

AB Euroforms hållbarhetsrapport 2023

Detta är AB Euroforms lagstadgade hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2023. I enlighet med ÅRL 6 Kap 11 § har vi valt att upprätta en hållbarhetsrapport skild från förvaltningsberättelsen. Hållbarhetsrapporten omfattar AB Euroform, org.nr. 556289–1308, och det helägda dotterbolaget Euroform MediPharm AB, org. nr. 556872–8298 båda med säte i Tranås.

Företaget har genomfört hållbarhetsrapportering sedan 2017, vilket gör att det delvis saknas jämförelsetal längre bakåt i tiden.

Det är styrelsen för AB Euroform som ansvarar för att ge ut hållbarhetsrapporten. Företagets revisor har kontrollerat att en hållbarhetsrapport har upprättats enligt lagkrav om obligatorisk hållbarhetsrapportering och ett separat yttrande har upprättats.

Verksamhetsåret 2023

Under verksamhetsåret 2023 har bolaget haft en kraftig volymuppgång, framför allt beroende på stark utveckling inom tunga fordonssidan. Företaget har även genomfört en större förändring i ledande positioner för att långsiktigt stärka bolaget. Under verksamhetsåret har AB Euroform ingått delägarskap i Novoplast AB för att långsiktigt trygga och säkerställa tillgång och utveckling av återvunna plastmaterial.

Affärsmodell

AB Euroform är en kvalificerad leverantör som med bred teknisk kompetens, lång erfarenhet och långtgående specialistkunskaper erbjuder högteknologisk design, utveckling, konstruktion och tillverkning av produkter och komponenter. Tillverkningen utgör förädling av polymera material genom plastformsprutning. AB Euroform är föregångare i att använda återvunnet material i produkterna och föreslår kunderna hållbara alternativ i ett tidigt stadium.

Hållbarhet och resurseffektivitet viktiga komponenter för att stärka kunds konkurrenskraft och säkerställa nuvarande och framtida lagefterlevnad. Erbjudna och förespråka återvunna material i ett tidigt utvecklingsskede tillsammans med produktdesign för att möjliggöra framtida återvinning är viktiga komponenter för partnerskap med kund. Tillsammans med våra kunder utvecklar vi nya material och tekniker som är bättre både för miljö och människor.

AB Euroforms verksamhet kännetecknats av enkelhet och ärlighet i kombination med affärsmässighet, etik och miljöhänsyn. Våra värderingar är respekt för individen, kunden först, rätt från mig, engagemang, mod samt nytänkande. Vår strävan är att överträffa våra kunders förväntningar, behov och ställda krav.

Vår vision är att genom konkurrenskraftiga priser ses som en ledande spelare i branschen och den mest efterfrågade leverantören av produkter med en kostnadseffektiv produktion som bas i tillverkningen.

Våra kunder är varumärkesägare där vi erbjuder allt från helhetslösningar till komponenter, utöver positionen som leverantör ska vi ta fram produkter i samarbete med produktägare och även i framtiden utveckla egna produkter till marknaden.

Vår omvärld och marknad, inkl. intressenter

I arbetet med att uppdatera vår certifiering till ISO14001:2015 har vi identifierat omvärldsfaktorer som påverkar vår verksamhet. Vi har också identifierat våra intressenter och hur de påverkas av vår verksamhet.

Våra interna intressenter är våra anställda samt eventuell inhyrd personal. När det gäller externa intressenter har vi identifierat följande: kunder, ägare, leverantörer, legotillverkare, finansiella revisorer, revisorer från tredjeparts organ (kvalitet, miljö etc), försäkringsbolag, entreprenörer, grannar, kommun, räddningstjänst, relevanta myndigheter, bevakningsföretag med flera.

Styrning och uppföljning

Det är självklart för oss att följa lagar och riktlinjer. Utöver det så leder vår värdegrund och våra framtagna policyer oss i vårt arbete. Dessa är företagets policyer inom hållbarhetsområdet:

- Code of Conduct policy (uppförandekod) både internt och Leverantörs
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Policy mot trakasserier och kränkande särbehandling
- Inköbspolicy
- Kvalitetspolicy

Som komplement till våra övergripande policyer har vi rutiner och arbetsinstruktioner som är samlade i vårt verksamhetssystem.

Vårt arbete följs upp systematiskt genom att vi är certifierade enligt IATF 16949, ISO 13485 och ISO 14001 samt att vi bedriver tillståndspliktig verksamhet som kräver regelbundna kontroller och uppföljningar. 2023 har vi haft ordinarie uppföljningsrevisioner för IATF 16949:2016, ISO 14001:2015 samt ISO 13485. När det gäller lagefterlevnad inom miljöområdet tar vi stöd av extern expertis.

Miljö

Vi strävar efter att vara en ledande aktör inom hållbarhet och miljöansvar, med en tydlig inriktning mot kontinuerliga förbättringar. Vårt övergripande mål är att främja en hållbar utveckling genom att integrera kretsloppstänkande och ansvarsfull resursförvaltning i alla våra verksamhetsområden. För att uppnå detta har vi under 2023 vidtagit en rad åtgärder och etablerat tydliga mål inom följande områden:

Effektiv resursanvändning och avfallshantering:

Vi har fortsatt att systematiskt övervaka och minska vår energi- och materialförbrukning genom att implementera energieffektiviseringsåtgärder, inklusive övergången till LED-belysning på större delar av våra lokaler och användning av energieffektiva utrustningar.

Miljöpåverkan och riskhantering:

Vi har fortsatt att följa upp och hantera våra miljörisker, med särskild fokus på energiförbrukning och avfallshantering. Genom regelbunden uppföljning och månadsvisa utvärderingar har vi säkerställt att våra insatser är effektiva och målinriktade.

Transport och logistik:

Vi är medvetna att transportrelaterade utsläpp utgör en betydande del av vår totala miljöpåverkan. För att minimera detta har vi under 2023 fokuserat på att optimera våra leveransprocesser, minimera onödiga transporter och säkerställa hög leveranssäkerhet genom regelbunden uppföljning. De interna transportererna mellan våra fabriker har minskat med ca 90 % under Q4-2023.

Under de kommande åren kommer vi att intensifiera våra ansträngningar för att minska förbrukningen av rent vatten, brännbart avfall och elförbrukning i verksamheten. Detta inkluderar att identifiera och implementera åtgärder för att optimera användningen av vattenresurser i produktionsprocesser och faciliteter.

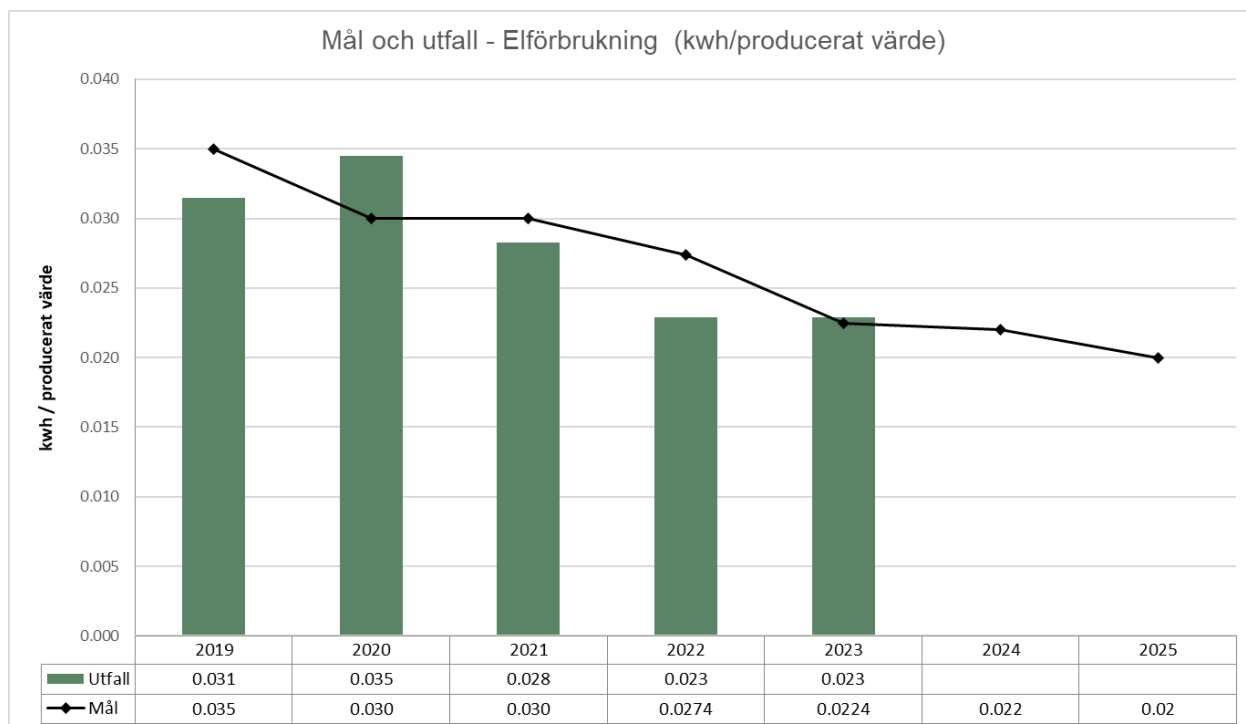
Vi planerar att genomföra en noggrann genomgång av våra energisystem och processer för att identifiera effektiviseringsmöjligheter och investera i lösningar för att minska energiförbrukningen ytterligare.

Genom att införa åtgärder för att minska vatten- och energiförbrukningen, minskar vi vår miljöpåverkan samtidigt som vi minskar våra driftskostnader.

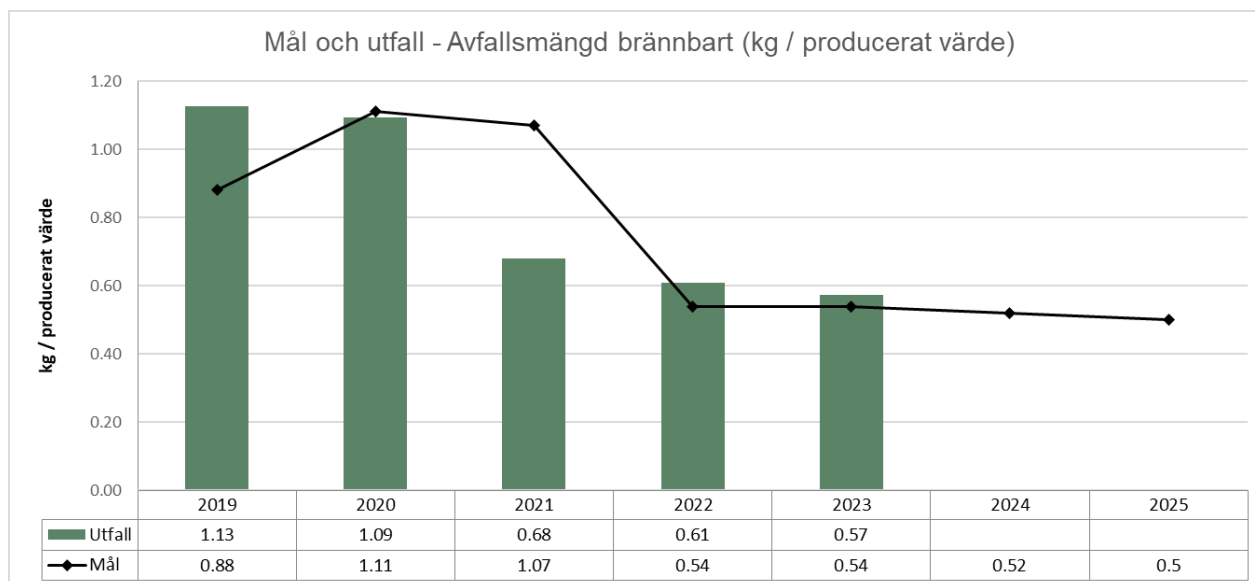
Med ett tydligt och strukturerat hållbarhetsarbete visar vi vårt åtagande att kontinuerligt förbättra och minska vår miljöpåverkan över hela verksamheten.

Mål och Resultat för 2023

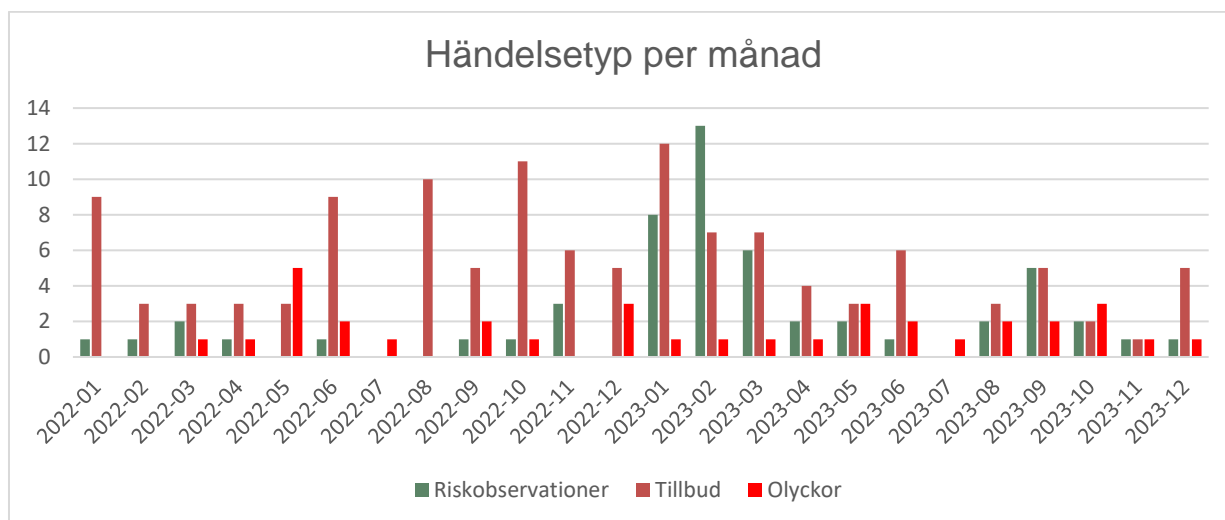
Våra mål är fastställda med utgångspunkt från vår riskanalys, där vi har identifierat att brännbart avfall, elförbrukning samt intern transport och logistik kräver en mer systematisk hantering. Målen följs upp månadsvis och kommer att revideras årligen för att säkerställa deras fortsatta relevans.



Vi har framgångsrikt uppnått vårt mål avseende elförbrukningen i förhållande till producerat värde under 2023, vilket till stor del kan tillskrivas en ökad efterfrågan under årets lopp.



Under 2023 har vi noterat att målet angående hanteringen av brännbart avfall inte uppnåddes enligt plan. Detta kan hänföras till flera faktorer, inklusive tekniska förhållanden som påverkade vår förmåga att hantera avfallet på ett effektivt sätt. Samtidigt har vi identifierat områden där förbättringar kan göras för att möta våra hållbarhetsmål i framtiden. Denna utmaning kommer att fungera som en vägledning för vår strategiska planering och stärka vår strävan efter en mer hållbar verksamhet framöver.



Euroform har observerat en ökning av antalet olyckor, främst till följd av att ledningen har betonat vikten av att rapportera olika händelser. För att främja säkerhetsarbetet och minska antalet olyckor har Euroform initierat en s.k. säkerhetspelare, med målsättningen att skapa en tryggare och säkrare arbetsmiljö. Euroform har även satsat på en funktion som säkerhetskoordinator för att långsiktigt bygga en kultur av högt säkerhetstänk i alla delar av organisationen.

Mål 2024:

Riskobservationer: 4 riskobservationer per år och anställd

Olyckor: 50% lägre jämfört med 2023

Mål 2025:

Riskobservationer: 5 riskobservationer per år och anställd

Olyckor: 50% lägre jämfört med 2024.

Aktiviteter:

AB Euroform kommer under de kommande åren att inrikta sig på tre centrala områden: elförbrukning, vattenförbrukning och hantering av avfall, inklusive brännbart material. För att systematiskt närma oss dessa områden kommer vi att följa en strukturerad arbetsmetodik som följer nedanstående steg:

Steg 0: Etablera ett dedikerat team för att rikta insatser mot de angivna områdena.

Steg 1: Utföra en grundlig analys av nuvarande konsumtionsmönster och kostnadsstrukturer.

Steg 2: Kartläggning av processer för att identifiera områden för förbättring och effektivisering.

Steg 3: Implementera mätning och utbildning för att höja medvetenheten och kompetensen kring hållbarhetsfrågor.

Steg 4: Analysera resultaten av genomförda åtgärder för att utvärdera effektiviteten och identifiera ytterligare förbättringsmöjligheter.

Steg 5: Genomföra riktade förbättringsprojekt för att adressera specifika områden för förbättring.

Steg 6: Standardisera arbetssätt och bästa praxis för att säkerställa långsiktig hållbarhet.

Steg 7: Utvidga tillämpningen av denna metodik till ytterligare områden och verksamhetsgrenar för att maximera vår påverkan och hållbarhetsprestanda.

Denna strukturerade tillvägagångssätt syftar till att visa vår engagering och aktiva insatser för att uppnå våra hållbarhetsmål.

Sociala förhållanden och organisation

Säkerhetskultur:

Under 2023 har vi initierat ett långsiktigt arbete med att göra säkerhet till en integrerad del av företagskulturen. Det syftar till att skapa en arbetsmiljö där varje individ känner sig ansvarig för sitt eget och sina kollegors välbefinnande, och aktivt deltar i ett strukturerat förbättringsarbete med regelbunden uppföljning.

Vi har arbetat med att skapa praktiska förutsättningar för allas engagemang, det omfattar systemstöd, verktyg och hur vi organiserar och driver vårt arbete kring säkerhet. Genom att skapa tydlighet i vilka regler och riktlinjer som gäller, samt hur vi internt hanterar avsteg från dessa, vill vi skapa en långsiktig grund för trygghet och välbefinnande på våra arbetsplatser.

Övergripande innebär initiativet att utveckla en medvetenhet för säkerhet på samtliga organisationsnivåer och i alla aspekter av vårt dagliga arbete. Genom kontinuerlig utbildning, öppen kommunikation och en proaktiv syn på riskhantering kommer vi fortsätta att stärka vår säkerhetskultur, med målbilden att vara en föregångare i vår bransch.

Medarbetarrelationer:

För att förstå och främja medarbetarrelationer och generell trivsel genomför vi regelbundna pulsmätningar. Dessa mätningar ger oss värdefull insikt i våra anställdas välbefinnande och hjälper oss att identifiera områden där ytterligare stöd och resurser kan behövas. Genom att lyssna på medarbetarnas röster strävar vi efter att skapa en arbetsmiljö som stöder deras individuella behov och bidrar till övergripande trivsel. Det verktyg vi använder hjälper oss att ge omedelbar feedback till våra medarbetares synpunkter, och underlättar för varje chef att agera på det som sker i vår verksamhet.

I slutet av året kan vi se en svag positiv trend i vårt generella medarbetarindex, framför allt kopplat till en upplevd ökad teamkänsla och förbättrad arbetssituation. Vi förstår att våra medarbetare efterfrågar mer information och vi har därför infört regelbundna informationer från företagsledningen, samt ökat informationsflödet via vårt intranät.

Med fortsatt analys och fokus på den feedback våra medarbetare ger oss hoppas vi kunna konkretisera de aktiviteter som stöder vår ambition att bli en än mer attraktiv arbetsgivare lokalt, och det självklara valet för den kompetens vi behöver för att säkerställa vår konkurrenskraft.

Kompetensförsörjning:

Genom att strategiskt identifiera, utveckla, behålla och attrahera kompetenser och talanger möjliggör vi en långsiktig och stabil tillväxt. I den konkurrens som råder om kvalificerad arbetskraft och de alltmer utmanande marknadskrav som ställs måste frågan angripas med flera olika initiativ.

Våra årliga medarbetarsamtal är en central komponent och hjälper oss stärka den långsiktiga relationen mellan chef och medarbetare samt främja trivsel, utveckling och arbetsprestation. Via samtalen identifierar vi utbildningsbehov och individens viljeriktning för framtiden. I kombination med god förståelse för marknadens efterfrågan får vi ett relevant underlag för vår utbildningsplan och de kompetensutvecklande insatser vi bör investera i. Vi ser att antal utbildningstimmar per medarbetare

har ökat under året. En försäljningsutbildning är uppstartad under perioden, och framåt ser vi ett behov av att lägga grunden för en strategisk ledarskapsutveckling inom organisationen.

Under året har vi också stärkt våra relationer och samarbeten med högskolor och universitet, samt lokala initiativ som främjar akademisk närvaro på orten. Flertalet unga akademiker har genomfört sin praktik hos oss med mycket positiv effekt, vilket övertygar oss om att möjliggöra detta i än högre utsträckning framöver. Utöver detta har vi också förstärkt våra band med vår branschorganisation och kommer framåt att ta del av det stöd de tillhandahåller av utbildningsinsatser.

Som ytterligare ett initiativ har vi valt att ta steget ut på sociala medier. Genom att dela insikter om vår företagskultur, framgångsrika projekt och anställdas prestationer skapar vi inte bara en stark intern gemenskap, samtidigt ökar vi vår synlighet för potentiella medarbetare och positionerar oss som en attraktiv arbetsplats. Sociala medier möjliggör en transparent och engagerande kommunikation som stärker vårt varumärke gentemot samtliga våra intressenter och skapar en stolthet hos anställda och deras familjer.

För oss är det också viktigt att visa engagemang för hållbarhetsinitiativ utanför vår organisation. Ett bra exempel på det är vårt samarbete med den lokala idrotten i deras roll som en kraft för goda sociala förhållanden i samhället. Bland annat förser vi en lokal idrottsklubb med gratis mensskydd via ett RedLocker-abonnemang. Vi har även försett våra egna arbetsplatser med detsamma och tar därigenom ställning för att gratis mensskydd är en rättighet.

Mål och resultat 2023:

	2023	2022
Medelantalet anställda	198	169
Kvinnor	46	46
Män	152	123

	Mål 2023	Utfall 2023	Utfall 2022
Sjukfrånvaro % (korttid)	3,0	3,1	3,3
Utbildningstimmar	350	360	217

Mänskliga rättigheter och antikorrupktion

I ett bolag som har affärer med kunder och leverantörer globalt, med kulturella skillnader samt olika värderingar, är det egna bolagets värdegrund extra viktig. AB Euroforms Code of Conduct (uppförandekod) visar var vi står i avseende miljö, socialt ansvar och arbetsmiljö och understöds av våra övriga policyer.

Vi vill inte vara med och bidra till kränkningar av mänskliga rättigheter på vår arbetsplats eller i våra affärsrelationer. Vi respekterar individens rättigheter, jämställdhet och tolererar inte trakasserier eller diskriminering på någon grund i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar. Vi respekterar också de anställdas arbetsförhållanden genom att följa de nationella bestämmelser och avtal som gäller för arbetstid, betald semester och friheten att vara ansluten till en fackförening. Vi har nolltolerans vad gäller barnarbete och tvångsarbete.

Hos oss ska ingen känna sig kränkt eller illa behandlad. Vi har en policy mot trakasserier och kränkande särbehandling, där vi tydliggör arbetstagarnas och arbetsgivarnas ansvar, hur vi arbetar förebyggande samt var man vänder sig om man upplever att man känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Vi har även en visselblåsarrutin som innebär att man kan göra en anonym anmälan om man upplever oegentligheter inom företaget.

Våra leverantörer är ytterligare en värdefull resurs för företaget. Samarbetet med våra leverantörer ska därför präglas av långsiktighet, öppenhet och ömsesidig respekt. Vi ska välja leverantörer med samma grundsyn till kvalitet, miljö och hållbarhetsarbete som AB Euroform utifrån beaktande av bästa totalkostnad.

Vi försöker ständigt minska vår verksamhets påverkan på den omgivande miljön och människors hälsa genom att vidta åtgärder för att undvika upphandlingar eller användning av material som erhålls genom oetiska eller på annat sätt oacceptabla metoder, till exempel konfliktmineraler.

Vi deltar inte i olagligt branschsamarbete och accepterar inte att mutor erbjuds, begärs eller tas emot utan agerar i enlighet med god affärs och marknadsföringssed. Vi uppmantrar våra anställda att undvika situationer där lojaliteten mot företaget kan komma i konflikt med andra personliga intressen.

Vi har samma krav på våra leverantörer och samarbetspartners vad gäller mänskliga rättigheter eller antikorrupktion som våra kunder har på oss. Vi har generella ställningstaganden formulerade i vår Code of Conduct (uppförandekod), och vi har även tagit fram en leverantörs Code of Conduct. Vi behöver också bli bättre på att informera om uppförandekoden och att säkerställa att den efterlevs av våra medarbetare, leverantörer och samarbetspartners. Detta är ett arbete som vi kommer genomföra under kommande år.

Under året har inga avsteg från vår uppförandekod uppdagats, och vi har inga fall av korrupktion, kränkningar eller trakasserier rapporterade.

Framåtblick

AB Euroform genomgår en förändringsresa där lönsamhetsutveckling går hand i hand med vår vision att tillhandahålla långsiktigt hållbara lösningar för våra kunder och partners. Arbetet kring hållbarhet skall genomsyra alla våra beslut, inklusive våra kunders framtida arbete. AB Euroform har därför beslutat att genomföra väsentlighetsanalyser av verksamheten samt kartläggning av Scope 1–3 i enlighet med CSRD under 2024.

AB Euroform kommer även följa huvudägaren Vätterledens hållbarhetshandbok i arbetet med att uppfylla ägarkrav på bolaget.