



HÅLLBARHET PÅ LTH TRAKTOR

Hållbarhetsrapport 2024



INNEHÅLL

ÅRET I KORTHET	3
VD HAR ORDET	4
DET HÄR ÄR LTH	5
VERKSAMHETSOMRÅDEN	6
VÅR AFFÄRSMODELL	7
VIKTIGA HÄNDELSER 2024	8
HÅLLBARHETSSTYRNING	9
RISKER OCH RISKHANTERING	12
OMVÄRLD OCH FOKUS	14
LTH:S BIDRAG TILL DE GLOBALA MÅLEN	15
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

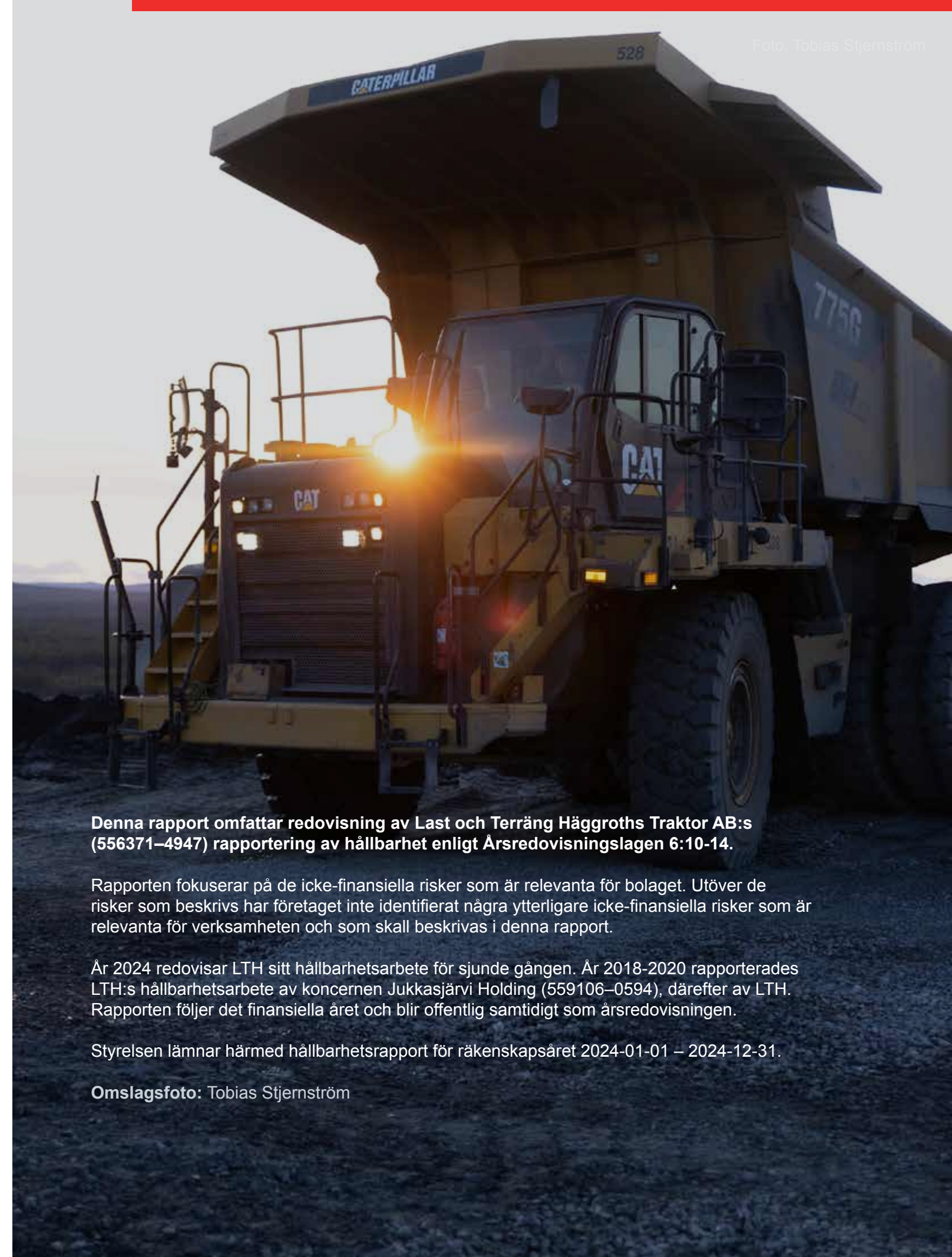


Foto: Tobias Stjernström

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 2024 redovisar LTH sitt hållbarhetsarbete för sjunde 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 2024-01-01 – 2024-12-31.

Omslagsfoto: Tobias Stjernström



ÅRET I KORTHET

VERKSAMHETSOMRÅDEN

4

Serviceinriktade tjänster med bred kompetens.

MEDELANTAL ANSTÄLLDA*

325

(324) Trygg arbetsgivare med hållbarhet i fokus.

ANTAL FORDON**

401

(442) Modern maskinpark som gynnar både arbetsmiljö och omgivande miljö.

OLYCKSFALLSFREKVENST***

2

(7) Ytterligare fokus på arbetsmiljöarbete som gett resultat.

HÖGSTA MILJÖKLASS FORDON & MASKINER

59% 76%

(47 %) Steg 4- och 5 - motorer i entreprenadmaskiner

(76 %) 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

Verksamhetsåret 2024 har präglats av en osäker och allvarlig global situation, särskilt på grund av de pågående krigen i Ukraina och Mellanöstern.

UNDER ÅRET NÄRMADE SIG inflationen målet, vilket ledde till att centralbankerna sänkte räntorna. Den försvagade köpkraften och höga räntekostnaderna resulterade i låg konsumtion och pessimism bland hushållen. När räntorna började falla återvände hushållens optimism, även om den övergripande ekonomiska utvecklingen fortfarande var svag. På grund av det osäkra omvärldsläget har LTH fokuserat på att stärka sin förmåga att identifiera och hantera ekonomiska risker. Detta gör att företaget bättre kan förutse och anpassa sig till en osäker ekonomisk miljö, vilket skapar en mer robust och hållbar grund för långsiktig utveckling och stabilitet. Basnäringarna i Kiruna går fortsatt bra och tillsammans med den gröna omställningen och kommande stora industriinvesteringar så finns förutsättningar att den lokala högkonjunktur som vi upplevt under många år kommer att bestå. Den stora utmaningen för kommunen och näringslivet är fortsatt att lyckas attrahera fler att flytta till Kiruna och samtidigt öka takten i bostadsbyggandet.

LTH REDOVISAR ETT STARKT resultat och vi har lagt stor vikt vid att uppfylla kundernas krav och förväntningar. Bolaget har lyckats teckna flera nya kontrakt, men har också förlorat några större uppdrag. För att säkerställa fortsatt utveckling och

tillväxt är det avgörande att LTH både säkrar nya affärsmöjligheter och behåller förtroendet hos sina befintliga kunder.

VI ARBETAR LÅNGSIKTIGT FÖR att stärka vår säkerhetskultur med målet att uppnå noll olyckor och under året har LTH haft 2 olyckor med frånvaro, vilket är en betydande minskning jämfört med föregående år då vi hade 7 olyckor. Det är glädjande att våra riktade aktiviteter ger resultat i syfte att bygga en hållbar och säker arbetsplats, vilket också är en viktig del i vårt värdegrundsarbete för att få alla att dela samma värderingar och skapa en mer positiv och inkluderande arbetsmiljö.

LTH HAR UNDER ÅRET fortsatt att förnya vår maskin- och fordonspark med den senaste miljöklassningen. Under 2024 har vi lyckats minska våra koldioxidutsläpp från maskiner, fordon och fastigheter med 27,3 procent jämfört med basåret 2021. Dessutom är all el som LTH köper helt förnybar.

LTH HAR ETT STORT samhällsengagemang och är en del av Kiruna växer ekonomisk förening, en modell för näringsdriven samhällsutveckling. Företagare, kommun, föreningsliv och kultur sam-

arbetar med starkt fokus för att göra Kiruna till en av Sveriges mest attraktiva kommuner att bo, arbeta och verka i. Tillsammans med Kiruna kommun strävar Kiruna växer efter att skapa ett starkt och levande samhälle med ökad kapacitet att attrahera arbetskraft och kompetens.

AVSLUTNINGSVIS vill jag rikta ett stort tack till LTH:s medarbetare och samarbetspartner för era insatser och engagemang som bidragit till ett framgångsrikt år.



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 aktiebolag 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 325 anställda, varav 288 kollektivanställda och 37 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

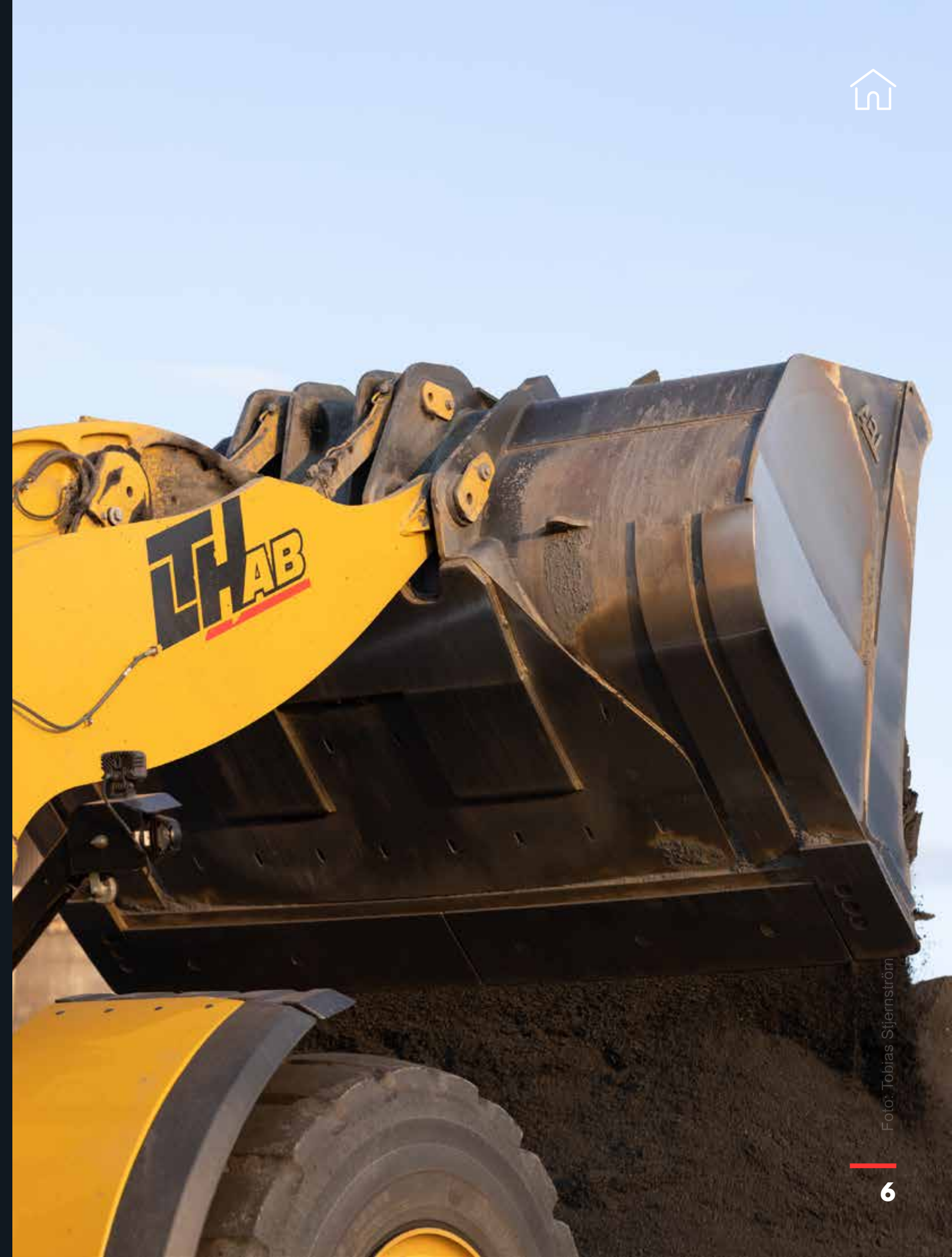
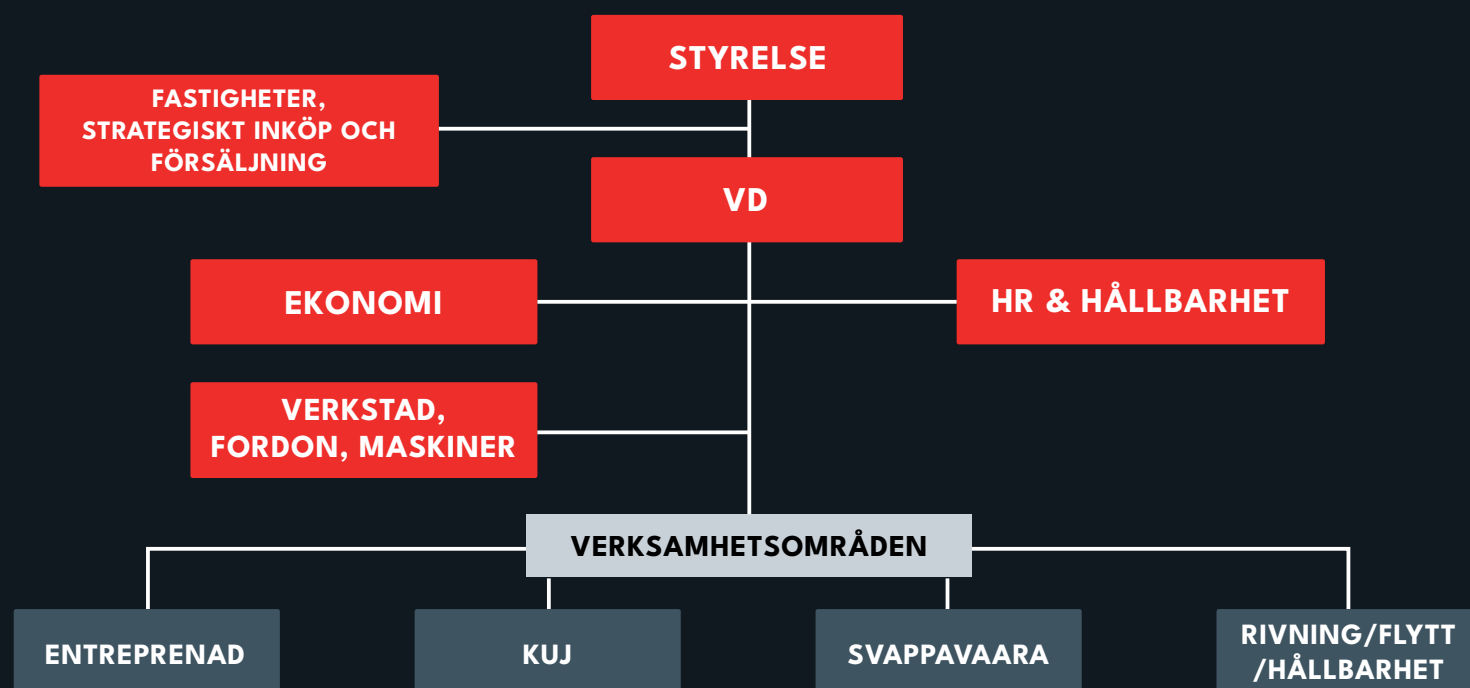
Vi bistår LKAB med lastning, transport och skuthantering i Kirunas underjordsgruva. Vi ansvarar även för underhåll av vägar och gruvbrytningsnivåer, samt bistår LKAB Berg & Betong med lastning, transport och vägunderhåll.

GRUVVERKSAMHET OVAN JORD

LTH utförde maskin- och åkeritjänster, hantering av rågods, tillsatsmedel och kringtjänster i Svappavaara på uppdrag av LKAB. Vi ansvarade även för underhåll av vägar. Uppdraget avslutades vid årets slut.

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.



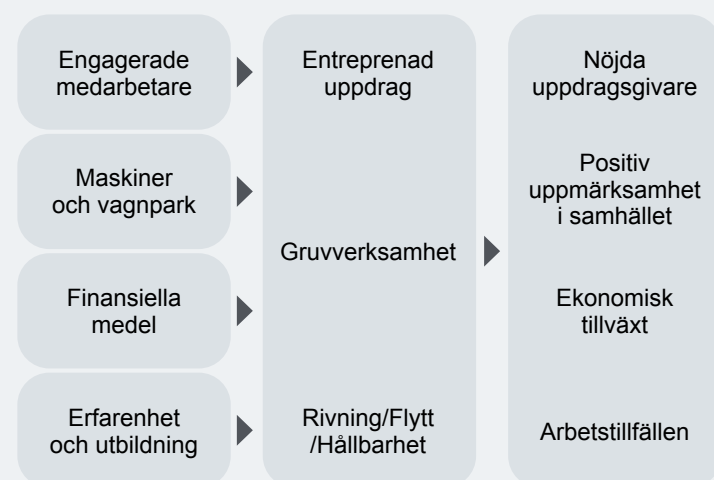
VÅR AFFÄRSMODELL

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 kompetensutveckling 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 %
Miljömässig hållbarhet	Nyckeltal
Minska koldioxidutsläpp (basår 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.



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.



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.



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 2024

Gruvverksamhet

Två viktiga händelser är att LKAB valt att pausa den del av Kirunagruvan som kallas Konsuln och att vi tappat uppdraget med maskin- och åkeritjänster i Svappavaara vid årets slut. Det innebär förlust av väsentliga affärsvolym, vilket gör att bolagets verksamhet under slutet av året anpassats till denna nya situation.

Rivningen av gamla centrum

Positiva och viktiga händelser är att vi erhållit fyra nya rivningsuppdrag. Rivning av Gamla Scandic Ferrum och Folkets Hus samt gamla Polishuset med omkringliggande fastigheter (Kvarteret Finkan). Tidigare under året fick vi rivningsuppdraget av kvarteret Rörläggaren samt Kupolen och Lindexhuset.

Nya avtal

Entreprenadavdelningen har under året tecknat två nya avtal med SSC Esrange för arbete på rymdbasen Esrange. Avtalsförlängning om tre år med Stena Recycling. Nytt 1-årigt avtal med Gruvaktiebolaget Viscaria Kiruna AB.

Bidrag till Kirunas föreningar

Under våren 2024 har LTH sålt material från gamla Kiruna centrum. Försäljningen drog in 127 075 kr och LTH beslutade att låta hela summan gå till Kirunas barn- och ungdomsföreningar under nästkommande år.

Högsta miljöklass

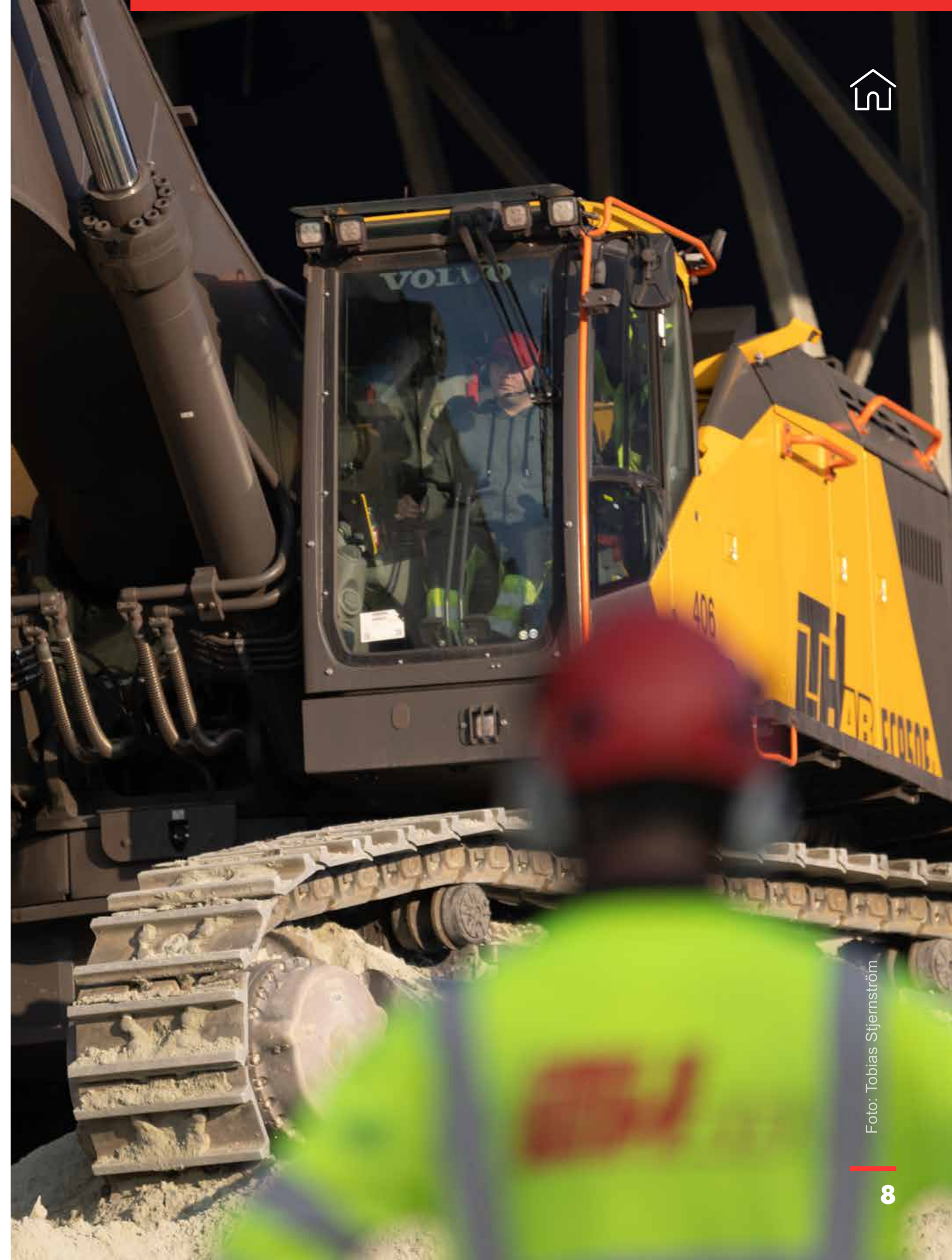
Under året har LTH ökat andelen entreprenadmaskiner som har de högsta miljöklassningarna. 59 % av entreprenadmaskinparken är nu av högsta miljöklass. På lastbilssidan är 76 % av fordonen av högsta miljöklass. Samma som föregående år.

Kommande lagkrav

LTH har under året fortsatt att rusta upp inför kommande krav på hållbarhetsrapportering, CSRD. Ett arbete som rapporteras för verksamhetsår 2025.

Minskad klimatpåverkan

Genom strategiskt arbete och medvetenhet har vi minskat våra koldioxidutsläpp för varje år i jämförelse med basåret 2021. Vårt nyckeltal för koldioxidutsläpp räknas fram genom enheten utsläpp till luft per 1000 kr omsättning.



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.

Styrning och ledning

Styrelsen svarar ytterst för förvaltningen av Bolagets angelägenheter. Styrelsen ska se till att organisation är utformad så att bokföring, medelsförvaltning och ekonomiska förhållanden i övrigt kan kontrolleras på ett betryggande sätt. Den strategiska utvecklingen av verksamheten samt information och kommunikation med omvärlden är ytterst styrelsens ansvar. Styrelsen består av tre ägare och en styrelseordförande. Styrelsens fokus ligger på strategiska frågor och planer, i enlighet med styrelsens arbetsordning och företagets strategiska plan.

Ledningsgruppens uppdrag är att styra och leda organisationen för att uppnå dess mål och vision, samtidigt som de ser till att organisationen fungerar effektivt och hållbart på både kort och lång sikt.

Hållbarhetsarbetet finns integrerat i hela verksamheten och i bolagets ledningssystem. 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.

Strategiskt fokus

Under 2024 har vi fortsatt förbereda oss inför kommande krav gällande hållbarhetsrapportering, CSRD (Corporate Sustainability Reporting

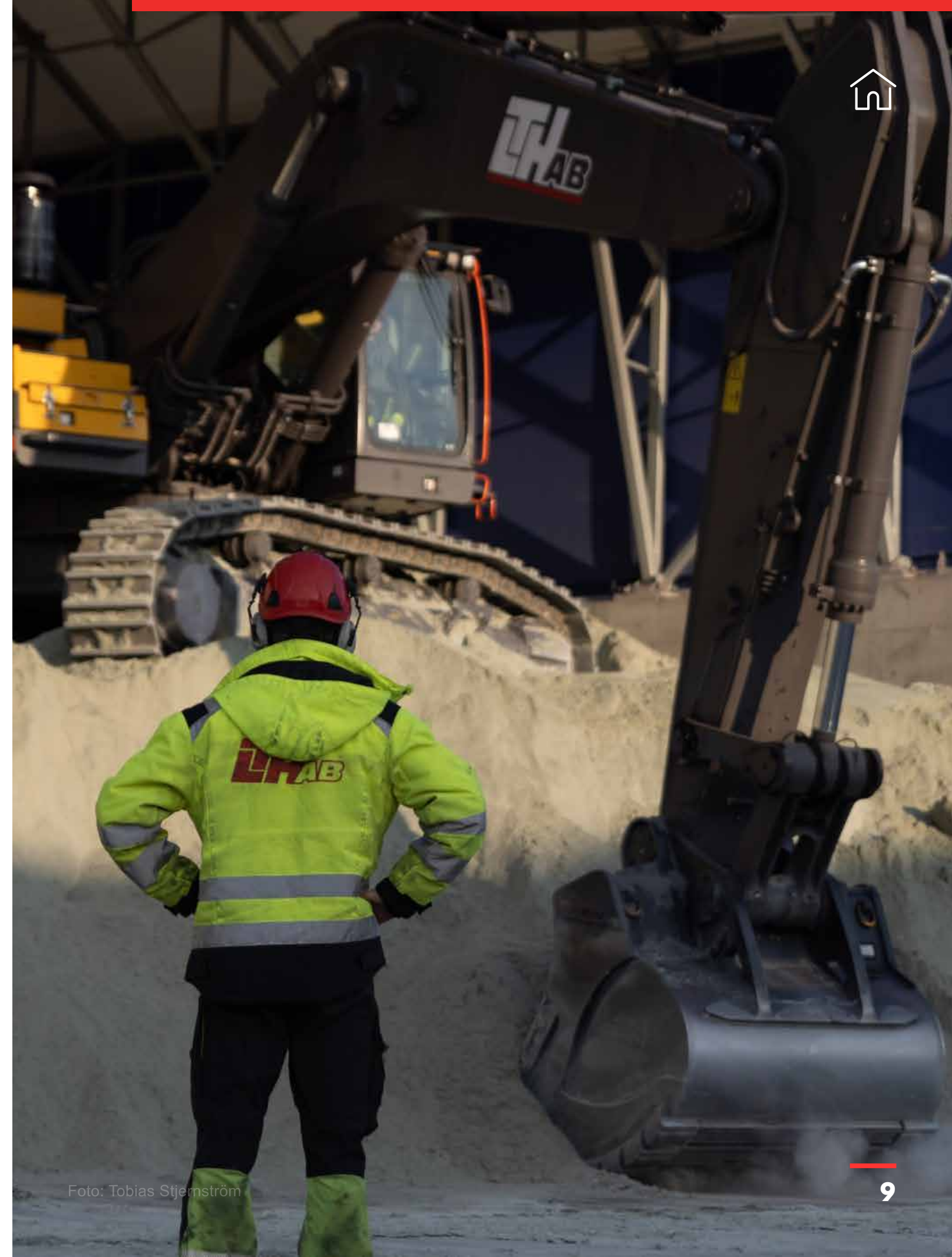
Directive). CSRD är ett nytt direktiv som ska säkerställa att företag rapporterar effekten av sina sociala och miljömässiga aktiviteter.

Vi har genomfört en dubbel väsentlighetsanalys på koncernnivå för att uppdatera vår förståelse för koncernens väsentliga påverkan, risker och möjligheter ur ett hållbarhetsperspektiv – hur hållbarhetsfrågor påverkar företagets resultat, ställning och utveckling och hur företaget påverkar människor, samhälle och miljö. Analysen omfattar koncernens egen verksamhet samt uppströms och nedströms värdekedja. Processen för vår dubbla väsentlighetsanalys följer kraven i European Sustainability Reporting Standards (ESRS 1 och 2). Väsentligheten kommer att redovisas i 2025 års hållbarhetsrapport.

I enlighet med CSRD kommer LTH:s verksamhet påverkas även genom att hållbarhetsrapportering ska ske på koncernnivå. Därmed kommer Jukkasjärvi Holding att upprätta rapporten från och med rapporteringsår 2025 och rapporten kommer att vara en del av förvaltningsberättelsen.

Policyer

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 policier publicerats på vårt intranät där de finns tillgängliga för varje medarbetare.

Våra värdeord, *kvalitet – kompetens – engagemang*, 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 beteenden, 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. Ett viktigt arbete är att hålla värdegrunden förankrad hos våra medarbetare och att den ingår i introduktionen för nyanställda.

Visselblåsarfunktion

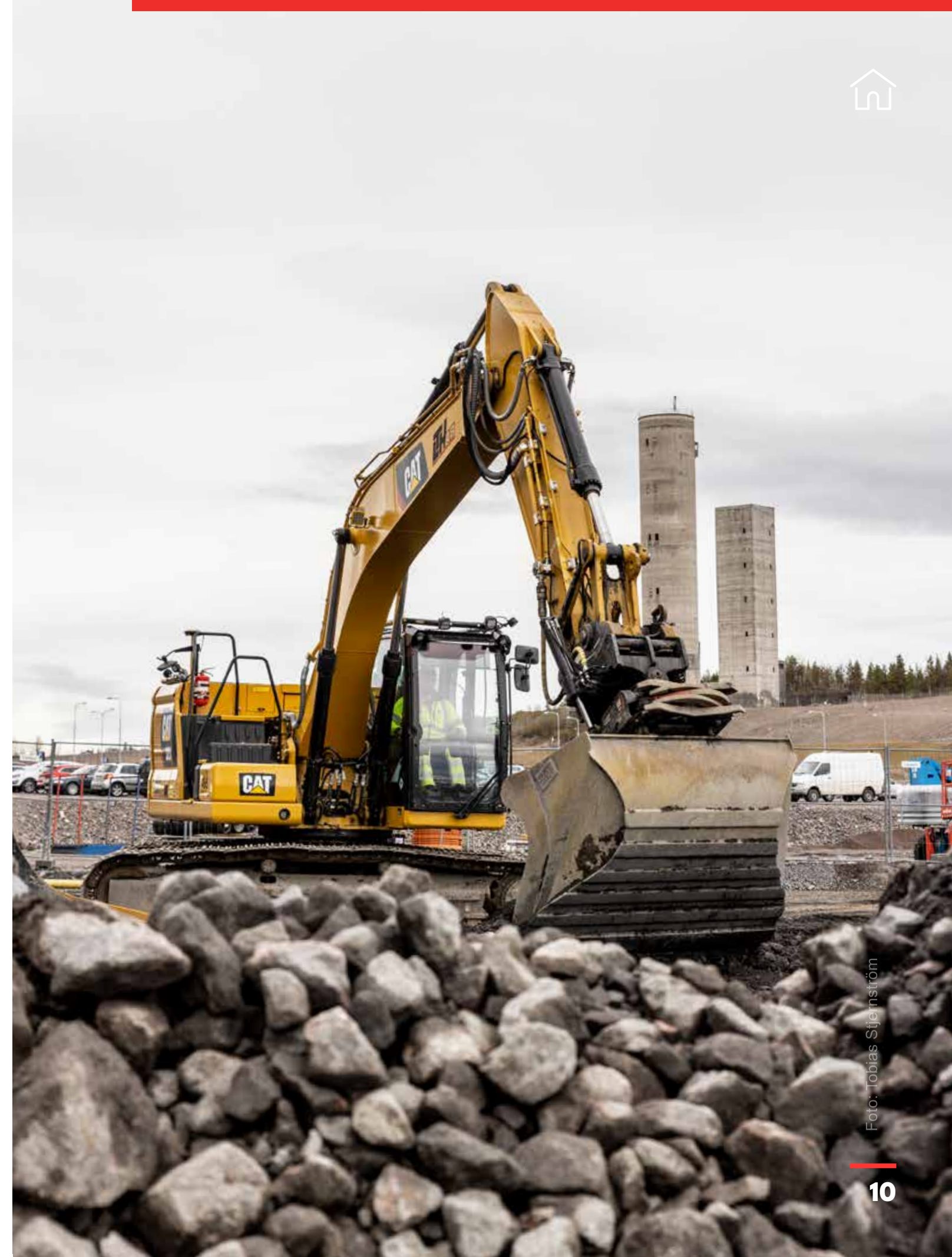
LTH ska vara ett företag som kännetecknas av goda värderingar och höga etiska normer. Vilka vi är och hur vi beter oss i relation till omvärlden har stor betydelse för vilket förtroende vi får från kunder, anställda, leverantörer, samarbetspartners och samhället. För LTH är det viktigt att skapa en företagskultur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

LTH har en visserblåsarfunktion i form av en extern rapporteringskanal, i enlighet med gällande lagkrav. Kanalen finns tillgänglig via LTH:s intranät och webbplats. Inget ärende finns att redovisa i årets hållbarhetsrapport eftersom inget ärende har inkommit under 2024.

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.





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. Avvikelse-rapportering (kvalitet, miljö, arbetsmiljö), skyddsronder och riskinventering	Uppfyllande av mål, medarbetarenkäter, hälsoprofilbedömning, uppföljning av avvikelserapporter enligt rutin
Attraktiv arbetsgivare	Utveckling av verksamhetsorten, engagemang i gymnasial maskinförarutbildning, belöningssystem, 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 visseblåsarfunktion, 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 som vi samarbetar med hjälper oss att fånga in synpunkter för att förbättra vårt eget arbete och även samarbeta 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 föregående år sett över vår väsentlighetsanalys där vi definierat 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	BESKRIVNING
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.
	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 innebär konkurrens om arbetskraft med rätt kompetens.	Arbetsgivarmarknadsföring. 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 vilken är en riskfaktor för hela Kirunas näringsliv.	Egna boenden, dialog med kommunen. Engagemang i Kiruna växer ekonomisk förening som bland annat jobbar med denna fråga.
Kvalitet på utförda uppdrag	Korruption	Intressekonflikter och mutor.	Hållbarhetspolicy. Visselblåsarsystem för att underlätta upptäckt och rapportering av överträdelser. Attest- och utanordningsinstruktion som reglerar attestträtt och bolagets likvida medel. Kontinuerlig intern översyn för att förebygga intressekonflikter. Genomförd utbildning inom antikorruption för chefer och ledare.
	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.
	IT-säkerhet	I dagens snabba digitaliseringstakt är det strategiskt viktigt att se över säkerhetsnivån för att skydda företagets resurser och varumärke mot attacker och intrång.	Rutiner för IT-användning och IT-system. Översyn av befintligt läge.
Klimatpåverkan	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 Omvärld 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 ekonomisk förening 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.

UTFALL 2024

Översyn av leverantörskedjan – *Upprättat en uppförandekod för leverantörer.*



8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

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



9 HÅLLBAR INDUSTRI, INNOVATIONER OCH INFRASTRUKTUR

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 2024 har präglats av det osäkra och allvarliga omvärldsläge som vi befinner oss i med framför allt de pågående krigen i Ukraina och Mellanöstern. Under 2024 började inflationen närma sig inflationsmålet, vilket ledde till att centralbankerna sänkte räntorna. Försvagad köpkraft och höga räntekostnader bidrog till låg konsumtion och pessimism bland hushållen. I takt med att räntorna föll började hushållens optimism återvända, även om den övergripande ekonomiska utvecklingen fortfarande är svag. På grund av det osäkra omvärldsläget har LTH fokuserat på att stärka sin förmåga att identifiera och hantera ekonomiska risker. Detta gör att vi bättre kan förutse och anpassa oss till en osäker ekonomisk miljö, vilket skapar en mer robust och hållbar grund för bolaget och främjar långsiktig utveckling och stabilitet.

VI GRANSKAR OCH ANALYSERAR kontinuerligt våra kostnadsstrukturer för att identifiera områden där kostnader kan minskas utan att kompromissa

med kvalitet eller service. LTH uppvisar ett bra resultat och ett stort fokus har varit att leverera enligt kundernas krav och förväntningar.

LTH HAR TECKNAT en del nya kontrakt men också tappat stora uppdrag. 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 vilket har en positiv inverkan på företaget. 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.



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 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. Vi har digitaliserat processer där vi ser nyttan av en sådan utveckling, och omvärldsbevakar nya digitala lösningar som kan skapa effektivare och säkrare processer, hela vägen från förare till

kund. I dagens snabba digitaliseringstakt är det strategiskt viktigt att se över säkerhetsnivå för att skydda företagets resurser och varumärke mot attacker och intrång. Vi arbetar kontinuerligt med att hindra information från att läcka ut, förvanskas och förstöras. Även att rätt information ska finnas tillgänglig för rätt personer och i rätt tid.

Antikorrupktion

På LTH finns en medvetenhet om att risker kopplade till korrupktion förekommer även i vårt närområde. Som 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. Under året har företagets chefer och ledare deltagit i en utbildning gällande antikorrupktion för att stärka oss ytterligare mot oegentligheter. Det finns inga avvikelser vad gäller risker att rapportera i hållbarhetsredovisningen för 2024.



SOCIAL HÅLLBARHET

LTH:s medarbetare är företagets viktigaste resurs. Därför är det viktigt för oss att verka för en säker och hållbar arbetsplats där man vill arbeta.

UTFALL 2024

Fortsatt värdegrundsarbete – arbetat in värdegrund i dokument som medarbetarsamtal, lönekriterier, medarbetarundersökning. En del av innehållet i årets medarbetardag.



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 beter oss både när vi interagerar med kollegor och i våra relationer med externa intressenter. Värdegrunden ska genomsyra allt vi säger och gör.

Under medarbetardagen 2024 diskuterades värdegrundsfrågor i paneldebatt där vd, platschef, arbetsledning och representant från leverantör deltog. Även medarbetare i publiken hade möjlighet att delta med inspel i diskussionerna. Dagen bjöd även på en fartfylld föreläsning av Kjell Dahlin, Popretorik, som handlade om betydelsen av varje enskild persons kommunikation, bemötande och om hur varje enskild medarbetares insats spelar roll i varumärkesbyggandet, kulturen och klimatet på arbetsplatsen.

För att ge nya medarbetare en enhetlig onboarding har vi tagit fram en övergripande företagsintroduktion. Den genomförs i ett digitalt onboarding-

program 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.

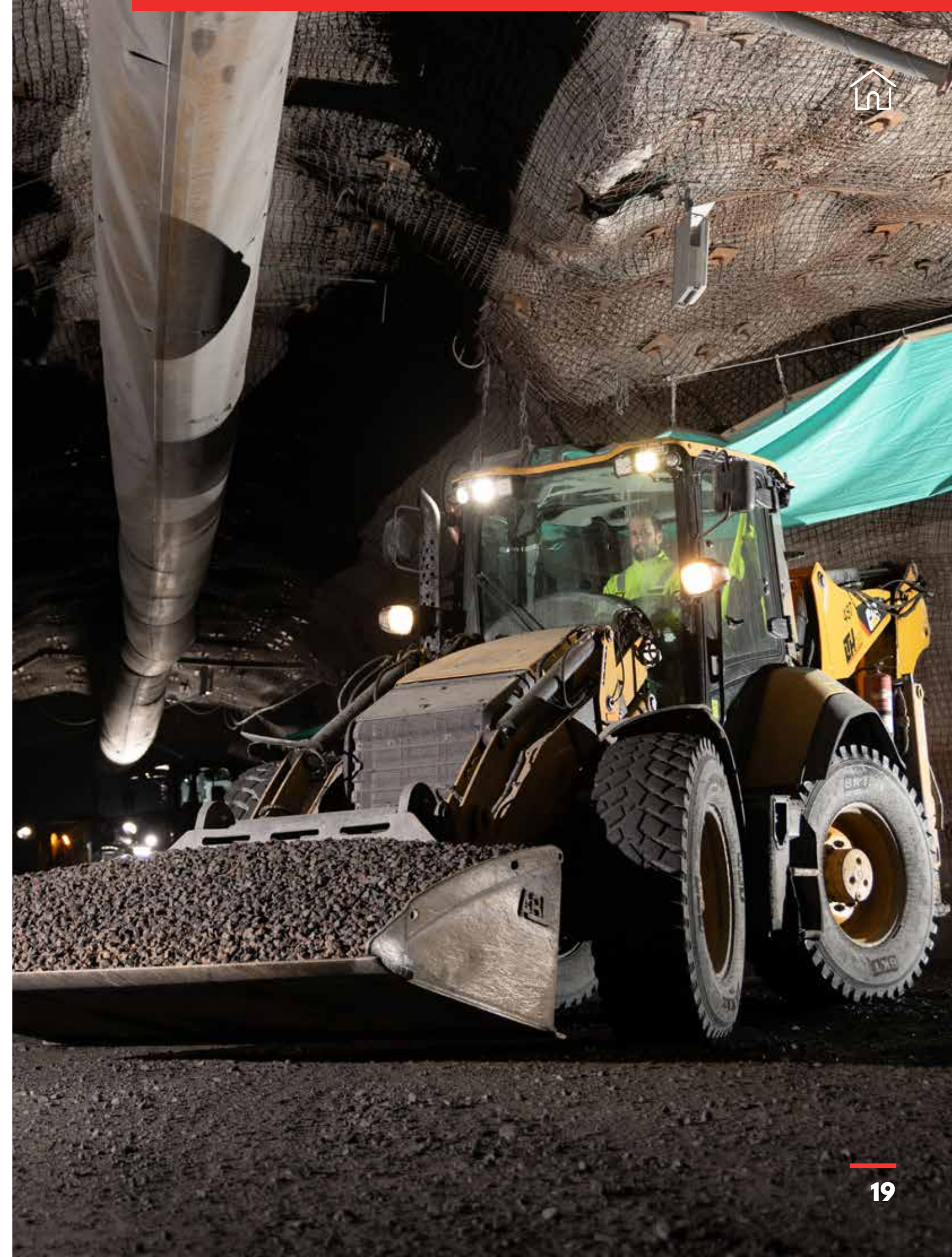
ARBETSMILJÖ OCH SÄKERHET

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 där våra medarbetare rapporterar in risker, tillbud och olyckor. Händelserna hanteras främst av KMA-samordnare samt av ansvarig platschef och/eller arbetsledare. LTH:s proaktiva arbete med uppföljning på 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. LTH:s hälsoinspiratörer erbjuder aktiviteter som ska uppmuntra medarbetare till rörelse och gemenskap.

VÅR VÄRDEGRUND:

Kvalitet
Kompetens
Engagemang



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 2024 är 0,5 olyckor med frånvaro per 100 000 arbetade timmar. Under året har LTH haft två olyckor med frånvaro, vilket är färre än föregående år. Vi är glada över det minskade antalet jämfört med föregående år (2023 hade vi sju olyckor med frånvaro). Under året har däremot olyckor utan frånvaro ökat. Eftersom det är viktigt för oss att alla ska komma hem friska från jobbet fortsätter vi att arbeta med förebyggande åtgärder för att förhindra olyckor. Positivt är att antalet riskrapporteringar fortsätter öka.

Utöver våra tre fokusområden som tidigare år innefattat flest olyckor med frånvaro: fallolyckor, bältesanvändning och trafiksäkerhet har vi detta år även fokuserat på alkohol och droger i arbetslivet. Dessa har bland annat tagits upp på intranät 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. LTH utför kontinuerligt medarbetarundersökningar, där vi har möjlighet att fånga upp medarbetares upplevelse av säkerhetsarbetet och på så vis 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.



BÄLTE



FALL

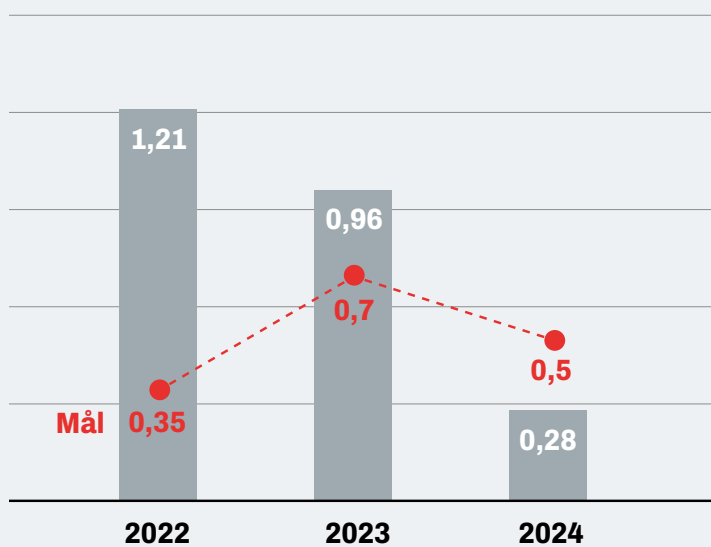


TRAFIKSÄKERHET

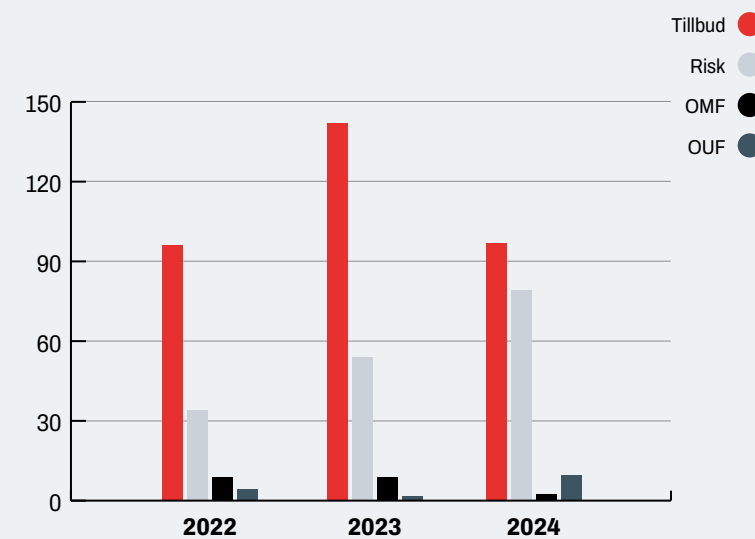


ALKOHOL & DROGER

OLYCKSFALLSFREKVENNS
(antal OMF per hundra tusen arbetade timmar)



AVVIKELSERAPPORTERING (st)



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 2024 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. Policyen 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 2024 hade vi fyra 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. LTH:s förare och reparatörer utbildas kontinuerligt i

relevanta branscutbildningar. Ett gott ledarskap är prioriterat hos oss eftersom det är en viktig pusselbit när vi bygger en hållbar arbetsplats. 96 procent av våra chefer och ledare har genomfört ledarskapsutbildning, som är obligatorisk för alla med en ledande position inom LTH.

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 våra chefer och ledare genomfört en utbildning gällande Hållbara arbetsplatser som behandlade både OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) och konflikthantering. En utbildning som även erbjöds företagets skyddsombud och fackligt engagerade. Utbildningen är en viktig del för vårt fortsatta arbete gällande trivsel på arbetsplatsen. Chefer och ledare har även utbildats gällande antikorrup­tion med syfte att öka medvetenhet vad korrup­tion är och hur det kan ta sig uttryck.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

LTH accepterar inte barnarbete, 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.

Krishantering

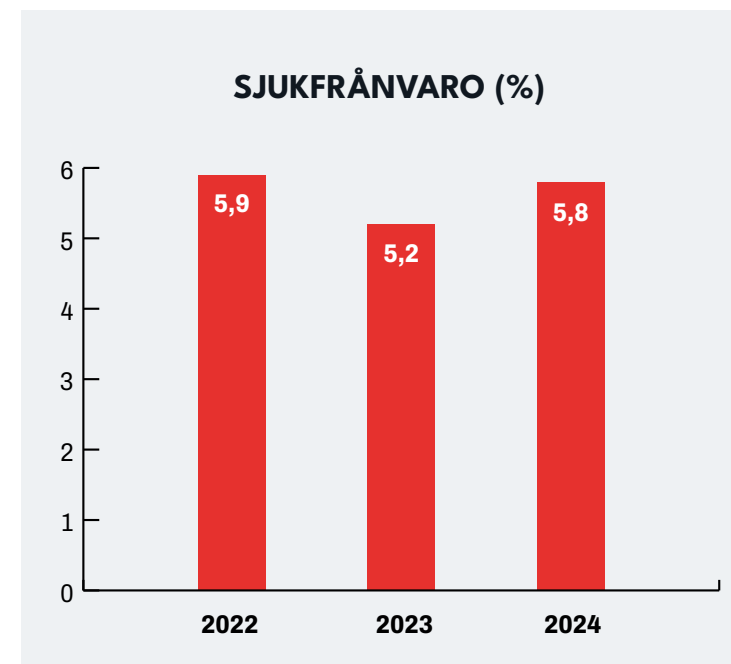
LTH har en krishanteringsplan och en definierad krisgrupp, som vägleder anställda vid händelse av en krissituation.

Regelstyrning

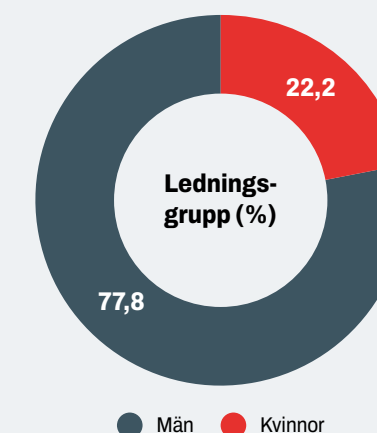
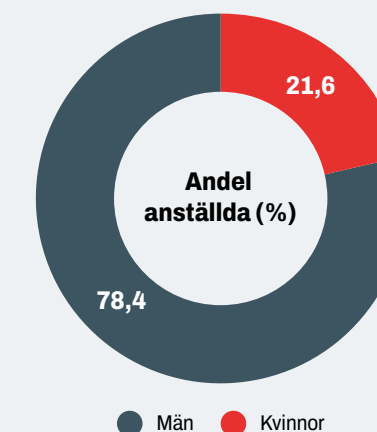
I enlighet med företagets riktlinjer ska LTH:s medarbetare utföra arbete enligt gällande lagar, föreskrifter och rutiner. Var och en ska säkerställa att maskiner, verktyg, utrustning och hjälpmedel används på rätt sätt. Alla anställda ansvarar gemensamt för att handleda och introducera nya medarbetare.

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 trivselen 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 varit på en relativt jämn nivå.



KÖNSFÖRDELNING



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. Genom att erbjuda kompetensutveckling vill vi vara en attraktiv och konkurrensmässig arbetsgivare för befintliga och framtida medarbetare.

Vi prioriterar eget ansvar och uppmuntrar våra medarbetare att fullt ut ta ansvar för utförandet av sitt arbete. På de arbetsplatserna 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 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: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 2024 har kommunen välkomnat den tredje årskullen på maskinförarutbildningen, som är en inriktning från årskurs två på bygg- och anläggningsprogrammet i gymnasiet. Utbildningen ges även för VUX-elever. LTH deltar i satsningen genom att erbjuda ett antal lärlingsplatser varje år.

Genom att erbjuda kompetensutveckling vill vi vara en attraktiv och konkurrensmässig arbetsgivare för befintliga och framtida medarbetare.

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.

UTFALL 2024

Upprätta mål gällande avvikelserapportering av miljöhändelser – Mål ej upprättat men verksamheterna har informerats om att miljöhändelser ska rapporteras och händelser är börjat inkomma i vårt avvikelssystem.

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 av maskiner och fordon. I dagsläget kan marknaden inte kan erbjuda andra alternativ 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.

Vi beräknar 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. Hittills redovisar vi 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.

Under året har vi retroaktivt för år 2021–2022 beräknat Scope 1 och Scope 2 i enlighet med GHG-protokollet. Eftersom 2021 är vårt basår är det viktigt 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 koldioxidutsläpp innebär att vi gradvis investerar i mer bränsleeffektiva enheter och successivt fasar ut äldre modeller.

Under året har vi ökat andelen entreprenad-

Foto: Eva Stålnacke



Antal ton CO2e** (2024)***	2024	2023	Basår 2021
Direkta utsläpp (Scope 1)			
Egna fordon och maskiner	12 908	14 556	13 956
Indirekta utsläpp (Scope 2)			
Inköpt el och värme	22	51	28
Totala utsläpp (Scope 1, Scope 2)	12 930	14 607	13 984

Miljöklass fordon och maskiner (%)	2024	2023
Steg 4 och 5, entreprenadmaskiner	59	47
Euro 6, lastbilar	76	76

*Green House Gas Protocol är en metod för att mäta, redovisa och hantera utsläpp från näringsverksamhet: <https://ghgprotocol.org/>

**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 växthusgaser 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 procent förnybar.



År 2024 har vi minskat vårt koldioxidutsläpp från maskiner, fordon och fastigheter med **27,3 procent från basår 2021**.

maskiner som har de högsta miljöklassningarna. Äldre entreprenadmaskiner har ersatts med maskiner med högsta miljöklassning. 59 procent av vår maskinpark är i år av högsta miljöklass (47 procent föregående år). På lastbilssidan är 76 procent av lastbilarna av högsta miljöklass (samma andel som föregående år).

Energieffektivisering

Under de senaste åren har LTH arbetat för att minska energianvändningen, och därigenom vår klimatpåverkan. År 2024 har vi minskat vårt koldioxidutsläpp från maskiner, fordon och fastigheter med 27,3 procent från basår 2021. All el som LTH köper är hundra procent förnybar.

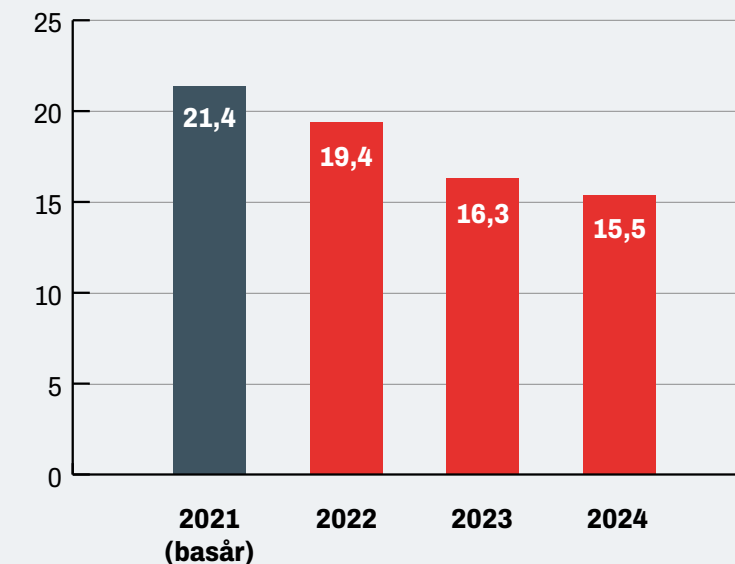
Vart fjärde år genomför koncernen en energikartläggning för att identifiera energianvändningen. Kartläggningen är även ett stöd i förbättringsarbetet

för att minska vår energiförbrukning. Under 2024 har en detaljerad energikartläggning avseende utsläpp från fordon och maskiner genomförts där syftet är att identifiera åtgärds punkter som möjliggör energibesparing.

Eftersom LTH med sin bränsleförbrukning är koncernens största energianvändare, arbetar vi kontinuerligt 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 miljöpåverkan. Blir bränslet en bristvara, är det möjligt att ersätta det med ordinär diesel. Omställningen låser oss därför inte vid enbart ett bränsle, vilket minskar vår sårbarhet.

I vår underjordsverksamhet har företaget en mindre modell av eldriven maskin som resulterat i en förbättring av arbetsmiljön. Minskade utsläpp är

NYCKELTAL KOLDIOXIDUTSLÄPP
(ton CO2e från maskiner, fordon och inköpt värme per tusen kronor i omsättning)



Minskat koldioxidutsläpp (%)

Jämfört med 2023	4,7
Jämfört med 2021 (basår)	27,3

Foto: Eva Stålnacke

mer gynnsamt för våra medarbetares hälsa. Under året har all belysning i våra lokaler bytts ut mot låg-energialternativ. 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 kostnaderna. 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 har reduktionsplikten minskat avsevärt, vilket innebär en utmaning för oss i det fortsatta arbetet att minska våra utsläpp och därigenom möjlighet att uppnå reduktionsmålet fram till 2028. Förändringen innebär att vi behöver anstränga oss än mer i arbetet för att minska våra utsläpp.

Eftersom vi under året retroaktivt beräknat växthusgasutsläpp för 2021–2022 i enlighet med GHG-protokollet så har även nyckeltalen för våra koldioxidutsläpp korrigerats. Tidigare beräknades utsläpp från år 2021–2022 i enheten tonCO₂, nu har de räknats om till tonCO₂e.

Vårt mål är att minska utsläppen av växthusgaser med 50 procent (jämfört med 2021) fram till 2028.

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.

Under året har vi arbetat med att öka medvetenheten bland företagets medarbetare att rapportera in. Det omfattar händelser i vår verksamhet som rör 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.



BOLAGET SKA BIDRA TILL KIRUNAS SAMHÄLLSUTVECKLING

DENNA HÅLLBARHETSRAPPORT 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 i samhället viktig. Vår framgång baseras på samarbete och kvalitativa tjänster där dialogen med våra intressenter vägleder oss i vårt fortsatta värdeskapande och utvecklingsarbete.

Denna hållbarhetsrapport är framtagen för att beskriva för våra intressenter hur det går för oss. Informationen i redovisningen visar vår progress under 2024 men även motgångar. Förlusten av väsentliga affärer påverkar inte bolagets långsiktiga strategi för en hållbar utveckling, däremot en konstruktiv rannsakan och granskning av skälen för lärdomar framåt.

Vårt ansvar

Företagets agerande påverkar ekonomiska, sociala och miljömässiga 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 klimatkris industrialiseringen skapat och behöver bidra till den nödvändiga omställningen i industrin. Bolaget

är beroende av tillgången på maskinresurser från tillverkare och de bränslen som används. Omställningen kräver samarbete och ömsesidig förståelse mellan involverade parter för att klara klimatsmartare lösningar samtidigt som krävande prestanda kan innehållas för uppfyllande av företagets åtaganden för sina kunder.

Ansvar axlar vi genom att minska miljöpåverkan så långt det är möjligt, 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.

Det sociala ansvaret tar vi genom vårt fokus på säkerhetskultur och värdegrund, dialogen med medarbetarna och företagets övriga intressenter. Vårt engagemang i samhället är prioriterat vilket vi visar exempelvis genom näringslivssatsningen Kiruna Växer och bostadsförsörjningsfrågorna.

Vi ser att investeringar med hållbarhet som ledstjärna är värdeskapande för vårt bolag. Stort fokus kommer fortsatt läggas på utveckling och förbättringar under 2025 och kommande år. LTH:s strategi och värdegrund baserat på hållbara affärer består, idag, imorgon och i framtiden.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Last & terräng Häggroths Traktor Aktiebolag, org.nr 556371-4947

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2024 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.


Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min 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. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Kiruna den 2 april 2025



Ingemar Mikko
Auktoriserad revisor

