



HÅLLBARHET PÅ LTH TRAKTOR

Hållbarhetsrapport 2023

Version 240402

INNEHÅLL

| | |
|--|----|
| ÅRET I KORTHET | 3 |
| VD HAR ORDET | 4 |
| DET HÄR ÄR LTH | 5 |
| VERKSAMHETSOMRÅDEN | 6 |
| VÅR AFFÄRSMODELL | 7 |
| VIKTIGA HÄNDELSER 2023 | 8 |
| HÅLLBARHETSSTYRNING | 9 |
| RISKER OCH RISKHANTERING | 12 |
| OMVÄRLD OCH FOKUS | 14 |
| EKONOMISK HÅLLBARHET | 16 |
| Affärsetik och kvalitet på utförda uppdrag | 17 |
| SOCIAL HÅLLBARHET | 18 |
| Hållbar arbetsplats | 19 |
| Attraktiv arbetsgivare | 22 |
| Boende för vår personal | 22 |
| MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET | 23 |
| Miljö- och klimatpåverkan | 24 |
| STYRELSENS KOMMENTAR | 27 |

Foto: Tobias Stjernström



Denna rapport omfattar redovisning av Last och Terräng Häggroths Traktor AB:s (556371–4947) rapportering av hållbarhet enligt Årsredovisningslagen 6:10-14.

Rapporten fokuserar på de icke-finansiella risker som är relevanta för bolaget. Utöver de risker som beskrivs har företaget inte identifierat några ytterligare icke-finansiella risker som är relevanta för verksamheten och som skall beskrivas i denna rapport.

År 2023 redovisar LTH sitt hållbarhetsarbete för sjätte gången. År 2018-2020 rapporterades LTH:s hållbarhetsarbete av koncernen Jukkasjärvi Holding (559106–0594), därefter av LTH. Rapporten följer det finansiella året och blir offentlig samtidigt som årsredovisningen.

Styrelsen lämnar härmed hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2023-01-01 – 2023-12-31.

Omslagsfoto: Tobias Stjernström



ÅRET I KORTHET

4

VERKSAMHETSOMRÅDEN

Stabila leveranser trots en osäker omvärld

891 531 tkr

NETTOOMSÄTTNING

(765 617 tkr) En kraftig ökning jämfört med föregående år

37 %

SOLIDITET

(41 %) Finansiellt står vi starka inför kommande satsningar

100 317 tkr

RÖRELSERESULTAT

(80 311 tkr) En ökning jämfört med föregående år

324

MEDELANTAL ANSTÄLLDA*

Attraktiv arbetsgivare med säkerhet i fokus

442

ANTAL FORDON**

(400) Fortsatt satsning på HVO Diesel i samarbete med Skoogs Bränsle

7 47 % 76 %

OLYCKSFALLSFREKVENST***

(7) Riskrapporteringen har ökat och ger mätetal som visar att vi går i rätt riktning

HÖGSTA MILJÖKLASS FORDON & MASKINER

(40 %) Steg 4- och 5- motorer i entreprenadmaskiner

(71 %) Euro 6- motorer i lastbilar

* Medelantalet anställda ska beräknas på individnivå och utvisa antalet heltidstjänster enligt de villkor som gäller på arbetsstället.

** Personbil, hjullastare, truck, dumper, lastbil, grävmaskin, vägghyvel, vält.

*** Antal olyckor som leder till en dags sjukskrivning eller mer, inklusive inhyrd personal.

VD HAR ORDET

LTH:s verksamhetsår 2023 har påverkats av de pågående krigen i Ukraina och Mellanöstern. Inflationen och stigande räntor har präglat året för oss, liksom för många andra verksamheter.

I SLUTET AV ÅRET har vi sett att inflationen börjar ge vika medan de höga räntenivåerna fortsätter att dämpa tillväxten i ekonomin. Den lågkonjunktur som Sverige befinner sig i bedöms hålla i sig fram till 2025, medan den ryska invasionen av Ukraina har lett till det allvarligaste säkerhetspolitiska läget i Europa på mycket länge, vilket påverkar även oss i Sverige.

TROTS ETT OSÄKERT omvärldsläge går basnäringarna i Kiruna väldigt bra. Den gröna omställningen och kommande stora industriinvesteringar innebär att vi upplever en lokal högkonjunktur som bedöms hålla i sig i många år framöver. För kommun och näringsliv är den stora utmaningen att attrahera fler människor till att bosätta sig i Kiruna, samt att öka takten i bostadsbyggandet. I en tid då många delar av Sverige upplever

minskad sysselsättning och ökad arbetslöshet är Kirunas förutsättningar trots allt relativt goda.

PÅ LTH FORTSÄTTER arbetet för att minska det ekologiska fotavtrycket från vår verksamhet. Sedan 2021 har vi minskat koldioxidutsläppen med 32,6 procent. Vi genomför våra insatser i väntan på att marknaden ska erbjuda ett bredare utbud av maskiner och fordon som är hållbarare än dagens alternativ.

I ÅR HAR LTH tagit beslut om att mäta verksamhetens utsläpp enligt GHG-protokollet*. Med den här mätmetoden vill vi skapa öppenhet och etablera ett ännu större ansvarstagande inom organisationen vad gäller vårt ekologiska fotavtryck. Mätningen inkluderar allt ifrån utsläpp från maskiner och fordon, till hur hållbara våra arbetsplatser är. För oss är det oerhört viktigt att kunna erbjuda våra anställda en god arbetsmiljö där säkerhet och hälsa står i fokus.

UNDER 2023 har vi fortsatt hållbarhetsresan med att implementera LTH:s värdegrund i alla våra verksamheter. En av årets milstolpar var höstens medarbetardag, där fokus låg på att implementera och öka förståelsen för vår gemensamma värdegrund. En mycket

uppskattad föreläsning av Anders Lundin från *Skickliggöra* bidrog till att höja kunskapsnivån och medvetenheten om värdegrunden ännu mer. Anställda fick en gemensam bild av hur värdegrunden både kan stärka LTH:s relation till kunderna och vara viktig för varje enskild individ på vår arbetsplats. Gemensamma värderingar kan vara vägledande i mötet med andra och skapar en tydlig riktning när vi ställs inför svåra beslut.

FÖR LTH:S DEL har året medfört flera nya kund- och samarbetskontrakt. Vi har också fått fortsatt förtroende i befintliga kunduppdrag. Detta stödjer bolagets fortsatta utveckling och tillväxt, där det är helt avgörande att vi säkrar nya affärsmöjligheter och behåller våra befintliga kunders förtroende.

KIRUNAS NYA näringslivsbolag *Kiruna växer* har antagit en innovativ modell för samhällsutveckling genom näringsdriven samverkan. Här arbetar företagare, kommun, förenings- och kulturliv tillsammans för att göra Kiruna till en av Sveriges mest attraktiva kommuner. Målet är att skapa ett starkt och levande Kiruna med ökad kapacitet, samt att attrahera arbetskraft och kompetens som behövs för kommunens hållbara tillväxt. Vi hoppas att följeffekten av satsningen

blir en attraktiv arbetsmarknad som drar till sig nyckelkompetens, vilket i sin tur kan locka fler företag och investeringar till Kiruna. Sedan starten 2021 är LTH en aktiv medlem i föreningen och bidrar därigenom till Kirunas tillväxt.

AVSLUTNINGSVIS kan jag konstatera att 2023, trots den ökade osäkerheten i omvärlden, har varit ett bra år för LTH. Den framgången hade naturligtvis aldrig varit möjlig utan våra högt värderade kunder, medarbetare och samarbetspartners. Ett stort tack till er!

PETER NIEMI
VD



DET HÄR ÄR LTH



LTH är Kirunas största privata arbetsgivare och ett av Sveriges största privata entreprenad- och maskinföretag. Genom våra tjänster bidrar vi till alltifrån gruvnäring och rymdindustri till stadsomvandling.

LTH ÄR ETT FAMILJEFÖRETAG som ägs av de tre bröderna Häggroth – Lennart, Ronny och Tommy. Företaget grundades 1984 som handelsbolag för att sedermera omvandlas till aktieföretag 1989. LTH ingår i koncernen Jukkasjärvi Holding vars huvudsakliga verksamhet bedrivs i LTH Traktor AB och redovisas i denna hållbarhetsrapport.

FÖRETAGET UTFÖR maskin- och transportarbeten, mark- och anläggningsarbeten samt rivnings-, flytt- och återvinningsarbeten. Maskinparken består till största delen av självägda entreprenadmaskiner och lastbilar.

LTH SYSSELSÄTTER 324 anställda, varav 286 kollektivanställda och 38 tjänstemän. Vi har en god relation med fackförbunden IF Metall, SEKO, Unionen och Ledarna och tillämpar kollektivavtal. Många av våra anställda är fackligt anslutna. Sedan 2020 har vi även en fackklubb ansluten till IF Metall.

VÅRT HJÄRTA slår för Kiruna och vi lägger stor vikt vid att verka, utveckla och stötta lokalt. Genom att handla lokalt och engagera oss i föreningsliv och Kirunas stadsomvandling bidrar vi till social hållbarhet.

VISION

Med stort engagemang levererar vi hållbara och flexibla tjänster av högsta kvalitet.

VERKSAMHETSOMRÅDEN

ENTREPRENAD

Inom entreprenadavdelningen utförs de flesta arbeten som är kopplade till maskinentreprenad. Vi utför maskin-, gods- och materialtransporter samt olika schakt-, mark- och anläggningsarbeten.

GRUVVERKSAMHET UNDER JORD

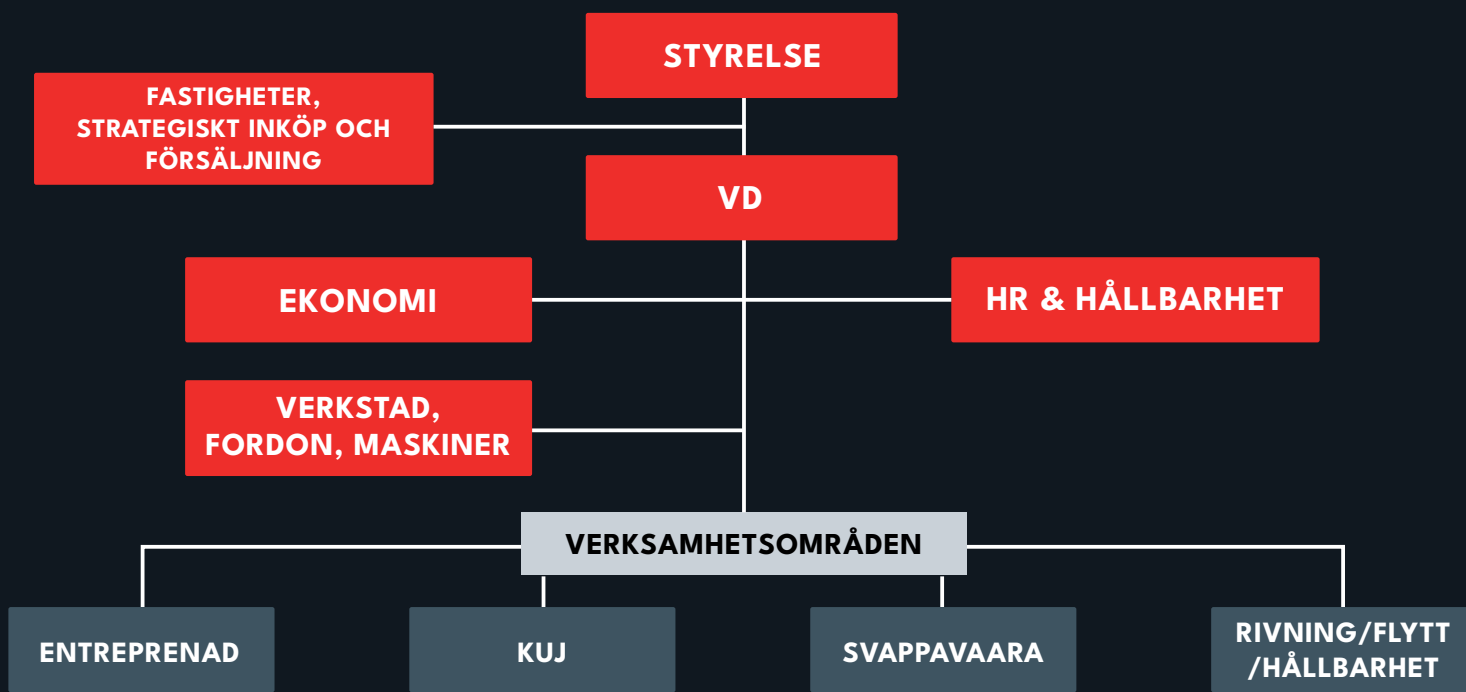
Vi bistår LKAB med lastning, transport och skuthantering i Kirunas underjordsgruva. Vi ansvarar även för underhåll av vägar och grubbrytningsnivåer, samt bistår LKAB Berg & Betong med lastning, transport och vägunderhåll i Konsulgruvan i Kiruna.

GRUVVERKSAMHET OVAN JORD

LTH utför maskin- och åkeritjänster, hantering av rågods, tillsatsmedel och kringtjänster i Svappavaara på uppdrag av LKAB. Vi ansvarar även för underhåll av vägar.

RIVNING, FLYTT, HÅLLBARHET

Inom verksamhetsområdet utför vi tekniska konsultationer, miljöinventering, sanering av farligt avfall och marksanering, selektiv rivning, demontering och flyttning, totalrivning och industriavveckling, förädling och krossning samt markarbeten.



VÅR AFFÄRSMODELL

LTH:s verksamhet har ett långsiktigt perspektiv, med syfte att skapa värde för våra kunder, medarbetare och samhället. Det vill vi göra genom leveransen av tjänster, men också genom vårt hållbarhetsarbete och samhällsengagemang.

HÅLLBAR EKONOMI i kombination med en modern fordonspark och rätt kompetens är grunden i vår verksamhet. Det innebär att vi kan leverera arbeten av hög kvalitet till våra kunder. LTH har en kombination av bred teknisk kunskap och spetskompetens, med mer än 35 års erfarenhet inom företaget. Hela organisationen från ledning till operatörer har mångårig erfarenhet inom sina respektive yrken. LTH ser till att våra anställda löpande får rätt kompetens-

utveckling och värnar om att ha en arbetsplats som bidrar till att anställda trivs och känner sig engagerade på jobbet. Engagerade medarbetare är en nyckelfaktor för att vi ska kunna ha nöjda kunder, nå ekonomisk tillväxt och locka rätt kompetens till nyckelpositioner i företaget. Vi ser också att LTH:s samhällsengagemang bidrar till yrkesstolthet bland våra medarbetare och stärker samtidigt vår roll i lokalsamhället.

Långsiktigt värdeskapande



Nya uppdrag

VÅRA LÅNGSIKTIGA MÅL TILL 2028

| Social hållbarhet | Nyckeltal |
|-------------------------|-----------|
| Olycksfall med frånvaro | 0 |

| Ekonomisk hållbarhet | Nyckeltal |
|------------------------------|------------|
| Soliditet | 35 % |
| Avkastning på totalt kapital | Minst 10 % |

| Miljömässig hållbarhet | Nyckeltal |
|-------------------------------------|------------|
| Minska koldioxidutsläpp (från 2021) | Minst 50 % |

Vi skapar värde för...



KUNDER genom att erbjuda kunskap, innovationskraft och flexibilitet i kombination med väl utförda arbeten av god kvalitet. En modern fordonspark och alternativa bränslesatsningar innebär att vi bidrar till, och är en del av, den gröna omställning som även våra kunder strävar efter.



MEDARBETARE genom att vara en stabil och trygg arbetsgivare. Vi är måna om att erbjuda en säker arbetsplats där alla ska komma hem från arbetet med hälsa och välmående i behåll. Våra arbetsplatser ska genomsyras av delaktighet och möjlighet till eget ansvar. Det tror vi är viktiga faktorer för att skapa trivsel och visa att varje medarbetare är värdefull och uppskattad.



ÄGARE genom att vara en samhällsaktör som bidrar till Kirunas utveckling. Genom ansvarsfullt företagande skapar vi även ett långsiktigt ekonomiskt värde som genererar avkastning på insatt kapital.



LEVERANTÖRER genom ansvarsfulla inköp. De flesta av våra leverantörer är etablerade lokalt, vilket innebär att vi bidrar till den lokala handeln som vi vill se frodas och utvecklas.



LOKALSAMHÄLLE genom att betala skatt i Kiruna där vi verkar. Vidare skapar vi arbetsstillfällen för boende i Kiruna och Malmfälten och stödjer föreningar och aktiviteter som främst riktar sig till det lokala föreningslivet för barn och ungdomar.

VIKTIGA HÄNDELSE 2023

Maskin- och åkeritjänster

Under året förlängde LKAB vårt avtal gällande maskin- och åkeritjänster för transport av rågods och tillsatsmedel, samt leverans av kringtjänster till deras verksamhet i Svappavaara. Den förlängda avtalsperioden gäller hela 2024 med option om förlängning ytterligare ett år.

Bidrag till Kirunas föreningar

Under hösten 2023 har LTH sålt material från gamla Kiruna centrum, etapp 1. Försäljningen drog in 127 075 kr och LTH beslutade att låta hela summan gå till Kirunas barn- och ungdomsföreningar.

Gruvtransporter i Kiruna

Avtalsförlängning med LKAB Berg & Betong gällande transporter i Konsuln ovan- och underjord under en tvåårsperiod, från och med 1 januari 2024 till 31 december 2025.

Planering för flytt av Kiruna kyrka

Förberedande arbete inför flytten av Kiruna kyrka utförs för LKAB Stadsomvandling i samarbete med Veidekke och Berggren & Bergman.

Materialtransporter

Avtalsförlängning med LKAB för materialtransporter mellan centralförrådet i Kiruna, Malmberget samt mellan orter. Avtalsperioden är 1 februari 2023 till 31 januari 2024 med option om förlängning ytterligare ett år.

Högsta miljöklass

Under året har LTH ökat andelen entreprenadmaskiner och lastbilar som har de högsta miljöklassningarna. 47 % av maskinparken är nu av högsta miljöklass.

Snöröjning

Nytt avtal med Kiruna kommun för snöröjning i Jukkasjärvi med start 1 september 2023 fram till 31 augusti med option om förlängning ytterligare ett år.

Transport- och maskintjänster

Vi har tecknat avtal med NCC om transport- och maskintjänster gällande byggandet av ekodukten över Malmbanan mellan Kalixfors och Råtsi.

Tjänster under jord

Nytt avtal med LKAB för tillredningslastning, transport och vägunderhåll i Kiruna underjordsgruva, KUJ, med start 1 september 2023 över en period av 5,5 år med option om förlängning ytterligare två år.

Bränsletransporter

Nytt avtal med LKAB för bränsletransporter i Kiruna, Malmberget och Svappavaara med start 1 oktober 2023 över en period av fem år med option om förlängning ytterligare två år.

Rivningen av gamla centrum

Fortsatta rivningsuppdrag för LKAB Stadsomvandling inom gamla Kiruna centrum, område GKC2 och GKC3.

SSC Esrange

Under 2023 skrev vi tre nya avtal avseende mark- och anläggningsarbeten.



HÅLLBARHETSSTYRNING

LTH strävar alltid efter att möta samhällets utmaningar och vi arbetar alltid med utgångspunkt i ständiga förbättringar. Hållbarhetsarbetet finns integrerat i hela verksamheten och i bolagets ledningssystem.

Fortsatt strategiskt fokus

Styrelsens fokus ligger fortsatt på strategiska frågor och planer, i enlighet med styrelsens arbetsordning och företagets strategiska plan. Under året har vi tagit fram en risk- och sårbarhetsanalys – en viktig insats för att kunna reducera risker, minska sårbarheter och förbättra vår förmåga att förebygga, motstå och hantera extraordinära händelser.

Genom att börja rapportera enligt GHG-protokollet förbereder vi oss för att kunna leva upp till de strängare kraven i hållbarhetsrapporteringen enligt CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). CSRD är ett nytt direktiv som ska säkerställa att företag rapporterar effekten av sina sociala och miljömässiga aktiviteter.

LTH:s verksamhet påverkas även genom att hållbarhetsrapportering ska ske på koncernnivå, därmed kommer Jukkasjärvi Holding att upprätta rapporten från och med rapporteringsår 2025. Rapporten ska också vara en del av förvaltningsberättelsen och dess väsentliga områden ska identifieras utifrån en dubbel väsentlighetsanalys, som innebär en översyn av hur vi påverkar samhället och hur samhället påverkar oss.

Policier

Utöver ledningssystem har LTH en hållbarhetspolicy och en trafiksäkerhetspolicy som ska

säkerställa att företaget styrs i rätt riktning. Policydokumenten ska också vägleda våra medarbetare att ta ansvarsfulla beslut i det dagliga arbetet.

I hållbarhetspolicyn framgår LTH:s ställningstagande gällande arbetsmiljö, drog- och alkoholfrågor, kränkande särbehandling, diskriminering, affärsetik, korruption, mänskliga rättigheter och kvalitet. Hållbarhetspolicyn behandlar även ekonomiskt-, socialt- och miljömässigt ansvarstagande.

Trafiksäkerhetspolicyn beskriver våra värderingar och rutiner i trafiken. Under året har handlingsplaner, som är kopplade till våra policyer, publicerats på vårt intranät där de finns tillgängliga för varje medarbetare.

Styrelsen ansvarar för hållbarhetsrapporten. HR- och hållbarhetschef har det övergripande ansvaret för samordning och styrning av hållbarhetsfrågorna och driver dessa frågor i ledningsgruppen. Det yttersta ansvaret för hållbarhetsfrågorna har LTH:s VD.

LTH:s värdegrund beskriver vad vi står för

Under 2023 har LTH arbetat med att sammanfatta de värderingar som företaget står för och vill leva efter. Chefer, ledare, skyddsombud och fackligt engagerade har tillsammans beskrivit betydelsen av våra värdeord *Kvalitet*, *Kompetens* och *Engagemang*. Under året fortsatte vår



Foto: Tobias Stjernström

värdegrundsresa genom att vi började förankra värdegrunden i alla LTH:s verksamheter. Även höstens medarbetardag hade värdegrundsfokus. Då höll Anders Lundin från *Skickliggöra* en mycket uppskattad föreläsning som bidrog till att öka vår kunskap och förståelse för värdegrundens betydelse och hur den kan användas i vårt dagliga arbete. Värdegrunden bidrar till att stärka LTH:s kundrelationer och ska samtidigt vara ett stöd för varje medarbetare och samarbetspartner på arbetsplatsen. Värderingarna beskriver vad som är viktigt för oss på LTH, de vägleder oss i betenden, hur vi agerar inom företaget och i kontakt

med omvärlden. De ger också en riktning när vi fattar beslut.

Värdegrunden har en central funktion inom LTH. En viktig insats för att förankra den hos våra medarbetare är att den nu ingår i introduktionen för nyanställda. Under år 2024 ska implementeringsarbetet fortsätta.

Hållbarhetsrevision genomförd av vår största kund

Under året har LTH:s största kund, LKAB, genomfört en hållbarhetsrevision av vårt företag. Syftet var att ta reda på om LTH traktor lever upp

till kraven i LKAB:s leverantörsuppförandekod. Revisionen var uppskattad och lärorik för båda parter. LTH kunde visa fler goda exempel på vårt hållbarhetsarbete, bland annat genom tydliga policys som är kommunicerade ut i verksamheterna, våra hållbarhetsmål, Bo Lennart-kampanjen* och ett levande värdegrundsarbete.

Genom hållbarhetspolicy, upprättade miljömål och vårt beslut om att använda HVO Diesel där vi kan, konstaterade LKAB:s revisorer att LTH arbetar proaktivt för att minska sin användning av fossilt bränsle. LTH omvärldsbevakar kontinuerligt nya fossilfria alternativ som prövats och lanseras på marknaden.

I det fortsatta arbetet kommer vi att prioritera vår leverantörskedja, där vi bland annat ska upprätta en uppförandekod för leverantörer. Detta ska säkerställa att våra leverantörer både lever upp till våra egna och våra kunders krav. Vi ser också över vårt ledningssystem för att säkerställa att det är i fas med relevanta ISO standarder och den utveckling som kontinuerligt sker inom LTH. Vi är bra på att rapportera arbetsmiljöavvikelser och behöver nu se över de avvikelser som rör miljöhändelser.

I vår strävan efter att utvecklas genom ständiga förbättringar uppskattar vi att granskas av revisorer som befinner sig utanför vår egen verksamhet. Genom att granska företaget ur ett annat perspektiv kan de hjälpa oss att upptäcka blinda fläckar och viktiga utvecklingsområden.

Visselblåsarfunktion

LTH ska vara ett företag som kännetecknas av goda värderingar och höga etiska normer. Vilka vi är och hur vi beter oss i relation till omvärlden har stor betydelse för vilket förtroende vi får från kunder, anställda, leverantörer, samarbetspartners och samhället.

För LTH är det viktigt att skapa en företagskultur

som är öppen och förtroendefull. Vi vill ha en transparent verksamhet där anställda känner sig trygga att rapportera om något inte står rätt till. En viktig byggsten i ett hållbart och tryggt företag handlar om att oegentligheter och oetiskt beteende kommer fram i ljuset och hanteras på rätt sätt. Under 2023 har LTH utvecklat en visselblåsarfunktion i form av en extern rapporteringskanal, i enlighet med gällande lagkrav. Kanalen finns tillgänglig via LTH:s intranät och webbplats. Inget ärende har kommit in än, en sådan rapport finns därför inte med i 2023 års hållbarhetsredovisning.

Attest- och utanordningsinstruktion

Företaget arbetar efter en attest- och utanordningsinstruktion som reglerar attesträtten och begränsar utanordningsrätten över bolagets likvida medel. Instruktionen beskriver företagets regelverk i frågor som bland annat rör organisation, personal, inköp, upphandling, avtal och försäljning. Den bidrar även till ett mer effektivt attestflöde för LTH:s leverantörsfakturor.

LTH ska vara ett företag som kännetecknas av goda värderingar och höga etiska normer.

*LTH har sedan 2022 en maskot, Bo Lennart, som figurerar i det interna kampanjarbetet för att förebygga olycksfall.





HUR STYRNING GER RESULTAT

| VÄSENTLIGA FRÅGOR | BESKRIVNING | STYRNING | UPPFÖLJNING |
|------------------------------------|--|--|--|
| Hållbar arbetsplats | Trivsel, arbetsmiljö och säkerhet, jämställdhet och diskriminering, kompetensutveckling, ledarskap, arbetsvillkor. | Policy, handlingsplaner, medarbetarsamtal, utbildning, företagshälsovård, friskvårdsbidrag, hälsoinspiratörer, medarbetardag. Avvikelseberättelser (kvalitet, miljö, arbetsmiljö), skyddsronder och riskinventering. | Uppfyllning av mål, medarbetarenkäter, hälsoprofilbedömning, uppföljning av avvikelserapporter enligt rutin. |
| Attraktiv arbetsgivare | Utveckling av verksamhetsorten, engagemang i gymnasial maskinförarutbildning, belöningsystem, friskvårdsbidrag, flexibla arbetstider och möjlighet till hemarbete. | Policy, engagemang i Kiruna växer och KIRSAM, ledningsgrupp | Medarbetarenkäter, dialog med intressenter |
| Boende för personal | Bostadsbrist i Kiruna | Egna fastighetsbolag i koncernen för att erbjuda pendlare medarbetare bostad | System för administrering av boende |
| Kvalitet på utförda uppdrag | God affärsetik, ekonomisk stabilitet, hög kundnöjdhet, anpassa oss efter kundens behov | Policy, strategiska beslut | Målsättning och uppföljning av visuellblåsarfunktion, dialog med kund |
| Klimatpåverkan | Utsläpp från maskiner och fordon | Policy, mål | Uppföljning av mål, koldioxid- och energiberäkning |

RISKER OCH RISKHANTERING

En kontinuerlig dialog med de aktörer vi samarbetar med hjälper oss att fånga in synpunkter för att förbättra vårt eget arbete och även samarbetet med våra intressenter. Vi träffar flera av våra intressenter dagligen och för i huvudsak en dialog som är muntlig.

Genom dialog och omvärldsbevakning har vi under året haft möjlighet att se över vår väsentlighetsanalys där vi definierar de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för oss.

Genom att identifiera, analysera och hantera risker kopplade till våra väsentliga frågor kan vi ta beslut som förebygger störningar, leder till utveckling och effektivisering av vår verksamhet och till hållbara kundrelationer. Trots utmaningar som påverkat vår verksamhet under året har vi alltid levererat utifrån kundernas krav och förväntningar.



| VÄSENTLIGT OMRÅDE | RISKER | BESKRIVNING | HANTERING |
|-------------------------------|---|--|---|
| Hållbar arbetsplats | Brist på arbetskraft | Kiruna är ett konjunktursamhälle där personalfrågor alltid måste bevakas och hanteras. | Engagemang i Kiruna växer och den gymnasiala maskinförarutbildningen. Ledning följer noggrant personalomsättning på företaget. |
| | | Ökade levnads- och transportkostnader för pendlare personal – leder till att medarbetare inte har råd att pendla. | Insatser för social hållbarhet |
| | Arbetsmiljö och säkerhet | Vi arbetar i en bransch där arbetsrelaterade risker förekommer som rör säkerhet och hälsa. | Fortsatt utveckling av introduktioner och aktiviteter som stärker vår säkerhetskultur och minskar antalet olyckor med frånvaro. |
| | Mänskliga rättigheter | Diskriminering och klimatförändringar uttalas som några av Sveriges stora samhällsutmaningar. | Hållbarhetspolicy och värdegrundsarbete. |
| | Lagar och regler | Förändringar som innebär hårdare krav eller ändrade villkor gällande miljö och säkerhet. | Kontinuerlig bevakning för att säkerställa uppfyllnad av krav. |
| Attraktiv arbetsgivare | Behålla och attrahera ny kompetens | Många arbetstillfällen i Kiruna och norra Sverige = konkurrens om arbetskraft med rätt kompetens. | Arbetsgivar marknadsföring. Fokus på säkerhet. Utveckling av ledarskap. Friskvårdsbidrag. Flexibla arbetstider där möjlighet finns. |
| Boende för personal | Brist för boende för personer som pendlar alternativt planerar att flytta till Kiruna. | Hälften av LTH:s personal är bosatt utanför kommunen och har behov av veckovis boende. Kiruna har akut bostadsbrist vilket är en riskfaktor för hela Kirunas näringsliv. | Egna boenden. Dialog med kommunen. Engagemang i <i>Kiruna växer</i> som bland annat jobbar med denna fråga. |



| VÄSENTLIGT OMRÅDE | RISKER | BESKRIVNING | HANTERING |
|--|---|---|---|
| Kvalitet på utförda uppdrag | Korruption | Intressekonflikter och mutor | Hållbarhetspolicy |
| | | | Visselblåsarsystem för att underlätta upptäckt och rapportering av överträdelser. |
| | | | Attest- och utanordningsinstruktion som reglerar attesträtt och bolagets likvida medel. |
| | | | Kontinuerlig intern översyn för att förebygga intressekonflikter. |
| | | | Kommande utbildning inom antikorruption för chefer och ledare. |
| | Långa leveranstider | Ukraina- och Israelkrisen medför långa leveranstider på beställda fordon, maskiner, komponenter och reservdelar. Marknaden hann aldrig återhämta sig efter pandemin när kriget kom. | En stor framgångsfaktor för oss är kunskapen och styrkan vi har i våra verkstäder som möjliggör en fungerande maskinpark. Ständig omvärldsbevakning och att vara i framkant gällande investeringar. |
| Konjunkturläget i världen och inflation | Banker behöver mer garanti (egen insats) för lån. Stigande priser på allt. | Stabilt ägande, god soliditet och fokus på kostnader. | |
| Kundberoende | Viktigt med spridning av kunder och avtalstider. | Kontinuerlig översyn av verksamhet. | |
| Mängdbaserad affärsmodell | Produktionsstörningar kan påverka hanterade volymer och intäkter negativt. Att minska antal fordon, maskiner och medarbetare är ej möjligt eftersom en grundstyrka behövs för att säkerställa grunduppdrag. | Kontinuerlig och tät dialog med kund för att gemensamt se över lösningar. Omfördela fordon, maskiner och medarbetare om möjlighet finns. | |
| Klimatpåverkan | Alternativa bränslen | HVO Diesel är en bristvara som kan ta slut. | Finns möjlighet att växla över till vanlig diesel. |
| | Effektivisering av energianvändning | Effektivisering av fordon och maskinpark. | Prioritera hållbarhetsfrågor vid inköp, tekniska åtgärder, beteendeförändringar. |

OMVÄRLD OCH FOKUS

LTH:s viktigaste intressenter är kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och lokalsamhället. Alla våra intressenter har en direkt påverkan på oss, och i många fall påverkas även de av beslut och handlingar i vårt dagliga arbete.

Förutom våra kunder är medarbetarna vår viktigaste intressentgrupp. Utan dem skulle vi inte kunna utföra våra kunduppdrag. LTH:s kunder finns inom kategorierna gruventreprenader, stadsomvandling, rymd, samt övriga entreprenader. Vanligast är att vi arbetar i flerårskontrakt. Våra stora leverantörer utgörs av maskinleverantörer, bränslebolag och leverantörer av däck.

För att få en ökad förståelse för de förväntningar som finns på LTH:s verksamhet, har vi kartlagt och analyserat intressenternas fokusfrågor och hur vi hanterar dem.

| INTRESSENT | TYP AV DIALOG | FRÅGOR I FOKUS | HANTERING |
|-----------------------|---|---|--|
| Kunder | Avtalsmöten Omvärldsbevakning Arbetsplatsbesök Personliga möten Byggmöten | Ansvarsfullt företagande Samarbete och samverkan Resurseffektivisering Klimatpåverkan | Behandlas inom varje verksamhet och i ledningsgrupp |
| Medarbetare | Medarbetarsamtal Medarbetarundersökningar Händelserapportering Rekrytering Arbetsplatsträffar Medarbetardag Dagliga samtal Hälsoundersökning | En säker arbetsplats Trivsel, förmåner Friskvård Gott ledarskap Utvecklingsmöjligheter | Förebyggande arbetsmiljöåtgärder Hälsoinspiratörer Friskvårdsavtal Friskvårdsbidrag Ledarskapsutveckling Utbildning |
| Ägare | Personliga möten Löpande kommunikation Styrelsemöten | Investering och utveckling Kund- och personalnöjdhet Omvärd och riskanalys Resultatutveckling Fastställa mål och strategi | Hanteras i styrelse och ledningsgrupp. Utvecklingen kommuniceras på intranät, löpande dialoger samt års- och hållbarhetsredovisningar. |
| Leverantörer | Personliga möten Branschdagar Avtalsmöten | Ny hållbar teknik Effektiviseringar Samarbete och samverkan | Behandlas inom varje verksamhet och i ledningsgrupp |
| Lokalsamhället | Personliga möten Kommunikation av värderingar och nyheter på sociala medier | Utveckling av samhället Möjliggöra en levande stad | Engagemang i Kiruna växer Stöd till främst barn och ungdomsföreningar Engagemang i gymnasiala skolan |



LTH:S BIDRAG TILL DE GLOBALA MÅLEN

Agenda 2030 och FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling är utgångspunkten för vårt hållbarhetsarbete.

Alla hållbarhetsmål är viktiga, men för att kunna göra skillnad är det angeläget att identifiera de områden där vi har störst social, ekonomisk och miljömässig påverkan. Vi har identifierat sju mål som kommer att vara vägledande i vårt hållbarhetsarbete.

I de följande avsnitten redogör vi för hur vi hanterar de utvalda hållbarhetsfrågorna i vår verksamhet.



EKONOMISK HÅLLBARHET

Vi värdesätter våra långsiktiga kundrelationer och är måna om att god kvalitet på utförda arbeten alltid står i fokus. Våra goda kundrelationer upprätthåller vi genom god affärsetik, ekonomisk stabilitet och hög kundnöjdhet.

AMBITION 2023 OCH UTFALL

- Översyn av fordonspark. *Utförd.*
- Översyn av leverantörskedja. *Pågår.*



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Vi erbjuder arbetstillfällen och bidrar till levande samhällen och ekonomiskt välstånd.



Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

Vi minskar våra bränslekostnader genom en kontinuerligt uppdaterad fordonspark med bättre miljöprestanda. Vi arbetar med ett digitalt arbetsordersystem som ger oss bra kontroll på våra flöden och möjliggör effektiviseringar.



VERKSAMHETSÅRET 2023 har inneburit många utmaningar, med hög inflation och höga räntor samt med effekter av de pågående krigen i Ukraina och Mellanöstern. Med anledning av det osäkra omvärldsläget har LTH haft ett stort fokus på att stärka förmågan att identifiera och hantera ekonomiska risker. Därmed har vi bättre möjlighet att förutse och anpassa oss till en osäker ekonomisk omgivning. Beredskapen bidrar till att skapa en mer robust och hållbar grund för bolaget, vilket i sin tur främjar långsiktig framgång och stabilitet.

LTH:S VERKSAMHETER har granskat och analyserat sina kostnadsstrukturer, för att identifiera områden där kostnadsreduktioner kan göras utan att kompromissa med kvalitet eller service. LTH uppvisar ett bra resultat, där strävan om att alltid leverera utifrån kundernas krav och förväntningar har varit en ledstjärna i arbetet.

LTH HAR TECKNAT många nya kontrakt och fått fortsatt förtroende för befintliga uppdrag under året. Att säkra nya affärsmöjligheter och behålla förtroendet från befintliga kunder är avgörande för bolagets fortsatta utveckling och tillväxt.

VI HAR LÅNGVARIGA relationer med de flesta av våra leverantörer. Stabila leverantörsrelationer har en positiv inverkan på företaget, och vi värdesätter att många av våra leverantörer är företag med lokal förankring i och runt Kiruna. Vi förväntar oss av våra samarbetspartners att de är ansvarsfulla leverantörer – vår hållbara leverantörsbas har stor betydelse för LTH:s långsiktiga utveckling. Idag ställer vi ett baskrav på alla våra leverantörer, som ska ersättas med en uppförandekod där LTH:s och våra kunders krav framgår.



Foto: Tobias Stjernström

AFFÄRSETIK OCH KVALITET PÅ UTFÖRDA UPPDRAG

Vi har en god relation med våra kunder och strävar alltid efter att utföra de uppdrag vi lovat på det sätt som är överenskommet. Vi vill lämna ifrån oss arbeten som vi är stolta över, till kunder som är nöjda. Vi ska leverera rätt tjänster i rätt tid, utförda på rätt sätt. LTH är ett lokalt förankrat företag med en långsiktig strategi, och för att ha långvarig framgång är det viktigt att vi bedriver affärsetisk verksamhet. Vi har vägledning i vår hållbarhetspolicy i frågor som rör affärsetik och antikorrupktion. Inga fall av korrupktion eller rättsliga ärenden har förekommit hos LTH under året.

För att kunna vara konkurrenskraftiga innebär kvalitet för oss att vi gör anpassningar efter kundernas behov. Förutom krav på våra leveranser förutsätter våra största kunder att vi respekterar mänskliga rättigheter. Vi förbinder oss till dessa krav i vår egen hållbarhetspolicy samt genom att signera kundernas uppförandekoder.

Digitalisering

Digitaliseringen är idag en del av LTH:s vardag. Vi har digitaliserat processer där vi ser nytta av en sådan utveckling, och omvärldsbevakar ständigt nya digitala lösningar som kan skapa effektivare och säkrare processer, hela vägen från förare till kund.

Antikorrupktion

På LTH finns en medvetenhet om att risker kopplade till korrupktion förekommer även i vårt närområde. Som växande företag på en begränsad yta ser vi kontinuerligt över verksamheten och relationen till andra företag, för att förebygga situationer som kan leda till intressekonflikt. Vi gör leverantörsbedömningar och fortsätter arbetet med att utveckla vår riskhantering. Det finns inga avvikelser vad gäller risker att rapportera i hållbarhetsredovisningen för 2023.

SOCIAL HÅLLBARHET



LTH:s medarbetare är företagets viktigaste resurs. För oss är en hållbar arbetsplats en plats där våra medarbetare kan trivas och må bra. Vår företagskultur innebär att vi arbetar med säkerhet i fokus. Vi erbjuder alla medarbetare samma förutsättningar och villkor, rätt kompetensutveckling för arbetsuppgifterna och ett bra ledarskap.

För andra året i rad har vi genomfört en medarbetardag för alla anställda. Vår maskinleverantör Zeppelin höll en presentation om framtidens arbetsmaskiner. Årets fokus för medarbetardagen var att förankra LTH:s värdegrund med värdeorden *Kvalitet, Kompetens, Engagemang*.

AMBITION 2023 OCH UTFALL

- **Värdegrundsarbete.** Förankring inom företaget kommer att fortsätta under 2024.
- **Verka för att LTH är en attraktiv arbetsplats.** Fortgår bland annat genom engagemang i Kiruna växer.
- **Insatser i syfte att minska personalomsättning.** Utfört.
- **Stärka säkerhetskultur.** Olyckor utan frånvaro har minskat och antalet riskrapporteringar har ökat, vilket är positivt.

3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



God hälsa och välbefinnande

Vi bidrar till minskad risk för ohälsa genom att begränsa vår användning av kemikalier och byter ut de kemikalier som är hälsoskadliga. Vi motverkar missbruk genom vår alkohol och drogpolicy. Vi bidrar till säkerhet i trafiken genom vår trafiksäkerhetspolicy. Vi investerar i friskvård.

5 JÄMSTÄLLDHET



Jämställdhet

Vi erbjuder jämställda arbetsvillkor och uppmuntrar såväl män som kvinnor att ta ut föräldraledighet.

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Vi har kollektivavtal, jämställda arbetsvillkor och uppmuntrar såväl män som kvinnor att ta ut föräldraledighet. Vi investerar i ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

11 HÅLLBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN



Hållbara städer och samhällen

Genom vårt engagemang i Kiruna växer bidrar vi till en hållbar stad.



HÅLLBAR ARBETSPLATS

För oss är en hållbar arbetsplats ett arbete där du trivs och mår bra. Företagskulturen är sådan att vi arbetar med säkerhet i fokus i en god arbetsmiljö. Vi erbjuder alla medarbetare samma förutsättningar och villkor, rätt kompetens för arbetsuppgifterna och ett gott ledarskap.

VÄRDEGRUND OCH ONBOARDING

Värdegrunden med LTH:s kärnvärden definierar vår företagskultur och vad LTH:s anställda står för. De styr våra beslutsprocesser och hur vi betar oss både när vi interagerar med kollegor och i våra relationer med externa intressenter. Värdegrunden ska genomsyra allt vi säger och gör.

För att ge nya medarbetare en enhetlig onboarding har vi tagit fram en övergripande företagsintroduktion. Den genomförs i ett digitalt onboardingprogram och genom en introduktion i början av anställningen. I onboardingen ingår information om företaget, värdegrund och andra förhållningsregler. Den här rutinen har gett positiva resultat med ökad säkerhetsmedvetenhet och trivsel på arbetsplatsen.

För att fånga upp våra medarbetares åsikter utför vi kontinuerligt medarbetarenkäter rörande organisatorisk och social arbetsmiljö.

VÅR VÄRDEGRUND:

*Kvalitet
Kompetens
Engagemang*

ARBETSMILJÖ OCH SÄKERHET

Vår målsättning är att skapa en säker och trygg arbetsmiljö där vi genom systematiskt arbetsmiljöarbete undersöker, riskbedömer, åtgärdar, kontrollerar och förebygger risker, tillbud och olyckor. Vi arbetar även med avvikelshantering, som sker genom att våra medarbetare rapporterar in risker, tillbud och olyckor. Händelserna hanteras sedan främst av KMA-samordnare samt av ansvarig platschef och/eller arbetsledare. Uppföljning sker systematiskt. LTH:s proaktiva arbete med avvikelserapportering innebär att vi alltid återkopplar till personen som rapporterar en avvikelse. Rutinen har gett positiva resultat i form av ökad inrapportering.

Medarbetare har möjlighet att samverka med LTH:s skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vår skyddskommitté består av samtliga skyddsombud, VD, platschefer, HR-funktioner och KMA-samordnare. Kommittén träffas fyra gånger per år för ett strukturerat arbete och informerar digitalt eller muntligen vid behov.

Vi fortsätter arbetet för ökad trivsel på våra arbetsplatser. LTH:s hälsoinspiratörer erbjuder aktiviteter som ska uppmuntra medarbetare till rörelse och gemenskap.

Krishantering

LTH har en krishanteringsplan och en definierad krisgrupp, som vägleder anställda vid händelse av en krissituation.

Regelstyrning

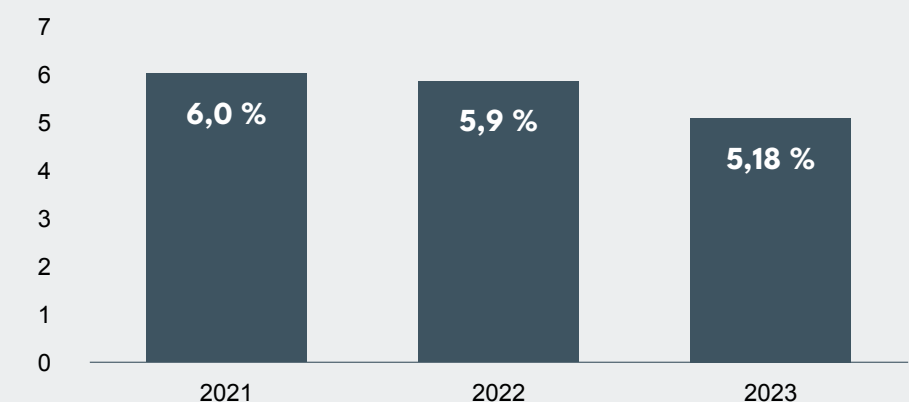
I enlighet med företagets riktlinjer ska LTH:s medarbetare utföra arbete enligt gällande lagar, föreskrifter och rutiner. Var och en ska säkerställa att maskiner, verktyg, utrustning och hjälpmedel används på rätt sätt. Alla anställda ansvarar gemensamt för att handleda och introducera nya medarbetare.

Friskvård

Friskvård och rehabilitering ingår i LTH:s hållbarhetsarbete. Genom friskvårdsbidrag erbjuder LTH alla medarbetare friskvård, med syftet att bibehålla eller bidra till en god hälsa. Genom friskvård är vårt mål att förebygga arbetsrelaterade skador och sjukfrånvaro. Satsningen ökar trivseln hos våra medarbetare. I rehabiliteringen vid långtidssjukskrivning strävar vi efter att anpassa arbetsuppgifterna för att den anställda skyndsamt ska kunna återgå till arbetet.

De senaste tre åren har sjukfrånvaron följt en något nedåtgående trend.

Sjukfrånvaro (%)



En säker arbetsplats

Vi arbetar långsiktigt med att stärka vår säkerhetskultur för att uppnå målet om noll olyckor som leder till en dags frånvaro eller mer. I den målsättningen ingår även inhyrd personal. Delmålet för 2023 har ändrats från föregående år (0,35) till 0,70 olyckor med frånvaro, per 100 000 arbetade timmar. Under året har LTH haft 7 olyckor med frånvaro, vilket är samma antal som föregående år. Vi är inte nöjda med att den nedåtgående trenden brutits, men fortsätter att arbeta med förebyggande åtgärder för att förhindra olyckor. Samtidigt ser vi en positiv utveckling av antalet olyckor utan frånvaro. Dessa har minskat, medan antalet riskrapporteringar har ökat.

Aktiviteter för att minska antal olyckor

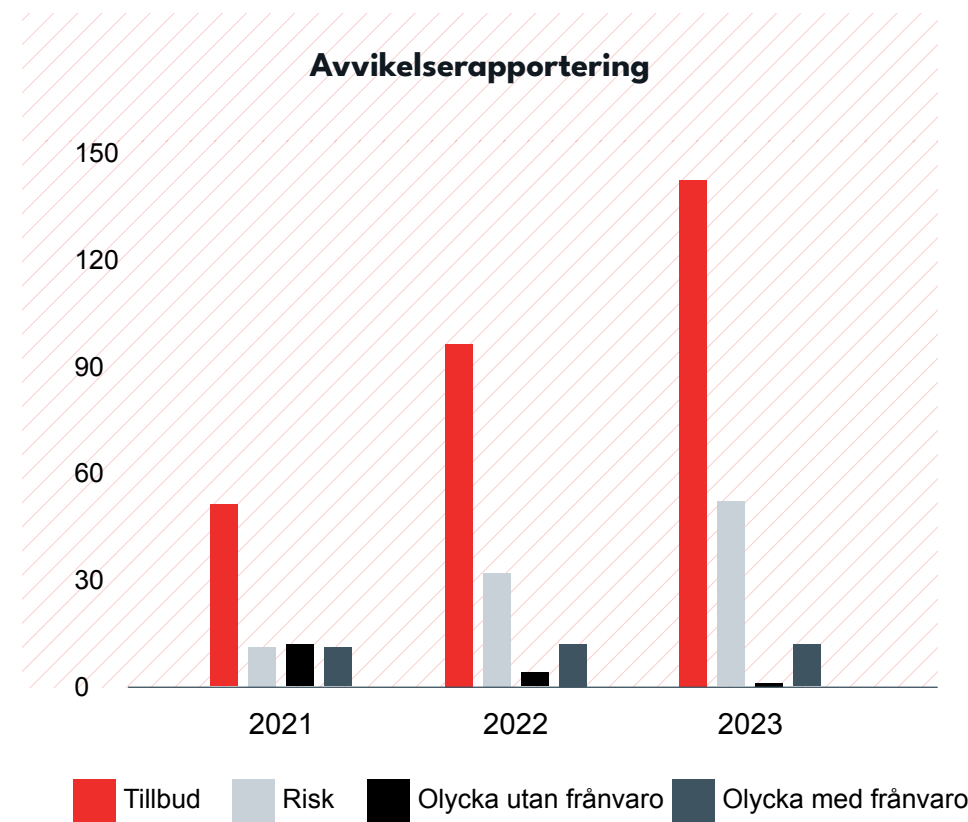
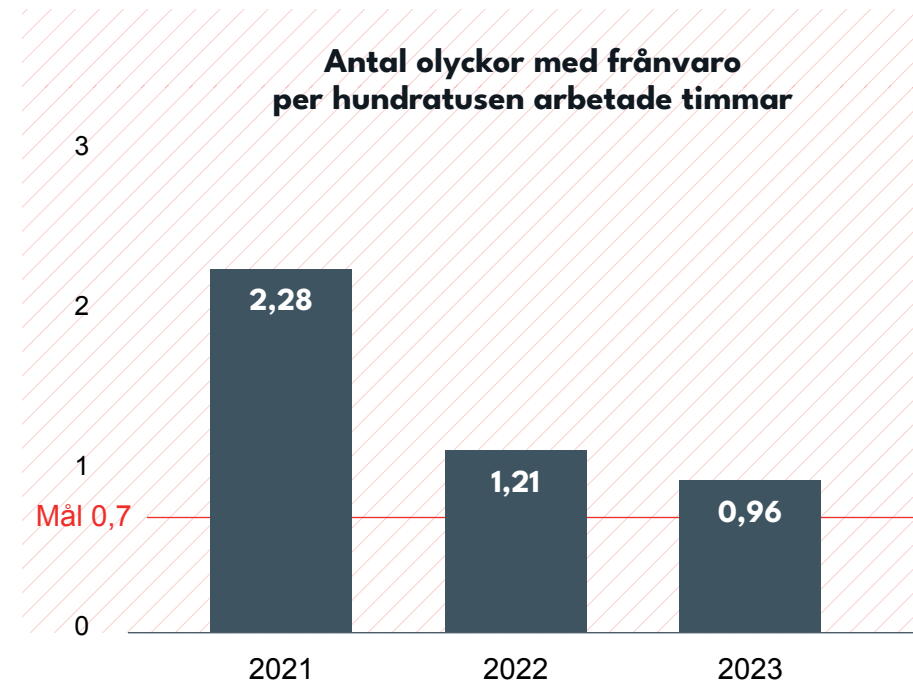
Under året har vi fortsatt fokusera på de tre områden som tidigare år har innefattat flest olyckor med frånvaro: fall-olyckor, bältesanvändning och trafiksäkerhet. Dessa har bland annat tagits upp på intranät och vid avdelningsmöten, med syfte att stärka vår säkerhetskultur genom att uppmärksamma varje medarbetare på riskerna och uppmana till försiktighet.

Introduktion av nya medarbetare sker enligt vår uppsatta rutin. Varje medarbetare får sedan en uppföljning efter ett par veckor, då vi ser om det finns ytterligare behov av introduktion.

LTH utför kontinuerligt medarbetarundersökningar, där vi har möjlighet att fånga upp medarbetares upplevelse av säkerhetsarbetet. Genom medarbetarundersökningen får vi reda på om det finns säkerhetsområden som behöver utvecklas.

Trafiksäkerhet

Vår kärnverksamhet handlar om att framföra fordon och maskiner, därför är det viktigt att vi gör det på ett ansvarsfullt och trafiksäkert sätt. Genom vår trafiksäkerhetspolicy kommunicerar vi våra värderingar och rutiner i trafiken, till våra medarbetare. Våra medarbetare ska kunna känna stolthet när de kör LTH:s fordon och maskiner. Vi har anlitat en säkerhetsrådgivare som guidar och hjälper våra förare att ta rätt beslut vid transport av farligt gods.



FALL



BÄLTE



TRAFIKSÄKERHET



JÄMSTÄLLDHET OCH DISKRIMINERING

Hos LTH ska varje medarbetare kunna känna gemenskap och tillhörighet på arbetsplatsen. Alla på företaget har ett lika värde och ska ha samma förutsättningar att utföra sitt arbete. Våra medarbetare har ett gemensamt ansvar att bidra till ett öppet klimat, där vi bemöter varandra på ett vänligt sätt.

Vi främjar blandade arbetsgrupper och ser att mångfald bidrar till positiv stämning på våra arbetsplatser. I vår rekryteringsprocess baserar vi alla urvalsprocesser på kompetens och personliga egenskaper. Under 2023 har andelen kvinnor på LTH minskat med en procent, jämfört med föregående år. Medelåldern bland anställda håller sig stadigt på cirka 39 år (kvinnor 36 år, män 40 år). Fördelning har sett likadan ut under de senaste tre åren.

Vi erbjuder män och kvinnor arbetsuppgifter som innebär att de kan anställas på lika villkor. Det förekommer inga könsrelaterade löneskillnader eftersom LTH följer lönesättning enligt kollektivavtal. Utöver kollektivavtalet regleras vår lönepolitik av lönekriterier och lönepolicy.

LTH:s hållbarhetspolicy tar ställning mot alla former av kränkande särbehandling. Vi har en handlingsplan som beskriver hur

dessa ärenden handläggs och utreds. Policyn finns på LTH:s intranät och i personalhandboken, där också övriga policyer finns. LTH:s värdegrundsarbete syftar också till att tydliggöra vad som förväntas av oss på arbetsplatsen. År 2023 hade vi fem ärenden gällande kränkande särbehandling. Dessa hanterades i enlighet med vår handlingsplan.

KOMPETENSUTVECKLING

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs, därför är det också viktigt att vår personal har rätt utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter. Ett exempel är LTH:s förare och reparatörer som kontinuerligt utbildas i relevanta branschutbildningar. Genom att erbjuda kompetensutveckling vill vi vara en attraktiv och konkurrensförmålig arbetsgivare för befintliga och framtida medarbetare.

Ett gott ledarskap är prioriterat hos oss eftersom det är en viktig pusselbit när vi bygger en hållbar arbetsplats. 65 procent av våra chefer och ledare har fram till nu genomgått vår ledarskapsutbildning, som är obligatorisk för alla med en ledande position inom LTH. Under 2023 har vi genomfört en omorganisation som inneburit att många nya ledare har tillkommit. Dessa kommer att utbildas under nästa år.

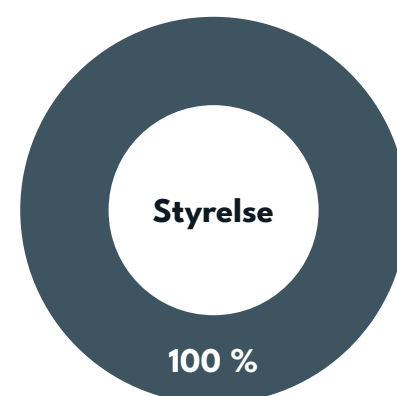
Företagets VD kallar kontinuerligt till chefs-

och ledardagar där ett återkommande inslag är omvärldsbevakning. För oss är det viktigt att höja blicken och vara medvetna om våra möjligheter och risker.

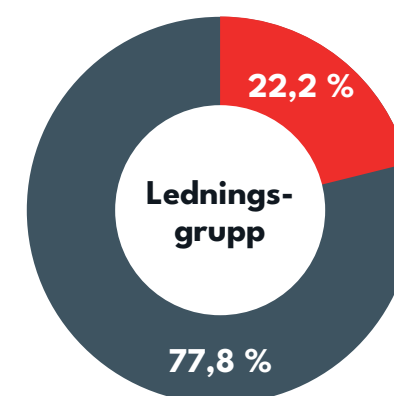
Under året har företagets chefer, ledare, skyddsombud och fackligt engagerade genomgått en utbildning om hantering av alkohol och droger i arbetslivet. Utbildningen är en viktig grund i vårt fortsatta förebyggande arbete, där vi har nolltolerans för alkohol och droger på arbetsplatsen.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

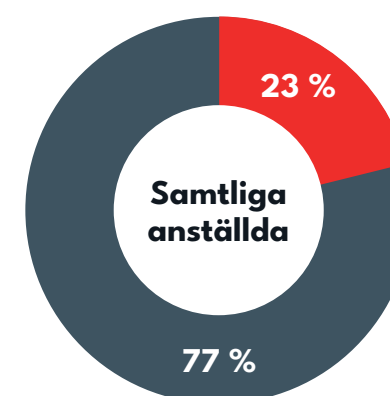
LTH accepterar inte barnarbete i någon form, ej heller tvångsarbete eller annat ofrivilligt arbete. Diskriminering på grund av ras, religion, politisk uppfattning, kön, ålder, nationalitet, sexuell läggning eller funktionshinder får inte förekomma. Medarbetarna har full rätt att organisera sig, gå med i eller avstå från att gå med i fackliga organisationer. LTH verkar ständigt för att förbättra sociala förhållanden och mänskliga rättigheter inom de områden där vi verkar; främst genom värdegrundsinsatser riktade mot vår personal.



Män Kvinnor



Män Kvinnor



Män Kvinnor

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Vi vill fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare för våra anställda. I den strävan arbetar vi med säkerheten i ständigt fokus. Med hjälp av vår KMA-samordnare säkerställer vi att alla delar i företaget följer det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi arbetar med att utveckla ledarskapet genom relevanta utbildningar och ger möjlighet till kompetensutveckling inom företaget, eftersom vi ser utbildning och intern rekrytering som en möjlighet att stärka och utveckla företaget. Vi prioriterar eget ansvar och uppmuntrar våra medarbetare att fullt ut ta ansvar för utförandet av sitt arbete. På de arbetsplatser med rätt förutsättningar gäller flexibla arbetstider och anställda har möjlighet att arbeta hemifrån.

Utveckling av verksamhetsorten

Det finns många lediga tjänster i norra Sverige och rekryteringsbehovet kommer att öka ännu mer under de kommande åren. Det är en glädjande och positiv utveckling för regionen, men innebär samtidigt att vår verksamhetsort Kiruna behöver utvecklas för att kunna konkurrera om arbetskraft.

LTH ingår i Kiruna växer ekonomisk förening, en ny föreningsmodell som vi kallar för näringsdriven samhällsutveckling. Med starkt fokus arbetar företagare, kommun, föreningsliv och kultur tillsammans för att få Kiruna att sträcka på sig och bli en av Sveriges mest attraktiva kommuner att verka, bo och arbeta i. I samverkan med Kiruna kommun har

Kiruna växer som målsättning att skapa ett starkt och levande Kiruna, med ökad kapacitet att attrahera arbetskraft och kompetens.

LTH ingår även i KIRSAM, en grupp som samlar Kirunas största arbetsgivare med syfte att samverka kring rekrytering.

LTH:s engagemang i att starta en maskinförarutbildning i Kiruna har gett resultat. Vi har varit behjälpliga genom att anvisa ett utbildningsområde och tillhörande etableringar till den upphandlade ME-skolan, som branschorganisationen Maskinentreprenörerna står bakom. Under 2023 har kommunen välkomnat den andra årskullen på maskinförarutbildningen, som är en inriktning från årskurs två på bygg- och anläggningssprogrammet i gymnasiet. Dessutom har utbildningen utökats till att ges även för VUX-elever. LTH deltar i satsningen genom att erbjuda ett antal lärlingsplatser varje år.



BOENDE FÖR VÅR PERSONAL

När vi rekryterar söker vi i första hand nya medarbetare lokalt i kommunen. Utmaningen är dock att kommunen lider stor brist på arbetskraft, därför behöver vi även rekrytera från andra orter.

Hälften av våra medarbetare bor utanför Kiruna kommun och pendlar in till Kiruna för sitt arbete. Eftersom det råder bostadsbrist i kommunen har LTH etablerat ett eget personalboende, där vi erbjuder pendlare personal att övernatta. Boendet påminner om en studentkorridor där varje person delar rum med en skiftgående kollega. Den som övernattar delar kök och badrum med övriga boende. Bostadsbehovet ökar stadigt och vi har en kontinuerlig dialog med

kommunen, samarbetspartners och andra aktörer i Kiruna för att lösa bostadsfrågan. Vårt mål är att kunna erbjuda våra anställda bostadslösningar, utan att påverka övriga Kirunabors möjlighet till boende på ett negativt sätt. Det innebär att vi prioriterar alternativa lösningar, exempelvis genom att upprätta egna byggnader. På grund av bostadsbristen finns det i dagsläget små möjligheter för pendlare personal att bosätta sig i Kiruna på heltid.



MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Vi ska ta ansvar för den miljö vi verkar i och arbeta med ständiga förbättringar för att minska vår negativa miljöpåverkan. I det arbetet är vårt mål att kunna lämna över en livskraftig miljö till framtida generationer.

AMBITION 2023 OCH UTFALL

- Minskade CO2-utsläpp jämfört med basåret 2021. *Utfört.*
- Börjat räkna växthusgasutsläpp i enlighet med GHG-protokoll. *Utfört.*
- Upprättat mål gällande avvikelserapportering av miljöhändelser. *Påbörjat.*

7 HÅLLBAR ENERGI FÖR ALLA



Hållbar energi för alla

Vi uppdaterar kontinuerligt vår fordons- och maskinpark mot bättre miljöprestanda och lägre bränsleförbrukning. Vi investerar i maskiner och fordon med alternativa motorer när det är möjligt och ekonomiskt försvarbart. Vi minskar vårt avtryck gällande koldioxidutsläpp i berörda verksamheter genom vår satsning på HVO Diesel. Vi köper endast 100 procent förnyelsebar el. Vi bidrar till minskade utsläpp av växthusgaser genom digitala möten och utbildningar.

11 HÅLLBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN



Hållbara städer och samhällen

Vi minskar vår negativa påverkan på luftkvaliteten genom vår satsning på HVO Diesel och genom att investera i fordon av högsta miljöklass samt elhybrider.

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



Hållbar konsumtion och produktion

Vi återanvänder och renoverar allt material som är ekonomiskt rimligt att ta tillvara.



MILJÖ- OCH KLIMATPÅVERKAN

Vi verkar i en bransch där vi är beroende av drivmedel och kemikalier. Vår huvudsakliga påverkan på klimat och miljö kommer från utsläpp från våra fordon och maskiner, och det är viktigt för oss att i så hög utsträckning som möjligt minska utsläppen.

STÖRST SKILLNAD KAN VI GÖRA genom att ha en fordonspark med hög miljöklass, och se över vilka drivmedelsalternativ som finns inom ramen för våra förutsättningar. Vi bevakar marknaden och uppdaterar regelbundet vår kunskap om möjliga framtida alternativ, exempelvis eldrift. I dagsläget kan marknaden inte erbjuda eldrivna maskiner och fordon som passar våra behov, men vi ser att det kommer att bli ett alternativ framöver.

Avfall från vår verksamhet hanterar vi med fokus på kretsloppstänkande. Vi återvinner och sorterar avfall i märkta kärl som finns placerade i våra anläggningar. Vi vill främja återbruk och återanvänder bland annat arbetskläder och fordonsdelar. Därmed minskar vi kostnaderna och även påverkan på vår miljö. Vissa produkter hämtas upp och återvinns av leverantören. Ett exempel på sådan hantering är däck som samlas upp av våra däckleverantörer.

Energiberäkningar

Behovet och efterfrågan från LTH:s kunder är stort vad gäller redovisning av utsläpp i våra leveranser utifrån kommande lagstiftning. Därför arbetar vi för att utveckla våra arbetssätt när vi samlar in och beräknar de koldioxidutsläpp som vår verksamhet orsakar.

Från år 2023 har vi valt att beräkna vårt växthusgasutsläpp enligt GHG-protokollet. Enligt denna rapporteringsmetod delas utsläppen in i tre kategorier: Scope 1, 2 och 3.

Scope 1 – gäller utsläpp som företaget står för och kan påverka. Våra direkta utsläpp omfattar förbränning av diesel från de fordon och maskiner som företaget äger.

Scope 2 – omfattar indirekta utsläpp i form av inköpt energi från externa leverantörer. Våra indirekta utsläpp inkluderar inköpt el och värme för kontor och fasta anläggningar.

Scope 3 – omfattar indirekta utsläpp utöver inköpt energi och gäller utsläpp i hela värdekedjan.

Vi har vår största belastning/huvudsakliga utsläpp i Scope 1. Inledningsvis har vi valt att redovisa utsläpp som omfattar Scope 1 och 2. Eftersom våra verksamheter är föränderliga och vår affärsmodell är mängdbaserad, fortsätter vi att redovisa utsläppen i enheten utsläpp till luft per 1000 kr omsättning.

Från och med nästa år har vi som ambition att retroaktivt redovisa scope 1 och scope 2 för år 2021–2022 i enlighet med GHG-protokollet. Eftersom 2021 är vårt basår har vi behov av att säkerställa att vi räknar vårt utsläpp enligt samma rapporteringsmodell.

Högsta miljöklass på fordon och maskiner

Vår ambition är en fordons- och maskinpark med hög miljöklass, vilket innebär motorer med krav på lägre utsläpp av en rad olika luftföroreningar. Vid köp av nya maskiner och fordon tar vi alltid hållbarhetsfrågor i beaktning, däribland vår klimatpåverkan. Målet om att minska våra koldioxid-

utsläpp innebär att vi gradvis investerar i mer bränsleeffektiva enheter och successivt fasar ut äldre modeller. Under året har vi ökat andelen entreprenadmaskiner och lastbilar som har de högsta miljöklassningarna. Äldre entreprenadmaskiner har ersatts med maskiner med högsta miljöklassning. 47 % av vår maskinpark är i år av högsta miljöklass (40 % föregående år). Även äldre modeller på lastbilssidan har bytts ut till högsta miljöklass vilket gör att 76 % av lastbilarna är av högsta miljöklass (71 % föregående år).

Antal ton CO₂e* (2023)**

| Direkta utsläpp (Scope 1) | |
|-----------------------------|---------------|
| Egna fordon och maskiner | 14 556 |
| Indirekta utsläpp (Scope 2) | |
| Inköpt el och värme | 51 |
| Totala utsläpp | 14 607 |

Miljöklass fordon och maskiner (%)

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|------|------|------|
| Steg 4 och 5, entreprenadmaskiner | 47 | 40 | 36 |
| Euro 6, lastbilar | 76 | 71 | 69 |

*CO₂e står för CO₂-ekvivalenter (koldioxidekvivalenter). En koldioxidekvivalent är en mängd gas som motsvarar klimateffekten av koldioxid. Det är ett sätt att översätta olika gasers bidrag till global uppvärmning till en enhetlig skala. Anledningen är att växthusgaserna ökar växthuseffekten olika mycket.

**Beräkningarna för utsläpp från fordon och maskiner baseras på bränsleförbrukning per drivmedel, samt på emissionsfaktorer från leverantören och Energimyndigheten. Beräkningar för utsläpp från inköpt el och värme baseras på mätarställningar, fakturor och emissionsfaktorer från AIB och Energiföretagen. All el som LTH köper är 100% förnybar.

” Under 2023 har vi minskat vårt koldioxidutsläpp från maskiner och fordon med 32,6 procent från basår 2021.



Foto: S. Widua



Energieffektivisering

Under de senaste åren har LTH arbetat för att minska energi-användningen, och därigenom vår klimatpåverkan. År 2023 har vi minskat vårt koldioxidutsläpp från maskiner och fordon med 32,6 procent från basår 2021. All el som LTH köper är hundra procent förnybar.

Vart fjärde år genomför koncernen en energikartläggning för att identifiera energianvändningen. Kartläggningen är även ett stöd i förbättringsarbetet för att minska vår energiförbrukning. Eftersom LTH med sin bränsleförbrukning är koncernens största energianvändare, jobbar vi löpande med förbättringsåtgärder.

Vi har fortsatt satsningen som inleddes 2021, med att använda HVO Diesel i delar av vår verksamhet. Idag ser vi HVO som ett bra alternativ eftersom vi direkt

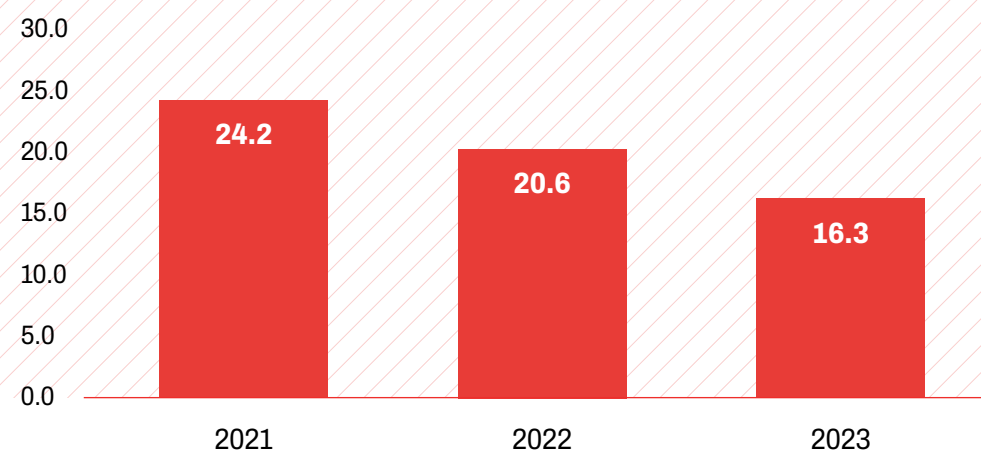
minskar vår negativa miljö-påverkan. Bliir bränslet en brist-vara, är det möjligt att ersätta det med ordinär diesel. Omställningen låser oss därför inte vid enbart ett bränsle, vilket minskar vår sårbarhet.

I samarbete med våra fordons-leverantörer har vi under året testat två eldrivna maskiner av mindre modell. En av maskinerna kommer i början av 2024 att stationeras och nyttjas i vår underjordsverksamhet. Detta innebär även en förbättring av arbetsmiljön, då minskade utsläpp är mer gynnsamt för våra medarbetares hälsa.

Under året har belysning i flera av våra verkstäder bytts ut mot lågenergialternativ. LTH vill bidra till samhällets gröna omställning. Energieffektiviseringen tror vi är ett av de viktigaste områdena för att bidra till en hållbar framtid och samtidigt kunna minska kostnad-

erna. I miljöarbetet har vi valt att fokusera på förbättrande åtgärder för maskiner och fordon, eftersom det är där vi kan göra störst skillnad. Vårt mål är att minska utsläppen av växthusgaser med 50 procent (jämfört med 2021) fram till 2028. Reduktionsplikten har varit en starkt bidragande förutsättning för vår minskning av koldioxidutsläpp. Från och med 2024 minskar reduktionsplikten, vilket innebär en betydande utmaning för oss i den fortsatta minskningen av utsläpp och möjlighet att uppnå reduktionsmålet fram till 2028. Förändringen innebär att vi behöver anstränga oss än mer i arbetet för att minska våra utsläpp.

Nyckeltal koldioxidutsläpp (ton CO₂e från maskiner och fordon per tusen kronor i omsättning



Kemikaliehantering

Genom LTH:s kemikaliesystem säkerställer vi att vi hanterar kemikalier på rätt sätt och i enlighet med lagkrav. Genom systemet utför vi årligen riskbedömningar och inventeringar av kemikalier, för att säkerställa att vi inte lagrar mer kemikalier än vi förbrukar. Tack vare inventeringen har vi också en aktuell och uppdaterad kemikalielista. Vi byter ut hälsoskadliga kemikalier när det finns mer hållbara och miljövänliga alternativ.

Läckage och spill av bränsle, olja och kemiska produkter omhändertas snarast möjligt. Absorberingsmedel ska finnas tillgängligt i alla våra verkstäder, samt i alla fordon och maskiner.

Kommande år ska vi formulera ett mål gällande inkomna miljöavvikelser. De omfattar händelser i vår verksamhet som rör omgivande mål, exempelvis läckage av kemikalier från fordon och maskiner. Vi strävar efter att bli bättre på att dokumentera händelser av det här slaget, som en del i vårt arbete med ständiga förbättringar.





STYRELSENS KOMMENTAR

VI BIDRAR TILL KIRUNAS SAMHÄLLSUTVECKLING

Denna hållbarhetsredovisning beskriver hur vi arbetar för att skapa värde och utveckla vårt företag till att bli än mer hållbart.

För att lyckas med våra långsiktiga ekonomiska, sociala och miljömässiga mål är dialogen med våra kunder, medarbetare, partners och andra intressenter viktig. Vi är övertygade om att vi når framgång genom samarbete och dialogen med våra intressenter vägleder oss i vårt fortsatta värdeskapande och utvecklingsarbete.

Denna rapport är framtagen för att beskriva för våra intressenter hur utvecklingen går. Informationen i redovisningen visar våra fortsatta framsteg under 2023.

Vårt ansvar

Vi vet att vårt agerande påverkar ekonomiska, sociala och miljömässiga sociala faktorer både lokalt och globalt. Vi vet också att de maskin- och transportarbeten vi utför

för våra kunder har en påverkan på vårt klimat. Därmed är vi en del av den klimatris industrialiseringen skapat och behöver bidra till den nödvändiga omställningen i industrin.

Vi tar vårt ansvar att minska miljöpåverkan genom att driva vårt hållbarhetsarbete och vara ständigt uppdaterade gällande framtidens innovationer på maskin och lastbilssidan. Att ersätta de fossila bränslena är den mest kritiska framgångsfaktorn för maskinentreprenadbranschen.

Vi tar vårt sociala ansvar genom vårt fokus på säkerhetskultur, värdegrund och vårt engagemang i samhället, exempelvis i näringslivssatsningen Kiruna Växer och bostadsförsörjningsfrågorna.

Vi ser att investeringar med hållbarhet som ledstjärna är värdeskapande för vårt bolag. Vi lägger stor fokus på utveckling och fortsatta förbättringar under 2024 och kommande år.

Vi är LTH idag, imorgon och i framtiden.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till årsstämman i Last & Terräng Häggroths Traktor AB, org.nr 556371-4974.

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Kiruna den 20 mars 2024



Ingemar Mikko
Auktoriserad revisor

