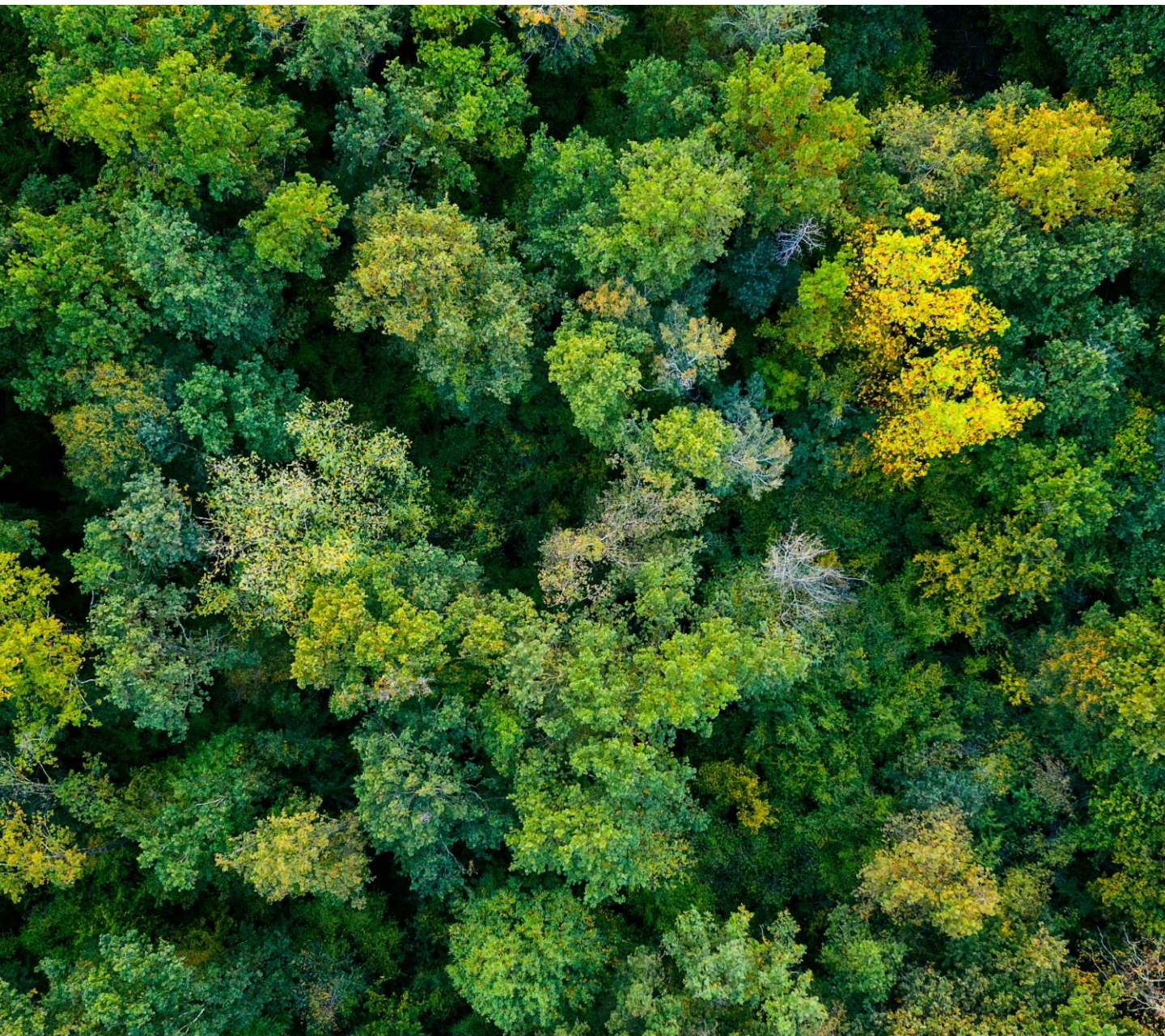


# HÅLLBARHETSPLAN FÖR INTERSONIC





## HÅLLBARHETSPLAN

Intersonic är en distributör av professionella ljud-, ljus- och bildlösningar för installation, scen, studio, broadcast och publika ytor. Intersonic grundades 1997 och är sedan 2020 en del av Audico Group. Vi tar ansvar och bidrar till en hållbar utveckling av vår verksamhet och vår omvärld. Vi strävar efter att möjliggöra kommunikation och upplevelser på ett hållbart sätt. För att vi ska kunna skapa långsiktigt värde - för vårt företag, våra kunder och för samhället - står både människor och miljö i fokus för en hållbar lönsam verksamhet idag och i framtiden. Vi stödjer en mer hållbar arbetsplats, en framtidssäkrad verksamhet och klimatåtgärder.

Hållbarhetsplanen utgår från bolagets grundläggande värderingar - ärlig, modig, omtänksam, ansvarsfull - och anger bolagets övergripande ambitioner avseende bolagets miljömässiga och sociala ansvar. Hållbarhetspolicyn är integrerad i alla delar av vår verksamhet och bidrar till långsiktig lönsamhet, ett starkt varumärke och stödjer vår övergripande vision att vara den ledande distributören av audiovisuella kommunikations- och underhållningssystem.

Vi har gjort en dubbel väsentlighetsanalys för att identifiera de områden där vi kan bidra mest, identifierat våra möjligheter och risker och där vi har en väsentlig hållbarhetspåverkan. Vi mäter bolagets framgång med hjälp av ramverket ESG där alla tre områden är lika viktiga.

### FN:s mål för hållbar utveckling

Intersonic erkänner vikten av FN:s mål för hållbar utveckling (SDG) som en gemensam global ambition att skydda vår planet och skapa välbefinnande för alla. Som företag kan vi ha ett stort inflytande genom att anpassa vårt sätt att arbeta för att tillgodose kommande generationers behov. De globala målen har integrerats i vår hållbarhetsagenda där vi anser att vår verksamhet kan bidra till att uppnå dem. Vi strävar efter att aktivt bidra till att uppnå de globala målen genom att fokusera på de mål som är mest relevanta för vår verksamhet och strategi och där vi som företag kan ha störst påverkan för oss, det vill säga målen:

- 3: God hälsa och välbefinnande**
- 12: Hållbar konsumtion och produktion**
- 13: Bekämpa klimatförändringarna**





## ESG- MILJÖ (E)

### Återvinning

Intersonic följer branschstandarden för avfallshantering och strävar efter att undvika att skapa något eller åtminstone så lite som möjligt i första hand. När vi inte kan eliminera avfall genom planering och andra effektivitetsvinster ökar vi mängden avfall som vi återanvänder, reparerar och återvinner. Att skicka avfall till soptipp är vår sista utväg. Avfallshierarkin är ett ramverk som hjälper oss att styra vår strategi för att hantera och undvika avfall. Den representerar det mest föredragna alternativet högst upp till det minst föredragna längst ned.

### Avfallshierarkin

#### 1. Undvik

Vi förbättrar produktions- och lagerhantering, materialinköp och resursanvändning för att undvika eller eliminera avfallsgenerering från början. Intersonic erbjuder en rad olika tjänster för kunder som vill återvinna, reparerar eller byta in sina föremål.

#### 2. Minska

Vi strävar efter att minska avfallet genom att öka produkternas hållbarhet och återförsäljning.

#### 3. Återanvändning

Där det är möjligt reparerar vi, återanvänder och donerar användbara föremål. En del av vårt uppdrag att vara det mest kundcentrerade företaget är att erbjuda mer hållbara enheter utan att kompromissa med kvaliteten. Vi använder enheter som är mer motståndskraftiga, håller längre och inte behöver bytas ut lika ofta. Vi släpper också mjukvaruuppdateringar för våra kunders enheter med funktions- och säkerhetsuppdateringar.

#### 4. Återvinning

Vi återvinner och komposterar för att återvinna råmaterial där det är möjligt, inklusive matavfall. När det är dags att pensionera eller byta ut en enhet gör vi det enkelt för kunderna att återvinna sina produkter genom att skicka tillbaka dem till oss eller till våra återvinningspartner.

### Minska avfallet i vår verksamhet

Med verksamhetsavfall avses det avfall som uppkommer i vår interna verksamhet. Avfall som inte ingår i lager inkluderar begagnade kontorsmöbler, begagnad wellpapp och avfall från fikarum, bland annat sådant som förbrukas i den dagliga verksamheten. Lageravfall omfattar kraftigt skadade och osålda produkter, kundreturer som inte kan repareras, oanvända lagervaror och varor som inte kan skänkas bort, säljas via grossister eller via Intersonic's lager.

### Energieffektivitet och livscykelhantering

Våra processer omfattar energieffektiv design med förlängd livscykel samt automatisering och övervakning som minskar miljöpåverkan och avfall. Vi säkerställer en lång produktlivscykel och strävar efter att minimera förbrukningen genom att erbjuda:

- Produkter och system av hög kvalitet och utformade på ett flexibelt sätt.
- Produkter och konstruktionssystem som minimerar användningen av el och energi.

### Ambitioner och KPI:er

- Vi siktar på 100% återvinning av förpackningar, elektronik, papper och metall. Vi använder endast återvunna förpackningar för transporter och ser till att allt material återvinns på arbetsplatserna.
- Prioritera energieffektiva produkter och lösningar.

### Vi följer upp våra miljömål via:

- Regelbunden kontroll av återvinning.
- Regelbundna kontroller av att 100% av alla system har energibesparande funktioner.
- Regelbunden utbildning av ledningen i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.



## ESG- SOCIAL (S)

### Balans mellan arbete och fritid

Intersonic arbetar aktivt för att främja ett gott välbefinnande och förebygga ohälsa bland våra medarbetare samt att skapa förutsättningar för en bra balans mellan arbete och fritid. Som anställd på Intersonic har alla ett ansvar för hur de agerar gentemot kollegor, kunder, leverantörer och andra intressenter, vilket vilar på en gemensam värdegrund för företaget. Våra värderingar är Omtänksam, Djärv, Ansvarsfull och Ärlig, vilket vi strävar efter att visa i allt vi gör. Vi lyfter fram goda exempel och förebilder på månadsmöten, i interna utmärkelser och som kriterier för belöningar och personlig utveckling.

### Våra medarbetare

Eftersom vår viktigaste resurs är våra medarbetare är det avgörande för oss att säkerställa en hållbar arbetsmiljö för våra anställda. Att attrahera, behålla och utveckla den kompetens som behövs för att fortsätta vara ett av Nordens ledande audiovisuella företag är en nyckel. Vår policy för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen anger tydligt strukturen och ansvaret för att säkerställa detta.

### Psykisk och fysisk arbetsmiljö

Intersonic stödjer en hälsosam livsstil, balans i arbetet och en trygg pension. Vi erbjuder ersättning för sport- och hälsoaktiviteter, pension, föräldraledighet och hälsovård. Regelbundna undersökningar och utvärderingar görs för att följa upp och förbättra. En god fysisk arbetsmiljö är lika viktig. Alla medarbetare kan välja mellan arbetsredskap som bäst stödjer deras behov, till exempel ur ett ergonomiskt perspektiv. På våra kontor har vi implementerat ett ljudmaskeringssystem som är aktivt i alla utrymmen. Lösningen ger ett mycket neutralt ljud i utrymmen där talintegriteten behöver förbättras.

### Lyssna på våra medarbetare

Ett annat verktyg för att lyssna på våra medarbetare och mäta välbefinnande och tillfredsställelse är QWL-undersökningen (Quality Work Life), som genomförs två gånger per år. Den följs av en process för hur man aktivt ska arbeta med resultatet och följa upp det i teamen med tydliga mål.

Tydliga roller, ansvarsområden och förväntningar på individer och team står högt på agendan, liksom ett öppet kommunikationsklimat, eftersom det är bevisat att det leder till mindre stress och högre engagemang.

### Hybrid arbetssätt

På Intersonic är vi flexibla när det gäller var och när vi utför vårt arbete, i förekommande fall beroende på vilken roll man har. Vår IT-miljö och våra arbetsverktyg stödjer detta. Det är mycket uppskattat och fungerar bra. Samtidigt kräver det att vi är tydliga med vilka förväntningar vi har på varandras tillgänglighet. Det gäller såväl i våra team som i kontakten med våra kunder.

### Samhälle och icke-statliga organisationer (NGO)

För att ytterligare uppmuntra hälsa och välbefinnande ger vi ekonomiskt bidrag till de anställdas barns idrottsklubbar, om de är aktiva i en lagsport, för att säkerställa att bidraget kommer så många som möjligt till godo. Intersonic arbetar också med frivilligorganisationer som fokuserar på organisationer som arbetar för barns rättigheter och välfärd, som en del av detta ger vi bidrag till Rädda Barnen.



**Ambitioner and KPI:er**

- Vi strävar efter att ha en av branschens bästa arbetsplatser, som en del i att ha ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare.
- Företaget har en nollvision för arbetsplatsolyckor.
- Vår ambition är att öka jämställdheten på alla nivåer, från en låg nivå. Det är en mycket mansdominerad bransch. Vi anser att jämställdhet och mångfald är affärskritiskt för att attrahera medarbetare, kunder och investerare samt för att främja bättre välbefinnande och mindre stress.
- Kontinuerligt lärande och utbildning eftersom vi ständigt behöver förändras.

**Vi följer upp våra sociala mål via:**

- QWL två gånger per år.
- Antal personer som är sjukskrivna.
- Uppföljning av arbetsplatsolyckor.
- Jämställdhet mellan ledare och medarbetare.

**ESG- STYRNING (G)**

Intersonic är ett internationellt företag som arbetar med leverantörer och partners i länder som alla har olika lagar, kulturer och traditioner. All verksamhet ska bedrivas så att den följer gällande lagstiftning på ett hållbart sätt och i enlighet med företagets värderingar. Att följa lagar och förordningar är alltid vår högsta prioritet. I en föränderlig värld anser vi att det är lika viktigt att anlägga ett bredare perspektiv på efterlevnaden.

**Riktlinjer och faktorer**

För att säkerställa en hållbar verksamhet har väsentliga områden valts ut för att kunna följa och styra verksamheten mot dessa. Genom att arbeta med dessa områden ska bolaget minimera sin negativa klimatpåverkan, utveckla hållbarhetsarbetet i leverantörskedjan samt säkerställa våra medarbetares motivation och engagemang. Årligen görs en övergripande riskbedömning på bolagsnivå, väsentliga aspekter och mål beslutas och följs upp, handlingsplaner upprättas.

- Vårt ansvar inom hållbarhet ska vara en integrerad del av bolagets verksamhet och vila på nuvarande affärsidé och värdegrund.
- Vi följer gällande lagar, förordningar, instruktioner och rutiner.
- Vi utvecklar rutiner och arbetssätt för att förebygga risker.
- Vi kommer löpande att fastställa mål och handlingsplaner och följa upp resultatet av dessa.
- Vi kommer kontinuerligt att utveckla rutiner och metoder för att tydligt kunna mäta, följa upp och redovisa resultatet av vårt hållbarhetsarbete.
- Hållbarhetsarbetet ska bygga på en kontinuerlig utveckling av vår kompetens och leda till ständiga förbättringar.
- Vår strävan är att stödja och samarbeta med våra kunder och partners i deras hållbarhetsarbete.



Whistleblower-kanal för våra medarbetare, kunder och leverantörer är våra viktigaste källor till insikt om eventuella brister som behöver åtgärdas. Den som misstänker tjänstefel som strider mot företagets värderingar, affärsetik eller lagstiftning ska ha möjlighet att säga ifrån utan rädsla för repressalier. För att skydda whistleblowers finns det en Whistleblower-kanal. Kanalen är avsedd att komplettera, men inte ersätta, andra rapporteringskanaler, t.ex. rapportering till platsledning, närmaste chef eller chefschef.

Ansvar och styrning tas fram av bolagets ledningsgrupp och styrelsen och VD fastställer planen. VD har det yttersta ansvaret för att hållbarhetsplanen följs och rapporterar löpande till styrelsen. Hållbarhets- och kvalitetsarbete ingår som en naturlig och integrerad del i all verksamhet inom företaget där cheferna har ett särskilt ansvar för implementering och riskreducering. Utveckling av ett nytt affärssystem och processer kommer ytterligare att stödja styrningen och riskhanteringen.

**Vi följer upp våra styrningsmål via:**

- Intäkter
- EBITDA
- Rörelsekapital
- ERP implementering och användning