



Hållbarhetsrapport 2023

För HP Tronic Group innebär hållbarhet att engagera, prioritera och ta ansvar enligt koncernens förutsättningar ur ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt perspektiv. I denna rapport redovisar vi och ger en inblick i vårt fortsatta arbete för ett mer hållbart företagande.

INNEHÅLL	1-12
Hållbarhet inom Hörberg Petersson Tronic AB	1
Strategi och mål	2
Affärskoncept	3
Vårt hållbarhetsarbete	3-4
Centrala hållbarhetsfrågor	4-5
Hållbarhetsmål	6
Miljömässigt ansvarstagande	7-8
Socialt ansvarstagande	9-10
Ekonomiskt ansvarstagande	11-12

HÅLLBARHET INOM HÖRBERG PETERSSON TRONIC AB

HP Tronic Group, hädanefter benämnt HP Tronic, är måna om att utveckla ett ömsesidigt och respektfullt sätt att arbeta hållbart tillsammans med våra medarbetare, kunder och leverantörer. Tillsammans strävar vi efter att göra saker bättre för att nå gemensamma mål.

Vi strävar inte enbart efter ekonomisk lönsamhet utan även mot att arbeta med frågor som berör miljö, mänskliga rättigheter, affärsetik, anti-korruption och sociala förhållanden. Vår värdegrund som genomsyrar hela koncernen handlar om kundupplevelsen, att eliminera slöseri, att vara

stolta över det vi levererar samt att respektera varandra och vår omgivning. Koncernens roll är att inspirera, ställa krav och följa upp att bolagen inom koncernen utvecklar ett hållbart företagande.

Målsättningen är att säkerställa att de centrala hållbarhetsfrågor som vi definierar ligger i linje med intressenternas krav och förväntningar. Bolagen bedriver hållbarhetsarbetet nära medarbetare, kunder, leverantörer och de lokala samhällen där vi verkar. Koncernen stöttar bolagen med kompetensutveckling och tillhandahåller verktyg och processer för att nå uppsatta mål.



HP Tronic Ljungby
HP Tronic Lund
Tranås Industrikablage



HP Tronic Ruse



HP Tronic Suzhou



HP Tronic Pune

STRATEGI OCH MÅL

Vision

Vi når denna vision genom att vara en kompetenspartner till kunder som behöver industriella styr- och testsystem. Vi gör våra kunders uppdrag till vår ambition, oavsett om det handlar om ökad kostnadseffektivitet eller förbättrad kvalitet.

Strategi

HP Tronic konstruerar och producerar på uppdrag industriella elsystem, kablage och testsystem. HP Tronic är en kompetenspartner som med geografisk följsamhet utvecklas och växer tillsammans med sina kunder och leverantörer.

Marknadserbjudande och verksamhet

HP Tronics marknadserbjudande omfattar produktion och montering av industriella elsystem, kablage och testsystem. HP Tronic har för närvarande verksamhet i Sverige, Bulgarien, Indien och Kina. Enheterna arbetar inom väl definierade nischer och har hög kompetens inom sina områden. Den höga tekniska kompetensen gör det möjligt att skapa mervärde för kunderna.

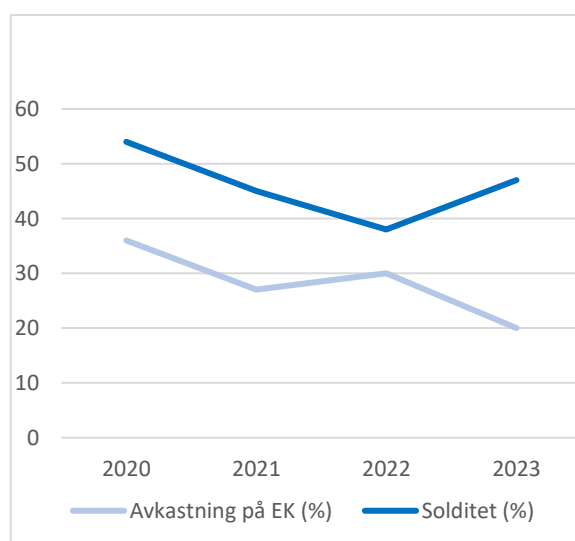
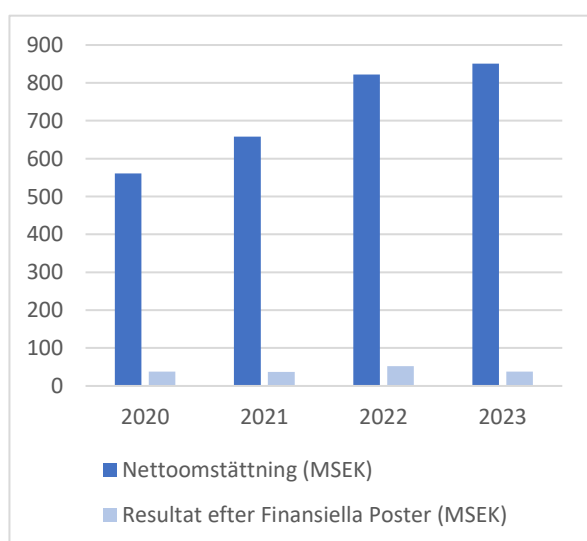
Kärnvärden

HP Tronics kärnvärden är att sätta kunden först, eliminera slöseri, att vara stolta över det vi levererar samt att respektera varandra och vår omgivning. Dessa kärnvärden ligger till grund för alla beslut som kan påverka koncernen.

Måluppfyllelse

Målet är att HP Tronic ska ha en stabil lönsamhet och tillväxt för att kunna växa med sina kunder. Tillväxt ska också ske genom förvärv av verksamheter och företag.

Nyckeltal	2020	2021	2022	2023
Nettoomsättning (MSEK)	561	658	822	851
Resultat efter finansiella poster (MSEK)	38	37	52	38
Balansomslutning (MSEK)	196	311	450	804
Anställda	239	310	338	360
Avkastning på Eget Kap (%)	36	27	30	20
Soliditet (%)	54	45	38	47



AFFÄRSKONCEPT

Våra värderingar



Kunden först

Våra kunder ska känna trygghet i att vi alltid har kunden i fokus i vårt arbete och när vi fattar våra beslut. Det är alltid kundens uppfattningar om HP Tronic som räknas, inte våra egna.



Eliminera slöseri

Med kunden i fokus skiljer vi mellan värdeskapande arbete och slöseri. Genom att förbättra våra processer och minimera slöseri höjer vi kundvärdet och stärker vår konkurrenskraft.



Vi är stolta över det vi levererar

Det vi levererar är resultatet av hårt lagarbete och vi känner stolthet över våra prestationer. Vi levererar enbart produkter som vi är helt nöjda med.

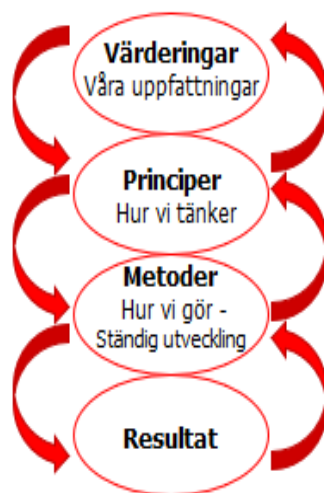


Respektera varandra och vår omgivning

Vi känner oss respekterade av chefer och arbetskamrater samt har möjlighet att påverka vår arbetssituation. Vi pratar med varandra i stället för om varandra. En grundfilosofi är att ge unga medarbetare ansvarsfulla befattningar genom internrekrytering. Detta ger stora möjligheter till egenutveckling och engagemang för alla medarbetare. Vi är med och bidrar till bygdens utveckling genom att skapa arbetstillfällen och ha nära samarbete med kommun, skola och föreningsliv.

Hur vi resonerar

Givetvis är våra resultat lika viktiga för oss idag som de alltid har varit. Resultaten beror på hur vi arbetar, alltså våra metoder. När vi använder en metod förväntar vi oss ett visst resultat. Genom att ständigt följa upp våra resultat kan vi avgöra om våra metoder är framgångsrika och genom att förbättra våra metoder kan vi påverka våra resultat. Den röda tråden genom våra metoder utgörs av våra värderingar och principer. De är stabila över tid och sätter kompassriktningen inom företaget.



VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Med vårt hållbarhetsarbete avser vi förbättra vårt miljömässiga, sociala samt ekonomiska avtryck. Det är viktigt för oss att affärer och hållbarhetsarbetet går hand i hand. Hållbarhet ska gälla i allt vårt handlande, från första affärskontakt och genom produktens hela livscykel.

Bolagen inom koncernen arbetar mot gemensamma målsättningar inom utvalda områden avseende miljö och personal. Vi anser att en grundförutsättning för att nå utveckling och framgång är en hälsosam arbetsmiljö, en sund

företagskultur och engagerade medarbetare. För att uppnå ett hållbart företagande med en långsiktig och stabil tillväxt krävs strategier för resursoptimering och effektivitet i alla led. Därtill arbetar vi med att systematisera metoder och arbetssätt för att förstärka verksamhetsstyrningen med avseende på hållbarhet. För att nå våra mål har koncernen beslutat att varje bolag ska utveckla ett miljömässigt ansvarstagande med utgångspunkt utifrån sina lokala marknadssegment, förutsättningar och vad som anses tekniskt möjligt, ekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat.

Målen är kopplade till FN:s globala mål och utifrån de gemensamma riktlinjerna formulerar bolagen sina egna mål med hänsyn till affärsplan och affärsområde. Vår stäva är att skapa en gemensam bild över bolagens hållbarhetsaktiviteter och att arbeta centralt efter vår hållbarhetspolicy.

Ansvarsfördelning

För att nå bästa resultat måste alla medarbetare delta, bidra och ta ansvar över en hållbar utveckling. Styrelse och VD hanterar hållbarhetsfrågorna ur ett strategiskt perspektiv och är ytterst ansvariga för koncernens totala hållbarhetsarbete och hållbarhetsrapportering. Vid framtagandet av årliga affärsplaner delegeras ansvaret för framtagande av en hållbarhetsstrategi samt måluppfyllelse till respektive platschef. Verksamhetens chefer och medarbetare ansvarar, inom ramen för sina

ansvarsområden och befogenheter, för upprättande och genomförande av handlingsplaner och måluppfyllnad. En förutsättning för att lyckas med vårt hållbarhetsarbete är att frågorna prioriteras på ledningsnivå samt att de integreras i verksamheten. Våra styrmedel utgörs av bolagens ledningssystem för kvalitet och miljö, policyer, systematiskt arbetsmiljöarbetet samt vår värdegrund, "HP Tronic Andan".

I samband med att vi börjat mäta hållbarhetsdata håller nya koncernövergripande rutiner och riktlinjer att tas fram. Varje bolag sammanställer och rapporterar hållbarhetsdata (energi-användning, transporter och avfall) till koncernen årsvis. Uppgifterna som samlas in hämtas från olika energileverantörer, transportbolag och interna transportbokningssystem.

Centrala hållbarhetsfrågor

Policyer, riktlinjer & rutiner

I HP Tronics hållbarhetsarbete utgår vi från Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling. Sedan 2007 finns vår koncernövergripande uppförandekod och värdegrund, HP Tronic Andan, som översiktligt beskriver vilka riktlinjer koncernens företag, medarbetare och leverantörer har att förhålla sig till. Under hösten 2023 togs därtill en koncernövergripande hållbarhetspolicy fram som anger förutsättningarna och den övergripande inriktningen för koncernens hållbarhetsarbete. Hållbarhetspolicyen beskriver de grundläggande principer som gäller för koncernföretagens agerande inom områdena miljö, medarbetare, samhälle samt affäretik.

Policy och efterlevnad

HP Tronic Groups policyer är framtagna för att skapa tydlighet hos våra medarbetare gällande koncernens styrning och handlande. Koncernen arbetar kontinuerligt med att öka medarbetarnas kunskaper och medvetenhet gällande policyer för att säkra efterlevnaden av dem.

Policyer och grundprinciper

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------|
| - Arbetsmiljöpolicy | - Personuppgiftspolicy |
| - Jämställdhets- och mångfalds-policy | - Kränkande särbehandling |
| - värdegrund - HP Tronic Andan | - Drog och tobakspolicy |
| - Miljöpolicy/Verksamhetspolicy | - Rehabiliteringsansvar |
| - Hållbarhetspolicy | - Code of Conduct |



Styrning och mål

Alla bolag upprättar årligen en affärsplan för det kommande året som innehåller strategier, handlingsplaner och mål för bolagens hållbarhetsarbete. Vid framtagning av den nya affärsplanen genomför varje bolag en SWOT-analys (styrkor, svagheter, möjligheter och hot). Med utgångspunkt från resultatet fastställs nyckeltal och målvärden för uppföljning. Därefter inleds arbetet med att framta strategier för att uppnå målen i affärsplanen. Utifrån strategin tas handlingsplaner fram tillsammans med en prognos för det kommande året. VD och Koncernledning godkänner och följer löpande upp respektive bolags affärsplan. En löpande rapportplan styr bolagens redovisning av bland annat finansiella och hållbarhetsrelaterade mål. Varje bolag måste arbeta aktivt, ta eget ansvar och vara motiverade för att nå sina mål. Målen riktas mot de områden som har störst påverkan och där störst hållbarhets- respektive affärsnytta kan

uppnås. Kvantitativa mätningar, interna kontroller och beräkningar av data utförs av samtliga bolag. Dessa följs systematiskt upp och utfallet sätts i proportion till affärsplanen. Insamlad data rapporteras till koncernen tillsammans med de strategier bolagen upprättat för att uppfylla satta hållbarhetsrelaterade mål.

Ledningssystem för ökad effektivitet och kontinuitet

För HP Tronic är kvalitet ett centralt begrepp inom varje bolag och en väsentlig hållbarhetsaspekt för koncernen. För oss handlar kvalitet om att tillgodose kundernas krav och säkerställa produktsäkerhet samtidigt som vi minimerar vår miljöpåverkan. Bolagen arbetar utifrån olika policyer och följer lagar och internationella bestämmelser i de länder där de verkar. år 2023 är 80% av alla bolag certifierade enligt ISO 9001:2015 (kvalitet) och ISO 14001:2015 (miljö) och 60% av dessa är även certifierade inom arbetsmiljö, ISO 45001:2018 (OHSAS 18001). Koncernen anser att det finns fördelar med att arbeta med dessa ledningssystem, exempelvis:

- Delaktig personal.
- Högre produktivitet.
- Proaktiva och systematiska arbetssätt.
- Lägre materialförbrukning och minskad energianvändning.
- Kostnadsbesparingar.

De bolag som inte är certifierade arbetar mot en framtida ISO-certifiering. Våra kunder genomför även regelbundna revisioner som ett ytterligare moment mot processäkring av verksamheten.

Mänskliga rättigheter

HP Tronic respekterar och stödjer mänskliga rättigheter. De olika bolagen inom koncernen arbetar med att upprätta rutiner och processer för att identifiera, förebygga och åtgärda risker kopplade till mänskliga rättigheter. Det finns olika risker med anknytning till mänskliga rättigheter inom de olika geografiska områden där koncernen är verksam. HP Tronic arbetar därför med olika strategier globalt för att på bästa sätt minimera dessa risker i respektive land där vi bedriver vår verksamhet.

Affärsetik & Antikorruption

HP Tronic Group anser att god affärsetik är en förutsättning för långsiktiga hållbara förbindelser. Vi verkar för att varje affär ska vara hållbar, rättvis och säker. Koncernen har nolltolerans mot

korruption och accepterar inte mutor eller utnyttjande av ställning för egen eller annans vinnings skull. Vi arbetar utifrån ärlighet och integritet och är professionella och raka i våra förfaranden. Vi förväntar oss att alla anställda har ett etiskt förhållningssätt och gör allt för att bedriva affärsaktiviteter på ett korrekt sätt.

Riskhantering

För att vara långsiktigt framgångsrik krävs en ständig anpassning till omgivningens förändringar. Som ett led i detta arbete har vi identifierat och värderat våra hållbarhetsrisker. Dessa risker kommer från segmenten miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Risker från de olika områden går att läsa under respektive kapitel.

Utifrån våra leverantörsuppföljningar utvärderas och bedöms våra leverantörer enligt dessa segment. Vi arbetar aktivt tillsammans med våra leverantörer för att utveckla och sänka risknivåerna

Risker inom mänskliga rättigheter och affärsetik & korruption

Det finns en potentiell risk att överträdelser av våra principer kan uppstå som relaterar till mänskliga rättigheter och korruption. I våra svenska bolag är uppförandekoden och värdegrunden "HP Tronic andan" en del av företagskulturen och vi arbetar med att säkerställa att varje anställd förstår och följer vår uppförandekod.

Med tanke på den geografiska spridningen mellan koncernens bolag, med enheter även i Östeuropa och Asien, finns olika typer och grader av risker med anknytning till mänskliga rättigheter eller korruptionsöverträdelser. För att minska riskerna ansvarar respektive chef för att informera och uppmuntra anställda till att rapportera överträdelser av vår uppförandekod eller policy mot korruption. Rapportering av överträdelser görs anonymt i enlighet med vår visseblåsar-policy. Hittills har inga överträdelser rapporterats.

Det kan finnas risker att våra leverantörer medvetet eller på grund av brist på kunskap inte agerar ansvarsfullt eller etiskt korrekt mot de standarder och principer som finns i vår Code of Conduct. För att fånga upp dessa risker genomförs regelbundna leverantörsrevisioner och utvärderingar av de leverantörer vars avtal ägs av oss. Varje leverantör måste respektera och godkänna vår uppförandekod för att bli godkända leverantörer.



Hållbarhetsmål

För att nå våra mål har koncernen beslutat att varje enskilt bolag ska utveckla ett miljömässigt ansvarstagande med utgångspunkt i sina marknadssegment, specifika förutsättningar och vad som anses tekniskt möjligt, ekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat. Målen är kopplade till FN:s globala mål och utifrån koncernens gemensamma riktlinjer formulerar bolagen sina egna mål med hänsyn till affärsplan och affärsområde. Vår strävan är att skapa en gemensam bild över bolagens hållbarhetsaktiviteter och att arbeta centralt enligt vår hållbarhetspolicy.

Intressenter, intressentdialog och väsentlighetsanalys

För att kunna säkerställa en långsiktig och stabil ekonomisk tillväxt är det centralt att skapa intresse för hållbarhetsfrågor, hållbarhetsmål och hållbarhetsaktiviteter.

Det är av stor vikt att ha kännedom om vilka hållbarhetsfrågor som våra intressenter prioriterar och fånga upp olika intressentperspektiv för att säkerställa att de centrala hållbarhetsfrågor som koncernen definierar ligger i linje med intressenternas krav och förväntningar. Detta sker genom långsiktiga intressentrelationer och regelbundna dialoger med ägare, medarbetare, kunder, leverantörer samt ett nära samarbete med kommun, skola och föreningsliv.

Vårt mål är att tillgodose intressenternas önskemål och därigenom utveckla våra verksamheter mot ett mer hållbart företagande. Utifrån väsentlighetsanalyser och fokusområden arbetar koncernen mot att minska sin klimatpåverkan, samtidigt som god hälsa och välmående för alla anställda samt leverantörsrelationer och affärsetik upprätthålls.

Intressentdialog		
Intressentgrupp	Hur vi för dialog	Prioriterade områden
Ägare	- Årsredovisning, delårsrapporter - Interna möten	- Finansiell stabilitet och låga risker - Aktivt hållbarhetsarbete
Medarbetare	- Löpande dialoger - Utvecklingssamtal - Medarbetarundersökningar	- Trygga arbetsplatser, hälsa & säkerhet - God arbetsmiljö - Personlig kompetensutveckling
Kunder	- Löpande dialog i uppdragen	- Affärsetik - Långvariga affärsrelationer - Klimatpåverkan
Leverantörer	- Löpande dialog i uppdragen	- Långvariga affärsrelationer - Affärsetik - Code of Conduct
Samhälle	- Löpande dialoger med skolor & föreningar - Kommuner - Närvaro vid mässor	- Lagefterlevnad - Klimatpåverkan - ISO standard (eller likvärdigt)

Resultatet visar en sammanställning över hållbarhetsfrågor som intressenterna ansåg vara betydande

Miljömässigt ansvarstagande

Koncernens hållbarhetspolicy är en viktig utgångspunkt för bolagens arbete gällande medverkan till ett förbättrat hållbarhetsarbete. Policyn anger övergripande förfaranden och vägledning för hur koncernen ska arbeta i syfte att minska sin miljöpåverkan.

Alla bolag inom koncernen är tillverkande industrier och för att upprätthålla produktionsprocesserna krävs energi – bolagen orsakar emellertid förhållandevis låga klimatutsläpp. Den huvudsakliga miljöpåverkan är koldioxidutsläpp, vilket inkluderar vår interna energianvändning så som elektricitet, uppvärmning, transporter samt affärsresor och restprodukthantering. Energiförbrukningen används till våra produktionsprocesser, maskiner, belysning och uppvärmning av våra fastigheter.

Risker inom miljömässigt ansvarstagande

Den mest betydande risken för HP Tronic inom miljö- och klimatområdet är den negativa klimatpåverkan som orsakas till följd av verksamhetsfordon samt inkommande och utgående frakter på avtal som ägs av bolagen själva och som därmed går att påverka. En annan risk som identifieras är inköp av produkter som eventuellt innehåller miljöfarliga ämnen.

För att minimera riskerna arbetar vi utifrån ett målinriktat miljöarbete med fokus på ständiga förbättringar och riskanalyser. Detta sker främst genom vårt kvalitetssystem ISO 14001. Vi arbetar även med att övervaka leverantörskedjorna, miljölagar och miljöförordningar. Som styrmedel har vi vår hållbarhetspolicy och vår uppförandekod som beskriver medarbetares och leverantörers önskade förhållningssätt.



Mål inom miljömässigt ansvarstagande

- HP Tronic Group strävar efter att bedriva ett aktivt miljöarbete för att minska vår direkta och indirekta miljöpåverkan. Vårt långsiktiga hållbarhetsmål är att 2050 bli netto-noll CO2.
- Bolagen ska vara uppmärksamma för kunders önskemål och ställa krav på leverantörer för att kunna möta marknadens krav mot ett proaktivt miljöarbete.
- Målet är att 100 procent av bolagen ska vara certifierade mot ISO 14001:2015 (målet inkluderar även 9001:2015 och 45001:2018.)
- Minska avfall genom att förbättra källsorteringsprocesser och reducering av farligt avfall.

Avfall

Som underleverantör befinner vi oss i mitten av försörjningskedjan där vi utifrån våra möjligheter försöker stödja en cirkulär ekonomi genom att återvinna så mycket som möjligt. Koncernen strävar efter att alla bolag ska optimera sina produktionsprocesser så att dessa genererar minimala mängder avfall och kassationer. Till exempel försöker bolagen återanvända wellpapp, plast och emballeringsmaterial i så stor utsträckning som möjligt innan dessa pressas i våra pappers- eller plastpressar för att inte behöva transportera luft. Avfall från vår kablage-tillverkning så som koppar, stål och aluminium säljs till återvinningsföretagen så att dessa återvinns. Överbliven elektronik-utrustning hanteras genom att antingen returneras till tillverkaren eller återvinns. Avfall som blir över efter våra förädlingsprocesser och inte kan återanvändas tas omhand av lokala återvinningsföretag för en så cirkulär materialhantering som möjligt. Andra nämnbara aktiviteter som bolagen utför är att försöka minimera farligt avfall, förbättra sina källsorteringsprocesser samt att uppmana och kontrollera att leverantörers avfallshantering följer aktuella lagstiftningar.

Energiförbrukning

En stor del av koncernens tillverkning sker i Sverige, där energiproduktionen kommer från 100% förnybara energikällor så som sol-, vind- och vattenkraft. HP Tronic investerar även i vindkraftsandelar då det är en del av koncernens affärsidé att aktivt delta i nästa steg av elektrifieringen mot ett hållbart samhälle.

Våra enheter i Asien och Europa använder mestadels fossila bränslen, så som kol, gas och kärnkraft. Ambitionen är att successivt övergå till förnybara energikällor i de länder där detta finns tillgängligt.

De initiativ som tagits för att minska energi-användningen har varit att förbättra produktionsprocesser, investeringar i energieffektiva maskiner samt att göra miljömedvetna val. Detta minskar inte enbart vår energianvändning utan i förlängningen även vårt miljöavtryck och våra energikostnader. Som en underleverantör finns mindre möjlighet att påverka valet av material och komponenter i våra produktionsprocesser eftersom många är specificerade av våra kunder. Hittar vi energisparande likvärdiga material eller komponenter är det vårt mål att i samråd med våra kunder övergå till de mer energieffektiva alternativen.

Vi mäter våra koldioxidutsläpp enligt GHG-protokollet. I Scope 1 rapporteras utsläpp från företagsägda fordon. I Scope 2 redovisas utsläpp från användningen av inköpt energi för elektricitet och uppvärmning av lokaler. I Scope 3 redovisas

utsläpp som relaterar till transporter (inkommande- och utgående gods) utförda av extern part där vi äger avtalen. Koncernen ansvarar för att följa upp och ta fram åtgärder vid avvikande resultat.

Bolagen mäter den totala energiförbrukning samt mängden energi som konsumeras per arbetstimme. De senaste åren har konsumtionen haft en jämn nivå men ökat något på grund av investeringar i större lokaler.

Transporter

Transporter är en av koncernens betydande miljöaspekter. Som underleverantör är bolagen ofta bundna till kunders fraktavtal och har svårt att påverka val av speditör och på vilket sätt gods ska distribueras. Inkommande och utgående frakter på avtal som ägs av bolagen själva går dock att påverka. Det är enbart data från dessa avtal som mäts i hållbarhetsredovisningen (scope 3).

Alla bolag inom koncernen arbetar med att minska miljöavtrycket genom att exempelvis välja väg-, tåg- eller båttransporter framför flygtransporter. Bolagen arbetar med att hantera transporter så effektivt som möjligt då det är viktigt att upprätthålla en hög leveranssäkerhet ut mot våra kunder samtidigt som miljöavtrycket minimeras.

Våra tjänsteresor med fordon utgör en liten del av de totala transportererna, där förbrukningen baseras på antalet körda mil. Omräkningen till energi sker schablonmässigt utifrån en försiktighetsprincip, där den genomsnittliga bränsleförbrukningen överstiger uppgifterna i biltillverkarnas klimatindex.

Koldioxidutsläpp inom koncernen	Enhet	2022	2023
Koldioxidintensitet (Totala Co₂e utsläpp ton)			
- Scope 1*	tCo ₂ e	9,8	10,1
- Scope 2*	tCo ₂ e	93,6	104,0
- Scope 3*	tCo ₂ e	86,1	88,7
Koldioxidintensitet/ i förhållande till nettoomsättning Mkr Scope 1,2 och 3	tCo ₂ e Mkr	0,23	0,24
Total energiförbrukning	MWh	1246,6	1390,4
Total energiförbrukning i förhållande till nettoomsättning Mkr	MWh	1,52	1,63
Scope 1 avser direkta utsläpp från företagsägda fordon			
Scope 2 avser utsläpp från användningen av inköpt energi för elektricitet och uppvärmning av lokaler			
Scope 3 avser utsläpp som relaterar till leverantörstransporter utförda av extern part			
* Scope 1, 2 och 3 innehåller data insamlad från våra svenska enheter, medan data från övriga Europeiska enheter enbart återfinns i scope 2. Fr.o.m. 2024 kommer samliga scope innehålla data från samtliga enheter i koncernen.			

Socialt ansvarstagande

För HP Tronic innebär ett socialt ansvarstagande att ta ansvar för våra medarbetare och säkerställa en god arbetsmiljö med hänsyn till både fysiska och psykosociala faktorer. Vi respekterar mångfald vad gäller kön, nationell tillhörighet, språk, ålder, sexuell läggning, religion och funktionsnedsättning. Inom bolagen finns det olika förmågor och egenskaper som ska värderas och respekteras. Koncernens värdegrund "HP Tronic Andan" är central för att uppnå en företagskultur utan diskriminering, trakasserier, övergrepp eller hot.

Som ett familjeägt företag med bolag i mindre orter och städer är det viktigt för oss att integrera med samhällen och samarbeta med kommuner, skolor och föreningsliv. Bolagen strävar efter att rekrytera nya medarbetare lokalt och att erbjuda arbetstillfällen till unga. Alla bolag har kollektivavtal och bolagen följer lagar och regler i de länder där de verkar.

Risker inom socialt ansvarstagande

När det kommer till sociala hållbarhetsrisker är medarbetarnas säkerhet alltid en prioritet. Alla våra medarbetare ska arbeta i en trivsam arbetsmiljö utan fara för medarbetares liv och hälsa. För att minska på riskerna utvärderas arbetsmiljön och vid behov vidtas åtgärder som följs upp för att säkerställa att de har gett avsedd effekt. En del i detta arbete är att systematiskt arbeta med tillbud & olycksfallsrapportering, skapa nya säkerhetsföreskrifter, riskanalyser och medarbetarundersökningar i syfte att ständigt förbättra det förebyggande arbetet. Vi ställer högra krav på vårt systematiska arbetsmiljöarbete och idag är 60% av våra verksamheter ISO 45001-certifierade. En annan risk som vi upplever är stundvis brist på kompetent personal på arbetsmarknaden. För att minska risken till sårbarhet arbetar vi aktivt med internrekrytering och utbildning. Vår ambition är att vara en attraktiv arbetsgivare med ett gott rykte på arbetsmarknaden.

Mål inom socialt ansvarstagande

HP Tronic strävar efter att alla medarbetare ska trivas och utvecklas. För att uppnå detta arbetar vi för att:

- Ha nöjda medarbetare.
- Bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

- Inga anställda skall drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa på grund av arbetet.
- Alla medarbetare skall följa våra värdegrund - HP Tronic Andan.
- Ha en företagskultur med delaktighet, engagemang och säkerhetstänk.

Värdegrund

HP Tronic Andan
– Ärlighet – Håll det Du lovar.
– Enkelhet – Var enkel och jordnära i Ditt sätt att vara och agera.
– Sparsamhet – Var kostnadsmedveten så att Du med små medel kan nå goda resultat.
– Varför är ett bra ord – Undersök Själv problemen med egna ögon.
– Förnyelselust, framåtanda och nyfikenhet – HP Tronic vågar gå sin egen väg.
– Hållbarhet – Förebygg och minska Din miljöpåverkan, genom att minimera förbrukning av transporter, el, vatten, kyla, värme samt återvinna avfall.
– Skapa glädje och engagemang samt visa omtanke – Respektera mångfald, Dina medarbetare och Din omgivning. Vi pratar med varandra i stället för om varandra.
– Ta ansvar – Se Ditt arbete som en utvecklingsmöjlighet och ta ansvar för det arbete Du själv och Din grupp eller avdelning utför.
– Jobba långsiktigt – Agera här och nu men tänk alltid långsiktigt när du fattar dina beslut. Var uthållig och ha tillit till planen.

Attraktiva arbetsgivare

Inom tillverkningsindustrin råder stor konkurrens om resurserna på arbetsmarknaden och brist på tillgång till kompetent personal har varit en generell risk för alla bolag inom koncernen. Koncernens ambition är att bolagen ska vara attraktiva arbetsgivare med ett gott anseende. I och med detta arbetar bolagen med olika aktiviteter, så som medarbetarundersökningar, utbildningsinsatser och friskvårdssatsningar för att attrahera och rekrytera personal.

Medarbetare

Vi bryr oss om våra anställdas hälsa, välmående och utveckling. Ingenting uträttas på HP Tronic utan våra medarbetares insatser och allas engagemang är avgörande för våra fortsatta framgångar. Allas röster räknas och allas bidrag till företagets tillväxt är lika viktiga.

Koncernen arbetar mot en säker och trygg arbetsmiljö där trivsel och hälsa är avgörande faktorer om bolagen ska kunna prestera och utvecklas. Vi arbetar strukturerat med utvecklingsprocesser för att stärka medarbetarnas motivation och kombinerar varje persons behov och önskemål

med det som HP Tronic behöver. Bolagens introduktionsprogram innehåller allmän information om verksamheternas policyer, miljö- och hållbarhetsarbete, HP Tronic Andan, systematiskt arbetsmiljöarbete samt ständiga förbättringar. Vår personalhandbok informerar och reglerar det som medarbetarna skall känna till och behandlar regler, rutiner och instruktioner för anställningen. Bolagens arbetsmiljöförhållanden undersöks löpande genom riskanalyser, skyddsronder och medarbetarundersökningar. Vid årets utgång uppgick antalet anställda till 360, varav 48 procent kvinnor och 52 procent män.

Ledarskap & Kompetensutveckling

Inom bolagen finns en lång tradition av att rekrytera internt, vilket skapar stora möjligheter till egenutveckling och engagemang för alla medarbetare. En grundfilosofi är att ge unga medarbetare möjligheter till att växa in i en successivt mer ansvarsfull position och utveckla potentiella framtida ledare.

Kompetensutveckling sker bland annat genom individuella utvecklingsplaner som bygger på att kombinera verksamhetens mål med individens ambitioner. Dessa planer tas fram och diskuteras på kontinuerliga utvecklingssamtal som en del i den personliga utvecklingen. Med ledarskapet som verktyg tillsammans med medarbetarnas delaktighet och engagemang når vi uppsatta mål, löser uppgifter och genererar resultat.

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Hälsa och säkerhet är ett prioriterat område för koncernens bolag. Alla bolag arbetar aktivt med att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med visionen att förbättra våra medarbetares hälsa och välmående. Alla medarbetare har ansvar för att rapportera och eliminera säkerhetsrisker samt medverka till att förbättra arbetsmiljön så att ingen drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa på grund av sin

Nyckeltal personal	2020	2021	2022	2023
Medelantal anställda ¹				
- Sverige	139	204	224	230
- Bulgarien	32	41	47	49
- Indien	14	14	10	13
- Kina	54	51	57	68
- Totalt	239	310	338	360
- Kvinnor	90	130	153	173
- Män	149	180	185	187

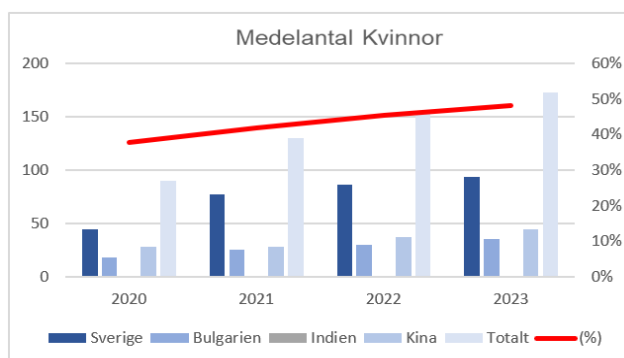
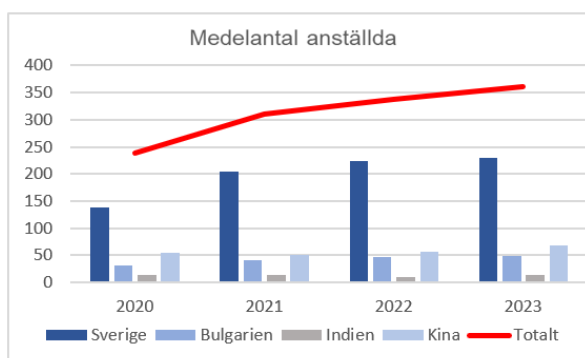
arbetsituation. Vi har en nollvision gällande arbetsrelaterade olycksfall, sjukdomar och incidenter. Alla medarbetare ska följa regler och bestämmelser gällande arbetsmiljön i syfte att nå denna vision.

Medarbetarundersökning & Trivsel

För att undersöka vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö samt medarbetarnas välmående genomförs kontinuerliga medarbetarsamtal och/eller medarbetarundersökningar. Dessa undersökningar är uppdelade i två delar och berör medarbetarnas utvecklingsplaner, måluppföljning, framtidsvision samt ledarskap, trivsel och arbetsbelastning. Vid avvikande resultat skapas en åtgärdsplan för att försöka förbättra välmåendet.

Sjukfrånvaro

I en hälsosam och hållbar verksamhet ska ett minimalt antal anställda bli sjuka på grund av arbetsförhållanden. All sjukfrånvaro analyseras för att se om orsakerna till frånvaron är arbetsrelaterad eller inte. Resultatet av analysen ligger till grund för vidare granskning av arbetsmiljön. För att fånga arbetsrelaterad sjukfrånvaro är det av stor vikt att föra nära dialoger med medarbetarna så tidigt som möjligt för att utforma erforderliga hälso- och miljöförbättrande åtgärder. Vi skall tillsammans med anställda, deras fackliga organisationer och inhyrd personal tillse att den fysiska och psykiska arbetsmiljön förbättras och att anställda som varit sjukfrånvarande kan beredas möjlighet att återgå i arbete snarast möjligt. Alla bolag inom koncernen följer upp sjukstatistik och arbetar systematiskt med att förbättra medarbetarnas välmående.



Ekonomiskt och etiskt ansvarstagande

HP Tronic växer tillsammans med sina kunder och strävar efter att vara en pålitlig partner med långsiktiga relationer. Koncernens ansvarstagande inom ekonomiskt och etiskt hållbarhetsarbete handlar om att upprätta relevanta aktiviteter för att främja utvecklingen inom miljö-, etik- och samhällsfrågor. För att lyckas med detta anser koncernen att ekonomisk stabilitet är en förutsättning för att kunna investera i hållbar affärsutveckling. För att uppnå en sund affärskultur bedriver vi våra affärer med kloka val, rättfärdigt handlande och ansvarsfullt företagande som representerar mänskliga rättigheter och motverkar korruption.

Risker inom ekonomisk och etiskt ansvarstagande

Som ett globalt företag kan det konstateras att det råder en betydande global osäkerhet till följd av säkerhetspolitisk oro. Osäkerheten har orsakat kastningar i råvarupriser vilket kan påverka priset på inköpt material till bolaget. Det finns därmed en risk för svängningar i komponentpriser samt svårigheter att införskaffa material. Den globala osäkerheten kan också innebära en risk för svängningar i valutakurser och en svag kronkurs som kan påverka bolaget. Världskonjunkturen varierar i olika branscher vilket därmed påverkar bolaget. Dessa risker är något som vi bevakar och hanterar utifrån världsliga förändringar och strategiska beslut. Efterfrågan på bolagets produkter är dock fortsatt god och vi är försiktigt optimistiska till vår fortsatta utveckling.

Det kan hända mycket i affärsrelationer och för att förhindra att överträdelser sker ska alla medarbetare följa vår uppförandekod som är standarder och principer som vi åtagit oss att följa. Det finns risker med att anställda kan komma i kontakt med gåvor eller mutor från leverantörer. Vi har tydliggjort för våra leverantörer att det är strikt förbjudet att ge personliga gåvor till våra anställda. Vi uppmuntrar våra medarbetare till att fråga sin chef och kollegor om man är osäker på någonting inom detta område.

Sammanställning av vår uppförandekod - Code of Conduct

Arbetsrätt
- Rätt till fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar
- Motverka alla former av diskriminering och trakasserier
- Ta avstånd ifrån alla former av tvångsarbete och barnarbete
Mänskliga rättigheter
- Stödjer och respekterar mänskliga rättigheter
- Tar avstånd mot försummelse av mänskliga rättigheter
Antikorruption
- Motverka alla former av korruption
Miljö
- Tar initiativ för att stärka ett större miljömedvetande och ett långsiktigt hållbarhetsarbete
- Tillämpar försiktighetsprincipen gällande miljörisker

Mål inom ekonomiskt och etiskt ansvarstagande

Koncernen har tagit fram ett finansiellt mål:

- Code of Conduct – andel bekräftade påskrifter av våra leverantörer som svarar för 80% av inköpsvolymen (med start 2024).

Vår uppförandekod - Code of Conduct

Hållbarhet ska gälla i allt vårt handlande, från första affärskontakt och genom produktens och tjänsters hela livscykel. Vårt övergripande mål är att påverka arbetet för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter och miljöskydd både inom vårt företag och gentemot våra affärspartners. Med hjälp av uppförandekoden tydliggörs vår inställning och vårt åtagande gentemot alla våra leverantörer såväl som mot vår personal och mot andra partners. Vår uppförandekod ska vägleda oss för att säkerställa att vi alltid agerar ansvarsfullt och etiskt korrekt när vi utför vårt uppdrag. I vår uppförandekod har vi även "fem steg för att fatta rätt beslut" som kan ge styrning i oklara situationer som kan tänkas uppstå. På detta vis stödjer vi våra medarbetare och resonerar oss fram till vad som är rätt beteende enligt vår uppförandekod. Uppförandekoden bygger på internationellt erkända konventioner för mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter, samt internationella miljöförordningar, exportkontroll och handelssanktioner.

Företag som levererar produkter eller tjänster till HP Tronic Groups bolag skall uppfylla kraven i uppförandekoden. Vidare förväntar sig HP Tronic att alla leverantörer, såväl av produkter som tjänster, skall säkerställa att deras underleverantörer i sin tur uppfyller kraven i koden. Vi bedriver verksamhet i flera olika länder runtom i världen och följer alltid de lagar och regler som gäller där vi är verksamma. Vår kod gäller överallt och stöds av policyer, instruktioner och processer som kan innefatta landspecifika variationer för att överensstämna med den lokala lagstiftningen.

Leverantörer

HP Tronic Group arbetar nära och långsiktigt med sina leverantörer och fäster stor vikt vid att dessa ska agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt för att på så vis vara en pålitlig samarbetspartner till koncernen. Koncernen anser att det finns en stor vinning i att ha sina underleverantörer nära, då det spelar en allt större roll när kunderna fokuserar på hållbarhetsaspekten och förhåller sig till de osäkra omvärldsförhållanden som råder. Båda dessa faktorer skapar möjligheter till nya affärer för bolaget.

Koncernens Code of Conduct syftar till att säkerställa att alla leverantörer ska arbeta enligt internationella regler gällande mänskliga rättigheter och verka för grundläggande miljö-,

hälso- och säkerhetskrav. Vår målsättning är att de leverantörer som tillsammans står för 80% av vår inköpsvolym ska acceptera och underteckna vår Code of Conduct och på sikt arbeta kontinuerligt med att öka andelen påskrifter.

Leverantörsutvärderingar utförs hos de leverantörer som HP Tronic själva äger avtalet med för att säkerställa att våra leverantörer lever upp till våra förväntningar gentemot sina anställda, samhället och miljön. Koncernen strävar efter att alla samarbetspartners ska vara certifierade för ISO 9001:2015 (kvalitet) och ISO 14001:2015 (miljö) eller innehava ett kvalitets- och miljöledningssystem där önskat kvalitets- och miljöarbete kan vidmakthållas.

Styrelsen för Hörberg Petersson Tronic AB med organisationsnummer 556199–7916 avger här hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2023. Rapporten ingår som en integrerad del i bolagets årsredovisning för 2023. Hänvisningar som görs i det följande avser årsredovisningen för 2023 i sin helhet.