta en organisation som bidrar till en positiv samhällsutveckling. Under 2017 gick vårt stöd och ekonomiska bidrag till Läkare utan gränser.

VÅRT PRODUCENTANSVAR

Då vi är måna om att våra uttjänta produkter återvinns på bästa sätt är vi anslutna till Elkreten, en viktig miljöaktör som hjälper oss att uppfylla vårt producentansvar.

VÅRA LEVERANTÖRER

På Infralogic vill vi jobba hållbart i alla led. Vi miljöbedömer därför våra leverantörer innan vi ingår ett samarbete. De leverantörer som är ISO-certifierade eller på annat sätt kan påvisa ett aktivt hållbarhetsarbete prioriteras.

HEXATRONIC
Cables & Interconnect Systems

Prysmian
Group

Fujikura

CatMax

INFRALOGIC

Skapar genvägar till framtiden