



# HÅLLBARHETSRAPPORT

## 2018

Jukkasjärvi Holding

### SAMMANFATTNING

Denna rapport omfattar redovisning av Jukkasjärvi Holding (559106-0594) rapportering av hållbarhet enligt Årsredovisningslagen 6:10-14.

Rapporteringen omfattar företaget samt underliggande dotterbolag i samma koncern, Kiruna Cargo AB (556904-2053), Stenbergs Vilt AB (556900-3824) och Last och Terräng Häggroths Traktor AB (556371-4947) med 7 tillhörande fastigheter.

## Innehåll

VD har ordet.....	3
Affärsmodellen.....	4
Om företaget.....	4
Värdegrund.....	5
Våra fem verksamhetsområden.....	5
Hållbarhetsstyrning.....	7
Våra intressenter.....	8
Våra väsentliga hållbarhetsfrågor. 8	
Social hållbarhet.....	9
Ekonomisk hållbarhet.....	13
Miljömässig hållbarhet.....	15
FN:s globala mål.....	16

## Om rapporten

Denna rapport omfattar redovisning av Jukkasjärvi Holding (559106–0594) rapportering av hållbarhet enligt Årsredovisningslagen 6:10-14. Rapporteringen omfattar företaget samt underliggande dotterbolag i samma koncern, Kiruna Cargo AB (556904–2053), Stenbergs Vilt AB (556900–3824) och Last och Terräng Häggroths Traktor AB (556371–4947) med 7 tillhörande fastigheter.

Jukkasjärvi Holding bedriver ingen egen verksamhet och Kiruna Cargo AB bedriver containerlastning som motsvarar knappt 1% av koncernens omsättning. Stenbergs Vilt AB bedriver slakteri och försäljning av viltkött som motsvarar mindre än 1% av koncernens omsättning.

Huvuddelen av koncernens verksamhet bedrivs i Last och Terräng Häggroths Traktor AB. Därav kommer denna rapport att fokusera på de icke-finansiella risker som är relevanta för detta dotterbolag. Utöver de risker som beskrivs i denna rapport så har företaget inte identifierat några ytterligare icke-finansiella risker som är relevanta för verksamheten och som skall beskrivas i denna rapport. Det är andra gången som företaget upprättar en hållbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen 6:10-14.

Styrelsen lämnar härmed hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2018-01-01 – 2018-12-31.



*Lenart Häggroth, VD, Jukkasjärvi Holding*

## VD har ordet

Jag inser att vi har arbetat med hållbarhetsfrågor under en väldigt lång tid utan att egentligen veta om det. Hållbarhet i vårt fall handlar om att driva företaget så att socialt, ekonomiskt och miljömässigt ansvarstagande går hand i hand. För oss är det lika viktigt med en god, trivsamt arbetsplats som en hållbar ekonomi i en miljö där vi kan bo och verka.

Under arbetet med denna hållbarhetsrapport, som är vår andra i ordningen, ser jag att LTH Traktor länge strävat mot att arbeta hållbart, det är först nu vi börjat dokumentera hur vi arbetar med det. Därmed blir det tydligt vad vi gör bra redan idag och vi får dessutom en klarare bild var vi behöver utveckla.

Tillsammans med företagets medarbetare har vi idag vuxit till en stor arbetsgivare i Kiruna. Detta ställer höga krav på oss som arbetsgivare att arbeta effektivt och med fokus på rätt saker. Det är absolut en utmaning kan jag lova. Våra medarbetare besitter en stor och bred kompetens vilket har varit till stor hjälp för företagets utveckling.

Vår huvudsakliga syssla är maskin- och transportuppdrag inom gruvnäringen och även uppdrag gällande rivning, sanering, mark och anläggning.

***”Vi sätter stort värde i nöjda kunder men vi ska aldrig arbeta på bekostnad av säkerheten. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs.”***

Under 2018 har vi startat upp en verksamhet i Pajala kommun där vi transporterar malm på uppdrag av Snells Entreprenad och Kaunis Iron. En ära och en utmaning på samma gång att vara med från början av gruvverksamheten som Kaunis Iron startat.

Under 2018 har vi även arbetat vidare med Kirunas stadsomvandling där vi bland annat avvecklat bostadshus. Jag ser vårt arbete inom stadsomvandlingen som ärofylla uppdrag. Att stadsomvandlingen är nödvändig för Kirunas överlevnad vet vi. Samtidigt känns det förstås i hjärtat på mig också att vår gamla stad snart inte finns kvar. Jag väljer dock att blicka framåt och se allt det positiva detta ger. Vi får vara med och bygga vår nya stad och vi gör det med all respekt för oss själva men även för alla andra Kirunabor.

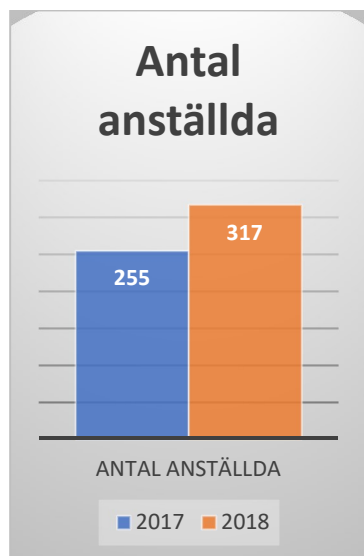
Vår fortsatta fokus är att utföra våra uppdrag på ett sådant sätt som uppfyller våra kunders förväntningar. Vi sätter stort värde i nöjda kunder men vi ska aldrig arbeta på bekostnad av säkerheten. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs.

*Lenart Häggroth*

# Affärsmodellen

## Om företaget

Jukkasjärvi Holding ägs av de tre bröderna Häggroth. Huvudkontoret är lokaliserat i Kiruna där företaget är verksamt. Huvuddelen av koncernens verksamhet bedrivs i Last och Terräng Häggroths Traktor (LTH) som arbetar med maskinentreprenader, anläggning, transporter och rivning, sanering och återvinningsarbeten. LTH är ett familjeföretag som grundades 1984 som handelsbolag för att bli aktiebolag 1989. Företaget har den huvudsakliga verksamheten inom gruvindustrin i Kiruna, Svappavaara och Kaunisvaara.



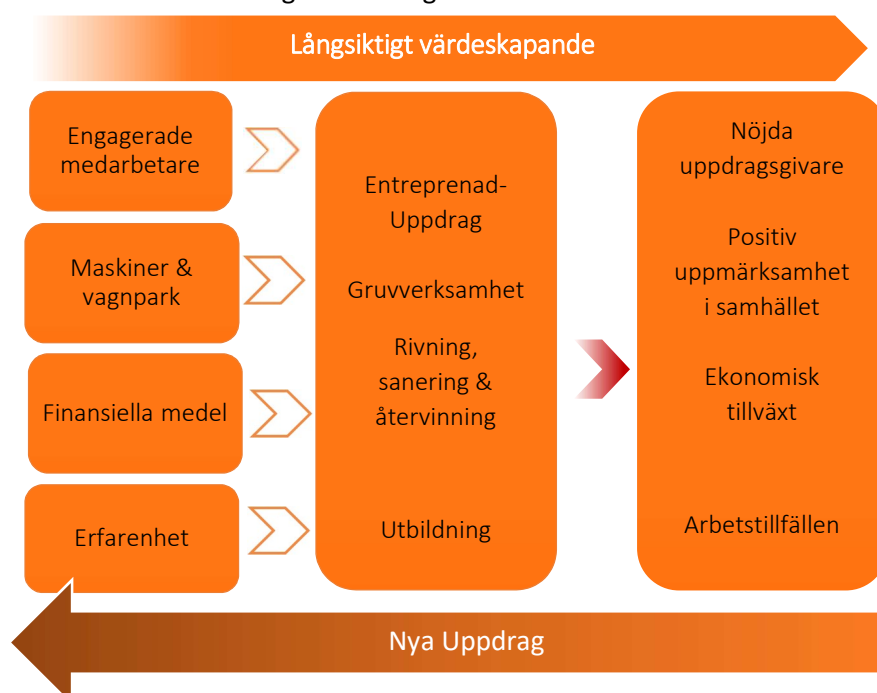
LTH sysselsätter idag 317 medarbetare (279 kollektivanställda och 38 tjänstemän) och maskinparken består till största delen av självägda entreprenadmaskiner och lastbilar.

Förutom våra fem verksamhetsområden har vi även egna verkstäder för att säkra upp vår produktion som pågår större delen av dygnet.

Många av våra anställda är fackligt anslutna. Vi har en god relation med fackförbunden IF Metall, SEKO, Unionen och Ledarna och vi tillämpar kollektivavtal.

Våra kunder delas in i stora gruventreprenader och byggföretag. Vi arbetar vanligtvis efter flerårskontrakt. Våra leverantörer består av maskinleverantörer, bränslebolag samt leverantörer av däck.

Vårt mål med verksamheten har alltid ett långsiktigt perspektiv och värdeskapande. För att klara våra uppdrag och för att fortsätta utvecklas framåt behöver vi en hållbar fordonspark och en hållbar ekonomi. Men viktigast av allt är våra engagerade medarbetare som med sina erfarenheter och kunskaper gör LTH Traktor till det företag det är i dag.



Vid behov tar vi hjälp av entreprenörer där vi ställer krav på ekonomisk stabilitet samt att de klarar av åtagandet genom att tillhandahålla maskiner och arbetskraft som klarar av uppgiften. Vi har även ett nära samarbete med andra kollegor i entreprenadbranschen. Endast ett fåtal av våra leverantörer levererar tjänster till den interna driften, så som IT-konsulter och viss revisionstjänst.

Vi står idag inför intressanta utmaningar och arbetsuppgifter och vi arbetar ständigt med ett fokus på hållbarhet, arbetsmiljö, miljö och kvalitet. Målet är höja leveranssäkerheten och förtroendet mot våra kunder och att stärka vår konkurrensförmåga på den dynamiska marknad där vi verkar.

## Värdegrund

Vi vill ha en öppen kommunikation och dialog med våra medarbetare där frågor, funderingar och bekymmer kan lyftas och bemötas på ett snabbt och smidigt sätt av arbetsledare och platschefer. Vi vill att alla ska ha möjlighet att utvecklas hos oss. Därför genomför vi kontinuerligt vidareutbildningar som är yrkesrelaterade. Vårt mål är att genomföra årliga medarbetarsamtal. Alla medarbetare ska bidra till trivsel bland arbetskamrater och uppträda korrekt mot kunder.

## Våra fem Verksamhetsområden



### Entreprenad

Inom entreprenadavdelningen utförs de flesta arbeten som är kopplade till maskinentreprenad. Vi utför maskin-, gods- och materialtransporter. Även olika schakt-, mark- och anläggningsarbeten. Vintertid snöröjer vi både vägar och kring järnväg.



### Kiruna Under Jord (KUJ)

Vi bistår LKAB med lastning, transport och skuthantering i Kirunas underjordsgruva. Vi ansvarar även för underhåll av vägar och nivåer. LTH har även en egen verkstad i KUJ där vi utför flertal reparationer på företagets fordon.

Kiruna under jord är företagets största avdelning med ca 160 medarbetare.



### **Svappavaara, Gruvverksamhet ovan jord**

LTH utför maskin- och åkeritjänster, rågoods, tillsatser och kring tjänster i Svappavaara på uppdrag av LKAB. Vi ansvarar även för underhåll av vägar.

I Svappavaara arbetar ca 80 medarbetare.



### **Kaunisvaara, Gruvverksamhet ovan jord**

LTH utför transporttjänster åt Kaunis Iron, i Pajala kommun, på uppdrag av Snells Entreprenad och Kaunis Iron.

Denna verksamhet startade upp sommaren 2018 och är därmed företagets nyaste avdelning.



### **Rivning, Sanering och Återvinning**

Inom segmenten finns en kombination av bred teknisk kunskap och spetskompetens. Hela organisationen från ledning till operatör besitter mångårig erfarenhet inom sina respektive verksamhetsområden.

Genom certifieringar och interna utbildningar garanterar vi att våra kunder får en hög kvalitet på utförda arbeten.

Med många komplexa projekt, en modern maskinpark och mer än 35-års erfarenhet i ryggsäcken är vi därför glada att kunna erbjuda våra kunder teknisk konsultation, miljö-inventering, sanering av farligt avfall, marksanering, selektiv rivning, demontering och flyttning, totalrivning och industriavveckling, förädling och krossning samt markarbeten.

# Hållbarhetsstyrning

Styrelsen ansvarar för hållbarhetsrapporten men vårt hållbarhetsarbete är förankrad i vår dagliga verksamhet. Vi ska i närtid formulera hållbarhetsmål som ska hjälpa oss med en strukturerad hållbarhetsstyrning. Huvudansvar för kvalitet, miljö och arbetsmiljöfrågor har vår HR och KMA-ansvariga.

LTH har ett ledningssystem för kvalitet, miljö samt arbetsmiljö vilket innebär att projektstyrning, genomgångar och kontroll samt dokumenthantering sker enligt fastställda rutiner. Vid genomförande av projekt värderar vi miljöhänsyn och hushållning med resurser. Systemet följer kraven i kvalitetsstandard ISO 9001 och miljöstandard ISO 14001 samt Arbetsmiljöverkets krav på systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Vi strävar efter att utveckla företaget och medarbetarna på så sätt att våra projekt kan genomföras och följas upp till kundernas fulla belåtenhet och enligt vår omgivnings förväntan.

Utöver vårt ledningssystem har vi policys på hållbarhetsområdet som ska verka för att styra företaget i rätt riktning och vägleda våra medarbetare att dagligen ta ansvarsfulla beslut. Under 2018 har vi infört en feedbackfunktion (whistleblower system) som är till för att alla medarbetare ska ha möjlighet att anonymt delge önskemål, förslag, klagomål, vad man tycker fungerar bra och mindre bra.

Företaget har även upprättat en övergripande Hållbarhetspolicy som visar LTH:s ståndpunkt gällande socialt, miljömässigt och ekonomiskt ansvarstagande. Hållbarhetspolicyen kommer offentliggöras i företaget under 2019 och har följande innehåll:

## Socialt ansvarstagande

- Vi ska stödja och respektera mänskliga rättigheter.
- Vi tar avstånd från alla former av trakasserier, tvångs- och barnarbete.
- Vi ska bidra till att avskaffa diskriminering vid rekrytering och yrkesutövning.
- Vi ska respektera föreningsfrihet.
- Vi ska sträva efter produkter fri från konfliktmineraler.

## Ekonomiskt ansvarstagande

- Vi ska agera ansvarstagande gällande affärsetik och korruption.

## Miljömässigt ansvarstagande

- Vi ska värna om miljön för nuvarande och kommande generationer genom att i vår verksamhet begränsa negativ miljö- och klimatmässig påverkan så långt det går

## Hållbarhetsrevision

Under 2018 genomförde vår största kund, LKAB, en hållbarhetsrevision av vårt företag. Revisionens syfte var att undersöka huruvida LTH traktor uppfyller kraven i LKAB:s leverantörsuppförandekod. En uppskattad och lärorik revision för båda parter. Vi kunde visa vår kund ett flertal goda exempel på vårt hållbarhetsarbete. Dokumenthantering, avvikelsehantering och uppföljning, egen utbildningsavdelning och vårt riskanalysarbete är några av våra goda exempel.

Så klart hade vi även utvecklingsområden och vi fick totalt tjugosex anmärkningar. Tretton av dessa kunde vi åtgärda innan årets slut medan resterande anmärkningar är mer tidskrävande och kommer att åtgärdas under 2019. Att upprätta trafiksäkerhetsmål, energikartläggning med mål för energieffektivisering, utveckla utbildningskatalogen i personalprogrammet med avseende på utbildningsinnehåll är exempel på utvecklingsområden.

En revision är positiv då den hjälper oss att se och upptäcka våra brister. I vår strävan mot ständiga förbättringar ser vi positivt då vi får hjälp av ögon utanför vår verksamhet. Vi blir själva lätt hemmablind och kan därför missa viktiga utvecklingsområden.

## Våra intressenter



För att få en förståelse för vilka aktörer i samhället som vi påverkar med vår verksamhet, och som påverkar oss med sitt inflytande skapade vi oss en uppfattning i vår första hållbarhetsanalys 2017 vilka våra intressenter är.

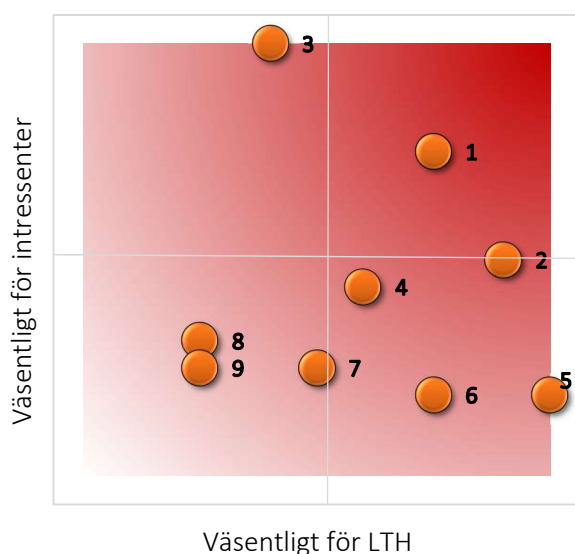
Samma uppfattning gäller fortfarande. Våra medarbetare betraktas som vår viktigaste intressentgrupp. Utan dem kan vi inte genomföra våra uppdrag. Vid sidan om våra anställda har vi våra kunder, leverantörer, samarbetspartners, myndigheter och inte minst vårt lokalsamhälle.

## Våra väsentliga hållbarhetsfrågor

För att få en förståelse för vilka hållbarhetsfrågor som är relevanta för vår verksamhet har vi gjort en väsentlighetsanalys. Alla hållbarhetsfrågor är viktiga, men för att kunna göra skillnad gäller det att identifiera de områden där vi har störst social, ekonomisk och miljömässig påverkan. Våra väsentliga frågor har identifierats genom tre analyser:

1. En kartläggning av vilka våra viktigaste intressenter samt deras förväntningar på oss
2. En intern riskinventering
3. En omvärldsanalys och framtidsspaning för att identifiera nuvarande och framtida krav

Detta har resulterat i nedan prioritering av nio väsentliga frågor. I följande avsnitt redogör vi för varför dessa områden är väsentliga för oss och hur vi hanterar dem i vår verksamhet.



1. Hållbar arbetsplats
2. Trafiksäkerhet
3. Miljö & Klimat
4. Affärsetik
5. Ekonomisk stabilitet
6. Kvalitet & Kundnöjdhet
7. Innovation
8. Samhällsutveckling
9. Leverantörer & Partnerskap

## Social hållbarhet

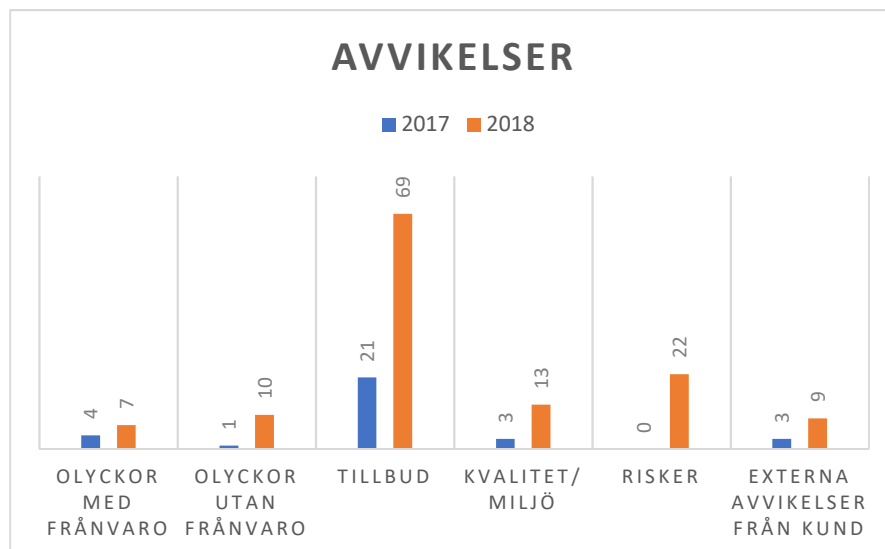
*LTH's medarbetare är företagets viktigaste tillgång, utan dem kan vi inte utföra våra uppdrag. Vi strävar alltid efter en hållbar arbetsplats där var och en ska trivas, må bra och arbeta med säkerhet i fokus.*

## Arbetsmiljöpolicy

Syftet med vår arbetsmiljöpolicy är att vi ska ha en hög säkerhet för oss och vår omgivning.

Vi arbetar systematiskt med vår arbetsmiljö genom att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera. I praktiken innebär det att vi gör en inventering av arbetsmiljö-, kvalitets-, och miljörisker på de arbeten vi utför. Inventeringen innefattar arbetsplatsen, utförande och maskinen. Riskerna viktas med sannolikhet och konsekvens i ett rödljussystem. En högt viktad risk ska åtgärdas direkt för att vi ska ha en säker arbetsplats. Vi arbetar även med avvikelsehantering där våra medarbetare rapporterar in risker och tillbud som sedan hanteras av ansvarig platschef, arbetsledare alternativt KMA-samordnare. Uppföljning sker systematiskt och vårt mål är att ha noll arbetsplatsolyckor med frånvaro.

Under året har företagets ledningsgrupp prioriterat säkerhetsarbetet högt och därför valt att förstärka personalstyrkan med en KMA-samordnare utöver den HR/KMA ansvarige. KMA-samordnaren arbetar med kvalitet, miljö och arbetsmiljöarbete enligt uppsatta direktiv.



Antal avvikelserrapporter har ökat markant från 2017 till 2018 vilket till stor del beror på att företaget, via KMA-samordnaren, fokuserat mycket på återkoppling till den enskilde. Aktuella avvikelser är även stående punkt i ledningsgruppens mötesagenda och på avdelningarnas veckomöten.

**Tillbud:** Händelser som skapar problem i produktion och/eller som kunnat leda till personskada.

**Kvalitet/miljö:** Tillfällen där utförda uppdrag inte uppfyller kraven vad gäller kvalitet eller miljö.

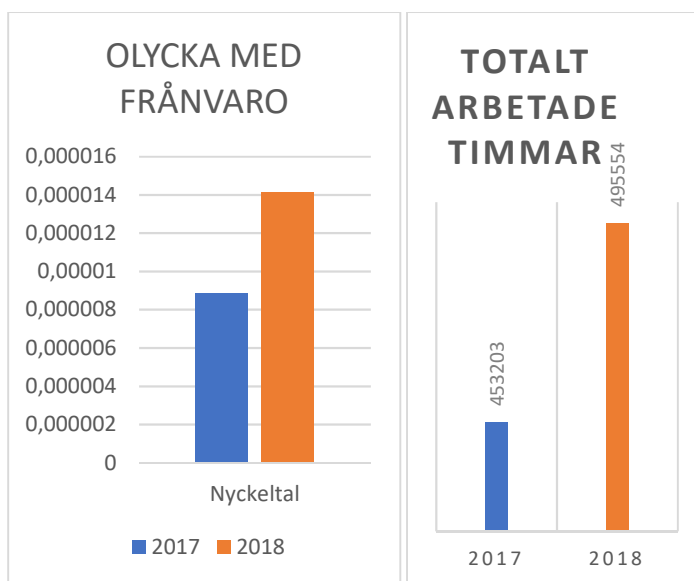
**Risker:** Om föraren ser något som kan leda till ett tillbud som kan åtgärdas proaktivt

**Externa avvikelser från kund:** Då vi fått klagomål från kund.

Antalet olyckor med frånvaro har olyckligtvis stigit vilket dels beror på att vi blivit fler medarbetare i företaget.

Vår egen analys på hur vi ska motverka olyckor med frånvaro är att skapa en säkerhetskultur som är förankrad från företagets högsta ledning hela vägen ut i alla verksamheter.

Vi har under året exempelvis börjat jobba mer med introduktion av ny personal, information, uppföljning och Arbetsmiljö som en stående punkt i ledningsgruppen och verksamheternas veckomöten.



### SJUKFRÅNVARO

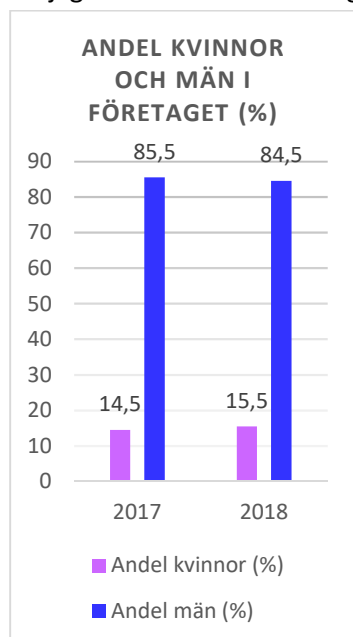
2,0%

Företagets totala sjukfrånvaro i relation till totalt arbetade timmar 2018.

Vi arbetar med friskvård och rehabilitering. Genom olika aktiviteter och friskvårdsbidrag uppmuntrar vi våra anställda att röra på sig. Gällande rehabilitering vid exempelvis långtidssjukskrivningar arbetar vi alltid för att hitta ett sätt att anpassa arbetet för den anställda att komma tillbaka till verksamheten.

### Policy för jämställdhet & antidiskriminering

Med vår policy för jämställdhet och motverkande av diskriminering vill vi säkerställa lika villkor, möjligheter och förutsättningar för alla, samt skapa en arbetsplats fri från diskriminering.



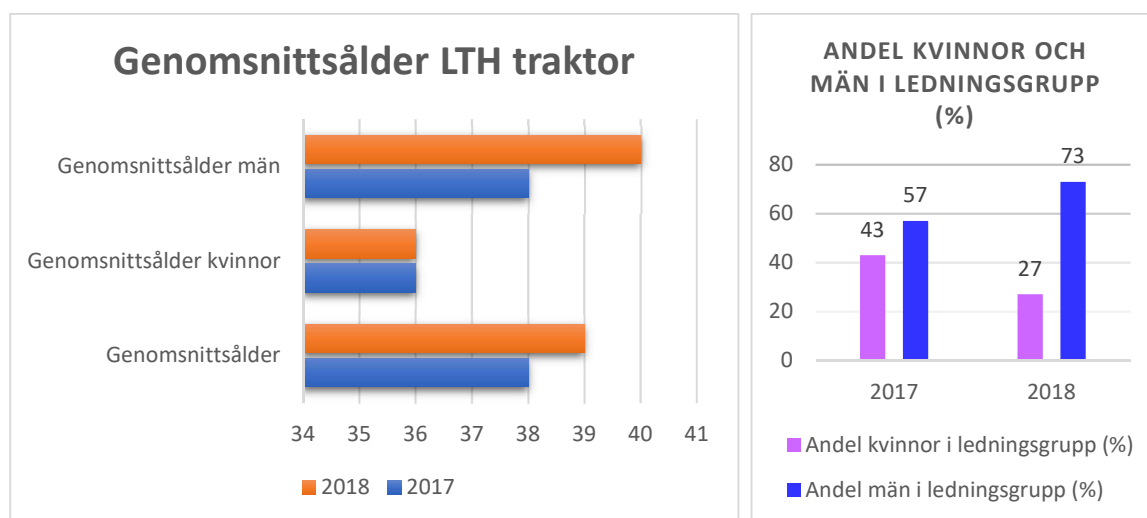
Vi erbjuder både män och kvinnor arbetsuppgifter som gör att de kan anställas på lika villkor. Det förekommer inte könsrelaterade löneskillnader då vi följer lönesättning enligt kollektivavtal. Vid rekrytering baseras alltid våra urvalsprocesser på kompetens och personlighet och aldrig på några andra aspekter. Fler och fler kvinnor söker sig till oss. Vi märker en betydande bättre stämning på företaget med en ökad mångfald i form av en blandning av kön och åldrar.

Föräldraskap sker på lika villkor där både kvinnor och män tar ut föräldraledighet. Vi ser det som en självklarhet. Gravida kvinnor ska enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter inte utsättas för helkroppsvibrationer, därmed har vi skapat en rutin där vi stänger av vår gravida medarbetare och hjälper denna att söka ersättning från försäkringskassan under graviditeten. Förutsatt att den gravida är tillsvidareanställd så är hon alltid garanterad att återvända till sin tjänst efter föräldraledighet.

Vi ska ha ett arbetssätt som förhindrar diskriminering och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Samtliga medarbetare ska vara delaktiga för att uppnå nolltolerans. I enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter gällande organisatorisk och social arbetsmiljö har vi under 2017/2018 genomfört en enkätundersökning hos våra medarbetare för att kartlägga hur det ser ut i de olika verksamheterna för att därefter kunna åtgärda de utmaningar som visat sig.

Vid situationer som uppstått får arbetsledning, platschef och/eller HR och KMA ansvarig information av den utsatta eller av en kollega. Den anställde har möjlighet att vända sig till den som hen känner förtroende för. Vi väljer att utreda dessa situationer skyndsamt via utredning, samtal och eventuella sanktioner. Frågan har även etablerats och diskuterats i ledningsgruppen gällande vad som är ett acceptabelt beteende på arbetsplatsen, hur ledningsgruppen själva betar sig och hur det påverkar företagskulturen.

Under 2018 inkom två anmälningar gällande trakasserier. Dessa behandlades i enlighet med företagets rutin för kränkande särbehandling.



## Hållbar arbetsplats

Vår målsättning är att skapa en säker och trygg arbetsmiljö där vi förebygger risker, tillbud och olyckor samt att skapa delaktighet bland alla anställda i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi strävar ständigt efter att ha en öppen dialog på arbetsplatsen där arbetsledningen alltid finns på plats för att fånga upp eventuella avvikelser eller problem.

Våra medarbetare ansvarar själva för att arbete utförs enligt gällande lagar, föreskrifter och rutiner och att maskiner, verktyg, utrustning och hjälpmedel används på rätt sätt. Varselkläder och skyddsutrustning ska användas enligt gällande lagar och föreskrifter och alla tillbud, avvikelser och olyckor ska rapporteras. Alla på LTH har även ett gemensamt ansvar för att handleda och introducera nya medarbetare.

Vi säkerställer att vår arbetsplats är hållbar genom värderingar som främjar en öppen företagskultur, vår arbetsmiljöpolicy, skyddsombud, friskvårdsbidrag och genom att ha en HR- och KMA-ansvarig. Vi strävar efter att våra medarbetare har rätt utbildning för de maskiner de kör. Detta gäller för alla, kontraktsanställd som fast anställd.

## **Arbetsmiljöpris**

Under året tilldelades LTH Traktor LKAB:s arbetsmiljöpris med motiveringen:

*”Genom systematiskt säkerhetsarbete i samhällsomvandlingsprojektet har LTH AB på ett hållbart och säkert sätt utfört rivning, sanering, återvinning och flyttning av berörda projekt. LTH har med stort engagemang arbetat med arbetsmiljö, samordning och kommunikation med övriga involverade. Tack vare deras proaktiva arbete har de klarat av sina arbeten inom projektet med noll olycksfall med frånvaro.”*

Ett pris vi är mycket stolta över och som ger oss oerhört mycket energi i vår strävan att alltid bli bättre på det vi gör.

## **Trafiksäkerhet**

Trafiksäkerhet är något vi har i ryggraden. Vi ska alltid köra förståndigt. Genom att pryda våra maskiner och fordon med LTH:s logga ska vi alltid kunna vara stolta för hur vi utför uppdrag och tar ansvar för avvikelser. Genom vår trafiksäkerhetspolicy kommunicerar vi våra värderingar och rutiner i trafiken för våra medarbetare och alla nyanställda.

Om det framkommer att någon av våra medarbetare har agerat på ett avvikande sätt implementeras vår sanktionstrappa. Det innebär att vi i första hand bjuder in medarbetaren på ett samtal för att diskutera varför incidenten uppkommit. Om upprepning sker utför vi först en muntlig följt av en skriftlig varning och därefter sanktion. Vi strävar efter att arbeta proaktivt och att vi ska ha en så pass nära dialog med alla medarbetare för att avvikelser undviks. Vi utför arbetsplatsträffar där vi går igenom trafiksäkerheten och vilka krav våra beställare har på oss som vi måste anpassa oss efter.

## **Innovation**

Vi strävar ständigt efter att bli mer effektiva och är alltid öppna för förslag på förbättring, både från våra medarbetare och från våra beställare. En aktuell teknikutveckling är fjärrstyrda maskiner, som minskar risken för personskador i uppdrag under jord där rasrisken är högre och undviker att våra medarbetare behöver andas in de avgaser som samlas. Detta kommer att kräva ny teknik, men även en utveckling av det sätt som vi arbetar på.

## **Samhällsutveckling**

Vi är ett stort företag i Kiruna. Därmed har vi en påverkan på samhällsutvecklingen. Dels för att vi är en stor arbetsgivare, dels genom sponsring och att vara delaktiga i den stadsomvandling som präglar Kiruna idag.

Vi sköter inte sprängning och bergsäkring, det gör vår beställare LKAB. Vi sköter underhåll av vägar, utlastning och transport. För varje år som går blir det mer och mer underminerat i gruvan. Detta påverkar mark höjden och leder till att delar av staden måste flyttas till en säkrare plats. Under året har vi varit delaktiga i rivning av exempelvis bostadshus. Det är roligt att få vara delaktiga i den omvandling som Kiruna står inför, men alla förändringar som sker måste utföras med respekt, ordning och reda, utan nedskräpning och med stor hänsyn till Kirunas medborgare.

## **Ekonomisk hållbarhet**

*Vårt kundlöfte är "Totalkvalitet rakt igenom". Genom det skapar vi långsiktiga kundrelationer där god affärsetik, ekonomisk stabilitet, kvalitet och kundnöjdhet står i fokus.*

### **Affärsetik**

En god affärsetik för oss är att utföra det uppdrag som vi lovat, på det sätt vi kommit överens om med beställaren. Det innefattar även att betala rätt skatt och att vi representerar företaget på ett sätt som inte kan anklagas vid en muta eller korruptionshandling. Det är väsentligt för oss att leva upp till det vi lovar, annars skulle vi inte fortsätta att vara en viktig aktör i kommunen. Vi är ett lokalt företag med ett långsiktigt tänkande och vi har inte råd att uppföra oss på något annat sätt än affärsetiskt.

### **Ekonomisk stabilitet**

Utän en ekonomisk stabilitet kan vi inte bedriva en utvecklande verksamhet och en samhällsutveckling. Ekonomisk tillväxt främjar även företagets positiva påverkan på miljö och samhälle, då det möjliggör hållbara investeringar och att resurser läggs på aktiviteter som främjar vår hållbara utveckling som företag.



Under 2018 har vi implementerat ett arbetsordersystem i vissa delar av verksamheten. Genom denna blir fakturering till kund både säkrare och snabbare, vi kan även följa upp våra uppdrag på ett enkelt sätt. Ambitionen är att utveckla systemet så den kan användas i större delen av företaget gällande arbetsorder, fakturaunderlag, avvikelshantering och uppföljning.

Företaget har under året beslutat att köpa in ett nytt ekonomisystem. Först måste kartläggning ske vilka behov vi har och vilka krav vi ställer på det nya systemet. Ett modernare ekonomisystem kommer att leda till en effektivare hantering och arbetsätt. Vårt mål är att starta implementering av nytt system under 2019.

## Kvalitet & kundnöjdhet

Vårt kundlöfte är total kvalitet rakt igenom. Vi vill lämna ifrån oss färdigt utförda jobb som vi är stolta över. Vi ska leverera rätt varor, i rätt tid och rätt utfört. Kunden ska känna sig nöjd.

Våra platschefer och arbetsledare är ofta ute hos kunder och ställer frågor kring nöjdhet. Då kommer positiva kommentarer fram men även utvecklingsområden. Det är vår viktigaste källa till utveckling.

Med vår kvalitetspolicy syftar vi till att ge våra kunder en hög kvalitet på våra maskin- och transporttjänster. Den syftar bland annat till att våra medarbetare alltid ska ha relevant kunskap för det arbete de ska utföra, något som vi strävar efter via vår utbildningsavdelning. Vi vinner mycket på att ha interna utbildningar.



Det tillkommer ständigt krav på utbildningar varför vi måste säkerställa att vi hänger med. Idag har vi en heltidsanställd som endast jobbar med utbildning. Vi ställer idag även högre krav på våra leverantörer att de måste erbjuda oss utbildningar för de maskiner som vi köper av dem.

Kvalitet för oss är även att anpassa oss efter våra kunders behov. Det är viktigt för att vi ska kunna vara konkurrenskraftiga. Våra största kunder ställer inte bara krav på leveransen utan även på att vi respekterar mänskliga rättigheter genom att vi skriver under deras uppförandekoder, en självklarhet för oss. Våra leverantörer måste uppfylla samma krav som våra kunder ställer på oss.

Ett utvecklingsområde som vi vill bli bättre på är egenkontroll. Tidigare hade vi mer tid att följa upp och utvärdera våra uppdrag och ställa oss frågor som *Hur gick det? Vad kan vi göra bättre?* Detta har blivit en utmaning när tempot har trappats upp, men något som vi vill skapa en bättre rutin för att hela tiden kunna utvecklas och förbättras.

## Leverantörer & partnerskap

För att säkerställa en hög kvalitet av våra tjänster måste vi kunna vara säkra på att våra leverantörer och samarbetspartners har liknande värderingar som vi. Därför har personlig daglig kontakt med våra största leverantörer. Vid upphandling av ny leverantör av arbetskläder ställs höga krav på hållbarhet och respekt för mänskliga rättigheter.

I de fall vi inte har bemanning samarbetar vi med kollegor i branschen för att kunna erbjuda våra kunder en tidsenlig leverans. Detta för att kunna erbjuda ett större utbud av arbetskraft men även för att dela på den ekonomiska risk som uppdraget medför. Långsiktiga uppdrag investerar vi i och utför alltid själva, men kortsiktiga uppdrag kan vi med fördel utföra med andra.

## Miljömässig hållbarhet

*Vi ska ta ansvar för den miljö som vi är verksamma i och arbeta med ständiga förbättringar för att minska den negativa påverkan på miljön vi utgör.*

### Miljöpolicy

Vi ska ta vårt ansvar för den miljö som vi i Kiruna gemensamt är verksamma i. Vi strävar efter att ha bästa miljöklass på maskinparken. Vid inköp av maskiner är det dock primärt driftsäkerheten som styr då hela verksamheten är beroende av våra maskiner fungerar i den miljö och det klimat som vi verkar i. Gällande inköp av maskiner ska endast de som används frekvent köpas in, resterande ska hyras.

Vi ska alltid fokusera på effektiv transport- och logistikplanering för att minska på utsläpp från maskiner och vara kostnadseffektiva. Det innebär att vårt mål bland annat är, i så hög grad det är möjligt, att undvika tomkörningar, köra kortaste vägen och se över vägunderhåll på bästa sätt där vi har möjlighet.

Vi ska alltid sträva efter att köra bränsleeffektivt, via utbildning får företagets förare ytterligare kunskap och kompetens inom området.

Vårt avfall hanterar vi med prioritet på kretsloppstänkande. Vi återvinner och sorterar sopor i märkta kärl som finns placerade i våra verksamheter. Det vi kan återvinna i den egna verksamheten ser vi som en fördel, till exempel fordonsdelar. Vissa produkter hämtas upp av leverantören, ett exempel är däckleverantörer som samlar upp gamla däck.

### Miljö & klimat

Att ta ansvar för miljön och klimatet är viktigt för oss och vi har jobbat med miljöfrågor under en längre tid. LTH bedriver ett aktivt miljöarbete med syfte att förbättra verksamhetens negativa påverkan på miljön. Dock har vårt miljöarbete inte prioriterats under året på grund av tidsbrist men det är något vi strävar efter att utveckla under nästkommande verksamhetsår tillsammans med nya definierade miljömål.

Vi påverkar miljön på ett positivt sätt genom källsortering, avfallshantering, och energibesparande åtgärder. Vår negativa miljöpåverkan består mestadels av vår bränsleförbrukning och till viss del kemikaliehantering.

Läckage eller spill av bränsle, olja och kemiska produkter omhändertages fortast möjligt. Absorberingsmedel ska finnas tillgängligt i alla våra verkstäder och i varje fordon.

Vi dokumenterar alla kemikalier som vi använder i ett kemikaliesystem. En riskanalys görs på varje kemikaliegrupp som används i respektive verkstad. Det kartlägger hur många kemikalier vi har, vilka vi inte behöver samt bedömer varje kemikaliegrupps miljöpåverkan. Syftet är att kartlägga och byta ut miljö- och hälsofarliga produkter så långt det går men även att minska ned antalet kemikalier. Vi ska ha de kemikalier vi behöver, inte mer än så.



# FN:s globala mål

De Globala Målen antogs av världens stats-och regeringschefer vid FN:s toppmöte 2015, och är en agenda för en fredlig och hållbar utveckling som sträcker sig fram till år 2030. I begreppet hållbar utveckling integreras social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Alla har ett lika stort ansvar för den globala utvecklingen, från individnivå till global nivå. För att dessa mål ska kunna uppfyllas måste alla medlemsländer agera och samarbeta med näringslivet. Alla 17 mål och 169 delmål är lika viktiga, men vi har valt att adressera tre av målen och fyra av delmålen, se nedan. Med detta strävar vi efter att kunna ge vårt bidrag till Sveriges möjlighet till måluppfyllelse, genom att ansvara för de områden där vi kan göra störst skillnad.



**Mål 7. Delmål 3: Förbättra energieffektivitet.** Våra leverantörer av fordon åker med våra förare för att kunna ge tips för resurseffektivisering, något som gynnar både miljön och vår ekonomi. Under 2018 har vi fått till oss rapporter från en maskinleverantör som kartlägger våra maskiners bränsleförbrukning. Dessa kommer vi att analysera tillsammans med våra förare för att hitta lösningar för bränsleeffektiv körning.

**Mål 8. Delmål 3: Skapa anständiga arbetstillfällen och främja kreativitet och innovation.** Vi är en stor arbetsgivare i kommunen och strävar efter att alltid uppfattas som en ansvarsfull sådan. Majoriteten av våra medarbetare har svarat ja på frågan "Lyssnar din arbetsledare på dina förslag" vilket tyder på att vi har en arbetsmiljö som främjar idéer och kreativitet gällande hur vi tar hand om våra maskiner och vad vi kan göra bättre, trots att många uppdrag är styrda av beställaren.

**Mål 8. Delmål 6: Minska andelen arbetslösa ungdomar.** Vi har ett samarbete med fordonslinjen på en gymnasieskola i Kiruna där vi lånar ut våra fordon och maskiner. Vi tar även in praktikanter därifrån och från övriga Sverige. Dock prioriterar vi alltid praktikanter från Kiruna och närområdet. Många praktikplatser leder till sommarjobb. Vi sponsrar även våra lokala sportföreningar med fokus på barn och ungdomsverksamhet. En del sponsring går även till några elitlag inom hockey, fotboll, handboll och skidåkning.

**Mål 9. Delmål 4: Anpassa produktionen för att göra den hållbar, med effektivare resursanvändning och fler rena och miljövänliga tekniker och industriprocesser.** I och med att gruvfordon har max fem år som riktvärde ser vi till att uppdatera oss med nya maskiner som har bättre miljöprestanda än de tidigare. Genom ett nytt digitalt ordersystem vid namn SmartDok strävar vi efter att skapa bättre kontroll över våra flöden, samla uppdragens information på ett ställe och undvika att köra utan returlaster så långt det är möjligt. I systemet finns även ett verkstadsprogram och avvikelshantering.