VENTILATION | RÖRINFODRING | ENERGI

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 12
5.4 FRÅGEOMRÅDE IV - Stöd 16
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 utförarbetet 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

2026-09-30 | 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 maximerna vårt bidrag till hållbar utveckling.
- Hållbarhetsdeklarationen visa 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 dotterbolagen ISAB Ventilation Väst AB och Luftfördelarna i Skåne AB.

Denna rapport avser perioden oktober 2026 - oktober 2027.

Datum för senaste revidering av rapporten: 2026-09-31

Kontaktperson egendeklaration	**Ledningens undertecknande**
Johan Alte	Patrik Brandt
Affärsutvecklare och KMA-samordnare	*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 ISAB Ventilation och Luftfördelarna.

Sedan föregående år omfattas inte längre dotterbolaget ISAB Rörinfodring av egendeklarationen då bolagets verksamhet har avyttrats.

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 i Syd- och Västsverige.
Under 2025 omsatte koncernen ca 226 mkr.

ISAB Group (moder) | Mölndal, Staffanstorp | Anställda: 4
Stödfunktioner (ekonomi, marknad, KMA) till dotterbolagen.

ISAB Ventilation Väst | Mölndal, Alingsås | Anställda: 42
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

Uppgifterna om antal anställda per bolag gäller per den 28 oktober 2026.

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.

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 EU, 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, försäkringsbolag, certifieringsbolag, 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 samhälls-funktioner 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.

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

Uppdateras Årligen

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.



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. 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

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
- Antikorruptionspolicy
- Trafikpolicy
- Bilpolicy
- Ansvarspolicy

Fråga 14: Hur har hållbarhetsperspektivet integrerats och synliggjorts i organisationens strategi, verksamhetsstyrning och andra styrande dokument?

Hållbarhet är integrerat och synligt i följande:

Styrande dokument/delar av verksamheten:

- Vår vision, mission och affärsidé.
- Risk- och möjlighetsanalys: genomförs bland annat utifrån vårt hållbarhetsarbete och är input till affärsplanen.
- Affärsplan: Innefattar bland annat strategi för hållbarhet och hållbar tillväxt
- Processer: Vi har inte en hållbarhetsprocess utan hållbarhet är integrerat i samtliga av våra processer (i olika grad).

Verksamhetsstyrning:

- Mål: Vi har mål med koppling till hållbarhetsarbetet
- VD-rapport: Månatlig rapportering per dotterbolag som bland annat innefattar rapportering per process, rapportering av aktiviteter i vår årsplan för ledningssystemet och rapportering för våra mål. Dessa rapporter utgör även underlag till styrelsemöten.
- Ledningens genomgång: Årlig övergripande uppföljning och planering av vårt hållbarhetsarbete
- Internrevision: Årlig revidering av vårt hållbarhetsarbete
- APT/Personalmöten: Forum för muntlig styrning, information och utbildning av vårt hållbarhetsarbete gentemot all personal i dotterbolagen som komplement till dokumentation

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 risk och möjlighetsanalys för våra olika ansvarsområden och mål i vår affärsplan. I risk och möjlighetsanalysen 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?

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

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 gicks 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.

Efter att ha sett över våra mål och dess koppling till FN:s globala hållbarhetsmål, har vi i år valt att inte längre ange mål 4 – God utbildning för alla, som ett av de mål som vårt hållbarhetsarbete särskilt bidrar till. Vi har däremot valt att fortsätta med de aktiviteter som tidigare kopplades till mål 4, då vi ser att de fortsatt skapar värde för verksamheten, våra medarbetare och det lokalsamhälle där vi verkar.

Inför 2026 har vi inte valt ut något nytt globalt hållbarhetsmål att särskilt fokusera på. Bakgrunden är den omstrukturering som genomförts i bolaget, där fokus har legat på att anpassa organisationen och verksamheten till de nya förutsättningarna.

Inför 2027 planerar vi att genomföra ett internt arbete för att utvärdera och vidareutveckla vårt hållbarhetsarbete. Syftet är att se över hur vi framöver kan utveckla vårt arbete utifrån ISO 26000 och FN:s globala hållbarhetsmål samt säkerställa att de mål vi väljer att fokusera på har en tydlig och relevant koppling till vår verksamhet och vår faktiska möjlighet att bidra.

I tillägg till workshopen har vi gjort kopplingar till delmålen utifrån samma principer.

ISAB ska bidra till:

Mål 5. ”Jämställdhet”
- 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”
Delmål 9.1 ”Skapa hållbara, motståndskraftiga och inkluderande infrastrukturer”
Delmål 9.4 ”Uppgradera all industri och infrastruktur för ökad hållbarhet”

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 (NKI).

Mål 11: ”Hållbara städer och samhällen”
Delmål 11.6 ”Minska städers miljöpåverkan”

Delmål 11B "Implementera strategier för inkludering, resurseffektivitet och katastrofriskreducering"

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)

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 framgår i respektive handlingsplan:

Område	Handlingsplan
Strategiska verksamhetsprojekt och större insatser identifierade i affärsplanen	Hanteras i dokumentet risk och möjlighetsanalys.
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"

Uppdateras Årligen

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 och koppling till FN-mål, FN-delmål och Delområde	Mål
Kundnöjdhet *Mäts i en enkät som våra kunder får besvara. Skala 1-10.* *Koppling till:* - **FN-mål 9:** Hållbar industri, innovationer och infrastruktur - **Delområde A3 –** Att verka för dialog och öppenhet på arbetet (kunddialog och återkoppling) - **Delområde K7 –** Att medvetandegöra kunder och konsumenter - **Delområde S4 –** Att utveckla och sprida teknik som bidrar till ett bättre samhälle	**8,7**
Antal Miljöaktiviteter *Antal aktiviteter som kommunicerar miljöfördelarna i våra tjänster* *Koppling till:* - **FN-mål 9:** Hållbar industri, innovationer och infrastruktur	**12**

- **Delmål 9.1** ” Skapa hållbara, motståndskraftiga och inkluderande infrastrukturer” - **Delmål 9.4** ” Uppgradera all industri och infrastruktur för ökad hållbarhet” - **FN-mål 11:** Hållbara städer och samhällen - **Delmål 11.6:** Minska städers miljöpåverkan - **Delmål 11B** Implementera strategier för inkludering, resurseffektivitet och katastrofriskreducering - **Delområde M2 –** Att verka för cirkulära lösningar och hållbart användande av resurser - **Delområde M3 –** Att verka för klimatet - **Delområde S1 –** Att engagera oss i det lokala samhället	
Medarbetarnöjdhet *Mäts i en enkät som våra medarbetare får besvara.* *Skala 1-10.* *Koppling till:* - **FN-mål 3:** Hälsa och välbefinnande - **FN-mål 11:** Hållbara städer och samhällen - **Delområde A1** – Att verka för trygg sysselsättning och anställningsförhållanden - **Delområde A2 –** Att verka för sunda arbetsvillkor - **Delområde A3 –** Att verka för dialog och öppenhet på arbetet - **Delområde A4 –** Att främja god hälsa på arbetsplatsen - **Delområde A5 –** Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen - **Delområde S3 –** Att verka för arbetstillfällen och kompetensutveckling i samhället	**8,6**
Mångfald- och Jämställdhetskultur *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.* *Koppling till:* - **FN-mål 5:** Jämställdhet - **Delområde R2** – Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald - **Delområde A3** – Att verka för dialog och öppenhet på arbetet - **Delområde A4** – Att främja god hälsa på arbetsplatsen (psykosocialt klimat)	**30%**
Ha aktiva samarbeten med gymnasie- och yrkeshögskolor *Koppling till:* - **Delmål 4.4** Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet	**Minst 2 pågående samarbeten**
Sjukfrånvaro & hälsa *Mäts i måluppföljning, uppföljning och kontroll på olyckor och tillbud. Årligen revidera antal och vilka kemikalier som används, mobbing och missförhållanden.* *Koppling till:* - **FN-mål 3** God hälsa och välbefinnande - Delmål 3.4 främja mental och fysisk hälsa - 3.8 Sjukvård till alla - 3.9 Minska sjukdomar till följd av kemikalier	**Minska olyckor** **Öka tillbud** **Sjukfrånvaro <4%** **ISO 45000 certifikat**

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 risk och möjlighetsanalysen upp. Risk-&möjligheter inkl handlingsplan färdigställs i januari och följs sedan upp under årets gång.

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 genomfört ett projekt, Hållbara medarbetare, med flera aktiviteter under året som bland annat syftar till att förbättra medarbetares förutsättningar för välmående på jobbet
- På våra APT-möten genomför vi Quiz som utbildar samtliga medarbetare inom hållbarhet, säkerhet, miljö och arbetsmiljö på ett lättsamt 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 Nödlägesrutin	Q3 2026
Hur man agerar vid trafikolycka	Q4 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
Genomgång av betydande arbetsmiljöriskerna och vilka proaktiva åtgärder man kan vidta	Q4 2027
Genomgång av Nödlägesrutin	Q1 2028
Cirkulär ekonomi - hur kan man bidra i sina projekt och uppdrag?	Q2 2028
Hur man agerar vid trafikolycka	Q3 2028
Nytt Miljöblock / Agenda 2030 status	Q4 2028

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 kvartalsvis genom VD-rapport.

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 trivsam arbetsplats.

Externt arbetar vi med socialt ansvarstagande i flera projekt. Vi stödjer lokalsamhället genom att ha aktiva samarbeten med gymnasie- och yrkeshögskolor. Vi stödjer även 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.

Uppdateras Årligen

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 vår årsplan och risk och möjlighetsanalysen och härleds till verksamhetens styrkor, svagheter, möjligheter och risker/hot:

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:

- Vi har fortsatt implementeringen och färdigställt arbetet med att stärka vår interna infrastruktur avseende system, informations- och IT-säkerhet. De nya systemen och arbetssätten ger oss bättre förutsättningar att bedriva och utveckla verksamheten på ett effektivt och säkert sätt.
- Vi har tagit fram kundcase och informationsmaterial kopplat till kommande lagkrav och kravställningar fram till 2030 för en hållbar omställning och energieffektivisering av fastigheter. Syftet är att öka kunskapen om kraven och synliggöra möjligheterna och nyttan med energieffektiviserande åtgärder.
- Under året har vi sålt in ett flertal projekt med fokus på att energieffektivisera byggnader och minska deras energianvändning, vilket ligger i linje med vår kärnverksamhet och vårt arbete för en mer hållbar fastighetssektor.
- 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.

Mål 11: ”Hållbara samhällen”

Genom att:

- Vi har under året samarbetat med leverantörer kring inköp och teknik för att strömlinjeforma bolagens 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 fyra LIA-studenter hos oss från de gymnasieskolor som vi samarbetar med, Jensen och Hermods. Genom samarbetet bidrar vi till elevernas möjlighet att omsätta sina teoretiska kunskaper i praktiken och få erfarenhet av arbetslivet. Samtidigt har samarbetet genererat ett värdefullt kunskaps- och erfarenhetsutbyte med såväl elever som skolornas kursledning.

  Samarbetet har även bidragit till vår långsiktiga kompetensförsörjning. Efter avslutade studier har vi kunnat erbjuda anställning till två av de fyra LIA-studenterna, som därefter har rekryterats till ISAB.

  Vårt engagemang i utbildning och lokal kompetensutveckling stärks ytterligare genom att ISAB har en representant i styrelsen för Jensen, vilket ger oss möjlighet att bidra med näringslivets perspektiv och erfarenheter i skolans utveckling.

I tillägg till ovan nämnda projekt och aktiviteter har vi arbetat löpande med flera fokusområden enligt vår årsplan 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 och personlig utveckling i vår medarbetarmätning.

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 Sävehof, 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.

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?

Ledningsgrupp: 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.

Nödlägesrutin: Alla medarbetare får utbildning i nödlägesrutinen vid introduktion och 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.

Beredskap i trafiken: Eftersom våra medarbetare kör bil varje dag i tjänsten är beredskap för trafikolyckor av stor vikt. Vi har en rutin för agerande vid trafikolycka samt en checklista med beredskapsutrustning som ska finnas i alla våra företagsbilar.

Skyddsrond: Skyddsombud i alla bolag genomför kontinuerliga skyddsronder på projekten, och varje kontor har en utsedd brandskyddsansvarig.

Kemikalieprodukter: För alla kemiska produkter finns säkerhets- och hanteringsblad tillgängliga för alla anställda, genom ISAB appen (Ichemistry).

Larmplan vid brand: Vi har 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.

UE: För att säkerställa beredskap gentemot våra underentreprenörer som används i våra projekt har vi samarbetsavtal med de UE vi arbetar med som reglerar krav kopplat till bland annat kvalitet, miljö, arbetsmiljö och säkerhet. Vid samarbete med ny UE genomförs också en inträdeskontroll som bland annat innefattar kontroll av publicerade arbetsolyckor arbetsmiljöverket, kontroll av tillstånd vid behov och kreditupplysning.

Nödlägesövning: Vi övar oss i beredskap utifrån det som bedöms mest relevant i vår verksamhet. På APT-möten genomförs utbildande övningar/Quiz för att stärka vår beredskap och brandövning genomförs kontinuerligt.

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 framtagen rutin. 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 2025 fram till oktober 2026 och är ett snitt för dotterbolagen i koncernen. Av de fem målen har vi det senaste året nått tre av fem mål vilket vi är stolta över, då de resterande två utfallen dessutom precis understiger det uppsatta målet.

KPI	Mål	Utfall	Koppling till FN-mål
Kundnöjdhet	8,5	8,8	Mål 9
Antal Besiktnings-anmärkningar	0	0	Mål 9
Antal Miljöaktiviteter	12	12	Mål 9, 11
Medarbetarnöjdhet	8,5	8,3	Mål 11
Mångfald- och Jämställdhetskultur	30%	35%	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.

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?

I samband med uppföljningen har ledningen konstaterat att hållbarhetsarbetet fortsatt är relevant för verksamheten, men att kopplingen mellan våra aktiviteter och valda globala hållbarhetsmål behöver vara tydlig och väl avgränsad.

Utifrån återkoppling vid föregående revision har vi därför valt att inte längre ange FN globala mål 4 – God utbildning för alla, som ett mål som vårt hållbarhetsarbete särskilt bidrar till. De aktiviteter som tidigare kopplades till målet har dock inte nedprioriterats, utan fortsätter eftersom de bedöms skapa värde för verksamheten, våra medarbetare och lokalsamhället.

Inför 2026 har inget nytt globalt hållbarhetsmål valts, med anledning av den omstrukturering som genomförts i bolaget. Inför 2027 planeras ett internt arbete för att utvärdera och vidareutveckla vårt arbete med ISO 26000 och FN globala hållbarhetsmål,

med fokus på att säkerställa en tydlig och relevant koppling till verksamheten och vår faktiska möjlighet att bidra.

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.

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.

Uppdateras Årligen

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

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

Det senaste året (sedan okt 2025-2026) har ca80 processförbättringar genomförts och ca 20 pågår.

Uppdateras Årligen

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

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 gås igenom, inklusive eventuella avvikelser, störningar eller klagomål. På dessa möten bedöms om händelsen behöver registreras som en avvikelse i vårt gemensamma avvikelseregister 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 avvikelsen 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.

Uppdateras Årligen

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.