

PREVEX 

**MILJÖ &
HÅLLBARHETSARBETE**

2024





INNEHÅLL

3 Kort om Prevex

5 Hållbarhet för oss

7 Globala mål

8 Jämställdhet, mångfald & inkludering

9 Medarbetare

13 Nuläge

16 Cirkularitet

18 Digital transformation

20 Leverantörer

21 Lärande

23 Scope 1,2 & 3

KORTFATTAT OM PREVEX

VAD HÄNDE 2024?

Vi:

- Omsatte **567** miljoner
- Hjälpte **167 518** köpande kunder i våra butiker
- Levererade **139 995** försändelser under året till våra kunder
- Tog emot **51 684** beställningar i vår webbshop
- Reparerade **5000** maskiner i verkstaden

HÄR FINNS VI

Skövde
Hisings Backa (Göteborg)
Sisjön (Göteborg)
Varberg
Halmstad
Helsingborg
Malmö
Helsingborg
Trelleborg
Stockholm

I Stockholm har vi ingen fysisk butik utan säljare på fältet



“Inom vår verksamhet har vi även två serviceverkstäder, Göteborg (Sisjön) och Trelleborg”.



- EN GEMENSAM RESA MOT EN HÅLLBAR FRAMTID

Hållbarhet är inte längre ett val – det är ett ansvar. På Prevox har vi tagit fasta på detta och gjort hållbarhet till en integrerad del av vår affär, vår kultur och vår framtidsstrategi. År 2024 markerade det femte året vi sammanställer vår hållbarhetsredovisning – men det var också ett år där vi tog flera avgörande kliv framåt. Och det är bara början.

Utöver det vi presenterar i denna rapport har vi i vår affärsplan satt tydliga och långsiktiga hållbarhetsmål, med sikte på 2027 och framåt. Det handlar inte bara om att ta ansvar här och nu – utan att långsiktigt växa tillsammans med våra kunder, leverantörer och medarbetare, i en värld som förändras snabbt.

Omvärlden präglas idag av ökande geopolitisk oro, resursbrist och klimatförändringar som påverkar både samhälle och näringsliv. Vi ser hur våra kunder agerar med allt större beslutsamhet i hållbarhetsfrågor, och hur kraven på leverantörsledet skärps. Det är en utveckling vi inte bara anpassar oss till – vi välkomnar den.

Genom målmedvetna insatser har vi bland annat förbättrat vår cirkulära hantering av maskiner – 89 % av inkomna maskiner fick ett förlängt liv tack vare vår serviceverkstad. Vi har också fortsatt att effektivisera våra transporter, ökat andelen fossilfria fordon och genomfört lokala initiativ för att minska miljöpåverkan – till exempel genom övergång till LED-belysning, smartare logistik och resurseffektiv avfallshantering.

Samtidigt har vi investerat i våra medarbetare genom kompetensutveckling, interna karriärvägar och ett starkare fokus på hälsa, mångfald och jämställdhet. Vårt engagemang för social hållbarhet genomsyrar både vårt ledarskap och våra relationer, exempelvis omfattas nu 87% av våra avtalade leverantörer av vår uppförandekod – en viktig pusselbit i att säkerställa ansvar i hela värdekedjan.

Vi vet att den största klimatpåverkan inte alltid uppstår i vår egen drift, utan i samverkan med andra. Därför ser vi partnerskapet med våra kunder, leverantörer och ägare som avgörande för att branschen gemensamt ska nå klimatmålen. Det handlar om att möjliggöra hållbara val i varje led – och att tillsammans driva utvecklingen mot en klimatneutral bygg- och industrisektor.

Vi är ödmjuka inför de utmaningar som väntar. Men vi är också övertygade om att vi, genom strukturerat arbete, teknisk innovation och starka samarbeten, kan göra skillnad – på riktigt. Vi tar ansvar för vår del, och vi bjuder in er alla att fortsätta denna resa med oss.

Tillsammans formar vi en mer hållbar framtid.



Magnus Bark

Magnus Bark, VD
Prevox

HÅLLBARHET - EN INTEGRERAD DEL AV VÅR AFFÄR

På Prevox är hållbarhet en självklar och integrerad del av vår verksamhet. Vi arbetar strukturerat för att uppnå våra hållbarhetsmål, som är förankrade i Agenda 2030 och kopplade till de globala målen. Genom ett helhetsperspektiv som omfattar ekonomiska, sociala och miljömässiga dimensioner strävar vi efter att skapa långsiktigt värde – för företaget, för samhället och för planeten.

Vi har valt att särskilt fokusera på sex av FN:s globala mål:
Mål 5, 7, 8, 10, 11 och 12.



EKONOMISK HÅLLBARHET - LÖNSAMHET MED ANSVAR

Vår ekonomiska hållbarhetsstrategi bygger på att skapa långsiktig affärsnytta genom medvetna och ansvarsfulla beslut. Genom att balansera lönsamhet med hänsyn till miljö och sociala faktorer bygger vi en robust verksamhet som står stark även i tider av förändring. Vi arbetar för att erbjuda hållbara produkter, ställa tydligare krav på våra leverantörer, och vi stödjer rättvisa arbetsvillkor. På så sätt skapar vi värde för våra kunder, partners och samhället i stort.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET - FÖR KOMMANDE GENERATIONER

Vi ser klimatet och naturens resurser som grundläggande förutsättningar för vår verksamhet – och vårt ansvar. Genom att minimera vår miljöpåverkan, investera i energieffektiviseringar och främja cirkulära lösningar arbetar vi aktivt för att minska vårt avtryck. Att ta miljöansvar är inte bara en etisk skyldighet, utan också en nödvändighet för att framtidssäkra vår affär och bidra till en hållbar framtid för kommande generationer.

SOCIAL HÅLLBARHET - MÄNNISKOR I FOKUS

Den sociala dimensionen av hållbarhet handlar om att skapa ett rättvist, jämlikt och inkluderande samhälle – med utgångspunkt i människors villkor och rättigheter. På Prevox prioriterar vi en trygg och utvecklande arbetsmiljö, där medarbetare ges möjlighet att växa. Vi främjar mångfald, jämställdhet och respekt i hela organisationen, och ställer krav på att våra affärspartners delar våra värderingar. Genom att ta ansvar både inom och utanför företaget vill vi bidra till ett mer hållbart och rättvist samhälle.



BRANSCHGEMENSAMMA MÅL TILL 2045

Strategin för att nå färdplanens mål bygger främst på att kraftigt minska utsläppen från sektorn. Att uppnå nettonollutsläpp av växthusgaser innebär att de utsläpp som fortfarande sker ska kunna balanseras genom naturliga upptag i ekosystemet eller genom tekniska lösningar.

Detta är den femte upplagan av vår hållbarhetsredovisning och den återspeglar vårt långsiktiga engagemang för miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Rapporten belyser våra framsteg, identifierade utmaningar och framtida mål, samt beskriver hur vi arbetar för att minska vår påverkan och bidra till en mer hållbar utveckling.

Vårt hållbarhetsarbete är inte enbart en rapportering av våra insatser, utan fungerar också som ett verktyg för öppenhet och dialog med våra intressenter. Vi ser fram emot att fortsätta denna gemensamma resa mot en mer hållbar framtid.

Som dotterbolag till Ahlsell redovisar vi vår hållbarhetsdata i linje med koncernens riktlinjer, vilket underlättar jämförelser och bidrar till en effektiv integration med moderbolagets strategiska hållbarhetsmål. Därmed omfattas vi även av Ahlsellkoncernens samlade hållbarhetsrapportering.

Rapport Ahlsell:



GLOBALA MÅL

Under 2024 reviderades Prevox affärsplan och vi har med hjälp av Scope 1, 2 och 3 identifierat och målsatt vårt hållbarhetsarbete.



MÅNGFALD, JÄMSTÄLLDHET & INKLUDERING

HÅLLBARHET

ARBETSVILKOR

- eNPS >40.
- Andelen kvinnliga chefer <40% år 2023.
- Jämlikt inom grupper <70% av ett kön per grupp.
- 100% utförda medarbetarsamtal.

- Andelen avtalsleverantörer som antagit vår uppförandekod: 100%.
- Bilpolicy nyanställningar minst 75% fossilfria.
- Fossilfria leveranser: 80%.
- Nettoutsläpp av växthusgaser 2045.
- Producera egen el.
- Reduktion av växthusgasutsläpp i scope 1 & 2 -75%.
- Reduktion av växthusgasutsläpp i scope 3 -42%.
- Minska total mängd avfall med 20 procent till 2030.
- Återvinningsgrad: 80% senast 2030.

- Friskhetsnärvaro 96%
- Nollvision på arbetsrelaterade olyckor.

- eNPS: 36.
- Kvinnliga chefer: 29%.
- Jämlikt i grupper: 33%.
- Medarbetarsamtal genomförda: 97%.

- Återvinningsgrad: 98%.
- Avtalslev: 87%.
- Bilpolicy: 100% fossilfria nybeställningar.
- Fossilfria lev: 80%.
- Egen el: ingen produktion påbörjad.

- Friskhetsnärvaro: 95,61%
- Olyckor: 0st registrerade olyckor.

MÅL

RESULTAT

JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH INKLUDERING

Prevox strävar efter att vara en inkluderande arbetsplats där alla medarbetare känner sig välkomna, respekterade och har lika möjligheter – oavsett kön, ålder, bakgrund eller förutsättningar. Vi är övertygade om att mångfald stärker vår verksamhet och bidrar till ökad innovationskraft och långsiktig framgång.

Vårt arbete utgår från FN:s globala mål om jämställdhet (mål 5) och minskad ojämlikhet (mål 10). Genom utbildningar, inkluderande rekryteringsprocesser och en kultur präglad av öppenhet och respekt arbetar vi aktivt för att omsätta dessa värderingar i praktiken.

Medarbetarnas kompetens, engagemang och serviceanda är avgörande för vår konkurrenskraft. Därför investerar vi kontinuerligt i ledarskap, kompetensutveckling och en trygg, utvecklande arbetsmiljö. Vårt värderingsstyrda arbetssätt genomsyrar hela organisationen och följs upp i medarbetar- och kunddialoger för att säkerställa att våra principer efterlevs i vardagen.



5 JÄMSTÄLLDHET

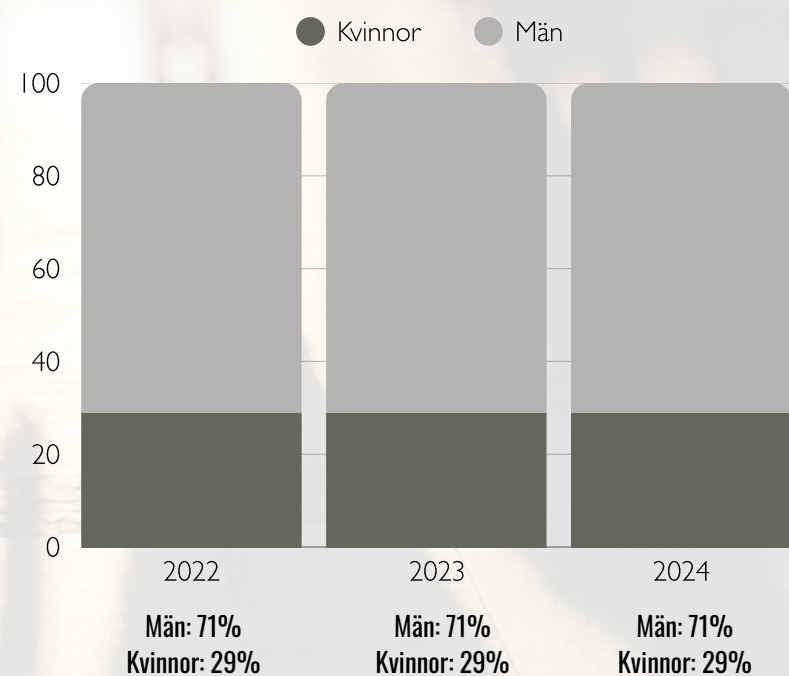


10 MINSKAD OJÄMLIKHET

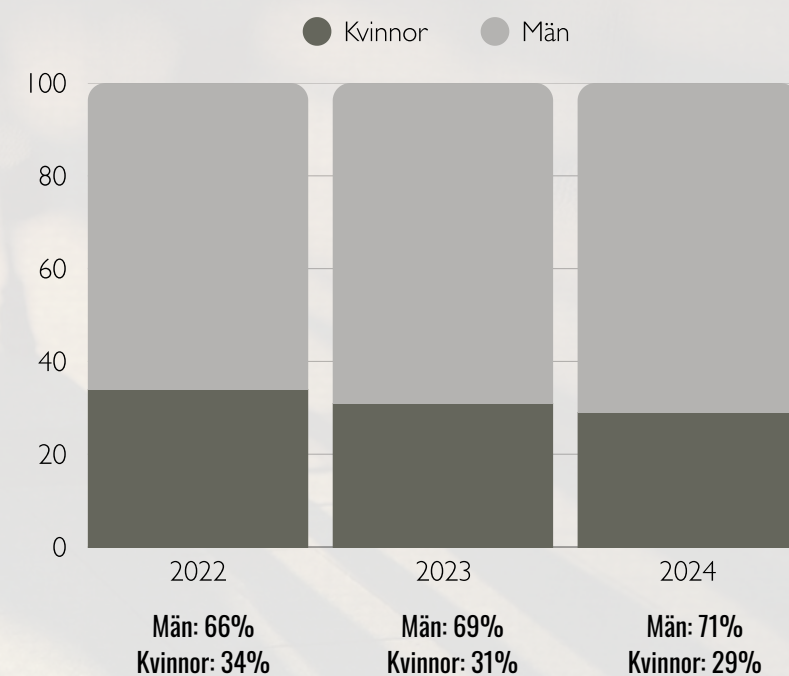
JÄMSTÄLLDHETSINDEX

FÖRDELNING PER ARBETSGRUPP

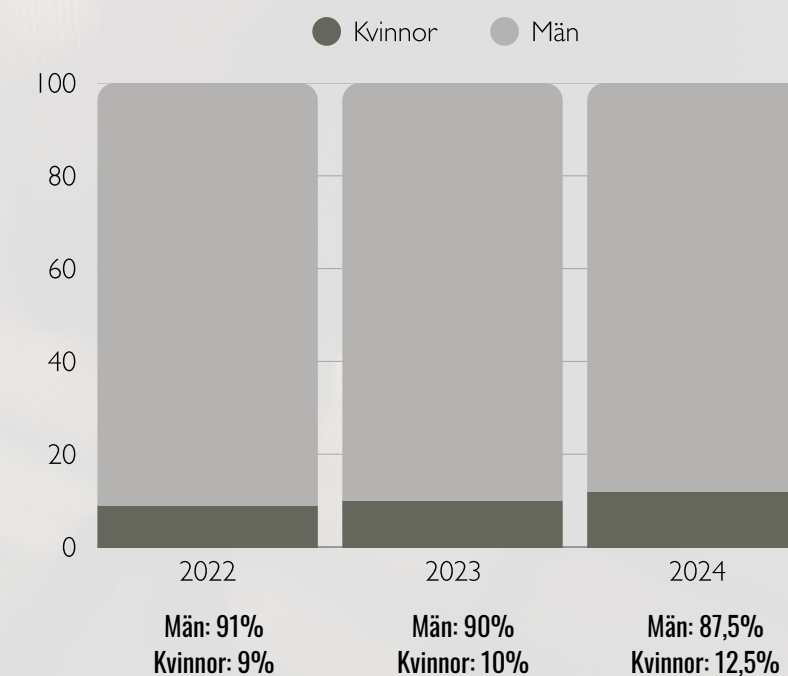
INOM ORGANISATIONEN



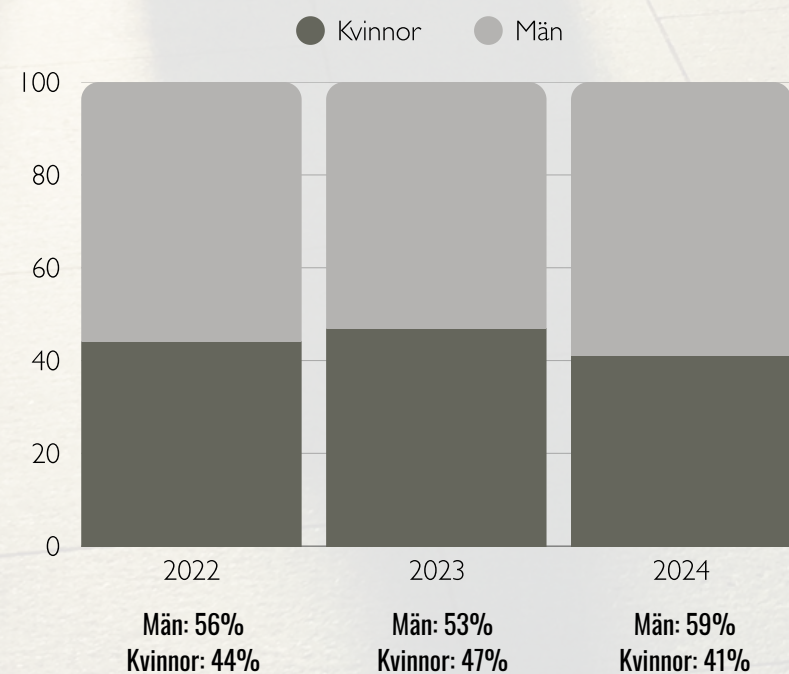
CHEFER OCH LEDARE



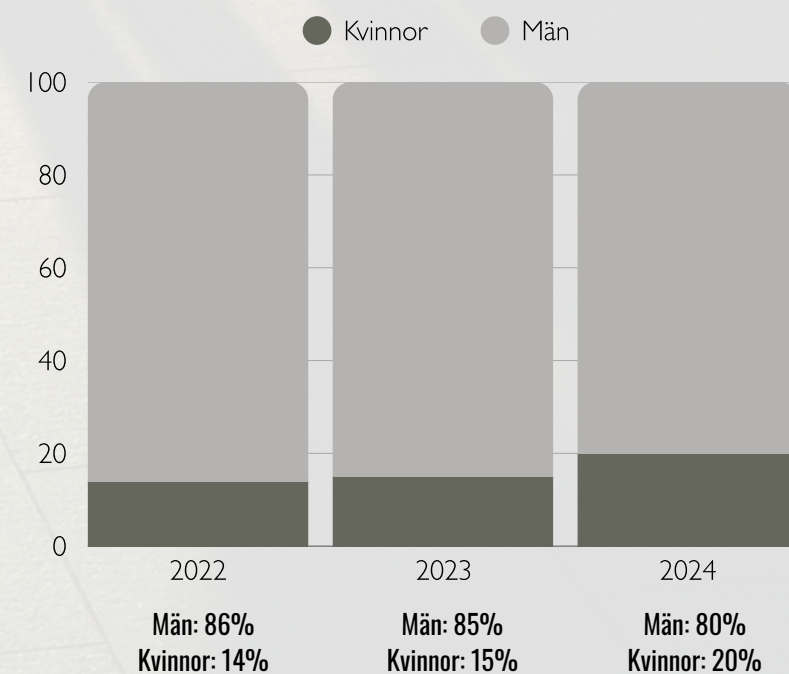
LAGER / LOGISTIK



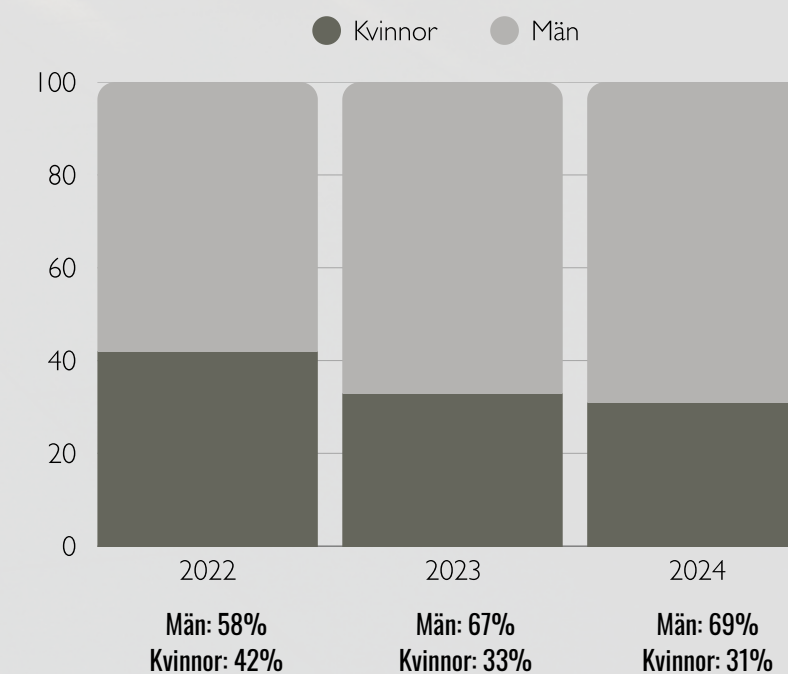
BUTIK & INNESÄLJ



UTESÄLJ



ÖVRIGT



SÅ, HUR TRIVS MAN PÅ PREVEX

ARBETSVILLKOR

Människorna är grunden i vår verksamhet. Som fackhandel som levererar varor och tjänster till professionella kunder är våra medarbetare, leverantörer och kunder våra viktigaste tillgångar. Eftersom vår verksamhet i hög grad bygger på mänskliga relationer har vi valt att lyfta FN:s globala mål nummer 8 – anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt – som ett av våra fokusområden i hållbarhetsarbetet.

Det innebär att vi arbetar för lika lön för lika arbete och en trygg, säker och utvecklande arbetsmiljö. År 2020 införde vi kollektivavtal i hela verksamheten, vilket stärker våra medarbetares trygghet och bidrar till en öppen och inkluderande arbetsplats.

Vi uppmuntrar en kontinuerlig dialog med fackliga representanter och har byggt upp värdefulla samarbeten med våra fackklubbar. För att främja jämställdhet genomför vi årliga lönekartläggningar. Sedan 2020 är vi även medlemmar i Svensk Handel, vilket ytterligare stödjer vårt arbete för goda arbetsvillkor.

TRIVSEL PÅ JOBBET

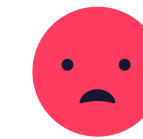
På Prevox genomför vi varje år en medarbetarundersökning i samarbete med Ennova, en etablerad aktör med stor erfarenhet av verksamhetsutveckling. Undersökningen sker digitalt och kan besvaras anonymt av alla medarbetare.

När enkäten har avslutats analyseras resultaten noggrant och följs upp i respektive arbetsgrupp. Vi har valt att fokusera på ett antal utvalda områden som är särskilt viktiga för oss. Dessa fokusområden hjälper oss att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön och utveckla vårt ledarskap.

**ARBETSGLÄDJE • SAMARBETE • ARBETSVILLKOR • ARBETSSINNEHÅLL
LÄRANDE OCH UTVECKLING • ANSEENDE • NÄRMASTE CHEF • KONCERNLEDNING**

I vår medarbetarundersökning från 2024 visar det sig att 29% av våra anställda är eldsjälar. Eldsjälar är de människorna som är våra ambassadörer, som gör det lilla extra varje dag och bär en stor stolthet i att vara anställda på Prevox.

Hela 56% av våra anställda är så kallade Kärnmedarbetare, vilket står för en anställd som är dedikerad och trofast i sin arbetsroll och mot Prevox.



KRITIKER

Betygsätter mellan 0-6



PASSIVA

Betygsätter mellan 7-8



AMBASSADÖRER

Betygsätter mellan 9-10

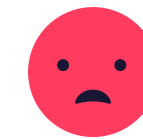
eNPS

Vi använder oss av nyckeltalet eNPS (Employee Net Score) i vår medarbetarundersökning. Ett eNPS mäts genom att ställa en enda fråga till alla anställda. "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsgivare till andra" De svarande uppger en sannolikhet mellan 0 (inte alls sannolikt) till 10 (Extremt sannolikt). Utefter det delas de svarande in i kategorierna Ambassadörer, Neutrala och kritiker.

PASSIVA - BETYGSÄTTER MELLAN 0-6

NEUTRALA - BETYGSÄTTER MELLAN 7-8

AMBASSADÖRER - BETYGSÄTTER MELLAN 9-10



PASSIVA

Betygsätter mellan 0-6



NEUTRALA

Betygsätter mellan 7-8



AMBASSADÖRER

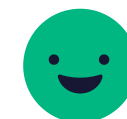
Betygsätter mellan 9-10

Vad anses som ett bra eNPS?

En poäng över 0 visar att ni har fler medarbetare som skulle rekommendera er än de som möjligtvis skulle avråda andra från att jobba hos er. Ett bättre eNPS är över 0. Ett värde mellan 0-20 är bra, ett värde mellan 20-50 är väldigt bra och ett värde över 50 är optimalt. Värden mellan minus 100-0 är mindre bra, vilket brukar leda till direkta åtgärdsplaner.

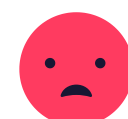
eNPS är ett mått som vidare är tänkt att användas över tid, där du kan jämföra och jobba mot att förbättra din poäng. Det går också att jämföra sin eNPS med andra företag.

*Uträkning



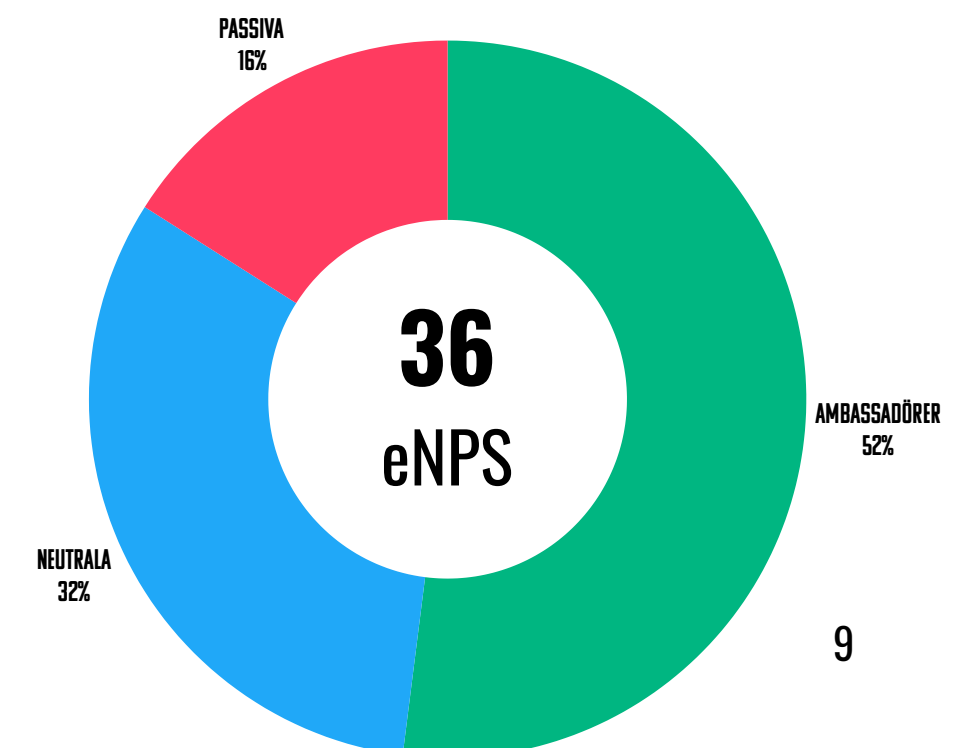
% AMBASSADÖRER

-



% PASSIVA

= eNPS



DISKRIMINERING, MOBBNING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

I vår medarbetarenkät ingår frågor om upplevelser eller iakttagelser av mobbning, diskriminering och kränkande behandling. Tyvärr uppmärksammades sådana incidenter i 2024 års undersökning. Även om svaren är anonyma, tas resultaten på stort allvar och diskuteras både inom respektive arbetsgrupp och på ledningsnivå.

Vi har en tydlig nolltolerans mot alla former av trakasserier och kränkande beteenden och arbetar aktivt för att förebygga dem. Vårt mål är att detta område inte ska förekomma alls i framtida undersökningar.

HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

Vi avslutade 2024 med en genomsnittlig frisknärvaro på 95,62 %, vilket innebär en liten förbättring jämfört med föregående år. Användningen av friskvårdsbidraget ökade också under året, och vi erbjöd våra medarbetare möjlighet att delta i flera olika motionslopp – allt för att uppmuntra till ökad fysisk aktivitet och stärka hälsan på arbetsplatsen.



KARRIÄR OCH UTVECKLING

På Prevox är vi stolta över vårt engagerade team och den långa anställningstid många av våra medarbetare har – hela 25 % har arbetat hos oss i över tio år. Samtidigt är vi medvetna om att vissa väljer att gå vidare, särskilt i en tid då arbetsmarknaden präglas av ökad rörlighet, inte minst bland yngre generationer.

Därför är det viktigt för oss att erbjuda goda möjligheter till intern utveckling och karriärvägar. Vi har en stark tradition av att internrekrytera till chefs- och ledarroller, och vi använder ofta uttrycket "från talang till proffs" för att beskriva vår syn på kompetensutveckling.

Framåt lägger vi ännu större fokus på att stötta våra medarbetares utveckling – både som individer och i ledarrollen – samt att ge dem de bästa förutsättningarna för en lång, meningsfull och framgångsrik karriär hos oss.



REKRYTERING 2024 - MÅNGFALD

Under 2024 välkomnade vi 11 nya medarbetare, vilket motsvarade 8 % av vår totala personalstyrka på 137 personer vid årets slut. Av dessa nyanställningar utgjorde kvinnor 27 % och män 73 %. Vi verkar i en traditionellt mansdominerad bransch och ser ett tydligt behov av att attrahera fler kvinnor till våra verksamheter.

Vår ambition är att bygga team med mångfald – i kön, ålder och bakgrund – då vi vet att blandade grupper främjar både arbetsmiljö och resultat. Därför strävar vi efter att vara en arbetsplats där alla känner sig välkomna och inkluderade. Vi tror på kraften i engagerade medarbetare som trivs och fungerar som ambassadörer för Prevox – genom att sprida positiva erfarenheter och inspirera fler kvinnor att söka sig till oss.

KOMPETENSUTVECKLING - EN INVESTERING I FRAMTIDEN

På Prevox ser vi kompetensutveckling som en strategisk nyckel för både individens och företagets tillväxt. Vår kultur präglas av intern utveckling, där medarbetare uppmuntras att växa med nya roller och ansvar. Genom ett delegerat arbetssätt, där beslut fattas nära verksamheten, skapas förutsättningar för lärande i vardagen.

Vi utgår från den beprövade 70-20-10-modellen för lärande:

- 70 % av kunskapen utvecklas genom praktisk erfarenhet
- 20 % genom samverkan med kollegor och ledare
- 10 % genom formell utbildning



Denna modell främjar eget ansvar i lärandet, med stöd från närmaste chef i form av årliga medarbetarsamtal och individuella utvecklingsmål. För att stärka arbetet ytterligare arbetar vi med kompetenskartläggning inom varje team, vilket ger oss en tydlig bild av nuvarande och framtida behov. Vi utvecklar även en strukturerad utbildningsplan och definierade kompetenskrav per roll, för att skapa transparens kring vad som krävs för att utvecklas vidare inom organisationen.

REKRYTERING OCH BEMANNING - RÄTT KOMPETENS, RÄTT VÄRDERINGAR

Vår rekryteringsstrategi bygger på att främja intern rörlighet. Vid varje ny tjänst analyseras först möjligheten att tillsätta rollen internt – att låta våra medarbetare växa är alltid förstahandsvalet. Vid extern rekrytering sker urvalet utifrån både kompetens och kulturell matchning. Kandidater introduceras till våra värderingar genom initiativet Prevox United, vilket säkerställer att nya medarbetare delar vår syn på ansvar, samarbete och respekt.

Vi rekryterar främst baserat på talang och potential, snarare än enbart tidigare erfarenhet. Vi tror på lärande och vill attrahera medarbetare som delar vårt engagemang och vår vilja att utvecklas tillsammans.

En väl genomtänkt onboarding är avgörande för en lyckad start. Alla nyanställda genomgår därför både digital preboarding och lokal introduktion, ledd av närmaste chef. Syftet är att skapa trygga första steg, främja en positiv anställningsupplevelse och på lång sikt bygga engagemang och lojalitet.

Vi följer löpande upp bemanningssituationen i hela organisationen med hjälp av nyckeltal som övertid och frisknärvaro, för att säkerställa ett hållbart arbetsklimat – för både medarbetare och verksamhet.

FÄRDIGHET | PERSONLIGHET | KUNSKAP & ERFARENHET | MOTIVATION

VÄRDEGRUND

- PREVEX UNITED

Prevex värdegrund kommuniceras genom konceptet Prevex United och utgör en central del av vår företagskultur. Värdegrunden har utvecklats i nära samverkan med våra medarbetare, där olika delar av organisationen bidragit till att identifiera gemensamma värderingar och förhållningssätt som vägleder vårt dagliga arbete.

En dedikerad projektgrupp har omvandlat detta till en helhet bestående av skriftligt material, lokala aktiviteter och en introduktionsfilm som alla nyanställda tar del av via vår onboarding-process. För att säkerställa förståelse och förankring av våra värderingar, introduceras de redan under rekryteringsprocessen – vilket ger kandidater möjlighet att ställa frågor och reflektera över vårt sätt att arbeta och samarbeta.

Vår värdegrund skapar en gemensam riktning och stärker vår kultur av respekt, ansvar och samarbete.



NULÄGE PER FILIAL

SISJÖN

Personal

Under 2024 så har vi jobbat hårt med att skapa en större sammanhållning och en känsla av att jobba som ett Team. Allt för att personalen skall känna sig mer involverad i beslut och strategier samt att kunna påverka sin egen situation i större utsträckning. Samt lagt en ny mötesagenda för varje grupp allt för att få mer energi i våra möten.

Butik

Vi har även byggt om i vår butik genom att flytta disken för att få bättre kontakt med våra kunder så att de känner sig mer välkomna direkt dom kommer in. I samband med det så har vi också skapat oss en bättre överblick vid in och utgång så vi kan stävja eventuella stölder. Vi har även flyttat om bland hyllrader och kampanjtorg för att skapa en bättre kundupplevelse och underlätta för våra säljare att kunna ha ordning och reda.

Transporter

Vi har också plockat bort en av våra budbilar i hopp om att effektivisera våra transport-rundor. Här pågår också en analys för ytterligare effektivisering.



Pär Bäck
Filialchef Sisjön



MALMÖ

Under 2024 har vi sett över turbilskartan och satt i gång ett arbete för att på ett så effektivt sätt som möjligt dela upp leveranserna mellan våra butiker i Malmö och Trelleborg för att på så sätt minska körsträckan och samtidigt kunna erbjuda servicen i ett större geografiskt område.

Vi har fortsatt uppmuntra till ett aktivt liv i rörelse bland annat genom en stegtävling med stort deltagande och engagemang samt genom möjligheten att springa ett lopp för kampen mot bröstcancer och prostatacancer. Ett aktivt liv leder till många positiva effekter på hälsan som vi vill vara med och bidra till.

Under 2025 fortsätter arbetet med turbilskartan och vi tittar på att byta ut armaturerna utvändigt för till ett mer energisnålt alternativ i LED samtidigt som vi behåller fokus på personalens välmående.



Ted Stenberg
Filialchef Malmö

SKÖVDE

Under 2024 har vi fortsatt vårt engagemang för att främja ett hållbart arbetsliv och minska vår miljöpåverkan. Våra insatser har riktat sig särskilt mot personalhälsa och effektiv hantering av avfall och transporter.

Personalhälsa

Vi har genomfört flera initiativ för att främja personalhälsa, inklusive stegtävlingar där våra anställda uppmuntrades att öka sin fysiska aktivitet. Dessa tävlingar har inte bara förbättrat individens hälsa utan också stärkt gemenskapen inom företaget. Här är några av de specifika åtgärder vi har implementerat:

- **Stegtävlingar:** Under året genomfördes fyra stegtävlingar där anställda uppmanades att nå en målsättning på 10,000 steg per dag. Dessa tävlingar resulterade i ökad medvetenhet kring vikten av fysisk aktivitet och ledde till en mer aktiv livsstil-

Avfallshantering och Transporter

Hållbar avfallshantering och transporter är också kärnkomponenter i vår miljöstrategi. Under 2024 har vi implementerat följande åtgärder för att minska vår påverkan på miljön:

- **Effektiv avfallshantering:** Vi har förbättrat vår sortering och återvinning av avfall genom att implementera ett mer effektivt system för källsortering där alla anställda har fått utbildning i bästa praxis för avfallshantering.
- **Transportoptimering:** För att minska koldioxidutsläpp så köptes en ny mer bränsleeffektiv budbil in. Vi har även implementerat en ruttplanering för att effektivisera leveranser.



Alexander Järkehed
Filialchef Skövde

VARBERG

I Varberg har vi gjort betydande framsteg i vår avfallshantering genom att öka källsorteringen av matavfall och transparent plast. Dessa initiativ bidrar till att vi effektivt kan minska mängden avfall som går till deponi, vilket stärker vår strävan mot en mer cirkulär och hållbar verksamhet.

Vi strävar att skapa en arbetsmiljö som främjar både fysisk och mental hälsa hos vår personal. Under året har Prevox initierat och uppmuntrat ett antal hälsorelaterade aktiviteter, inklusive:

- **Stegtävlingar:** För att uppmuntra rörelse och hälsosam konkurrens bland medarbetarna, vilket bidrar till en ökad medvetenhet om vikten av daglig fysisk aktivitet.
- **Stafettvasan/ lopp i dess olika utförande:** Deltagande i evenemang är en del av vår strategi för att erbjuda möjligheter till gemenskap och träning, samt stärka banden mellan kollegor utanför den vanliga arbetssituationen.

I varberg är personalen aktiv under lunchpauser genom att delta i promenader, vilket inte bara främjar fysisk aktivitet utan också hjälper till att reducera stress och öka produktiviteten under arbetsdagen.

Dessa initiativ är viktiga delar av vårt åtagande att stödja medarbetarnas välbefinnande, och de reflekterar vårt engagemang för en hållbar arbetskultur och hälsosam arbetsmiljö.



Jennie Börbrink
Filialchef Varberg

HALMSTAD

Under 2024 drog vi upp återbrukandet av kartong från ca 95% till 100%. Vi har inte köpt in en enda kartong under året, utan skickar ut vårt gods i de emballage som vi tar emot varorna i. Även alla gamla plastpåsar som fanns i lager är nu uppanvända och vi använder enbart pappåsar, wellpapp och papptejp vid emballering.

Vi har även sett över vår fordonspark och dragit ner på milen med den tyngre bakgavellift bilen. Alla dagar då vi inte har pall som skall ut till kund så använder vi med fördel istället den lite smidigare transportern som förbrukar mindre HVO100/mil.

En annan god rutin som införts är då vi skall åka långt med gods till kund, så ringer vi och dubbelkollar på morgonen om det är något annat kund önskar när vi ändå skall dit. Detta har givit positiva ringar på vattnet och i många fall har man avvärt att köra långt till samma kund flera dagar i rad utan istället samlat ihop beställningarna till ett och samma tillfälle.

Vid de tillfällen kund enbart beställt något litet eller till synes icke brådskande, ringer vi kund och kollar om det går lika bra att få varan när vi har annat gods som skall ut i närområdet. Detta tar emot mycket positivt då kunden heller ej vill att vi kör onödiga rundor med gods som ej brådskar.

Vi främjar även personalens hälsa genom att delta i olika lopp samt stegtävlingar inom bolaget. Lokalt tar vi även lunchpromenader och försöker röra på oss när tillfälle ges.



Cecilia Björklund
Filialchef Halmstad

BACKA

Under 2024 har vi fortsatt vårt arbete med att integrera hållbarhet i vår dagliga verksamhet. Vi ser det som vårt ansvar att bidra till en mer hållbar bygg- och hantverksbransch. Årets insatser har präglats av konkreta åtgärder inom miljö, arbetsmiljö och hälsa.

Miljömässig hållbarhet:

- Elektrifiering av fordonsflottan - Vi har investerat i en elbil som verksamhetsbil för butiken. Detta är ett steg i vår långsiktiga strategi att minska våra utsläpp och bidra till en fossilfri framtid.
- Förbättrad avfallshantering - Under året har vi infört nya kärl för matavfall i både personal- och kundutrymmen. Detta gör det enklare att sortera och återvinna organiskt avfall, vilket minskar vår miljöpåverkan.

Social hållbarhet:

- Arbetsmiljöutbildning för ledare - Samtliga ledare i organisationen har genomgått en kurs i arbetsmiljö, även Prevox Hisings Backa. Detta stärker vårt interna ledarskap och säkerställer att vi arbetar proaktivt med att skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö.
- Främjande av hälsa och rörelse - Vi har deltagit aktivt i centrala rörelseutmaningar, såsom stegtävlingar, och lyckats engagera nästan hela personalstyrkan. Detta har bidragit till ökad gemenskap och förbättrad hälsa bland våra medarbetare.



Mahir Uven
Filialchef Backa

TRELLEBORG

Under det gångna året har Prevox Trelleborg vidtagit flera viktiga åtgärder för att minska miljöpåverkan och öka den interna effektiviteten i verksamheten. Nedan följer en sammanställning av genomförda förbättringar:

- Effektivisering av interna leveranser - Vi har infört egen turbil för interna leveranser, vilket har lett till förbättrad logistik, minskade transportsträckor och en mer kontrollerad ruttplanering. Denna förändring har resulterat i färre externa transporter, minskade koldioxidutsläpp samt ökad punktlighet och servicekvalitet.
- Byte till LED-belysning - Delar av äldre ljusarmaturer i vår lokal har bytts ut mot moderna och energieffektiva LED-armaturer. Detta har medfört en betydande minskning av energiförbrukningen samt förbättrat arbetsmiljön genom bättre och mer jämn belysning.
- Hållbar hantering av uttjänta maskiner - Vi har utvecklat en mer hållbar och strukturerad process för hantering av maskiner som tagits ur bruk från vår serviceverkstad. Maskiner som inte längre går att reparera, sorteras och demonteras enligt gällande miljöriktlinjer, med fokus på återbruk och återvinning av komponenter och material.



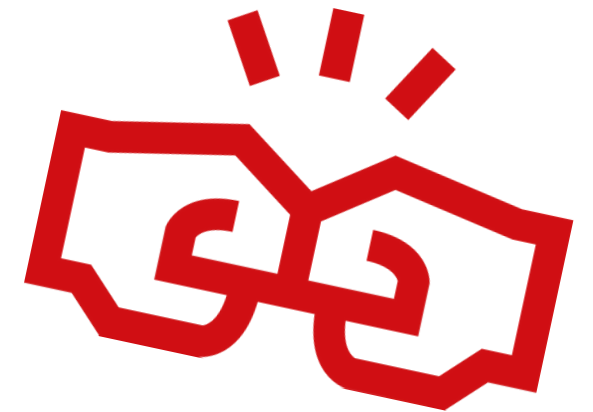
Christian Persson
Filialchef Trelleborg

HELSINGBORG

Prevox filial i Helsingborg har under 2024 fortsatt arbeta med hållbarheten i fokus. Fokus på hantering av avfall som är nära kopplat oss som individer såsom matavfall har tagit oss till en högre nivå i arbetet. Inväntar också dem nya möjligheterna till att kunna ta hand om våra kunders uttjänta arbetsplagg. Ett utmärkt sätt att göra hållbarheten en tjänst när vi samtidigt får lov att leverera kundens nya arbetskläder. Win-win!



Olof Andersson
Filialchef Helsingborg



LIVSCYKELPERSPEKTIVET

HÅLLBAR KONSUMTION OCH CIRKULÄR EKONOMI

För att främja en mer hållbar konsumtion och motverka det rådande "slit-och-släng"-beteendet, arbetar vi aktivt för att bidra till en mer resurseffektiv framtid. Inom vår verksamhet har vi identifierat två huvudsakliga insatsområden som stödjer denna ambition:

- Kvalitetsprodukter med lång livslängd
- Vi fokuserar på att erbjuda produkter av hög kvalitet, designade för att hålla över tid. I stället för att välja de billigaste alternativen på marknaden samarbetar vi med leverantörer som prioriterar hållbarhet och pålitlighet. Många av våra samarbetspartners erbjuder generösa garantitider och vissa tillverkar dessutom kläder av återvunnet material samt erbjuder livstidsgaranti på sömmar. Detta speglar inte bara deras, utan även vårt förtroende för produkternas hållbarhet – även under tuffa arbetsförhållanden.
- Förlängd livslängd genom service och reparation
- Vår egen serviceverkstad spelar en nyckelroll i att förlänga livslängden på våra kunders maskiner. Genom regelbunden service och professionell reparation kan produkterna användas betydligt längre, vilket minskar behovet av nykonsumtion. Vi uppmuntrar våra kunder att följa rekommenderade serviceintervall och erbjuder rådgivning kring när reparation är det mest ekonomiska och miljövänliga alternativet. När en maskin eller ett batteri inte längre går att använda, tar vi ansvar för att avfallet hanteras på ett miljövänligt och korrekt sätt.

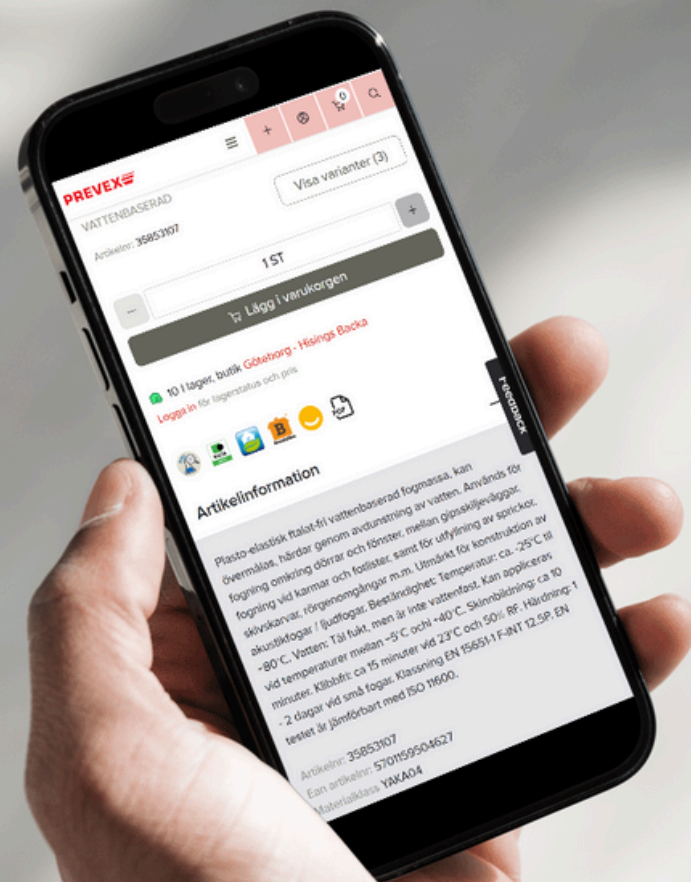
Vår verkstadsverksamhet är en viktig del av vår strategi för cirkulär ekonomi. Vi strävar efter att reparation alltid ska vara ett kostnadseffektivt och attraktivt alternativ till nyköp. För att nå dit säkerställer vi att vår verkstadspersonal kontinuerligt uppdaterar sina kunskaper och håller sig á jour med ny teknik. Genom att kunna utföra majoriteten av reparationerna lokalt minimerar vi behovet av att skicka maskiner till externa verkstäder, vilket sparar både tid, resurser och transporter.

Genom dessa insatser tar vi ett aktivt ansvar för att minska klimatpåverkan – både vår egen och våra kunders – och för att bidra till ett mer hållbart och cirkulärt samhälle.

2024 så fick vi in ca 5000 maskiner och vi kunde ge 89% av maskinerna ett förlängt liv.



HÅLLBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN



Urbanisering innebär stora möjligheter men också betydande utmaningar. Med prognoser som visar att upp till 70 % av världens befolkning kommer att bo i städer år 2050, spelar byggsektorn en nyckelroll i att forma hållbara urbana miljöer. Vi är engagerade i att bidra till denna utveckling genom att främja inkluderande, säkra och motståndskraftiga bygglösningar.

För att stödja hållbara val erbjuder vi produkter med tydliga miljöcertifieringar och hög transparens via vår webbshop. Här kan kunder enkelt ta del av godkännanden och klassificeringar från välkända system som SundaHus och Basta.

Genom noggrant planerade leveranser och effektiva logistiklösningar minskar vi antalet transporter till byggarbetsplatser. Detta bidrar inte bara till lägre miljöpåverkan, utan ökar även säkerheten och effektiviteten i byggprocessen.

Vårt mål är att aktivt stödja utvecklingen av städer som inte bara är funktionella, utan också långsiktigt hållbara – i takt med den växande urbanisering världen över.

DIGITAL TRANSFORMATION

Digital transformation spelar en avgörande roll för både samhället och företag, med stora affärsmöjligheter och hållbarhetspotential. På Prevox, som är en del av Ahlsellkoncernen, strävar vi efter att förbättra kundupplevelsen och främja hållbar utveckling genom digital transformation. Vi använder teknik som en katalysator för att driva positiv förändring och optimera våra processer inför framtiden.

OM PREVOX

Vår strategi för 2030 placerar digital transformation som en central och fokuserad väg för att nå våra mål inom hållbar utveckling, kundtillgänglighet och intern effektivitet. Genom att "göra det enklare" satsar vi på kontinuerliga förbättringar och investeringar i digitala och teknologiska innovationer. Detta gör vårt arbete enklare, effektivare och mer hållbart för både kunder och medarbetare. Vi arbetar sedan 2022 med att stärka vår interna organisation och kapacitet, med målet att erbjuda den bästa digitala upplevelsen för yrkesproffs till 2030.

SAMARBETE MED UTVALDA EXPERTER

Förutom vår egen digitala organisation förlitar vi oss på externa experter och partners. Vi prioriterar långsiktiga relationer och ställer höga krav på dessa samarbeten. Våra partners förväntas utmana oss med proaktiva och innovativa lösningar som stöder våra hållbarhetsmål, och deras insikt i vår verksamhet är avgörande för framgången. Det möjligt för våra medarbetare att utveckla sina färdigheter och förbättrar vår integrations av AI-drivna lösningar, såsom användning av generativ AI, för att höja effektivitet och innovation.

VÄRDE FÖR KUNDERNA

En central del av vår digitala transformation handlar om att förbättra kundupplevelsen. Vi fokuserar på att göra den digitala upplevelsen så smidig och användarvänlig som möjligt då en stor del av våra kundtransaktioner nu sker online. Enligt externa utvärderingar har vi förbättrat både funktionalitet och användarupplevelse avsevärt, och vi fortsätter att arbeta med att utveckla dessa områden för att säkerställa en problemfri och effektiv digital miljö.

NYA INTERNA PROCESSER OCH ARBETSSÄTT

Vi fokuserar på att införa nya arbetsätt och mer effektiva, anpassade processer och verktyg. Vårt mål är att utveckla standardlösningar som stärker vår nordiska organisation och förbättrar våra kärnprocesser. Med initiativ som vår digitala lärplattform, House of Learning, bygger vi en stark grund för kontinuerlig lärande och kompetensutveckling med stöd av generativ AI. Detta gör det möjligt för våra medarbetare att utveckla sina färdigheter och förbättrar vår integrations av AI-drivna lösningar, såsom användning av ChatGPT, för att höja effektivitet och innovation.

CYBERSÄKERHET

Inom vår verksamhet och våra affärsrelationer hanterar vi en stor mängd kund- och leverantörsdata, vilket gör det nödvändigt att våra IT-system fungerar utan störningar för att vi ska kunna leverera våra tjänster effektivt och hantera vår logistik. Vi arbetar systematiskt med IT- och informationssäkerhet. Vi har implementerat policies för IT, informationssäkerhet och integritet, och för att stärka vår säkerhetskultur erbjuder vi e-learningutbildningar för våra anställda. Med tanke på de globala trenderna med ökande externa hot har vi intensifierat våra satsningar på cybersäkerhet och utvecklar kontinuerligt våra interna riktlinjer för att förebygga risker.



Ander Bäckegren
Technical Manager

TRANSPORTER OCH MILJÖPÅVERKAN

Transporter utgör en betydande del av vårt totala klimatavtryck, och därför har det varit ett av våra prioriterade områden för förbättring under de senaste åren. Vi inledde arbetet med att kartlägga vår miljöpåverkan kopplad till transporter och vidtog åtgärder för att optimera våra körsträckor.

Parallellt under 2022 genomförde vi en omställning till HVO100 för hela vår lastbilsflotta, vilket kraftigt minskar utsläppen av fossila koldioxidutsläpp. Vi har även infört krav på att våra fraktpartners ska följa samma hållbarhetsprinciper, för att säkerställa en mer ansvarsfull transportkedja.

Under 2024 har vi implementerat flera åtgärder för att optimera vår transportverksamhet och förbättra leveranseffektiviteten:

- Vi har effektiviserat turbilsrutter på flera filialer för att minimera både körtid och sträcka, vilket bidrar till att spara resurser och förbättra leveranstider.
- Turbilskartor har uppdaterats för att reflektera aktuella leveransorter, vilket säkerställer att vi har den mest relevanta och uppdaterade informationen för våra leveranser.
- Vi har testat flera olika samarbetspartners för att effektivisera transport utanför våra upptagningsområden, i syfte att förbättra räckvidden och effektiviteten i vår leveranskedja.
- Ett nära samarbete har påbörjats med en transportör för samleveranser av gods från våra filialer samt huvudlager, vilket bidrar till ökad samordning och effektivitet i förflyttningen av våra produkter i och till storstadsområde.



Rasmus Hallén Schuster
Försäljningschef Butik

LEVERANTÖRER OCH PRODUKTER

Våra leverantörer är en viktig del av vårt hållbarhetsarbete. Vi samarbetar med leverantörer som delar vår ambition att minska miljöpåverkan och ta socialt ansvar, och vi ställer krav som syftar till att främja en mer hållbar leveranskedja.

Vi värdesätter leverantörer som visar engagemang i dessa frågor och arbetar för att utveckla samarbetet vidare. Det kan exempelvis leda till utökat sortiment, exponering i butik och e-handel eller synlighet i våra kampanjer.



AFFÄRSPARTNERS ÅTAGANDEN

Våra affärspartners förväntas följa koncernens uppförandekod, som omfattar grundläggande krav inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och affärsetik. Koden omfattar även ansvar för att motsvarande krav gäller i deras leverantörsled.

Efterlevnad säkerställs genom avtal och vid behov genom uppföljande åtgärder. Vi ser det som en naturlig del av ett affärsmässigt och långsiktigt samarbete.

ANSVARSFULLA INKÖP

Vi arbetar för att våra inköp ska präglas av affärsetik, transparens och ansvar. Samtliga affärspartners ska följa gällande lagstiftning, både i Sverige och i de länder där leverantörer är verksamma. Våra avtal innehåller villkor som reglerar både kommersiella och etiska aspekter i affären.

MILJÖARBETE

Vi strävar efter att minska vår miljöpåverkan, både i den egna verksamheten och genom våra affärsrelationer. Det inkluderar att vi uppmuntrar våra leverantörer att arbeta i samma riktning, samt att vi vill bidra till att våra kunder kan göra mer hållbara val.



EPD - MILJÖVARUDEKLARATIONER

Under året har vi inlett arbetet med att synliggöra miljövarudeklarationer (EPD) för utvalda produkter i vår webbutik. Genom att göra information om produkters miljöpåverkan mer tillgänglig vill vi underlätta för våra kunder att göra välgrundade och mer hållbara val. EPD:er ger en transparent bild av en produkts miljöpåverkan genom hela dess livscykel och är ett viktigt verktyg för ökad kunskap och medvetenhet.

Arbetet med EPD:er är en del av vår strävan att utveckla och förbättra vårt hållbarhetsarbete över tid. För att det ska lyckas krävs samverkan mellan flera aktörer – kunder som ställer långsiktiga krav, leverantörer som är villiga att utveckla och dela relevant information, och medarbetare som har kunskap och verktyg för att bidra i processen.

Vi ser EPD:er som ett verktyg med stor potential att, steg för steg, förenkla för våra kunder att göra mer medvetna val. Genom att tillgängliggöra denna information kan vi öka transparensen och bidra till att hållbarhetsaspekter blir en naturlig del av beslutsprocessen.

LANSERING AV HOUSE OF LEARNING

Under 2024 introducerades den digitala lärandeplattformen House of Learning på Prevox, i samarbete med Sana Labs. Plattformen har implementerats inom fler delar av koncernen och möjliggör delning av utbildningsinnehåll mellan bolag, vilket bidrar till ökad tillgång till kunskap och kompetensutveckling.

Plattformen är AI-stödd och tillgänglig via både dator och mobil, vilket skapar flexibla förutsättningar för lärande oavsett tid och plats. Deltagande och genomförda utbildningar registreras automatiskt i systemet, vilket möjliggör strukturerad uppföljning.

Prevox strävar efter att vara en **lärande organisation**, där medarbetare uppmuntras att dela idéer, ge och ta emot feedback samt se misstag som en del av utvecklingen. I en värld i ständig förändring är kontinuerligt lärande avgörande för vår långsiktiga framgång.



FRÅN TALANG TILL PROFFS - EN RESA MED PREVEX

Vår devis "Från talang till proffs" beskriver den utvecklingsresa vi vill möjliggöra för varje medarbetare. Med rätt attityd, engagemang och stöd skapas möjligheten till en långsiktig och meningsfull karriär inom Prevox. Vi värdesätter intern kompetensutveckling högt och ser ofta till våra egna medarbetare först när nya roller öppnas – för vi vet att när människor växer, växer också företaget.

Vi är övertygade om att ingen är expert från början – men alla har potential att bli det.

"Jag började på Prevox 2017 som lagerarbetare på Backa filialen, Jag hade sen tidigare erfarenhet av lagerarbete samt rivning. Förstod snabbt att många klättrar vidare inom Prevox så jag såg en chans att utvecklas för att eventuellt kunna göra samma sak. Efter 1 år på lagret fick jag chansen att ta på mig mer ansvar och det gjorde jag genom att ta returansvaret på vår filial.

Något år senare blev jag butikssäljare i Backa och sedan vidare till filialen i Sisjön, där jag även testa på rollen som innesäljare under ett år. Har sedan varit på klädavdelningen och nu är jag tillbaka som säljare för maskin och verktyg i Sisjön. Vilket är det jag trivs bäst med. Jag hoppas kunna fortsätta min resa och utvecklas och få leverera här på Prevox."



Christophe Isaksson
Butikssäljare

"När jag började på Prevox som innesäljare 2021 var byggbranschen helt ny för mig. Jag kom in utan tidigare erfarenhet, men med en stor vilja att lära och utvecklas. Redan från dag ett kände jag att jag hamnat rätt, jag trivdes otroligt bra med både arbetsuppgifterna och kollegorna.

Under mina tre år som innesäljare fick jag en stabil grund att stå på, lärde mig branschens villkor och byggde upp ett starkt nätverk. Jag tog varje chans att växa i min roll, ta ansvar och bidra till både teamet och kundrelationerna. Den här tiden har varit avgörande för min utveckling, både yrkesmässigt och personligt.

Idag arbetar jag som utesäljare, en roll jag gick in i med samma nyfikenhet och driv som när jag började. Det känns inspirerande att få ta nästa steg och komma ännu närmare våra kunder, förstå deras behov på djupet och vara med och skapa lösningar som gör skillnad."



Angelica Blomberg
Säljare

MÅL ENLIGT GHG-PROTOKOLLET

GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) är den **globala standarden** för att mäta och rapportera utsläpp av växthusgaser på ett enhetligt och transparent sätt.



KORTSIKTIGA MÅL

Scope 1 & 2 (direkta och indirekta egna utsläpp)

Minska de absoluta utsläppen av växthusgaser med **75 % till år 2030** (basår 2022)

Scope 3 (hela värdekedjan, främst leverantörer och produktanvändning)

Minska de absoluta utsläppen av växthusgaser med **42 % till år 2030** (basår 2022)



LÅNGSIKTIGA MÅL OCH NET ZERO MÅL:

Prevox siktar på att minska alla utsläpp av växthusgaser i Scope 1, 2 och 3 med 90 % till 2045 jämfört med basår 2022, och att kompensera för återstående utsläpp för att uppnå nollutsläpp av växthusgaser från hela värdekedjan senast 2045.



PRIORITERADE ÅTGÄRDSOMRÅDEN PER SCOPE

Scope 1 & 2

Elektrifiering av fordon och ökad användning av förnybara bränslen i transportflottan.
Effektivare drift och upphandling av grön energi för egna anläggningar.

Scope 3

Utveckla miljövarudeklarationer (EPD:er) för egna märkesvaror.

Kräva miljödata från leverantörer.

Främja cirkulära tjänster: Återanvändning, reservdelar och serviceverksamhet samt återvinningslösningar.



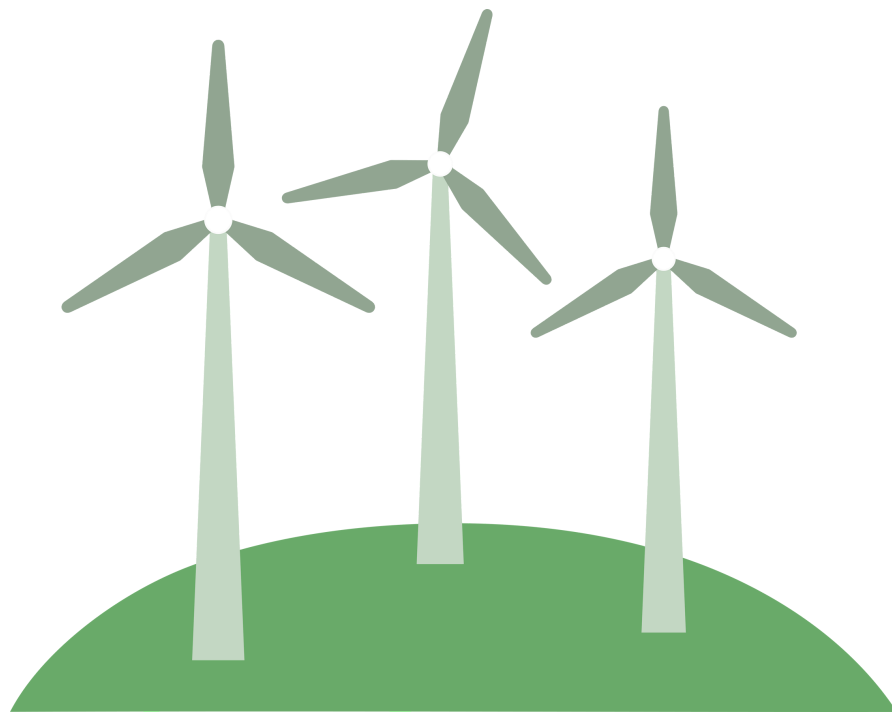
Ahlsells klimatstrategi är ambitiös och vetenskapligt förankrad (godkänd av SBTi). Fokus ligger på tre spår:

- **Direkta utsläpp** genom fordons- och energihantering,
- **Leverantörskedjan** via kravställning och transparens,
- **Cirkularitet** som inkluderar återvinning och produktlivsförlängning.

Rapporten visar att Ahlsell tar ett helhetsansvar för hela sin verksamhet – från egna transporter till produkters klimatpåverkan. Den långsiktiga strategin mot 2045:s nettonoll är tydligt kopplad till kortsiktiga milstolpar 2030. Då Prevox är en del av Ahlsellkoncernen strävar vi efter att uppnå samma mål.

För scope 1 och 2 har vi lyckats minska och beräkna utsläppen, i scope 3 har vi börjat få kontroll inom vissa kategorier och det är i detta scope vi ser att vi har mest att arbeta med framöver. Ahlsell/Prevox håller här på att ta fram en mer detaljerad åtgärdsplan för att uppnå våra gemensamma mål som har godkänts via SBTi. Samtidigt håller vi på att förbättra vår datakvalitet och i vissa fall utveckla metoder för att mäta våra utsläpp ännu mer exakt.

Redovisar här en del av vår klimatpåverkan under 2024 i förhållande till basåret 2022.



Prevox växthusgasutsläpp 2024 Utsläpp (tCO2e)	2022 (basår)	2023	2024	Variation 2022/2024 %	Mål 2030
Scope 1					
Tjänstebilar	113	20	9		
Transport och tjänstebilar	81	19			
Arbetsmaskiner			4		
TOTAL Scope 1	194	39	9	-93%	Mål -75% år 2030
Scope 2					
Fjärrvärme	19	23	18		
Electricitet	6	6	6		
TOTAL Scope 2	25	23	24	-4%	Mål -75% år 2030
Scope 3					
Bränsle och energirelaterade aktiviteter	52		30		
Uppströms transport och distribution	296		249		
Avfall genererat verksamheten			1		
Tjänsteresor	11		5		
TOTAL Scope 3	359		285	-21%	Mål -45% år 2030
Totalt scope 1 och 2	219	62	33	-86%	
Totalt scope 1,2 och 3	578	62	318	-45%	

AVFALLS- HANTERING

År 2024 antog koncernen ett nytt övergripande mål för avfall och återvinning med 2022 som basår.

Minskning av den totala mängden genererat avfall(ton):

- Minska mängden avfall med 20%
- Återvinningsgrad: 80% senast 2030

I enlighet med målen så hämtas statistik om avfallsmängd och sorteringsgrad för materialåtervinning från anlitade avfallsaktörer. Under 2024 landade vi på en återvinningsgrad på hela 98% där vårt mål är att överstiga 80%. I samband med det nya avfallsmålet har ett nytt nyckeltal: "återvinningsgrad" utvecklats. Det kan inte jämföras med det tidigare redovisade nyckeltalet "sorteringsgrad". Dessutom har omfattningen av insamlade avfallsdata ökat från föregående år.

Total mängd avfall 2022: 101 362 kg

Total mängd avfall 2023: 137 777 kg

Total mängd avfall 2024: 103 777 kg

Materialåtervinning: Avfall omvandlas till nya material eller produkter, vilket sparar resurser och är miljömässigt effektivt.

Energiåtervinning: Icke återvinningsbart avfall förbränns för att ge el eller värme. Mindre miljöeffektivt än materialåtervinning.

Deponi: Avfall som inte kan återvinnas eller förbrännas läggs på soptipp – den minst hållbara hanteringsformen.

BLANDAT AVFALL (TON)

2022: 30,9
2023: 23,31
2024: 6,91

BRÄNNBART AVFALL (TON)

2022: 13,91
2023: 41,86
2024: 48,57

FARLIGT AVFALL (TON)

2022: 1,9
2023: 6,65
2024: 3,32



MATERIALÅTERVINNING 2024

49,19%

50 966,35 KG

TOTAL ÅTERVINNINGSGRAD 2024: 98%

Mål 2030 total återvinningsgrad 80%



ENERGIÅTERVINNING 2024

49,22%

50 989,59 KG



DEPONERING 2024

1,59%

1 648,06 KG

PREVEX



STORT TACK!

2024