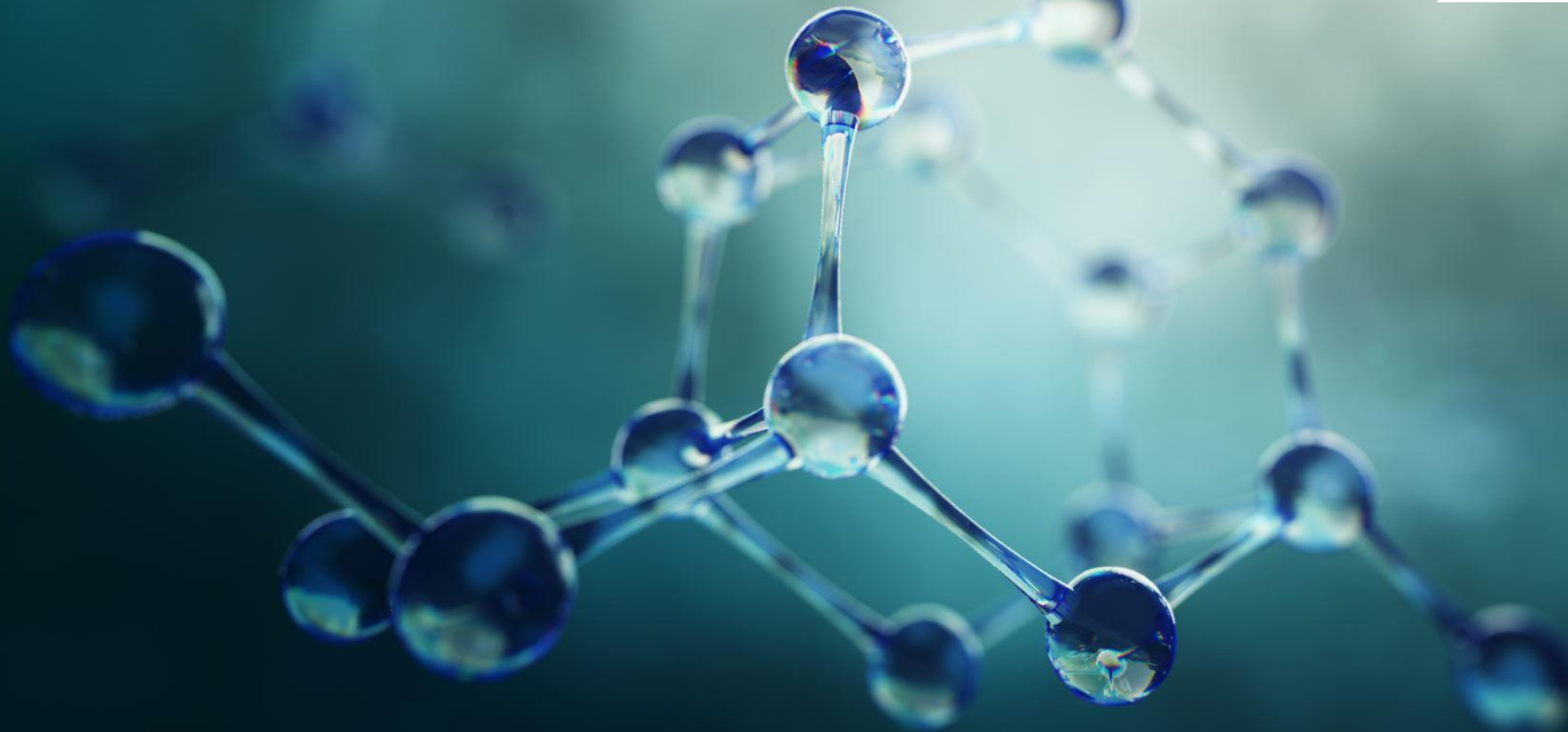


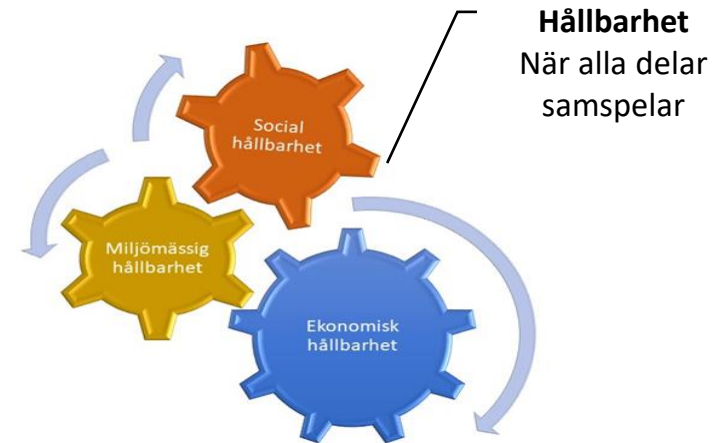
HÅLLBARHETSREDOVISNING

2022



INNEHÅLL

Ytbehandlingsteknik i Näsrum AB	sid.
Chefens inledning	2
Krav?	3
Varför?	4
Intresseanalys	5
Hållbarhet	6
Prioritering av område och mål	7
<ul style="list-style-type: none"> Hälsa & Välbefinnande God Utbildning till alla Jämställdhet Hållbar Energi för alla Anständiga Arbetsvillkor Minskad Ojämlighet Hållbar konsumtion & produktion Fredliga inkluderande samhällen 	
Nyckeltal sammanställning	18
GRI Index	20



YTBEHANDLINGSTEKNIK I NÄSUM AB

KVALITETS FOKUS

YTAB skall som leverantör av lackerade produkter, på ett kundorienterat och kompetent sätt tillmötes gå kundens specifika önskemål om en funktionell och estetiskt tilltalande produkt. Våra kunder återfinns över hela Sverige och även en viss del inom EU.

YTAB arbetar med ständiga förbättringar och kontinuerlig kompetensutveckling är en naturlig del av vår process för att skapa långsiktiga hållbara framgångar för våra kunder, vår organisation, samhället och miljön. I Sverige är vi certifierade enligt **IATF 16949** och **ISO14001**.

Verksamheten finns i Näsum.

CHEFENS INLEDNING

Ytbehandlingsteknik ingår i koncernen YTAB Group AB, som består av fyra bolag varav tre finns i Sverige, ett av dessa svenska bolag är producerande bolag (Ytbehandlingsteknik i Näsum AB). På YTAB fokuserar vi starkt på samarbete och arbete övergränserna. Vi vill att man i ett samarbete med företaget skall känna kunskap och förtroende, och detta gäller samtliga intressenter till bolaget. Våra anställda är vår största tillgång och tillsammans försöker vi skapa en god gemenskap genom hela organisationen.

Ständiga förbättringar för alla våra processer är en ledstjärna i vårt arbete. Vi arbetar även betydande med förslag på att effektivisera och bidra till mindre och mer hållbar energiförbrukning för fabriken.

Mats Karlsson, VD & Ägare



KRAV?

Har YTAB ett krav på sig att upprätta en hållbarhetsredovisning?

Sedan år 2017 har det varit ett krav i årsredovisningslagen att större företag ska upprätta en hållbarhetsredovisning.

För tillfället gäller det alla företag som under de två senaste åren uppfyllt minst två av tre av följande villkor:

- Medeltalet anställda är över 250 personer.
- Den redovisade balansomslutningen är över 175 miljoner kronor.
- Den redovisade nettoomsättningen är över 350 miljoner kronor.

Svar: YTAB uppfyller i dagsläget inget av följande 3 villkor i kravet om att upprätta en hållbarhetsredovisning. Därmed kan vi dra slutsatsen att YTAB upprättar sin Hållbarhetsredovisning helt frivilligt!

YTAB räknas till de små företagen och har därför ingen laglig skyldighet att upprätta någon hållbarhetsrapport. Vi har ändå valt för tredje året i rad att upprätta en rapport, då vi ser vikt i att vårt företag visar hur vi agerar och tänker kring hållbarhet samt visar målsättningar vi har för framtiden. Detta i linje med vår verksamhetspolicy.

Verksamhetspolicy

Vår målsättning är att vara det naturliga valet när en kund väljer en leverantör för industrilackering med kunden i fokus avseende på kvalité, miljö, leveranssäkerhet, produktsäkerhet, kunskap, flexibilitet och mervärde. För att nå bästa resultat i hela processen tror Ytab på en stark relation med kunder, egen personal och leverantörer.

Ständiga förbättringar för alla våra processer är en ledstjärna i vårt arbete med att uppfylla vår nollfelsesvision och våra kunders specifika krav och förväntningar.

Vi arbetar i nära samarbete med våra kunder, för att tillsammans med dem nå miljömässigt anpassade lösningar och vår verksamhet ska kännetecknas av att vi beaktar miljöaspekterna utifrån deras miljöpåverkan ställd i relation till god ekonomi för alla inblandade parter.

Våra riktlinjer för att förbättra miljön är att ständigt utveckla och förbättra vår verksamhet så att den skonar miljön, såväl yttre som inre och att uppfylla miljölagstiftning och bindande krav. Vi ska kontinuerligt utveckla kompetens och kunskap hos ledning och övrig personal för att förebygga och minska vår miljöpåverkan i våra processer

VARFÖR?

Vara en del av ett välmående samhälle! – En del av Lednings processen

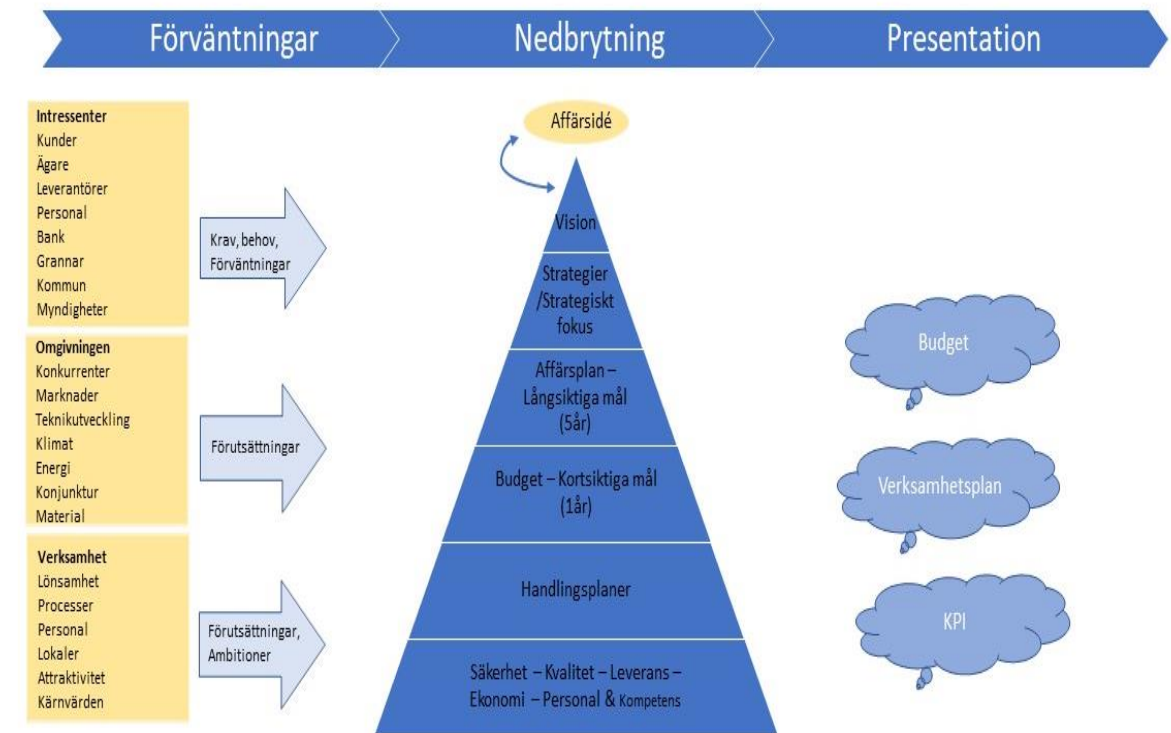
YTAB vill verka för ett hållbart samhälle, med livskraftiga företag och välmående individer. Detta vill vi göra genom att inspirera intressenter till en hållbar livsstil. I vår Hållbarhetsredovisning kan du läsa om de satsningar vi gör, men även satsningar vi *inte* gör. Har du någon synpunkt eller bara vill prata lite om hållbarhet, hör av dig!

Världen står för en rad utmaningar, och vi i näringslivet spelar en viktig roll i dessa för att skapa ett hållbarare samhälle. Genom att integrera hållbarhet i vår affärsmodell vill vi bidra till mervärde för både medarbetare, kunder och andra intressenter i vårt samhälle. Vi vill vara en del av lösningen på de utmaningar som världen står inför.

Vi vill att **Hållbarhet** skall vara naturligt integrerat i vår strategiska affärsplan. Vi är en liten del i en lång näringskedja men vi är motiverade att bidra med det vi kan i en strävan mot hållbarhet. Våra kunder är kompetenta och har höga krav, varav en stor del återfinns inom bilindustrin. Genom vår storlek på företag känner alla varandra och våra värderingar kan snabbt kommuniceras, accepteras och följas upp internt.

YTAB riktar sin Hållbarhetsrapport till samtliga av sina Intressenter, i nästa sida får ni se YTABs Intressentanalys.

NEDBRYTNING AV VISION TILL MÅL



INTRESSEANALYS



INFÖR VAL AV PRIORITERING AV OMRÅDE & MÅL

Intressent	Behov, krav och förväntningar	YTAB ger	Bevis
Kund	Felfria, tillförlitliga produkter. Leveranser i tid. Konkurrensmässiga priser	YTAB skall vara det självklara valet när kunden behöver lackerade produkter av god kvalitet.	Återkommande kunder, KPIer för kundvärde (reklamationer, leveransprecision). Bra resultat i kundnöjdhet.
Medarbetare	En trevlig arbetsplats. Trygghet, rättvisa, säkerhet, ersättningar, trivsel och utvecklingsmöjligheter	Merparten av våra anställda skulle rekommendera arbetsplatsen till en annan.	Personalomsättning, Kompetensutveckling, Systematiskt arbetsmiljöarbete, Sjukfrånvaro Antal sökande tjänster
Leverantör	Stabila kunder som inte krånglar. Ömsesidig fördel av gemensam utveckling. Långsiktighet och stabilitet.	God framförhållning i planer och order. Tydliga krav som är lätta att förstå Ömsesidig utveckling av teknik och lönsamhet	Positiv upplevelse av att jobba med leverantörerna. Leverantörernas positiva inställning till YTAB.
Ägare/Ledning	Attraktiv investering. Minimerade risker, utnyttjade möjligheter samt en god planering	Stabilitet och lönsamhet	Avkastning över tid
Samhälle (Regionalt & Globalt)	En seriös arbetsgivare som agerar och kommunicerar med stort ansvar för Arbetsmiljö, Yttre miljö och Ekonomi	YTAB bidrar till det lokala och regionala näringslivet med stor öppenhet, miljömedvetenhet och ambition att vara en attraktiv arbetsgivare	KPIer för elförbrukning och Brännbart avfall Inga synpunkter eller klagomål i kommunikation med myndigheter eller övriga
Myndigheter och andra Organisationer	Krav på efterlevnad av regler och lagar som författas inom Organisationen. Samhället finner storförväntan på Arbetsgivare att efterleva författningar	Efterlevnad av lagar och författningar.	Lagar och regler följs upp genom laglista på RSMCO, https://lagbevakning.rsmco.se Tillståndskrav: Redovisas i Miljörapport

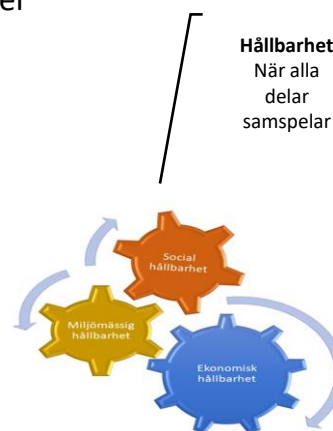
HÅLLBARHET

”Hållbar utveckling är utveckling som uppfyller nutidens behov att kompromissa på framtida generationers förmåga att uppfylla sina behov”, så definierar FN hållbar utveckling. Detta inbegriper bland annat fattigdom, jämställdhet, utbildning och klimat. I FNs Global Compact, delas hållbarhet in i mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion.

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna antogs 1948 av FN:s generalförsamling. Mänskliga rättigheter bygger på en övertygelse om att alla människor är **födda fria och med lika värde**. De gäller för alla människor, över hela världen.

Inom näringslivet definieras hållbarhet ofta med begreppet ESG (Environmental, Social, Governance).

Exempel på ESG faktorer är följande:



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

FN har utfärdat 5 initiativ, var vi finner bland annat **Agenda 2030**. FN är en av dem största internationella aktörerna som arbetar med mänskliga rättigheter. De har integrerat rättighetsperspektivet i de 17 globala målen som återfinns i Agenda 2030, för hållbar utveckling. Syftet med målen är att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikhet och orättvisa, samt lösa klimatkrisen fram tills år 2030. En grundläggande princip som de globala målen kretsar kring är åtagandet om att ingen ska lämnas utanför, vilket är precis vad mänskliga rättigheter handlar om. Målen måste uppnås överallt och omfatta alla.

Från FNs initiativ kring Agenda 2030, de (17) globala målen har YTAB valt att lägga sin fokus i sin Hållbarhetsredovisning, där vi strävar efter att bli bättre inom de områden som träffar bolaget mest specifikt. Utöver det väljer YTAB även att inrikta sig mot GRI Indikatorer.

I nästa sida kan ni läsa vilka områden som YTAB specifikt valt att inrikta sig på.

PRIORITERING AV OMRÅDE & MÅL



FN har satt upp 17 globala hållbarhetsmål som skall vara uppnådda år 2030 (Agenda 2030).

Utav dessa 17 valde företaget ut 8 mål som vi vill skall vara fokusområde för YTAB och en integrerad del av vårt företag.

Målen är tänkta att vägleda oss och för vi inom organisationen skall fatta rätt beslut.

De punkter vi valt att fokusera på nu är följande:

- 3 Hälsa och Välbefinnande
- 4 God utbildning för alla
- 5 Jämställdhet
- 7 Hållbar energi för alla
- 8 Anständiga Arbetsvillkor och Ekonomisk tillväxt
- 10 Minskad Ojämlikhet
- 12 Hållbar konsumtion och produktion
- 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Vi låter oss inspireras av många andra mål, och låter dem lyfta motivationen i vårt inre arbete.

I vårt hållbarhetsarbete ansluter vi till de Globala målen från FN i samhörighet med Hållbarhet enligt modellen för GRI.

Vår hållbarhetsredovisning redovisas tydligast i våra Nyckeltal och vårt GRI-Index, som återfinns på sista sidorna i denna redovisningsrapport.



3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa

God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och bidra till samhällets utveckling. Människors hälsa påverkas av ekonomiska, ekologiska och sociala faktorer och mål 3 inkluderar alla dimensioner och människor i alla åldrar.

Företagets målsättning är att ha en *Frisknärvaro* på minst 96%, senaste fem åren kan vi se att vår bästa mätetal träffats under år 2021, då vi uppnådde **95,50%**. Blickar vi tillbaka till detta året, beskriver YTAB's ledning detta året även som en relativt lugnt år. Även om man ökade antalet medelanställda något så var i övrigt personalomsättningen låg, vilket kan vara en bidragande orsak. För år 2023 kommer vi fortsätta sträva efter att nå vår önskade frisknärvaro inom företaget.

Under år 2023, planerar YTAB att genomföra en insats gällande rökning hos företaget. Vi kommer att tillsammans med vår företagshälsa försöka bidra till reducerad rökning, bland vår personal. Detta i ytterligare ett steg för att främja hälsan och även bidra till en bättre arbetsmiljö och hållbarhet för individen så väl som företaget.

Planen för att lyckas, inkluderar bland annat:

Bidra med hjälp från företagshälsovård till de som önskar
Prata mer öppet om hur rökning skadar oss och vår hälsa
Ändra i vår arbetspolicy om hur rökning får utföras hos oss.



FRISKNÄRVARO

2022	95,20 %
2021	95,50 %
2020	94,72%
2019	92,40%
2018	95,36 %



Friskvårdsbidrag som utnyttjats

2021:	36%
2022:	36%

Målsättning
96%

För att bibehålla hög frisknärvaro har vi på YTAB

- Friskvårdsbidrag
- Flextider för den personal de är möjligt för, för att underlätta balansen mellan arbete och fritid
- Noga med renligheten och arbetar löpande med information från folkhälsoinstitutet för att säkerställa smittspridning förebyggs
- Vi genomför årligen medarbetarenkät som har i främsta syfte att få företagsledningen att förstå personalens behov
- Medarbetar samtal genomförs årligen



3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa

God **hälsa** är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och bidra till samhällets utveckling. Människors hälsa påverkas av ekonomiska, ekologiska och sociala faktorer och mål 3 inkluderar alla dimensioner och människor i alla åldrar.

Varje år gör YTAB en **medarbetarundersökning** för att kontrollera motivation hos sina anställda, målet genom åren har varit att uppnå 3,5 av totalt 5 möjliga.

År 2021 genomfördes första gången enkäten med fokus *"Vad som är viktigast för den anställda"*. Detta i syfte att främja mental hälsa för samhället YTAB. Enkäten bedrev frågorna: Bra Balans, Karriärmöjligheter, Meningsfulla uppgifter, Personalförmåner, Att min röst blir hörd, Lön/Pension. Under år 2022 valde vi att använda samma enkät för att se om skillnader uppkommit.

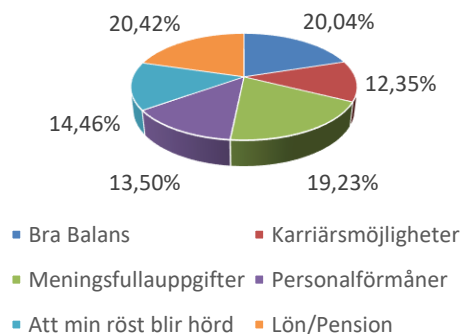
Nedan kan ni se sammanställningen av vad våra medarbetare tycker är mest betydelsefullt. Vi ser en snarlik sammanställning över de två åren, men vad som inkommit i rankingen om tre för år 2022, är "Att min röst blir hörd". För oss betyder detta att det är viktigt att ta kraft i den frågan, eftersom vi på YTAB strävar efter att alla ska bli sedda och hörda, precis som allas lika värde. Även årets undersökning resulterade i att vi nått vårt mål, då målet överskreds med 0,41. Medarbetare gav totalt utfall om 3,91 (3,99), varpå vi finner största delen av våra anställda trivs på och i sitt arbete.

Vi fortsätter att arbeta med vår "actionplan" för att förbättra olika områden hos bolaget.

Actionplan

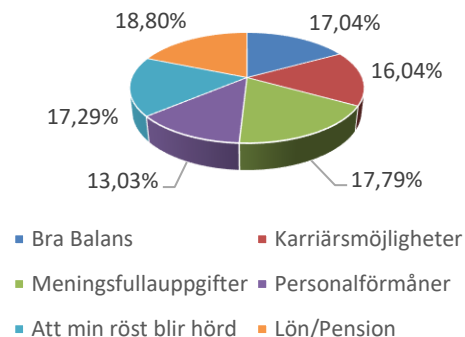
- Införa Friskvårdsbidrag, vilket infördes under året 2021
- Skapa Engagemang, kontinuerligt arbete för att få alla att känna sig delaktiga, vilja engagera sig och känna sig behövda
- Uppfylla företagets Värde grund: STEGRA, löpande pågående process
- Kompetensutveckling, löpande utveckla och utbilda vår personal, vilket vi beskriver mål om i punkt 4
- Ytterligare personalförmåner, denna punkt undersöks vad som kan önskas hos våra medarbetare
- Bli bättre på att lyssna in medarbetare och deras synpunkter till förbättring

TOTALT YTAB SE 2021



År 2021
1. Lön/Pension
2. Bra Balans
3. Meningsfulla arbetsuppgifter

TOTALT YTAB SE 2022



År 2022
1. Lön/Pension
2. Meningsfulla arbetsuppgifter
3. Att min röst blir hörd



4.7 Utbildning för hållbar utveckling och globalt medborgarskap

Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet. Trots det beräknas fortfarande 774 miljoner människor i världen inte kunna skriva och läsa, varav två tredjedelar är kvinnor. Forskning visar att inkluderande utbildning av god kvalitet för alla är en av de viktigaste grunderna för välstånd, hälsa och jämställdhet i varje samhälle.

Företagets målsättning är att leverera goda tjänster och produkter till våra kunder och andra intressenter. Vi utför därför löpande kompetensutveckling hos vår personal för att tillgodose oss de kunskaper som branschen kräver av oss.

Vi utbildar vår personal löpande både internt och externt för att vi ständigt strävar efter att nå en högre kompetens inom organisationen.

Vi vill tillgodose individernas behov av utveckling och främja deras kompetens. En kompetent personal kommer ge företaget en god utveckling och hållbarhet på sikt.

Från år 2021 har YTAB därför satt upp en målsättning om utbildningstimmar per anställd, efter första året reviderades dock målet och företaget valde att separera utbildningstid mellan olika anställningstyper.

För år 2022 når företaget ett väldigt högt värde av utbildningstimmar, detta framförallt eftersom vi under året arbetat med hög fokus på 5s, LEAN tillsammans med produktionslyftet, men även annan utveckling och utbildning har genomförts av vår personal. Bland annat har våra robotlackerare fått vidareutbildning i robotmålning och teknik, detta i samband med att nya robotar installerades på vår största robot linje Millenniume line. På tjänstemans sidan finner vi även vidare utbildning inom hållbarhet, kalkylberäkning och ledarskap. Näst kommande år arbetar vi vidare med produktionslyftet och fokus då kommer framför allt ligga på ledarskap inom organisationen.



**Målsättning:
Varje år utbilda
vår personal för
att skapa en bred
kompetens och
för att utveckla
hållbarhet**

Mål 2023

- **Utbildning:** 8 h/år för kollektivanställda och 16h/år för tjänstemän

Mål & Resultat 2022

- **Utbildning:** 8 h/år för kollektivanställda och 16h/år för tjänstemän
Resultat: 63,47 h (i snitt) för tjänstemän.
Resultat: 17,44 h (i snitt) för kollektivanställda.

Mål & Resultat 2021

- **Utbildning:** 16h/år
Gällande både kollektivanställd och tjänstemän.
Målet sattes vid halvårsskiftet 2021.
Resultat: 21,1 h (i snitt) för tjänstemän.
Resultat: 4 h (i snitt) för kollektivanställda.
Pga. av Covid-19, och permitteringar lyckades vi ej uppnå målet för kollektivanställda.

5 JÄMSTÄLLDHET



5.5 Säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet i om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Det är bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling.



Företagets målsättning är att uppnå en jämställd kultur inom företaget. Hos *Regeringskansliet* beskrivs jämställdhet: "jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv". Området omfattar bland annat frågor om makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning och fysisk integritet". I detta vill YTAB vara med och ta sitt ansvar för en hållbar samhällsutveckling.

Idag är kvinnor i ledande befattning en högre procentuell andel inom bolaget. I ledningsgruppen på YTAB finns 60% kvinnor. I övriga fabriken har bolaget en del att arbeta med. Vi kommer under året att fortsätta arbeta för en mer jämställd nivå mellan män och kvinnor på vår arbetsplats och inom industrin. Antalet kvinnor i bolaget är från föregående år oförändrad.

Hur vi arbetar med att främja kvinnor?

- Tar hjälp av sociala medier för att främja kvinnor inom industrin
- Uppmuntrar kvinnor inom vårt företag att kompetensutvecklas
- Ser till att vi har verktyg i produktionen som gör arbetsplatsen ergonomisk och ser till att alla individer skulle kunna ha möjlighet att utföra våra olika processer

Jämställdhetsfaktor i % år 2022

- Total personal YTAB 30% kvinnor
- Ledningsgrupp 60% kvinnor
- Styrelsen 0% kvinnor
- Ägare 0% kvinnor

Jämställdhetsfaktor i % år 2021

- Total personal YTAB 30% kvinnor
- Ledningsgrupp 60% kvinnor
- Styrelsen 0% kvinnor
- Ägare 0% kvinnor

Målsättning: Bli jämställda inom företaget, genom att anställa fler kvinnor i företaget



7 HÅLLBAR ENERGI FÖR ALLA



7.A Tillgängliggöra forskning och teknik samt investera i ren energi

Tillgång till hållbar, tillförlitlig och förnybar energi och rena bränslen är en förutsättning för att kunna möta flera av de utmaningar världen står inför idag som fattigdom, klimatförändringar och en inkluderande tillväxt.



I början av år 2022, kunde företaget äntligen driftsätta sina pelletspanna. Man har i med detta kunnat reducera sina nivåer av eldningsolja avsevärt. Pellets anses vara gynnsamt både för plånbok och miljö. Vi bidrar även till ett mindre utsläpp av CO2 jmf med tidigare. Genom installation av Pellets panna har förteget kunnat göra en reduktion av CO2 utsläpp med ca 379 ton.

Ytterligare mål är att byta ut företagets gamla kompressor till en ny för att minska energiförbrukningen. Företaget har under senaste året köpt in en ny kompressor, nu inväntas byggnation av kompressorhall för att sedan kunna ta den i bruk.

Vi har fortsatt arbetet med att kartlägga läckande luftledningar och belysning genom regelbundna nattvandringar och utifrån pågår ett ständigt förbättringsarbete, för att åtgärda energivinn.

Åtgärder som gjorts under 2022 för att reducera energiförbrukningen:

- Driftsättning av pelletspanna, januari 2022
- Fortsatt byte av lysrör i fabriken till LED belysning på fler platser
- Inköp av ny kompressor
- Energigrupp har tillsats för att arbeta med processer om minskad energiförbrukning

Mål 2023

- Fortsatt arbete via energigruppen för att reducera energianvändning
- Driftsättning av den nya kompressorn, för energireduktion

Fördelar med Pelletsbrännare:

- Pellets bidrar mindre till växthuseffekten
- Närproducerat
- Billig energikälla
- Förbränningen ger ingen synlig rök eller noterbar lukt som kan störa grannar

**Målsättning:
Reducera
energianvändningen**

Koldioxidutsläpp

CO2 utsläpp reducerat med ca 379 ton under 2022 jmf 2021 & 2020.



YTAB har sedan 2016 handlat klimatklod el från Enkla Elbolaget. Deras klimatkloda el kommer från sol, vind, och vatten.

Utefter detta har vi tilldelats diplom för vårt val av elförbrukning.



100% förnybar energi



8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt

8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla

Anständiga arbetsvillkor främjar en hållbar ekonomisk tillväxt och en positiv kraft för hela planeten. Vi måste skydda arbetarnas rättigheter genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap samt säkra anständiga arbetsvillkor för alla gynnans.

Grund förutsättningen för YTAB är att fortsätta resan mot ekonomiskt hållbar tillväxt. Under många år har företaget präglats av en viss risk både internt och externt. Likviditeten för bolaget har drabbats kraftigt genom oförutsedda händelser. YTAB arbetar ständigt med effektivitet, förbättringar och en ekonomisk hållbarhet.

Hög personalomsättning, är något som varit relativt bestående för företaget, detta strävar vi att komma ifrån. Vi vill skapa en **trygg arbetsplats** för våra medarbetare, vi arbetar fortsatt med detta genom: Bredda kundbasen och öka kompetensen.

Under året 2022 har vi arbetat hårt med vårt LEAN och 5s arbete, hela företaget har involverats och vi ser märkbara skillnader, speciellt i ordning och reda i våra olika utrymmen.

Hos YTAB finns skyddskommittéer som har ett viktigt ansvar i processen om arbetstagarnas rättigheter för förutsättningar.



Produktionslyftet är ett beprövat utvecklingsprogram på 18 månader som stärker företagets förmåga att förnya sig och förbättra sin konkurrenskraft – allt med utgångspunkt i företagets egna styrkor och värderingar.

Programmet riktar sig till fristående företag, enskilda fabriker eller sammanhållna enheter inom en koncern. Programmet samordnas av RISE IVF.

Mål & Resultat 2022:

- Genomföra en utbildning genom produktionslyftet
Produktionslyftet är ett nationellt program med syfte att stärka förbättrings- och förnyelseförmågan i företag och organisationer. Målet är att skapa förutsättningar för uthållig konkurrenskraft och hållbarhet i bred bemärkelse. Programmet samordnas av RISE IVF.

Mål 2023

- Slutföra utbildningsprogrammet
- Fortsätta processen som startats i med produktionslyftet och LEAN arbetet med 5s. Där fokus framförallt läggs på mer utbildning inom ledarskap.



8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt

8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla

Anständiga arbetsvillkor främjar en hållbar ekonomisk tillväxt och en positiv kraft för hela planeten. Vi måste skydda arbetarnas rättigheter genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap samt säkra anständiga arbetsvillkor för alla gynnans.

Vi fokuserar på att ge personalen rätt utrustning för en skonsammare arbetsplats. För att nå detta har vi även satsat en del på höj och sänkbara arbetsplatser, mjukare underlag att stå på, och försöker reducera hanteringssträckor i produktionen. Där till har vi uppfört tydliga markeringar och riktlinjer för truckar och säkerhet i form av varsel tillbehör och liknande.

I LEAN arbetet är processen för hållbarhet den allra viktigaste. LEAN hjälper oss:

- **Ta bort alla onödiga processer**
- **Säkra processerna i fabriken**
- **Mindre material svinn**
- **Förbättra företagets flöde och skapa mervärde**
- **Standardisera**



Under 2022 har företaget arbetat kraftigt med 5s arbete, nedan kan ni se ett *exempel* på detta över vår verkstadsdel.

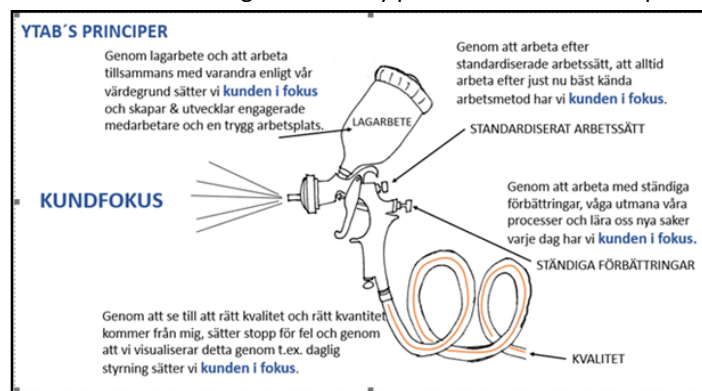
Före:

Efter:



Arbetet med produktionslyftet ger oss insyn i 5s, värdeflödesanalyser, ledarskap och mycket mer. Under året som gått ser vi stora fördelar som utvecklingsprogrammet gett oss, via bättre ordning och reda, samt struktur. Samtliga anställda i bolaget har fått ta del av utvecklingsprogrammet på olika vis.

Bland annat har vi tagit fram en ny presentation av YTABs principer:



Hela företaget har spelat LEAN spelet.

På bilden till höger ser ni två av våra lackerare: Anas och Alaa, under spelets gång.



10 MINSKAD OJÄMLIKHET



10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

Grunden för ett hållbart samhälle är en rättvis fördelning av resurser. Globala målens ledord är **Leave No One Behind** och mål 10 belyser vikten att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen.



YTAB vill möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, ras, etnicitet, ursprung, religion eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska samhället.

Vi anser att en bra arbetsmiljö där alla trivs och känner sig delaktiga är en förutsättning för att lyckas. En värdeskapande arbetsplats bygger vi tillsammans med våra medarbetare genom agera proaktivt, vara välkomnande och värdera såväl nytänkande som olikheter.



- **38% är utlandsfödda**
- **13 etniska ursprung**
- **Olika åldrar**
- **Olika sexuella preferenser**



På YTAB genomförs varje år lönekartläggning, för att säkerställa att inga individer blir särbehandlade via ekonomisk grund. Lönekartläggningen indikerar framförallt att oavsett kön eller annan social ställning påverkar den lönesättningsgrad som finns hos bolaget.

Många av våra anställda är födda i ett annat land än Sverige, och flertalet har till hälften utländskt påbrå.

Hos oss på YTAB har inte alla samma sexuella preferenser eller livsåskådning. Dessa olikheter berikar oss och vi kommer fortsätta att uppskatta olikheter i framtida rekryteringar!



12.4 Ansvarsfull hantering av kemikalier och avfall 12.6 Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarredovisning

Vår planet har försett oss med ett överflöd av naturresurser, men vi människor har inte nyttjat det på ett ansvarsfullt sätt och konsumerar nu långt bortom vad vår planet klar.



YTAB handlar mycket med olika typer av kemikalier och avfall, vi ser processen och dess hantering som mycket varsam. Vi vill bidra till att minimera negativa konsekvenser för människors hälsa och miljö genom hur vi på vårt företag hanterar vårt avfall.

Vi följer noggrant upp de kemikalier som finns på kemikalieinspektionens utfasnings- och riskminskningslista och försöker då det är möjligt minska förbrukningen eller fasa ut dessa kemikalier.

Vi på YTAB är glada att berätta att en ny Thinnerkokare, kommer investeras och installeras under året 2023. Detta för att kunna återvinna lösningsmedel genom destillation. Denna investering har tidigare fått skjutas upp pga. Covid-19 och likviditetsbristen de medfört bolaget.



Företaget har frivilligt startat processen om en hållbarhetsredovisning och vill genom denna främja andra intressenter till bolaget att göra detsamma.

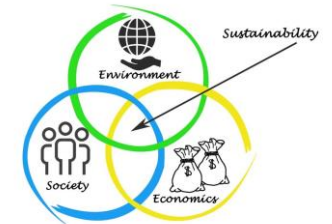
Vi kommer gemensamt uppmuntra våra intressenter till att vara med och påverka hållbarredovisning. Vår strävan är att samtliga organisationer eller individer som vi arbetar med skall få en förståelse för innebörden av en hållbar process där fokus ligger framförallt på arbetsmiljö, jämställdhet och ekonomisk tillväxt.

Mål år 2022:

- Sortera avfall i kök, dvs kompost och brännbart
Åtgärd: Påbörjat under år 2022
- Fortsätta att uppmuntra andra företag att arbeta med sin hållbarhet och sprida budskapet vidare om hållbarhetsredovisning
Åtgärd: Här skulle vi under året kunnat arbeta hårdare

Mål år 2023:

- Installera Thinnerkokare för att återvinna lösningsmedel genom destillation
- Börja sortera LDPE Plast från brännbart avfall
- Fortsätta uppmuntra andra företag att arbeta med sin hållbarhetsutveckling





16.5 Bekämpa korruption och mutor

Fredliga samhällen och frihet från våld utgör både ett mål och ett medel för hållbar utveckling, inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld.

YTAB har i sin affärsetiska policy bekräftat att vi motsäger oss all korruption och mutor. Medarbetarna har utbildats i samtliga delar av bolagets affärspolitik för att kunna beakta och bekämpa dessa känsliga ämnen. Företaget ser vikten i att minska alla former av korruption och mutor av alla slag. Utbildningen är ett av många steg i introduktionsplanen för en ny anställd.

YTAB ser vikten i att minska alla former av korruption och mutor, av samtliga slag.

Under år 2023 införs ett nytt direktiv kring Visselblåsning, YTAB utreder därför i början av året vilket system som kan vara bäst för oss som företag kring visseblåsning och bästa hantering för våra intresser. Vi kommer va kompatibla med lagen när den träder i kraft i December 2023.

Som intressent vill vi be er om att ta del av vår policy; **Ekonomiskt ansvar** för att läsa mer om våra riktlinjer kring intressekonflikter, korruption & mutor, Whistleblowing, anti-penningtvätt och mycket annat.



Utdrag från YTABs policy om ett fredligt samhälle och medel för lång hållbarhet

Så här påverkar det dig:

- Ge inte och ta inte emot något som kan uppfattas som en muta.
- Det är inte tillåtet att efterfråga förmåner/gåvor från samarbetets partners eller leverantörer.
- Ta aldrig emot något från en leverantör, affärspartner eller någon annan om det kan påverka, eller uppfattas att kunna påverka, din förmåga att vara objektiv när affärsbeslut skall fattas.
- Gåvor och deltagande i evenemang som har mer än ett symboliskt värde får inte tas emot eller ges utan godkännande av närmaste chef



NYCKELTAL - SAMMANSTÄLLNING



NYCKELTAL HÅLLBARHET	2018	2019	2020	2021	2022
Ekonomiskt ansvar	(2017/2018)	(2018/2019)	(2019/2020)	(2020/2021)	(2021/2022)
Omsättning, TSEK	68 938	62 521	38 218	46 903	58 048
Rörelseresultat (EBITDA*), TSEK	4 703	-3 036	1 697	6 590	5 472
EBITDA-marginal, %	6,82%	Neg	4,44%	14,05%	9,40%
Medelantal anställda	72	77	43	40	49
Miljöansvar	2018	2019	2020	2021	2022
Överträdelse av miljö- och arbetsmiljölagstiftning, antal fall	0	0	0	0	0
Energiförbrukning, MWh/TSEK omsättning	6,47%	6,81%	6,51%	5,92%	4,59%
Avfall (brännbart), ton/ TSEK omsättning	1,30%	1,89%	1,89%	1,32%	0,98%
Certifierat miljöledningssystem ISO 14001	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
IATF 16949	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Socialt ansvar	2018	2019	2020	2021	2022
Systematiskt arbetsmiljöansvar enligt AFS 2001:1	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Frisknärvaro	95,36%	92,40%	94,72%	95,50%	95,20%
Kvinnliga medarbetare, %	30%	31%	25%	30%	30%
Medarbetarsamtal, Anställd-Närmsta chef	100%	100%	100%	100%	100%
Utbildningstimmar, Tjänstemän h/anställd (snitt)	N/A	N/A	N/A	21,1	63,47
Utbildningstimmar, Kollektivanställda h/anställd (snitt)	N/A	N/A	N/A	4	17,44
Utlandsfödda	N/A	N/A	45%	45%	38%
Tillämpning av etniska och mänskliga principer samt korruption, antal registrerade överträdelser	0	0	0	0	0
Motivations/Ansvarstagande minst nivå 3,5 i Medarbetarenkät	3,47	<i>Barometern</i>	3,88	3,99	3,91

GRI Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sida
Organisationsprofil			
102-1	Organisationens namn	Ytbehandlingsteknik i Näsrum AB	
102-2	Viktiga varumärken, produkter & tjänster	Lackering av plastdetaljer	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Näsrum, Sverige	
102-4	Verksamhetsländer	1, Sverige	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	Aktiebolag, ägs av YTAB Group AB	
102-6	Marknader		
102-7	Organisationens storlek	Medelstort svenskt företag	
102-8	Personalstyrka	49 Anställda (Medeltal 2022). Slutet av 2022, 60 anställda	
102-9	Leverantörskedja		
102-10	Betydande förändringar i organisationens och dess leverantörskedja	Ingen signifikant förändring har gjorts beträffande storlek, lokaler, maskiner, produktflora, leverantörer, kunder eller ägare	
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	Uppförandekod	
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen omfattas av	De Globala Målen, Global Compact	
102-13	Medlemskap i organisationer	IKEM, IF Metall	
Strategi och analys			
102-14	Uttalande från ledande beslutsfattare	Verksamhetspolicy	3
Etik & Integritet			
102-16	Värderingar, principer och etniska riktlinjer	Verksamhetspolicy	3
Styrning			
102-18	Styrningsstruktur		4
102-19	Delegerade befogenheter	Samtliga chefer har delegerade befogenheter, vilka är beskrivna i deras befattningsbeskrivningar	
Intressent dialog			
102-40	Intressegrupper	Hållbarhetsredovisningen	5
102-41	Andel anställda omfattas av kollektivavtal	100%	
102-42	Identifiering och urval av intressegrupper		5
102-43	Tillvägagångssätt för kommunikation med intressenter		5
102-44	Frågor som lyfts av intressenter och hantering av dessa	Löpande korrespondens med intressegrupper	



GRI-INDEX 2022



GRI Indikator	Beskrivning	Kommentar	Sida
Redovisningsprofil			
102-45	Enheter som ingår i rapporteringen	Verksamheten I Näsum	4
102-46	Process för att identifiera redovisningens innehåll och frågornas avgränsning		4
102-47	Identifiera väsentliga områden		4
102-48	Reviderad information		4
102-49	Väsentliga förändringar	Inga	
102-50	Redovisningsperiod	2021-2022, brutet kalenderår	
102-51	Datum för senaste redovisningen	sep-22	
102-52	Redovisningscykel		
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	Mats Karlsson	
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standards		5
102-55	GRI Index		16
Management Approach			
103-1	Förklaring av väsentliga avgränsningar		
103-2	Styrning	Organisationsschema	4
103-3	Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	Ref. till ledningens genomgång	
Ekonomi			
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	Årsredovisningen	
GRI 302: Energi			
302-1	Energianvändning inom organisationen		12
302-3	Energiintensitet		
302-4	Minskning av energianvändningen		12,15
302-5	Minskning av energianvändning i produkter och service		15
GRI 307: Efterlevnad av lagstiftning			
307-1	Överträdelser av miljölagstiftning och miljöbestämmelser	Inga	
Socialt ansvar			
GRI 403: Hälsa och säkerhet			
403-1	Deltagande i skyddskommitéer	Skyddrond genomförs enligt rutin	10
403-2	Arbetsolycksfall, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt antal arbetsrelaterade dödoch olyckor	Inga	17
GRI 404: Kompetensutveckling			
404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd		17
404-3	Andel anställda i procent som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärsutveckling	Medarbetarsamtal	17
GRI Mångfald och jämställdhet			
405-1	Mångfald i ledninggrupper och anställda		11,14