



Egendeklaration

Enligt SIS/TS 2:2025

*ISAB Groups Samhällsansvar samt Bidrag till
de Globala Målen för Hållbar Utveckling*



Innehåll

Ledningsuttalande.....	2
Uttalande om Publicering av Egendeklarationen	3
5.1 FRÅGEOMRÅDE I - Organisationens förutsättningar och strategi.....	4
5.2 FRÅGEOMRÅDE II – Ledarskap.....	10
5.3 FRÅGEOMRÅDE III – Planering	11
5.4 FRÅGEOMRÅDE IV - Stöd	15
5.5 FRÅGEOMRÅDE V – Verksamhet och Aktiviteter	18
5.6 FRÅGEOMRÅDE VI – Utvärdering av Prestanda.....	22
5.7 FRÅGEOMRÅDE VII – Förbättringar.....	24

Ledningsuttalande

"För oss handlar hållbar renovering om mer än energieffektiva byggnader – det handlar om människor. Vi vill skapa framtidens boendemiljöer med respekt för dem som bor där idag."

– Patrik Brandt VD, ISAB Group AB

Som VD för ISAB Group är jag stolt över att presentera vår egendeklaration enligt ISO 26000 – den internationella vägledningen för socialt ansvarstagande. Denna deklaration speglar vårt åtagande att bidra till en mer hållbar samhällsutveckling genom hur vi bedriver vår verksamhet, möter våra kunder och samarbetar med de människor som berörs av våra projekt.

Vår mission är att jobba för en bättre värld genom att tänka långsiktigt i våra tjänsteerbjudanden. Vår vision är att vara den mest efterfrågade partnern inom störningsfri och hållbar renovering-

Allt utan att människor behöver flytta från sina hem. Genom att kombinera teknisk kompetens med omtanke och respekt för de boende bidrar vi till både miljömässig och social hållbarhet. För oss handlar hållbar renovering inte bara om att förbättra byggnader, utan också om att stärka människors vardag och livskvalitet.

Våra värderingar – prestation, långsiktighet, kundfokus – är grunden för vårt sätt att arbeta:

- **Prestation:** Du kan lita på att vi utför arbetet på utsatt tid med hög kvalitet. Vi är bäst på det vi gör, men är självklart ödmjuka inför problem som kan uppstå. För att vi skall kunna leverera jobb till toppkvalitet har vi såklart ordning på och sköter vår utrustning.
- **Långsiktighet:** När vi utför arbeten har vi alltid miljön i fokus och vi levererar robusta och hållbara lösningar. Vi arbetar alltid för att skapa långsiktiga relationer med kunder, medarbetare och leverantörer.
- **Kundfokus:** Vi levererar störningsfria installationer och är alltid beredda att göra det extra för att alla parter skall bli nöjda. Vi försöker alltid att ha god framförhållning

Genom att arbeta i linje med ISO 26000 integrerar vi dessa värderingar i vår dagliga verksamhet och säkerställer att vårt hållbarhetsarbete är både systematiskt och långsiktigt. Det hjälper oss att fatta beslut som förenar ekonomisk lönsamhet med socialt ansvar och miljöhänsyn.

Denna egendeklaration är både en nulägesbeskrivning och ett löfte. Vi är medvetna om att hållbarhet är en resa, inte ett mål, och vi kommer fortsätta utveckla våra arbetssätt i takt med samhällets behov och våra egna ambitioner. Vårt mål är att vara den självklara partnern för hållbar renovering – där människor kan bo kvar, känna trygghet och samtidigt bidra till en bättre framtid.

Patrik Brandt, Ägare och VD ISAB Group AB

2025-10-17 | Mölndal

Uttalande om Publicering av Egendeklarationen

Denna hållbarhetsdeklaration visar hur vi på ISAB;

- följer arbetssätten i SS-EN ISO 26000:2021 och FN:s globala mål för hållbar utveckling i syfte att maximera vårt bidrag till hållbar utveckling.
- Hållbarhetsdeklarationen visar hur vi uppfyller kraven i SIS/TS 2:2025 Hållbarhetsdeklaration – Egendeklaration av systematiskt Hållbarhetsarbete
- I linje med nationell och internationell praxis redovisar hållbarhetsinformation och gör ett åtagande om att uppfylla tillämpliga krav för vår organisation.

Denna Egendeklaration avser ISAB Group som moderbolag och underkoncernerna ISAB Rörinfodring AB och ISAB Ventilation och Energi AB. Dotterbolaget ISAB Energi innefattas inte av egendeklarationen.

Kontaktperson egendeklaration

Elin Jacobsson

Affärsutvecklare och KMA-samordnare

Ledningens undertecknande

Patrik Brandt

Ägare och VD, ISAB Group

5.1 FRÅGEOMRÅDE I - Organisationens förutsättningar och strategi

Svaren på frågorna i detta område ska belysa organisationens grundläggande förutsättningar, affärsmodell, åtagande och väsentlighetsbedömning i syfte att ge läsaren en bra bild av utgångspunkten för den deklarerande organisationens hållbarhetsarbete.

Fråga 1: Vilket är det huvudsakliga syftet med denna hållbarhetsdeklaration? Flera syften kan anges. Frivilliga åtaganden i relation till lagstiftning kan anges.

Syftet med hållbarhetsdeklarationen är att systematiskt kartlägga, förbättra och följa upp hur vår verksamhet kan bidra till ett hållbart samhälle och -miljö.

Fråga 2: Om organisationen enligt lagkrav, eller frivilligt, gör ett åtagande om att använda denna hållbarhetsdeklaration i syfte att uppfylla specifika tillämpliga krav enligt lag, vilken nivå på tillämpliga krav avser organisationen att efterleva?

Den används inte för att uppfylla krav enligt lag.

Fråga 3: Vilka delar av organisationen, organisationsenheter eller grupper av människor omfattas av egendeklarationen? Varför har eventuella avgränsningar gjorts?

Egendeklarationen avser ISAB Group som moderbolag och underkoncernerna ISAB Rörinfodring AB och ISAB Ventilation och Energi AB.

Sedan föregående år omfattas inte längre dotterbolaget ISAB Energi av egendeklarationen då bolagets verksamhet har avvecklats och inkråmet har sålts.

Fråga 4: Vilken är organisationens affärs- eller verksamhetsmodell och dess verksamhetsområden (processer). Vilken storlek, antal anställda och geografisk placering har organisationen?

ISAB Group erbjuder ventilationstjänster samt rörinfodringstjänster i Syd- och Västsverige. Under 2024 omsatte koncernen 286 mkr.

ISAB Group (moder) | Mölndal, Staffanstorps | Anställda: 7
Stödfunktioner (ekonomi, marknad, KMA) till dotterbolagen.

ISAB Ventilation Väst | Mölndal, Alingsås | Anställda: 46
Rengöring, tätning, desinficering, filmning, byggservice, service och injustering av ventilations- och processventilationssystem, samt energieffektivisering.

Luftfördelarna i Skåne | Staffanstorp | Anställda: 11

Ventilationsservice och ventilationsmontage i fastigheter

ISAB Rörinfodring Väst | Mölndal, Halmstad | Anställda: 41

Störningsfria stamreoveringar, uteslutande med infodringsteknik till bostadsrättsföreningar, kommunala fastighetsbolag, samt privata fastighetsägare i Göteborgsområdet, samt Halland.

ISAB Rörinfodring Syd | Staffanstorp | Anställda: 21

Störningsfria stamreoveringar med infodringsteknik och sprutteknik, samt underhålls-spolning till bostadsrättsföreningar, kommunala fastighetsbolag och privata fastighetsägare i Skåne.

Fråga 5: Vilka certifieringar, förutom eller verktyg eller riktlinjer, som stödjer arbetet med samhällsansvar och hållbar utveckling använder organisationen?

Andra certifieringar innefattar ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 samt BRiF (för rörinfodring).

Fråga 6: Hur ser organisationens värdekedja ut framåt och bakåt inklusive marknader och kundgrupper, leverantörskedja med geografisk spridning och antal nivåer av underentreprenörer.

Bakåt i värdekedjan köper ISAB in material från etablerade leverantörer, huvudsakligen inom Sverige och Norden, som sedan installeras hos kund. Vid totalentreprenader anlitas underentreprenörer (UE), och i vissa projekt kan ISAB själva fungera som UE åt andra entreprenörer. Antalet led av UE varierar från projekt till projekt, men hålls så få som möjligt för att säkerställa kvalitet och kontroll. Maximala antalet nivåer av UE är 2.

Framåt delas våra kunder in i två grupper: Partners och Slutkunder. Med Partners bygger vi långsiktiga samarbeten och söker alltid "win/win-lösningar" för slutkunden. Huvudfokus ligger på Slutkunder, där vi kan nyttja hela vår kompetens och agera som en Totalpartner. Bland dessa prioriterar vi våra "Drömkunder" – större fastighetsägare med långsiktigt ägande, stabil ekonomi och värderingar som harmonierar med våra.

Geografiskt är våra marknader främst fokuserade på Väst- och Sydsverige, samtidigt som vi samarbetar med leverantörer och partners med nordisk och europeisk spridning.

Fråga 7: På vilket sätt säkerställer organisationen sitt arbete enligt de sju principerna enligt SS-EN ISO 26000:2021? Principerna är ansvarighet, transparens, etiskt uppförande, respekt för intressenternas intressen, respekt för rättsstatens principer, respekt för internationella uppförandenormer och respekt för de mänskliga rättigheterna.

De sju principerna i ISO 26000 utgör grunden för vårt hållbarhetsarbete och är integrerade i våra styrdokument, främst i vår Ansvarspolicy och Uppförandekod (CoC), vilka båda finns på vår hemsida. Genom dessa dokument säkerställs att alla aspekter beaktas i verksamheten. Policyn och CoC fungerar som vägledning i beslut och i utvecklingen av verksamheten.

Fråga 8: Vilka intressenter för den sociala, ekonomiska och miljömässiga hållbarheten har organisationen identifierat?

Våra identifierade intressenter är; kunder, ägare, medarbetare, underentreprenörer och deras personal, leverantörer och deras personal, partners, fordringsägare, konkurrenter, facket, arbetsgivarorganisationer, myndigheter, familj, miljö och lokalsamhälle.

Fråga 9: Av de identifierade intressenterna, vilka intressenter har bedömts som prioriterade och hur har denna process gått till? I vilket forum har beslut tagits? Vilken hänsyn tas till de intressentgrupper som kan ha svårt att göra sig hörda och därför kan behöva omfattas av särskild hänsyn?

Intressenter identifieras och prioriteras utifrån deras påverkan på organisationen och hur mycket de påverkas av vår verksamhet. Bedömningen görs i vår ledningsgrupp. Våra prioriterade intressenter är främst kunder, medarbetare och leverantörer.

Miljön är en intressent som inte kan tala för sig själv men genom flera samhällsfunktioner finns framtagna lagar och krav att efterfölja vilket vi arbetar med löpande.

UE och dess personal är en intressentgrupp som kan ha svårt att göra sig hörda. ISAB visar särskild hänsyn till denna intressentgrupp genom att nya UE inför samarbete får signera UE-avtal som reglerar kraven vi har på UE bland annat avseende kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Vid utvärdering av UE skickar vi också ut på mail och efterfrågar ledningssystem för kvalitet, miljö och arbetsmiljö samt kollar upp eventuella olyckor publicerade på Arbetsmiljöverket.

På våra projekt har vi löpande koll att UE följer våra krav på arbetsmiljö och säkerhet.

Fråga 10. Beskriv vilka delområden i Bilaga B, utifrån huvudområdena verksamhetsstyrning, mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö, goda verksamhetsmetoder, konsumentfrågor, samhällsengagemang och utveckling, som bedöms vara avgörande och viktiga för organisationen och därför har prioriterats samt varför.

Följande delområden har valts ut eftersom det är dessa som verksamheten bedömer kan kopplas an bäst till vår verksamhet och det är dessa vi bedömer att vi har störst möjlighet att påverka.

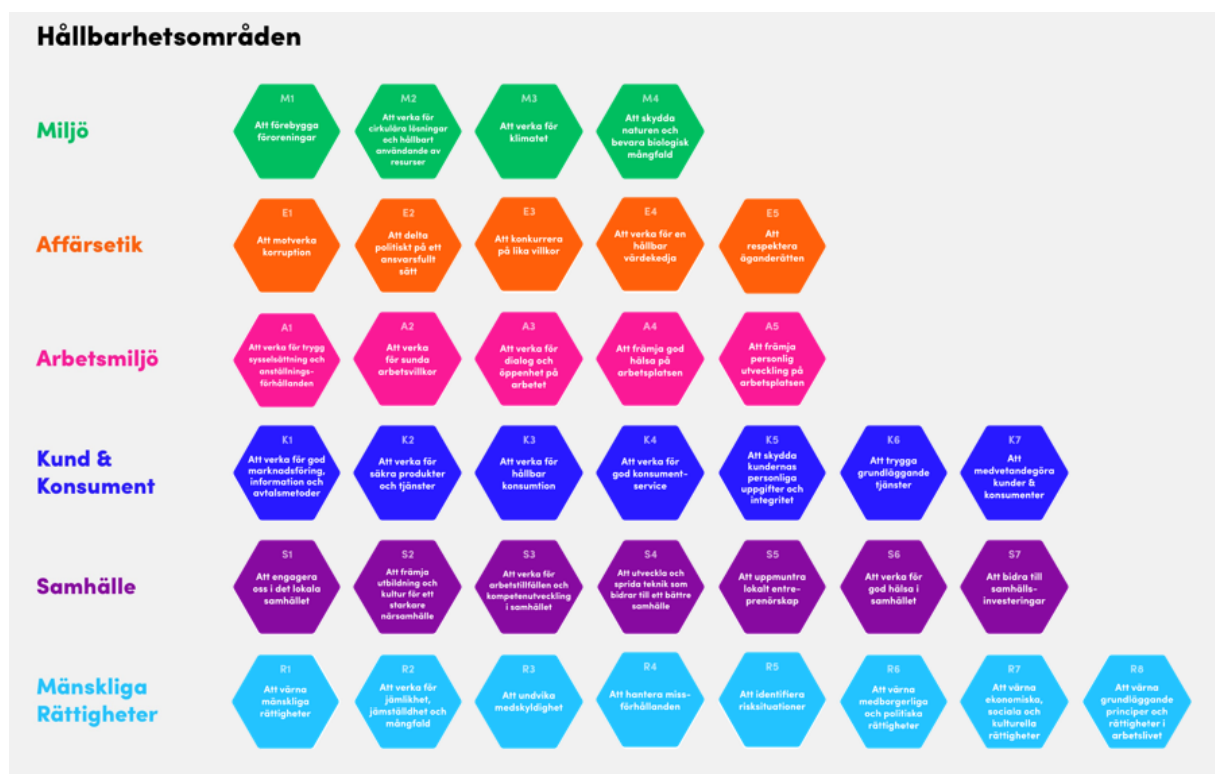
- A1 – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden
- A2 – Att verka för sunda arbetsvillkor
- A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet
- A4 – Att främja god hälsa på arbetsplatsen
- A5 – Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen
- E5 – Att respektera äganderätten
- K7 – Att medvetandegöra kunder och konsumenter
- M1 – Att förebygga föroreningar
- M2 – Att verka för cirkulära lösningar och hållbart användande av resurser
- M3 – Att verka för klimatet
- R2 – Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald
- S1 – Att engagera oss i det lokala samhället
- S3 – Att verka för arbetstillfällen och kompetensutveckling i samhället
- S4 – Att utveckla och sprida teknik som bidrar till ett bättre samhälle
- S7 – Att bidra till samhällsinvesteringar

Fråga 11: Hur har organisationens väsentlighetsbedömning gått till (se fråga 10 samt avsnitt 7.3 i SS-EN ISO 26000:2021) och beskriv på vilket sätt risker eller möjligheter för negativ och positiv påverkan på hållbar utveckling har vägts in.

Vår väsentlighetsbedömning har genomförts av ledningsgruppen i samarbete med Almi Företagspartner, som tillhandahöll metodstöd och vägledning baserad på ISO 26000 och Agenda 2030.

Processen genomfördes 2021 och bestod av en workshopserie där vi identifierade verksamhetens huvudsakliga påverkan på människor, miljö och samhälle.

Steg 1: i väsentlighetsbedömningen innefattade att, utifrån analys av verksamheten samt dess risker och möjligheter, välja ut de delområden som har en tydlig koppling till verksamheten. De utvalda delområdena i steg ett framgår i bild 1 nedan.



Steg 2: Utifrån de 10 utvalda områdena i steg 1 innefattade att reflektera och brainstorma kring vår möjlighet att påverka de olika målen. Baserat på reflektionerna gjordes en gallring bland de utvalda delområdena och de kvarstående delområdena utgör de som vi valt att fokusera på och som är viktiga för verksamheten.

Topp 10 Hållbarhetsområden



Reflektioner:

Arbetsförhållanden: Viktigt för att växa, *hire for attitude, train for skills*, växa in i arbete. Rekrytering är en utmaning. Fler tjejer, Integrationspoolen för mångfald. *Employer Branding* ger resultat. Egen utbildning, Omfattar även S1

Affärsetik: Egna patent, dyra processer, viktigt för internationella satsningar.

Samhällsengagemang och utveckling: Ny teknik, hand in hand, utbildningsinitiativ, branschsamarbeten. +S1 S3

Miljö: Produkterna påverkar miljön, ex läckage i grundvatten, återvunnet material. + M2 M3

Kund och konsument: Lagt till K7. Stora möjligheter att medvetande kunder kring hållbarhet. Kommunicera, Frukostseminarier, Succescase. Kan ge nya affärer, ökad betalningsvilja, påverkar miljön positivt. Kostnad -> investering.

Mänskliga rättigheter: Arbetar med mångfald och jämställdhet, se arbetsförhållanden.

Certifierade ISO 9001. 14001, 45001

Vid årlig internrevision av vårt hållbarhetsarbete går vi igenom delområdenas relevans i verksamheten och uppdaterar vid behov av ändringar.

Fråga 12: Vilka verksamhetsrelaterade eller finansiella risker och möjligheter, och eventuella andra konsekvenser för organisationen, har identifierats i samband med fastställande av prioriterade hållbarhetsområden (delområden)?

Risker

Resurser: Som ett mindre tillväxtbolag är tillgången till personella resurser en utmaning. Det kan påverka vår förmåga att genomföra alla planerade aktiviteter inom hållbarhetsområdet i den takt vi önskar. Vi hanterar detta genom att arbeta strukturerat, prioritera väsentliga frågor och successivt bygga upp kompetens och rutiner över tid. Risken kopplas till följande delområden:

- S1 – Att engagera oss i det lokala samhället
- S3 – Att verka för arbetstillfällen och kompetensutveckling i samhället
- S4 – Att utveckla och sprida teknik som bidrar till ett bättre samhälle
- S7 – Att bidra till samhällsinvesteringar
- A1 – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden
- A2 – Att verka för sunda arbetsvillkor
- A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet
- A4 – Att främja god hälsa på arbetsplatsen
- A5 – Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen
- R2 – Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald
- M1 – Att förebygga föroreningar
- M2 – Att verka för cirkulära lösningar och hållbart användande av resurser
- M3 – Att verka för klimatet

Finansiellt kapital: I en ekonomiskt ansträngd marknad kan möjligheten att avsätta kapital till vissa hållbarhetsinitiativ vara begränsad. Detta innebär att vi behöver väga hållbarhetsinsatser mot andra affärskritiska prioriteringar och fokusera på åtgärder som skapar både långsiktigt värde och ekonomisk stabilitet. Risker kopplas till följande delområden:

- S1 – Att engagera oss i det lokala samhället
- S3 – Att verka för arbetstillfällen och kompetensutveckling i samhället
- S4 – Att utveckla och sprida teknik som bidrar till ett bättre samhälle
- S7 – Att bidra till samhällsinvesteringar
- A1 – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden
- A2 – Att verka för sunda arbetsvillkor
- A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet
- A4 – Att främja god hälsa på arbetsplatsen
- A5 – Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen
- R2 – Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald
- M1 – Att förebygga föroreningar
- M2 – Att verka för cirkulära lösningar och hållbart användande av resurser
- M3 – Att verka för klimatet

Möjligheter

Positionering: Genom att visa ett tydligt engagemang för hållbarhet kan vi stärka vårt varumärke och positionera oss som en trovärdig och ansvarstagande aktör på marknaden. Ett tydligt hållbarhetsfokus ökar vår attraktionskraft i upphandlingar och partnerskap samt bidrar till långsiktiga affärsmöjligheter. Möjligheten kopplas till följande delområden:

- K7 – Att medvetandegöra kunder och konsumenter
- A1 – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden
- S1 – Att engagera oss i det lokala samhället

Säker och trygg arbetsmiljö: En säker och hållbar arbetsmiljö är central för att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Genom att främja hälsa, trivsel och trygghet skapar vi en stabil grund för tillväxt och kvalitet i vår verksamhet. Möjligheten kopplas till följande delområden:

- S1 – Att engagera oss i det lokala samhället
- S3 – Att verka för arbetstillfällen och kompetensutveckling i samhället
- S4 – Att utveckla och sprida teknik som bidrar till ett bättre samhälle
- S7 – Att bidra till samhällsinvesteringar
- A1 – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden
- A2 – Att verka för sunda arbetsvillkor
- A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet
- A4 – Att främja god hälsa på arbetsplatsen
- A5 – Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen
- R2 – Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald
- E5 – Att respektera äganderätten

5.2 FRÅGEOMRÅDE II – Ledarskap

Svaren på frågorna inom detta område ska ge en tydlig bild av ledningens förhållningssätt sig till hållbar utveckling och hur detta manifesteras på ledningsnivå (se specifikt också Bilaga A1 - Ledningens uttalande).

Fråga 13: Vilken eller vilka policyer för social-, ekonomisk- och miljömässig hållbarhet arbetar organisationen efter?

- Kvalitetspolicy
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Likabehandlingspolicy
- Antikorrupsionspolicy
- Trafikpolicy
- Ansvarspolicy

Fråga 15: Hur har ledningen fördelat hållbarhetsansvaret inom ledningsgruppen? Vilka eventuella andra roller eller personer inom organisationen har ett särskilt ansvar för hållbarhetsarbetet. Hur har detta kommunicerats?

VD är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet och har delegerat ansvar ut i respektive bolag, dels via funktionsbeskrivningar, dels via arbetsmiljödelegeringar. Inom ledningsgruppen ansvarar KMA-samordnaren för det övergripande samordnandet av hållbarhetsarbetet. Övriga medarbetare ansvarar för hållbarhetsfrågor kopplade till deras specifika roller, exempelvis marknadsansvarig för kommunikation kring hållbarhet, samt utsedda ansvariga per mål som hanterar insamling, uppföljning och aktiviteter kopplade till respektive mål.

Kommunikationen av dessa ansvar har skett genom introduktion för nyanställda, funktionsbeskrivningar, ledningsgruppsmöten samt APT för alla medarbetare.

5.3 FRÅGEOMRÅDE III – Planering

Svaren på frågorna inom detta område ska ge läsaren en tydlig bild av hur organisationen har operationaliserat sitt arbete med samhällsansvar och bidrag till hållbar utveckling

Fråga 16: Hur och när sker inhämtningen av intressenternas förväntningar och synpunkter? Vilken insyn ges intressenter i hållbarhetsarbetet? Beskriv metoden för intressentdialog.

Intressentdialog och inhämtning av förväntningar och synpunkter sker genom;

- Byggmöten/UE-möten i projekten
- Luncher eller andra nätverksaktiviteter
- Leverantörsutvärdering och geografisk kartläggning av leverantörskedjan
- Kundenkäter
- Medarbetarmätning, medarbetarsamtal och personalmöten
- Revisioner av myndigheter som sker under bestämda tidpunkter under året.

Tidpunkterna följs upp enligt vår årsplan.

Vårt hållbarhetsarbete finns presenterat på vår hemsida vilken samtliga av våra intressenter har tillgång till. Vi delar även vårt hållbarhetsarbete i våra företagspresentationer, i de olika forumen och projekten beskrivna ovan.

Fråga 17: Hur hanteras de risker och möjligheter som har identifierats i hållbarhetsarbetet? Se fråga 11 och 12.

Detta beskrivs i vår handlingsplan för våra olika ansvarsområden och mål i vår affärsplan. I handlingsplanen tilldelas en ansvarig som därmed ansvarar för verkställande eller hantering av risken/möjligheten. Handlingsplanen och dess aktiviteter följs upp var tredje vecka i ledningsmöten för ISAB Group.

Fråga 18: Hur minimerar organisationen risker i värdekedjan med fokus på leverantörskedjan, till exempel i länder med hög korruptionsrisk eller när det gäller brott mot mänskliga rättigheter, om det inte redan är beskrivet under fråga 17.

Vi handlar endast från europeiska leverantörer och endast från leverantörer som är godkända av företaget eller av kunden föreskrivna leverantörer. I första hand används våra 10 leverantörer där vi gör mest frekventa inköp. Varje år genomförs en leverantörsutvärdering. Inköpen regleras i vår inköpsprocess för respektive bolag.

Fråga 19: Hur säkerställer organisationen kunskap om och efterlevnad av gällande lagar, andra krav och internationella uppförandenormer i de länder som omfattas av denna egendeklaration?

Detta säkerställs genom ett lagregister från en extern leverantör som uppdateras två gånger per år samt genom tjänster för omvärldsbevakning (så som nyhetsbrev, forum och branschorganisation).

Fråga 20: Vilka av FN:s globala mål för hållbar utveckling, både mål och delmål, har identifierats och valts ut? Beskriv också denna maximeringsanalys, se bilaga C.

Maximeringsanalys har genomförts av ledningsgrupp tillsammans med Almi i en workshop. I workshopen gick samtliga 17 mål igenom och fyra huvudmål valdes ut. Valen gjordes efter hur vi känner att vi kan påverka målen och var vi kan bidra mest. ISAB ska bidra till:

Mål 4. "God utbildning"

Genom att:

- Höja den interna kompetensen i bolaget (intern utbildning, kompetensmatris m.m.)
- Höja den externa kompetensen kring energi och resursbesparing (kundträffar, marknadsföring, referenscase m.m.)
- Få fler att få upp ögonen för yrket och integrera dessa i arbetet (besök på gymnasieskolor, samarbete med integrationspoolen m.m.)

Mål 5. "Jämställdhet"

Genom att:

- Bidra till en kultur där alla trivs oavsett kön (machoindex m.m.)
- Säkerställa en jämnt fördelad sponsring mellan kvinnor och män (sponsorsavtal)

Mål 9. "Hållbar industri, innovation och infrastruktur"

Vi bidrar till hållbar industri och infrastruktur genom att leverera våra samtliga tjänster. Vår affärsidé bygger på att energibespara och säkerställa hållbar infrastruktur i fastigheter.

Utöver att våra tjänster i sig bidrar till motståndskraftig infrastruktur och hållbar industrialisering säkerställs detta i våra leveranser genom att tillämpa hållbara, certifierade tekniker och material.

För att främja innovation arbetar vi för att skapa förutsättningar och en företagskultur där nytänkande frodas. Det gör vi genom kontinuerligt arbete med ständiga förbättringar i hela vår verksamhet. Förbättringsförslag sammanställs och följs upp varje månad. Vi utvärderar vår grad av innovationsförmåga internt i vår medarbetarmätning (MAM) samt externt hos kunder via kundundersökning kvartalsvis (NKI).

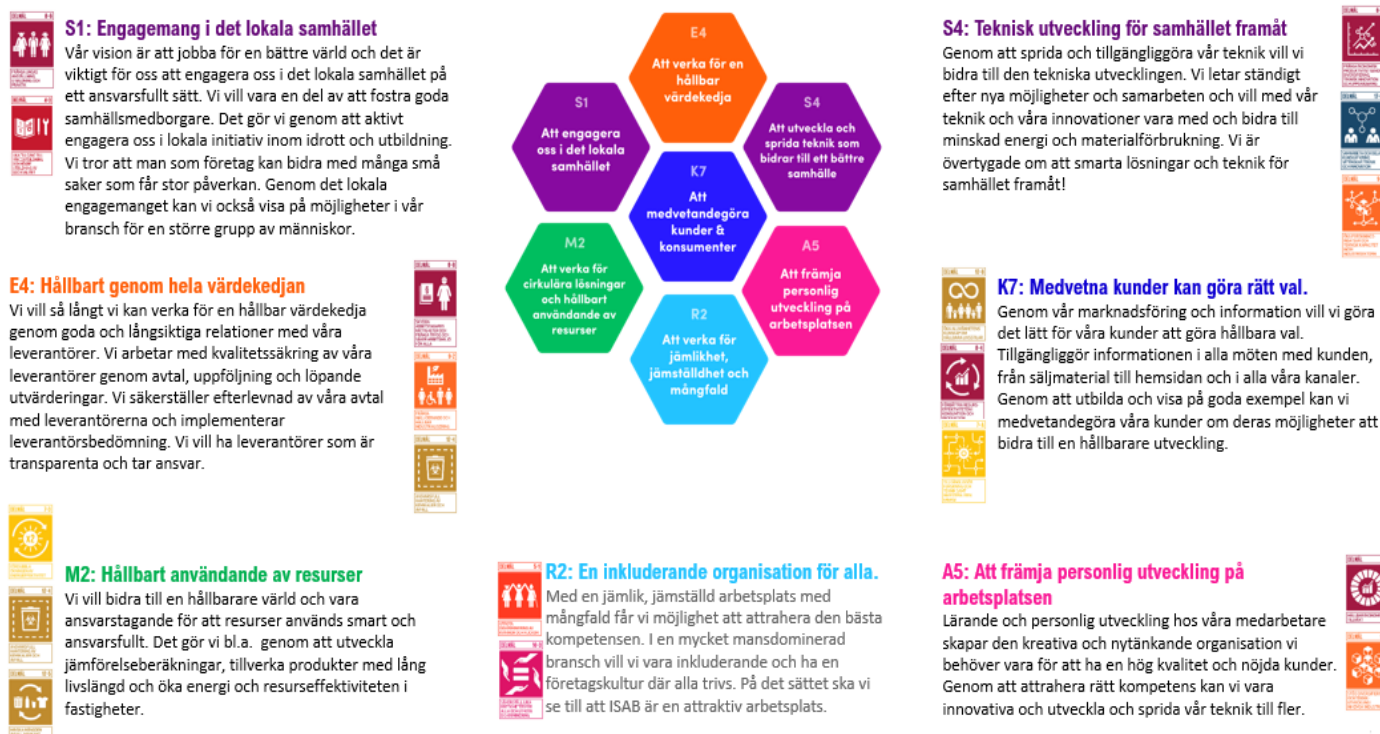
Mål 11: "Hållbara samhällen"

Genom att:

- Öka energi och resurseffektiviteten i fastigheter (genom våra värdeerbjudande)
- Granskning av våra leverantörer (leverantörsbedömning)
- Användning av miljövänliga material i så stor utsträckning som möjligt (inköpsprocessen, byggvarubedömningen).
- Engagera oss i lokalsamhället (genom sponsring, utbildning/praktik, nätverk)

Vid en ytterligare workshop valdes även delmål ut enligt bilden nedan.

Vårt bidrag till hållbar utveckling



Fråga 21: Vilken handlingsplan för hållbarhet har tagits fram utifrån väsentlighetsbedömning, i fråga 10, eller utifrån maximeringsanalys, i fråga 20, det vill säga både baserat på de identifierade delområden enligt SS-EN ISO 26000:2021 som prioriterats samt delmålen i FN:s globala mål för hållbar utveckling?

Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete är integrerat i verksamhetens handlingsplaner angivna nedan.

Aktiviteter och dess koppling till vart aktiviteten härstammar från framgång i respektive handlingsplan:

Område	Handlingsplan
Strategiska verksamhetsprojekt och större insatser identifierade i affärsplanen	Hanteras i dokumentet "Handlingsplan Affärsplan".
Återkommande aktiviteter i vårt ledningssystem	Hanteras i "Årsplan för ledningssystemet". I tillägg finns vårt "Miljöprogram" och "Arbetsmiljöprogram" för mer detaljerade planer för respektive område.
Förbättringar och avvikelser som kommer in löpande under året	Hanteras i våra dokument "Förbättringsförslag" respektive "Avvikelser"

Fråga 22: Vilka verksamhetsrelaterade hållbarhetsmål har satts upp kopplade till valda delområden, fråga 10, eller delmål, fråga 20, för den kommande perioden, till exempel 12-månadersperiod?

KPI	Mål	Koppling till FN-mål	Koppling till delområde
Kundnöjdhet <i>Mäts i en enkät som våra kunder får besvara. Skala 1-10.</i>	8,7	- FN-mål 9: Hållbar industri, innovationer och infrastruktur	- A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet (kunddialog och återkoppling) - K7 – Att medvetandegöra kunder och konsumenter - S4 – Att utveckla och sprida teknik som bidrar till ett bättre samhälle
Antal Miljöaktiviteter <i>Antal aktiviteter som kommunicerar miljöfördelarna i våra tjänster</i>	12	- FN-mål 4: God utbildning för alla - FN-mål 9: Hållbar industri, innovationer och infrastruktur - FN-mål 11: Hållbara städer och samhällen	- M1 – Att förebygga föroreningar - M2 – Att verka för cirkulära lösningar och hållbart användande av resurser - M3 – Att verka för klimatet - S1 – Att engagera oss i det lokala samhället
Medarbetarnöjdhet <i>Mäts i en enkät som våra medarbetare får besvara. Skala 1-10.</i>	8,6	- FN-mål 4: God utbildning för alla - FN-mål 11: Hållbara städer och samhällen	- A1 – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden - A2 – Att verka för sunda arbetsvillkor - A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet - A4 – Att främja god hälsa på arbetsplatsen - A5 – Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen - S3 – Att verka för arbetstillfällen och kompetensutveckling i samhället
Mångfald- och Jämställdhetskultur <i>Mäts i enkät med skala 0%-100% där 0% är det bästa. Machoindex är ett mätverktyg framtaget av Byggcheferna och Ledarna för att kartlägga machokultur i byggbranschen.</i>	30%	- FN-mål 5: Jämställdhet	- R2 – Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald - A3 – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet - A4 – Att främja god hälsa på arbetsplatsen (psykosocialt klimat)

5.4 FRÅGEOMRÅDE IV - Stöd

Svaren på frågorna inom detta område ska ge läsaren en tydlig bild av organisationens stödjande strukturer för hållbarhetsarbetet i syfte att stödja det praktiska arbetet.

Uppdateras
Årligen

Fråga 23: Hur säkerställs att nödvändiga ekonomiska och personella resurser finns tillgängliga för att bedriva hållbarhetsarbetet?

Detta säkerställs genom vår budget för året, vår arbetsfördelning samt genom uppföljning under våra ledningsmöten som genomförs var tredje vecka. I ledningsmöten följs samtliga aktiviteter i handlingsplan Affärsplan upp. Genom kontinuerlig statusuppföljning ges möjlighet att justera resurser. Vid händelse av att ett projekt inte följer tidplan diskuteras antingen vilka resurser som behöver tillföras, alternativt om tidplanen behöver justeras för att fortsätta projektet med samma resursfördelning.

Motsvarande följs mindre förbättringsinsatser och löpande, återkommande aktiviteter kopplat till hållbarhet upp på veckomöten då status och beläggning stäms av för alla funktioner som är involverade i hållbarhetsarbetet.

Fråga 24: Vilken kompetensutveckling har genomförts det senaste året inom hållbarhetsområdet?

- Medlemskap Hållbar omställning - Nätverk som jobbar för en hållbar stad innan 2030: Löpande medlemskap, delta på event i nätverket
- Vi har anordnat seminarium med temat energieffektivisering för att öka våra kunders kunskap inom området
- Vi har under våra kundmöten presenterat vårt hållbarhetsarbete
- Vi har i våra digitala kanaler publicerat om vårt hållbarhetsarbete samt energieffektiviseringscase
- Vi har deltagit på mässor i USA där vi berättat om hur vår verksamhet bidrar till energieffektivisering och hållbarhet
- Vi har genomfört ett projekt, Hållbara medarbetare, med flera aktiviteter under året som bland annat syftar till att förbättra medarbetares förutsättningar för välmående på jobbet
- Vi har genomfört Workshops tillsammans med vår bank för att få mer kunskap om vi som verksamhet kan förbättra och utveckla vårt hållbarhetsarbete
- Vi har lagt till ett nytt miljöblock i vår onboarding för nya medarbetare för att säkerställa att alla gör vad de kan i sitt dagliga arbete för att agera miljövänligt när det går
- Vi har infört teman på våra APT-möten där vi genom Quiz utbildar samtliga medarbetare inom hållbarhet, säkerhet, miljö och arbetsmiljö på ett lättisamt sätt.

Uppdateras
Årligen

Fråga 25: Vilken kompetensutveckling planeras under de inom hållbarhetsområdet på kort, medellång och lång sikt?

Under de kommande två åren planerar vi att fortsätta med samma aktiviteter som nämnt i fråga 24 men med varierande fokusområden, t.ex:

- I extern kompetensutveckling varieras referenscase och information som är uppdaterad allt eftersom.
- Projekt hållbara medarbetare: en del aktiviteter kommer vara bestående, så som löpande uppföljning och kommunikation kring sjukfrånvaro, medan vissa tema-aktiviteter kommer att vara nya för respektive år baserat på behovet och resurser i verksamheten.
- Tema på APT: Detta upplägg har varit mycket uppskattat så vi kommer fortsätta men variera tema per möte. Inplanerade teman är:

Tema	Period
Genomgång av betydande arbetsmiljöriskerna och vilka proaktiva åtgärder man kan vidta	Q4 2025
Vilka kemikalieprodukter som medför störst risk för människor och miljö, hur de ska användas säkert och hur man agerar vid felaktig hantering	Q1 2026
Hur man agerar vid trafikolycka	Q2 2026
Genomgång av Nödlägesrutin	Q3 2026
Genomgång av miljöblocket i vårt onboardingprogram	Q4 2026
Cirkulär ekonomi - hur kan man bidra i sina projekt och uppdrag?	Q1 2027
Miljömedvetna inköp	Q2 2027
Repetition HLR-kurs	Q3 2027

Uppdateras
Årligen

Fråga 26: Hur kommuniceras organisationens hållbarhetsarbete?

Detta kommuniceras i våra affärsplaner, på vår hemsida, sociala medier samt i annat marknadsmaterial som broschyrer. Kommunikationssättet kommer utvärderas på ledningens genomgång för respektive bolag.

Uppdateras
Årligen

Fråga 27: Om något område har valts bort i kommunikationen, till exempel med hänsyn till organisationens eller intressenters behov av integritet, förklara varför.

Inget område har valts bort i kommunikationen.

Fråga 28: Hur går styrningen för hållbarhet till, inklusive styrmekanismer för arbetet med prioriterade specifika områden för hållbarhet, se prioriterade delområden, fråga 10.

Hållbarhetsarbetet är en del av vår Affärsplan vilken revideras årligen. I affärsplanen är även våra mål integrerade. Våra mål följs upp årligen på ledningens genomgång samt under ledningsmöten som sker var tredje vecka.

Vi arbetar med socialt ansvarstagande både internt och externt. Interna arbetet innefattar vår personals trivsel och välmående vilket vi arbetar med i vårt arbetsmiljöarbete samt i vår HR-process. Medarbetarnas nöjdhet och välmående utvärderas dels i medarbetarsamtal årligen, i medarbetarmätning (MAM) två gånger per år och i Machoindexmätning årligen. Vi arbetar löpande med förbättringsförslag som en del i att ständigt bli en bättre och trivsamt arbetsplats.

Externt arbetar vi med socialt ansvarstagande i flera projekt. Vi stödjer organisationerna Grunden Bois, Öppet Hus, Ågrenska och UNICEF med finansiell sponsring för stöd till vår närmiljö.

För att ytterligare skapa värde för vår närmiljö är vi CSR-partner till Sävehof och därmed involverade i de aktiviteter som Sävehof genomför som en del i manifestationen "Vi ställer upp". Aktiviteterna har som syfte att bidra till förbättrad Hälsa, Integration, Inkludering och Utbildning för barn och ungdomar.

5.5 FRÅGEOMRÅDE V – Verksamhet och Aktiviteter

Svaren på frågorna inom detta område ska ge läsaren en god bild av organisationens aktiviteter för samhällsansvar under perioden och för att nå satta mål för hållbar utveckling.

Fråga 29: Vilka aktiviteter har organisationen genomfört under den senaste perioden utifrån prioriterade delområden i SS-EN ISO 26000:2021, se fråga 10, och utifrån identifierade mål och delmål i FN:s globala mål för hållbar utveckling, se fråga 20. Inkludera även aktiviteter som är pågående.

Aktiviteter som gjorts kopplat till dessa områden finns sammanställda i Handlingsplan Affärsplan och härleds till verksamhetens styrkor, svagheter, möjligheter och risker/hot:

Mål 4. "God utbildning"

Aktiviteter som gjorts under året kopplat till detta mål och dessa delmål är:

- Kompetenshöjande insatser internt
 - Vi har tagit fram och genomfört utbildande Quiz med teman på våra personalmöten för att vidareutbilda vår produktionspersonal. Teman har innefattat både nya områden och repetition av befintliga delar i vårt hållbarhetsarbete.
 - Vi har säkerställt att vår personal bibehåller den utbildningsnivå som är beslutad i koncernen genom att löpande följa upp vår kompetensmatris för samtliga medarbetare.
 - Under hösten kommer vi genomföra ett seminarium för alla våra projektledare med fokus på hur man kan förbättra kvaliteten i projektleveranserna, vikten av våra UE-avtal samt hur man säkerställer tydlig ansvarsfördelning och kommunikation gentemot UE i projekt.
 - Eftersom det inte finns några externa utbildningar inom just relining har vi i våra Rörinfodringsbolag tagit fram en intern vidareutbildning inom Relining som våra tekniker får gå när de anställs hos oss för att utveckla sin kompetens inom yrket.
- Kompetenshöjande insatser externt
 - Vi har under året haft ett seminarium kopplat till energieffektivisering av fastigheter
 - Vi har gjort 5 video case som beskriver energieffektiva lösningar i fastigheter
 - Vi har löpande haft frukostpresentationer med kunder med tema energieffektivisering
 - Få fler att få upp ögonen för yrket och integrera dessa i arbetet. Genom samarbeten med skolor där vi tagit emot LIA-studenter ex. Lindholmens tekniska gymnasium, Herrmods & Jensens yrkeshögskola. ISAB har även en representant i styrelsen för Jensens YH och Herrmods YH.

Mål 5. "Jämställdhet"

Aktiviteter som gjorts under året kopplat till detta mål och dessa delmål är:

- Bidra till en kultur där alla trivs oavsett kön, etniskt ursprung, sexualitet osv.

- Genomfört Machoindexmätning. Baserat på resultatet görs eventuellt en handlingsplan för att förbättra resultatet. Detta år lyfte vi och diskuterade resultatet på ett personalmöte.
- Säkerställa en jämnt fördelad sponsring mellan kvinnor och män, detta görs i dialog med respektive samarbetspartner.

Mål 9. "Hållbar industri, innovation och infrastruktur"

Aktiviteter som gjorts under året kopplat till detta mål och dessa delmål är:

- För att kunna fortsätta bedriva och skala upp vår verksamhet vars huvudfokus är energibesparing har vi under året lagt stort fokus på att stärka upp vår interna infrastruktur avseende system, informations- och IT-säkerhet. Vi har bytt ut vår IT-miljö inklusive dokumenthantering, bytt IT-partner som levererar fler av våra delar inom IT och system, vi har bytt ut vårt projekthanteringssystem, ekonomisystem, lönesystem (pågående) samt hårdvara gällande IT för att förbättra säkerheten. Ambitionen är att med bättre systemstöd kunna bedriva vår verksamhet mer effektivt, säkert och innovativt framåt.
- Vi har kontinuerligt utvärderat nya potentiella bolag att förvärva som en del av vår tillväxtresa. Potentiella förvärv ska ha en tydlig koppling till energieffektivisering i sin affärsidé.
- Vi har tillsammans med leverantör fortsatt samarbete för att utveckla hållbara produkter inom reliningsbranschen.

Mål 11: "Hållbara samhällen"

Genom att:

- Vi har under året samarbetat med leverantörer kring inköp och teknik för att strömlinjeforma bolagets inköp och kapa led i leverantörskedjan för att skapa effektivare värdekedja för mindre påverkan på miljö och pålitligare process för verksamheten.
- Engagerat oss i lokalsamhället genom:
 - De samarbeten som beskrivs i fråga 28.
 - Vi har under året haft två studenter från Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet som varit Management trainee hos oss. Deras uppdrag har varit att identifiera kritiska utmaningar för hållbar tillväxt i verksamheten samt förslag på handlingsplan för dessa, att bedriva olika affärsutvecklingsprojekt. Samarbetet med Handelshögskolan har dels genererat kunskapsutbyte med studenterna, och även lärdomar från kursledningen kring hållbar tillväxt.

I tillägg till ovan nämnda projekt och aktiviteter har vi arbetat löpande med flera fokusområden enligt vårt årshjul och vårt dagliga arbete:

S1: Vi har deltagit i nätverk och efterföljt de aktiviteter som varit inplanerade i marknadsplan/marknadsbudget som rör sponsring och stöttning till organisationer i lokalsamhället.

S4: Teknik som är relevant i våra värderbjudanden utvecklas löpande för att dels förbättra befintliga affärsområden men även för att implementera nya affärsområden för energibesparing.

E4: vi genomför vår årliga utvärdering av leverantörer och UE, samtliga dokumenteras i protokoll Leverantörsutvärdering. Vi rapporterar enligt beställares uppsatta rutiner så som Sunda Hus eller byggvarubedömningen, dokumentation sker i respektive projekt.

M2: I våra projekt föreslår vi alltid energieffektiviserande alternativ när det ges möjlighet, även ifall det är möjligt att återanvända material.

R2 och A5: Vi följer upp våra medarbetares syn på jämställdhetskulturen i vår mätning Machoindex (se utfall målstyrningsdokument) och personlig utveckling i vår medarbetarmätning (se utfall målstyrningsdokument).

K7: I alla kunddialoger och övriga intressentdialoger sker löpande spridning av vår teknik och hur vårt arbete kan bidra till energibesparingar.

Fråga 30: Vilka eventuella samarbeten och partnerskap har organisationen inom hållbarhetsområdet? Ange eventuella kopplingar till specifika prioriterade delområden eller delmål.

Vi har flera samarbeten och partnerskap inom hållbarhetsområdet som stärker vårt arbete för social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Genom samverkan med branschorganisationer, kunder, utbildningsaktörer, myndigheter och ideella organisationer bidrar vi till ett tryggt, inkluderande och resurseffektivt samhälle. Nedan redovisas våra främsta samarbeten kopplade till respektive prioriterat delområde.

A1-A3: Våra bolag är anslutna till kollektivavtal, vilket säkerställer trygga och rättvisa anställningsvillkor samt sunda arbetsvillkor för alla medarbetare. Genom nära samarbete med arbetsgivarorganisationer och fackliga parter arbetar vi kontinuerligt för en säker och rättvis arbetsmiljö. Vi har utsedda skyddsombud som deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet och främjar en kultur av dialog, delaktighet och öppenhet mellan medarbetare och ledning.

A4: Vi har avtal med företagshälsovård som stödjer våra medarbetares fysiska och psykiska hälsa. Samtliga anställda omfattas även av privat sjukförsäkring, vilket ger snabbare tillgång till vård och rehabilitering vid behov.

A5: Vi samarbetar med utbildningsföretag för att möjliggöra fortlöpande kompetensutveckling och skapa goda förutsättningar för varje medarbetares personliga och professionella utveckling.

S1, R2 & S3: Vi engagerar oss i det lokala samhället genom partnerskap och sponsorskap med idrottsföreningar, ideella organisationer och samhällsaktörer såsom Öppet Hus, Grunden Bois, IK Sävahof, UNICEF och Business Region Göteborg. Genom dessa samarbeten verkar vi för inkludering, jämlikhet och delaktighet. Vi samarbetar även med utbildningsinstitutioner såsom Lindholmens Tekniska Gymnasium, Jensen Yrkeshögskola, Herrods Yrkeshögskola och Göteborgs universitet för att erbjuda praktikplatser och bidra till kompetensutveckling och arbetstillfällen i regionen.

S4: S4: Vi samarbetar med Energimyndigheten i ett projekt som syftar till att sprida och utbyta kunskap inom energi- och resurseffektivisering för fastighetssektorn i Indien. Genom detta internationella samarbete bidrar vi till teknikutveckling och hållbar tillväxt, samtidigt som vi delar svenska erfarenheter och innovationer för att främja ett mer energieffektivt och klimatsmart samhälle globalt.

S7 & M3: Tillsammans med våra kunder och partners arbetar vi för att utveckla och genomföra energieffektiva lösningar i fastigheter. Genom dessa samarbeten bidrar vi till minskad klimatpåverkan, resurseffektivitet och långsiktigt hållbara samhällsinvesteringar.

Fråga 31: Vilken beredskap har organisationen för nödlägen och i fråga om krishantering inom hållbarhetsområdet?

Vår ledningsgrupp har ett nära samarbete och kan snabbt sammankallas vid behov. En fastställd nödlägesrutin finns tillgänglig för alla medarbetare och anger hur du ska agera i olika typer av nödlägen.

Alla medarbetare får utbildning i nödlägesrutinen vid introduktion och genom regelbunden repetition på APT-möten. Vi genomför dessutom stickprov för att följa upp medarbetares kännedom om rutinerna i samband med platsbesök på våra SAM-möten.

Skyddsombud i alla bolag genomför kontinuerliga skyddsronder på projekten, och varje kontor har en utsedd brandskyddsansvarig. För alla kemiska produkter finns säkerhets- och hanteringsblad tillgängliga.

Vi har även en larmplan vid brand samt genomför brandövningar och nödlägesövningar för att säkerställa att rutinerna fungerar i praktiken och att all personal vet hur de ska agera vid ett nödläge.

Vid behov av snabb intern kommunikation använder vi en intern app som möjliggör omedelbar information till alla medarbetare, vilket säkerställer effektiv krishantering och koordinering.

5.6 FRÅGEOMRÅDE VI – Utvärdering av Prestanda

Svaren på frågorna inom detta område ska ge en tydlig bild av organisationens sätt att utvärdera sitt hållbarhetsarbete, exempelvis nyttjandet av rapporteringspunkter utifrån internationell praxis och regelverk (se bilaga D).

Uppdateras
Årligen

Fråga 32: Vilka mätetal, KPI:er eller liknande används för att visa lägesstatusen på hållbarhetsarbetet? Hur följs de prioriterade delområdena upp? Använder organisationen några specifika ramverk för uppföljning eller rapportering som ESRS, GRI eller annat?

De KPI:er som används är de som angivits i fråga 22.

Utfall följs upp kvartalsvis genom VD-rapport från ledningsgrupp per bolag i koncernen. En mer omfattande uppföljning görs i Ledningens genomgång årligen enligt framtagna rutiner. Det innefattar inte något ramverk eller angiven rapportering.

Uppdateras
Årligen

Fråga 33: Har organisationen valt att använda någon eller några av de indikatorer som är kopplade till de valda globala FN-målen, och delmål, för hållbar utveckling? I så fall vilka? Hur såg resultaten ut för dessa vid den senaste mätningen?

Nej, endast delmål och huvudmål har valts ut.

Uppdateras
Årligen

Fråga 34: Vad visade den senaste uppföljningen av organisationens hållbarhetsarbete enligt valda KPI:er och mätetal? Se fråga 32 och 33.

Utfallen är ett resultat av genomförda mätningar sedan oktober 2024 fram till oktober 2025 och är ett snitt för dotterbolagen i koncernen. Av de fem målen har vi det senaste året nått fyra av fem mål vilket vi är stolta över.

KPI	Mål	Utfall	Koppling till FN-mål
Kundnöjdhet	8,5	8,9	Mål 9
Antal Miljöaktiviteter	12	12	Mål 4, 9, 11
Medarbetarnöjdhet	8,5	8,4	Mål 4, 11
Mångfald- och Jämställdhetskultur	30%	30%	Mål 5

Uppdateras
Årligen

Fråga 35: Har en internrevision genomförts på den egna organisationen? Hur har eventuella avvikelser hanterats?

Ja, vi har genomfört en internrevision kring organisationens hållbarhetsarbete. Fokus i revisionen har varit egendeklarationens delar samt uppföljning av föregående års verifiering inklusive förbättringsförslag.

De avvikelser som identifierades har hanterats genom att bedöma behov av specifika resurser, utse ansvariga personer samt upprätta en tidplan för genomförande av åtgärder som inte kunde hanteras omedelbart i samband med revisionen.

Uppdateras
Årligen

Fråga 36: Har revision hos, eller av, intressenter i värdekedjan, eller båda, genomförts? Har eventuella avvikelser hanterats?

De revisioner som genomförts är ISO-revisioner för ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001.

För våra Rörinfodringsbolag har Branschorganisationen för Relining i Fastigheter genomfört revision med fokus på leverans kvalitet och säkerhet.

Avvikelser från dessa revisioner har hanterats.

Uppdateras
Årligen

Fråga 37: Vilka slutsatser har ledningen dragit om hållbarhetsarbetets resultat och effektivitet i samband med senaste uppföljningen? Har det som en konsekvens skett några omprioriteringar i hållbarhetsarbetet, exempelvis byte av valda delområden eller delmål, och i så fall vilka? Om svaret är ja, hur har de nedprioriterade områdena hanterats?

För att få in större underlag från kunder om vårt hållbarhetsarbete har vi beslutat om att formulera om frågan om detta i vår NKI-undersökning. Framåt kommer vi efterfråga om de anser att vi uppfyller deras krav och förväntningar på hållbarhet och miljö.

Gällande arbetsmiljö och säkerhet har vi utifrån resultat på mål samt vår årliga uppföljning tillsammans med skyddsombud konstaterat att vi har ett välfungerande systematiska arbetsmiljöarbete. Det finns alltid förbättringar att göra men vi har en bra grund att jobba vidare med.

Under året har flera systembyten varit påfrestande resursmässigt då det genererat en högre arbetsbeläggning och osäkerhet under implementeringstiden än i normala fall. Det har konstaterats att systembytena lär förbättra organisationens förutsättningar att både åstadkomma en bättre arbetsmiljö och högre kvalitet i våra projektleveranser när vi är fullt igång i de nya systemen. Det har konstaterats att en stor del av vår tid har gått till att genomföra projektet med systembytena parallellt med den operativa driften vilket varit en utmaning för att kunna lägga tid på vårt hållbarhetsarbete i den utsträckning och förbättringsarbete i övrigt som vi önskat.

Uppdateras
Årligen

Fråga 38: I den mån denna hållbarhetsdeklaration ska fungera som hållbarhetsrapport enligt nationell lag, eller internationell standard, finns det några åtaganden, eller aktiviteter kopplade till sådana åtaganden, som inte deklarerats eller besvarats ovan? Om svaret är ja, uppge kompletterande information här.

Nej

5.7 FRÅGEOMRÅDE VII – Förbättringar

Svaren på frågorna inom detta område ska tydliggöra organisationens ständiga förbättringsarbete.

Fråga 39: Använder organisationen någon specifik metod eller arbetssätt för att identifiera, styra och följa upp förbättringar? Om svaret är ja, vilka?

Insamling av förbättringsförslag sker i vår interna ISAB-app samt under olika möten. Förslagen läggs sedan in i ett Exceldokument där de sammanställs och följs upp. Uppföljning görs på ledningsmöten samt regelbundet av vår KMA-samordnare.

Fråga 40: Har det skett några ytterligare förbättringar i hållbarhetsarbetet som inte redan nämnts? Om svaret är ja, vilka?

Årets förbättringsarbete har främst inriktats på digitalisering och uppgradering av våra system. Syftet har varit att stärka våra projektleveranser i dotterbolagen, ge medarbetarna bättre digitala verktyg samt effektivisera stödet från moderbolaget till dotterbolagen.

Förbättringar sker löpande för samtliga processer genom exempelvis internrevisioner, förbättringsförslag, arbetsplatsbesök, externrevisioner samt ledningsmöten.

Det senaste året (sedan okt 2024) har 20 processförbättringar genomförts och 10 pågår.

Fråga 41: Hur hanteras och används klagomål från intressenter i det ständiga förbättringsarbetet? (Exempelvis resultat från intressentdialog eller reklimationsärenden.)

Externa intressenter: Kundklagomål och synpunkter från intressenter i våra projekt hanteras i första hand direkt i de projekt där de uppstår. Vår rutin innebär att respektive projektledare eller ansvarig chef tar emot, utreder och åtgärdar eventuella klagomål i dialog med kunden för att säkerställa snabb återkoppling och lösning nära verksamheten. Varje dotterbolag genomför veckovisa ledningsmöten där status för pågående projekt går igenom, inklusive eventuella avvikelser, störningar eller klagomål. På dessa möten bedöms om händelsen behöver registreras som en avvikelse i vårt gemensamma avvikelserregister eller om den ska hanteras inom projektets ram.

Interna intressenter: Medarbetare har möjlighet att skicka in avvikelser via vår interna app, eller genom att prata med närmsta chef.

Hantering av avvikelser: Vi kategoriserar avvikelser utifrån intern, extern, leverantör, arbetsmiljö eller miljö. I vårt register utreder vi avvikelserna med grundorsak, åtgärder samt ansvarig, resurser och tidplan för införandet av åtgärder. Status på respektive bolags avvikelser rapporteras månadsvis av VD i VD-rapport till koncernledningen.

Fråga 42: Finns det någon ytterligare information om organisationens hållbarhetsarbete som är viktig att delge för att en läsare av hållbarhetsdeklarationen ska få en fullständig och rättvisande bild av organisationens arbete med samhällsansvar i syfte att maximera sitt bidrag till hållbar utveckling? Om svaret är ja, uppge kompletterande information här.

Nej.