



HÅLLBARHETSRAPPORT 2024

INNEHÅLL

5

Detta är Inducore
värdegrunder och affärsområden

Våra anläggningar
inom Sverige och i övriga världen

8

9

Väsentlighetsanalys
påverkan och betydelse

Sociala aspekter
framtidens arbetsplats

12

22

Miljörelaterade aspekter
växthusgasutsläpp

Styrningsmässiga aspekter
värdekedjan – vårt ansvar

29

33

Innovationer för framtiden
teknikskifte för ett hållbart samhälle

Vår historia
från starten 1997 fram till nu

35

36

Trender som påverkar oss
utmaningar och möjligheter

Bolagsstyrning Inducore – ansvarsfullt företagande
vi utvecklar hållbara bolag med god lönsam tillväxt

38

43

Riskhantering Inducore
aspekter och åtgärder

FNs globala mål
vårt bidrag till dem

48

50

GRI-Index
gri-standard



Inducore AB (556546-6835) presenterar sin hållbarhetsredovisning för 2024. Den täcker alla enheter som ingår i koncernredovisningen och speglar vår utveckling under perioden 1 januari – 31 december 2024. Denna, vår första hållbarhetsredovisning, är upprättad i enlighet med GRI Foundation 2021 och Årsredovisningslagen. Hållbarhetsredovisningen har godkänts av styrelsen och översiktligt granskats av bolagets revisor Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB. För frågor om hållbarhetsrapporten, kontakta Monica Sundell, monica.sundell@inducore.com

Inducores

Fokusområden

13 **Mångfald och inkludering**
engagerade och motiverade medarbetare

19 **Trygg och säker arbetsplats**
attraktiv arbetsgivare

24 **Hållbara transporter**
minskat klimatavtryck

30 **Cirkulära affärsmodeller**
hållbart resursutnyttjande

26 **Förnyelsebara energikällor**
hållbar energiförsörjning

33 **Innovation för framtiden**
tekniskifte för ett hållbart samhälle

FN:s globala mål



Vår målsättning är att bidra till målen i Agenda 2030 i alla våra aktiviteter, men med fokus på de markerade målen ovan. Dessa mål är kopplade till våra fokusområden och det är i dessa mål vi har störst möjlighet att göra störst skillnad.

Detta är Inducore ---

Familjeföretag ---

Inducore är en privatägd industrigrupp som grundades 1997. Idag utgörs gruppen av ett 20-tal företag med verksamheter fördelade inom tre olika affärsområden: Components, Truck Bodies och System Solutions. Vi bedriver verksamhet i fyra länder (Sverige, Polen, Kina och Norge). Den familjära andan och stort fokus på våra medarbetare är tydlig i hela koncernen.



Affärsidé ---

Vi stärker svensk industri genom att hjälpa företag att växa och utvecklas. Med långsiktigt ägande, entreprenörskap och långsiktighet ger vi företag verktygen att nå sin fulla potential. Tillsammans skapar vi stabilitet som gynnar kunder, bolag och samhällen – idag och för framtiden.

Värdegrund



Entreprenörskap

Med kunden i fokus, ett hederligt och sund affärsmannaskap skapar vi mervärde för våra kunder och en stark marknadsposition.

Vi uppmuntrar till entreprenörskap och engagemang för arbetsuppgiften. Det handlar om att ta egna initiativ och se möjligheter till att förbättra och utveckla. Ett entreprenörmässigt förhållningssätt där nya idéer och kontinuerlig utveckling säkerställer att vår kund alltid får den bästa lösningen..



Långsiktighet

Vi investerar kontinuerligt i våra medarbetare och vår verksamhet. Våra kundrelationer är ett långsiktigt partnerskap.

Vi uppmuntrar till långsiktighet där kunder och intressenter känner trygghet i att vi har styrka att agera inom marknaden under en lång tid framöver. Det handlar i grunden om att tillvarata varje medarbetares kunskap och engagemang för att stimulera organisatoriskt lärande –som långsiktigt utvecklar och stärker vår totala konkurrenskraft på marknaden.



Effektivitet

En ständig förfining och utveckling av arbetsmetoder, material, tillgänglighet samt ett professionellt och engagerande agerande.

Vi uppmuntrar till effektivitet och optimala arbetsprocesser. Det handlar om att utmana oss själva, att alltid göra vårt bästa och varje dag fråga oss vad vi kan göra bättre.

Vi söker konsekvent rotorsaken till brister och avvikelser för att varje dag kunna leverera högsta upplevda kundvärdet.

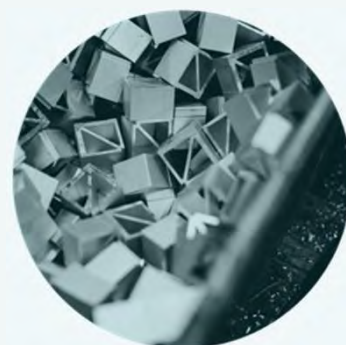
Detta är Inducore

Affärsområden

Industrikoncernen Inducore är organiserad i tre affärsområden med verksamhet mot olika branscher och marknader. Genom en hög grad av samverkan skapas funktionella samarbeten, en bredare bas för expansion och större möjlighet att realisera interna synergier och samtidigt skapa god riskspridning. Denna samverkan minskar känsligheten för konjunktursvängningar.

Components – komponenter

Affärsområdet Components erbjuder tjänster inom skärande bearbetning och plåtbearbetning. Tillverkningen sker i Sverige och kunderna finns framför allt inom tillverknings och fordonsindustrin i Sverige. Dessutom erbjuds också egna produktlinjer, som till exempel självcenterande stöddocka, och tjänster, som bl.a. pulverlackering och industrilackering. Affärsområdet har under året utökats med två nya bolag, Främmostadsverken i Nossebro och Sjölanders i Västerås



Truck Bodies- fordonspåbyggare

Inom Truck Bodies finns våra ledande nordiska fordonspåbyggare. De utvecklar och tillverkar skåp för distributions- och fjärrfordon, dumprar för anläggningsfordon, fastflak och tippflak. Affärsområdet har tillverkning i Sverige och Polen samt ett säljkontor i Norge



System Solution- systemlösningar

De verksamheter inom Inducore som utvecklar systemlösningar arbetar i huvudsak med att ta fram bullerdämpande system med skräddarsydda lösningar till industriella applikationsområden. Dessutom erbjuds maskiner och kompletta produktionslinjer för förpackning, fiskförädling och tändsticksproduktion. Tillverkning i Sverige och Kina.



Våra anläggningar

Sverige

8



Övriga länder



Väsentlighetsanalys

För att identifiera de hållbarhetsämnen som är mest relevanta för Inducore genomförde vi vår första väsentlighetsanalys 2021. Den bestod av två huvudsakliga delar: en analys av vår värdekedja för att identifiera områden där vi har vår största påverkan, samt en strukturerad dialog med våra viktigaste intressenter. Därefter har vi strävat efter att inkludera hållbarhetsfrågor i befintliga kanaler för att få en mer kontinuerlig förståelse för vilka frågor som är viktigast för våra intressenter. Under året har VD:arna med ledningsgrupper genomfört en dubbel materialitetsanalys enligt EU-direktivet CSRD där vi har gjort en översyn av värdekedjan, tagit en dialog med ett urval av intressenter samt analyserat bolagets påverkan på människor och miljö samt hur bolaget påverkas finansiellt.

Väsentlighets Kontext

Analys i intern, tvärfunktionell grupp, baserat på interna och externa trender, kundbehov, risker, tekniska och ekonomiska faktorer, osäkerheter och politiskt klimat.

Påverkan och betydelse

Genomgång av faktisk och potentiell, positiv och negativ påverkan från vår verksamhet samt bedömning av effekterna.

Prioritera

Tvärfunktionellt team väger de identifierade frågorna mot strategin, samt prioriterar de mest betydande frågorna, samt avgör tröskeln för datainsamling och rapportering.

Validera

Inducores VD:ar och styrelse validerar den dubbla materialitetsanalysen.

Rapportera

Den dubbla materialitetsanalysen utgör hjärtat i hållbarhetsrapporten och ska på ett tydligt sätt spegla såväl påverkan som effekter.

Vår dubbla materialitetsanalys

Vårt hållbarhetsarbete styrs av ett övergripande mål – att ständigt förbättra våra verksamheter utifrån såväl miljömässiga, sociala som ekonomiska aspekter. Grunden till våra prioriterade fokusområden ligger en dialog med våra kunder, leverantörer, medarbetare, ägare, styrelsen och andra intressenter. Vår långsiktiga ambition och målsättning är att realisera möjligheterna och minska riskerna samtidigt som vi reducerar våra kostnader och infriar förväntningarna hos våra intressenter.

Vi har identifierat de Globala mål där vi påverka och kan påverka mest. Dessa har vi fokuserat oss på i våra mål och handlingsplaner. Koncernen jobbar decentraliserat så varje lokal platschef/VD ansvar för att ta fram sina för att harmonisera med de målsättningar vi beslutat tillsammans.

Beskrivning av processen finns på sidan 39-41 Bolagsstyrning

Fokusområden 2025

DUBBEL MATERIALITETSANALYS



A: Fokusera: Frågorna i detta område är de som identifierats som mest väsentliga. Det är dessa vi sätter mål på och följer upp löpande.

B: Övervaka: Dessa områden håller vi ett vakande öga i fall de vår bedömning ändras med tiden så de blir väsentliga.

Hållbarhetsaspekter

MILJÖRELATERADE ASPEKTER

- E1 Klimatförändringar
- E2 Föroreningar
- E3 Vatten och marina resurser
- E4 Biologisk mångfald och ekosystem
- E5 Cirkulär ekonomi

SOCIALA ASPEKTER

- S1 Den egna arbetskraften
- S2 Arbetstagare i värdekedjan
- S3 Påverkade samhällen
- S4 Konsumenterna och slutanvändare

LEDNINGSMÄSSIGA ASPEKTER

- G1 Ansvarsfullt företagande

Vår dubbla materialitetsanalys

Vi har under 2024 haft utbildningar, workshops och intressentdialoger med våra dotterbolags VD-ar och ledningsgrupper. Utifrån denna kunskapsinhämtning har vi arbetet med värdekedjan analyserades våra fokusområden tagit fram vår dubbla materialitetsanalys enligt EU-direktivet CSRD och ESRS Standarden. Under 2025 kommer vi att arbeta på att förfina vår dubbla materialitetsanalys för att uppfylla EU-direktivet vid vår årsredovisning för 2025. Nedan ser ni det arbete som vi gjorde 2022

Fokusområden 2022



Hållbarhetsaspekter

MILJÖRELATERADE ASPEKTER

- A Hållbar energiförsörjning 1
- A Hållbara transporter 2
- D Förpackningar och avfall 3
- D Biologisk mångfald 4
- D Utsläpp till mark och vatten 5
- B Socialt ansvar i leverantörskedjan 6

SOCIALA ASPEKTER

- A Trygg och säker arbetsplats 7
- A Mångfald och inkludering 8

LEDNINGSMÄSSIGA ASPEKTER

- C Ekonomisk tillväxt 9
- C God affäretik och motverka korruption 10
- A Cirkulära affärsmodeller 11
- B Säker it miljö – cybersäkerhet 12
- A Innovation för framtiden – teknikskifte 13

A: Fokusera: Frågorna i detta område är de som identifierats som mest väsentliga. Det är dessa vi sätter mål på och följer upp löpande.

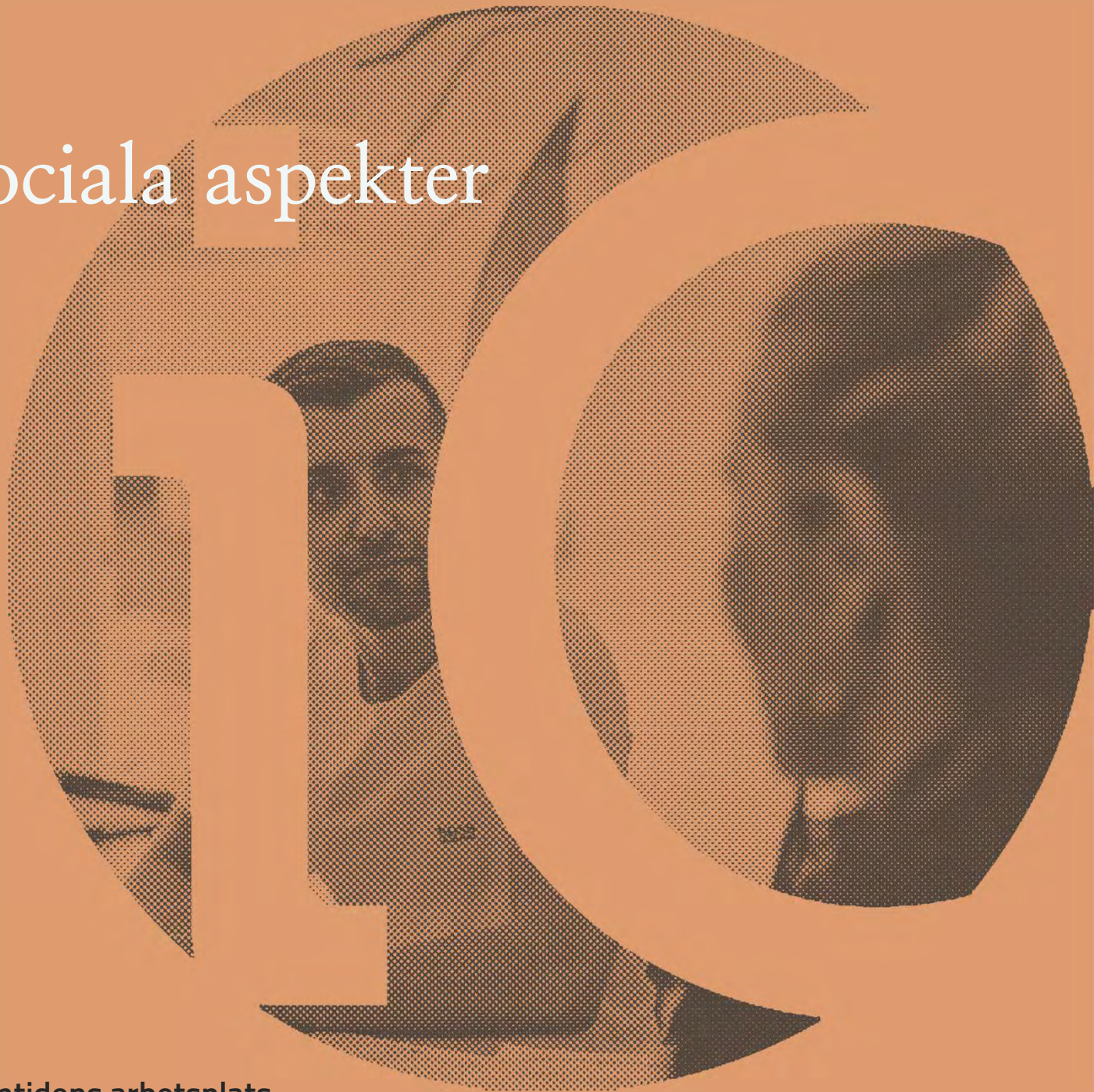
B: Övervaka: Dessa områden håller vi ett vakande öga på eftersom de har potential att bli väsentliga.

C: Uppfylla: Frågorna i detta område har vi god kontroll på. Här handlar det om att kommunicera tydligt vad vi gör.

D: Administrerar: Dessa frågor har rankats lägre i väsentlighet. Det betyder inte att de är oviktiga, utan att vi hanterar dem bara enlighet med lagkrav.

01

Sociala aspekter



Framtidens arbetsplats

Att attrahera rätt personal är en utmaning för många företag och branscher idag. För tillverkande industri är frågan om mångfald extra tydlig, då branschen generellt är mansdominerad. Generellt är det därmed svårt att attrahera personal, när en stor del av befolkningen tenderar att välja bort industriarbete. Det vill vi ändra på genom att göra arbetsplatserna mer attraktiva för kvinnor. Att arbeta med mångfald och inkludering är en förutsättning för en framtidens arbetsplats, där kreativiteten och olikheterna hos medarbetarna kan bidra till att göra oss till en bättre och smartare industrikoncern.

Mångfald och inkludering

— - engagerande och motiverade medarbetare



Graviditet och föräldraledighet

För att främja jämlikhet och vår strävan att bli en attraktivare arbetsgivare har koncernen beslutat att införa en graviditetspenningpolicy. Som alla bolag inför 2024. Den fastställer en extra ersättning när en medarbetare beviljas graviditetspenning från Försäkringskassan när denne helt- eller delvis behöver avstå från arbete under sin graviditet på grund fysiskt av ansträngande arbete eller när det föreligger risker i arbetsmiljön. Försäkringskassan står för 80% av lönen fram till förlossning, och bolaget skjuter till ytterligare 10%. Det gör vi för att inte kvinnor i industrin ska drabbas ekonomiskt under sin graviditet.

Möjlighet till föräldraledighet under nyfödda barns första tid ger goda förutsättningar till balans för våra anställda. Den svenska Föräldraledighetslagen ger anställda möjlighet att ta hand om sitt barn på heltid fram tills barnet är 18 månader. I Polen erbjuds 61 veckors (1 år och 2 månader) föräldraledighet. Därefter har polska föräldrar rätt till obetald föräldraledighet i upp till 36 månader (3 år). Kinesiska kvinnor har rätt till föräldraledighet i 158 dagar + 15 dagar om man får mer än ett barn. Beroende på anställningstid kan den anställde få upp till tre månader extra betald ledighet från företaget.

Kollektivavtal

Alla anställda inom koncernen har rätt att engagera sig i tillgängliga fackföreningar och att i enlighet med lokala lagar och förordningar förhandla kollektivt. Lokala regler och förordningar skyddar också rätten till rättvisa villkor, inklusive avtalsenlig arbetstid, vilotid, övertid och semester. Anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, kompenseras rättvist och konkurrensmässigt för sitt arbete. 100% av våra medarbetare har kollektivavtal eller motsvarande

Uppförandekod

Tydlighet i etiska frågor är viktigt även för medarbetarnas välmående. Koncernen har en uppförandekod som gäller för alla bolag inom koncernen. Koden finns på svenska och engelska för våra medarbetare, partners och leverantörer på koncernens webbsida: <https://www.inducore.se/koncernen/code-of-conduct> Från 2025 finns en kod på svenska och engelska för våra medarbetare. Samt en separat kod på engelska för vår partners och leverantörer. Alla medarbetare informeras om koden vid anställningens början och vid medarbetarsamtal. De ska skriftligen bekräfta att de förstått och åtar sig att följa den.

Visselblåsarfunktionen

Visselblåsarfunktionen hjälper oss att direkt identifiera och åtgärda misstankar om brott mot etik, moral eller juridiska lagar, koder, policyer och regler. Det är viktigt att våra medarbetare, kunder, leverantörer och partners känner sig trygga med att lyfta upplevda missförhållanden.

Alla medarbetare informeras om koden vid anställningens början och vid medarbetarsamtal.

Visselblåsarpolicyn finns tillgänglig på vår <https://www.inducore.se/koncernen/visselblasarpolicy>

Under 2024 gjordes en visselblåsaranmälan. Ärendet är hanterat enligt rutinerna i gällande visselblåsarpolicy med de avgränsning som är angivna i lag. Inkommande information har kontrollerats och det har bedömts att informationen inte faller inom ramen för visselblåsning.



Kompetensutveckling

För att fortsätta leverera hög servicenivå och kvalitet till våra kunder krävs kontinuerlig kompetensutveckling av vår personal. Det handlar också om att utveckla våra medarbetare så att de växer som människor och medarbetare. Tekniska färdigheter och yrkeskunnande är de vanligaste utbildningarna som erbjuds, både internt och externt. Detta är också en del i att få engagerade och motiverade medarbetare



Aktiviteter 2024 kompetensutveckling:

Vi utbildar personal som kör truckar, lyfter med traverser och använder mobila plattformar kontinuerligt. Vi genomför hårdplastutbildningar för berörd personal. Koncernöverskridande utbildning i Monitor G5 Hållbarhetsdel har hållits av Monitor konsult.

Areco SE, Pågående utbildningsprojekt i service och installation på en återköpt tändstickslinje från Mauretaniens. AI utbildning, el utbildningar.

Areco CN, Projektledningsutbildning Internutbildning i samband med omorganisation.

BMA, Totalt så har vi genomfört 1340 utbildningstimmar med vår personal inkluderat inhyrda. Bl.a. Projektledarutbildning, Handhavande av maskinutrustning, Monitorutbildning. Öppet hus genomfört med en del andra företag i Vetlanda kommun för att framför allt påvisa hur en modern fabrik fungerar idag och på så sätt kunna locka arbetskraft.

BVP, Avdelningsmöten tis-tors där personalens förbättringsförslag behandlas på veckomöte.

Främmestadsverken, Produktionsutbildningar, både extern och intern för personalen samt för produktionsteknikerna.

HIAK, Utbildning Monitor G5, Några konstruktörer vidareutbildat sig i CAD/Solid Works.

Lemont, har utbildat nyanställda i produktion i Företagsstyrning, Lean och Bättre arbetsmiljö Svets och mätutbildningar, ritningsläsning. Samverkar med skolor, teknik college och gymnasier är med lokala rekryteringsmässor

GEHAB, IPE- Informerad person elfordon (för personal ej produktion), ITE-Instruerad tekniker för elfordon (för personal i produktionen), Heta arbeten, Ledarskapsutbildning, Special utbildningar för produkter som Effer, Palfinger och Hiab kranar(1 person). Elcertifikat för chefer elfordon(1 person), Certifierade teknisk ansvarig elfordon(1 person), Ansvarsutbildning för truckar, mobila arbetsplattformar, kranar och fallskydd (Förmän).

Lemont, Har utbildat nyanställda i Lean och Bättre arbetsmiljö Svets och mätutbildningar, ritningsläsning. Samverkar med skolor, teknik college och gymnasier är med lokala rekryteringsmässor.

Svanströms, har utbildat nyanställda i Företagsstyrning, Lean och Bättre arbetsmiljö.

Sörling SE, Har genomfört ett antal utbildningar när det gäller el, hydraulik, Monitor Academy, Ledningsutveckling genom Vannesjö Academy, både kompetenshöjande och samhällsnyttiga

Sörling PL, Har genomfört utbildningar 2024 med fokus på Monitor G5,

Planerade aktiviteter 2025 kompetens utveckling:

Koncernövergripande utbildning för inrapporteringsfil 2025 för hållbarhet ska hållas, både på svenska och engelska. Utbildningen innehåller genomgång av fil i Excel samt den nya teamskanalen där vi ska dela koncernöverskådande filer samt enskild mapp för varje bolag med sina inläsningsfiler m.m.

Areco SE, Fortsatt kunskapsöverföring på renovering av maskiner. Monitor Academy, Teams utbildning. **Areco CN**, Fortsatt projektleddningsutbildning samt internutbildning i samband med omorganisation.

Atling Ska starta ett projekt kallat World class factory, (Lean konsept)Värdegrundsarbete med all personal för att öka förståelse och samarbetet.

Axipto, World class factory 900h, Värdegrundsarbete med all personal. Öka förståelse och samarbetet. Fortsätta marknadsföra oss på skolor för att visa att vi är en attraktiv arbetsplats även för tjejer. Sälj utbildning 7 personer i ledande befattning med ledarskap satsning under hösten 400h.

BMA Utbildningar enligt vår utbildningsplan bla. repetitionsutbildning med personal gällande Första Hjälp/HLR inkl. hjärtstartare, brandskyddsutbildning, handhavandeutbildning på vår produktionsutrustning.

Främmestadsverken, Brandövning, genomgång av ABC och HLR,

GEHAB, Utbildning av personer i ledande befattning företagets ansvar när det gäller sjukfrånvaro och rehab. IPE- Informerad person elfordon (för personal ej produktion), ITE-Instruerad tekniker för elfordon (för personal i produktionen), Heta arbeten,

HIAK, HIAK VD-utbildning pågår, dialog pågår om avtalsjuridik för Projektledare och säljare, Ev ledarskapsutbildning för två nya chefer.

Lemont, Utbildningar för ny personal i säkerhet, BAM, Kvalitet och miljö och leanspel. Utbildning visuell kontroll för svetsare.

Sörling SE, Vi ska genomföra utbildningar för Monitor G5 samt har planerat inför el och hydraulutbildningar i produktionen. Vi har också plan att genomföra utbildning för skydd och brandskydd under Q1 2025. Även under 2025 har vi för avsikt att genomföra kompetenshöjande utbildningar på ett antal tjänstemän.

Sörling PL, Utbildning – fortsätta utbildning inom Monitor G5. Internutbildning och kompetens utbyte mellan produktion Sverige och Polen.

Antalet anställda

Vi har ökat antalet heltidsanställda från 841 till 954 (13%) från 2021 till 2024.

Andel Kvinnor

Andelen kvinnor har minskat från 13% (2022) till 9 % av den totala arbetsstyrkan. Men vi har ökat andelen kvinnor i våra ledningsgrupper med 26%.

Område	Ref. år 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall 2024
Antal anställda	841	867	884	954
Varav kvinnor i %	13	7	9	9
Antal personer i Ledningsgrupper	*	*	101	102
Varav kvinnor i %	*	*	19,8	25,0

* Inrapporterade ej dessa år

Aktiviteter 2024

Samtliga bolag i koncernen har antagit en graviditetsspenningpolicy för att öka jämställdheten och förhoppningsvis få fler kvinnor att välja oss. Flera samarbetar med lokala utbildningsaktörer och deltar på rekryteringsmässor för att öka andel kvinnor. Vi genomför medvetna och Inkluderande rekryteringsprocess.

Axipto, har rekryterat en produktionschef i Mönsterås som är kvinna och försöker marknadsföra sig på skolor för att visa att de är en attraktiv arbetsplats även för tjejer.

Främmestadsverken, har genomfört APL med inriktning för att få fler kvinnor.

GEHAB samarbetar med utbildnings- och rekryteringsföretag för att få fler kvinnor att utbilda sig till elektriker och har haft en praktikant under 2024 som gått denna utbildning.

Norfrig, har tydligt förmedlat målsättningen avseende andel kvinnor och delar av ledningen har deltagit i mångfaldsseminarier för ökad kännedom och kunskap.

NTBS, för en kontinuerlig dialog i företaget för ökad förståelse och acceptans för vikten av mångfald.

PLS, har tydligt förmedlat målsättningen avseende andel kvinnor och delar av ledningen har deltagit i mångfaldsseminarier för ökad kännedom och kunskap.

Sörling PL, Mångfald. Kulturen i Polen är mer konservativ jämfört med Norden vilket försvårar mångfaldsrekrytering. 2022 togs ett antal flyktingar från Ukraina emot och erbjöds jobb. Dessa personer är fortsatt en del av teamet.

Planerade aktiviteter 2025:

Axipto, planerar att fortsätta marknadsföra sig på skolor för att visa att de är en attraktiv arbetsplats även för tjejer.

BVP, ska aktivt leta efter kvinnor med rätt kompetens i eventuella rekryteringsprocesser och samarbeta med skolor och vuxenutbildningar för att erbjuda praktikplatser.

Främmestadsverken ska genomföra APL med inriktning för att få fler kvinnor.

GEHAB, fortsätter sitt samarbete med extern utbildnings aktör med utbildningsträffar för kvinnor som vill bli elektriker, inklusive praktikplats för de som börjat utbildningen.

Norfrig, har tydligt förmedlat målsättningen avseende andel kvinnor och delar av ledningen har deltagit i mångfaldsseminarier för ökad kännedom och kunskap.

PLS, planerar att fortsätta med sin medvetna och inkluderande rekrytering och vända sig till koncernens Hållbarhetsråd för att uppdatera sig om mångfaldsinitiativ.

Ansvar och styrning av väsentlig fråga

Varje bolags VD är ytterst ansvarig för att driva och genomföra förbättringsaktiviteter för att nå målet för denna väsentliga fråga. Uppföljning sker månadsvis i Inducores ledningsgrupp samt på respektive bolags styrelsemöte som genomförs 4 gånger/år). Kommunikation av utfall och prognos för innevarande år genomförs av Inducores hållbarhetskoordinator till bolagens VD och ledningsgrupper.

Målsättning [KPI]

Öka andelen kvinnor till 20% fram till 2025 och skapa förutsättningar för fler kvinnor i ledande befattningar. Under genomlysning av målen och på grund av att vi ligger efter kommer vi att ha samma mål till 2030

Öka antalet utbildningstimmar/medarbetare.

Vi ska för varje år förbättra vår NMI(nöjd medarbetar index) i motivationsfaktorer där våra medarbetare upplever en balans mellan arbete och fritid, känner personlig utveckling, delaktighet, erkännande, personlig omtanke, inspiration och motivation, öppenhet och ärlighet med ett ledarskap som skapar delaktighet och engagemang



Trygg och säker arbetsplats

Rätt prioritering

Att prioritera säkerhet och hälsa på våra arbetsplatser är grundläggande för att skapa en positiv och produktiv miljö. Det handlar om att skapa en kultur där respekt och värdighet genomsyrar alla aspekter av arbetslivet, där inga former av trakasserier och diskriminering förekommer. Det innebär även att säkerställa att arbetsplatsen är fri från alkohol och droger. Genom att erbjuda förmåner som friskvårdsbidrag och tillgång till gym stärker vi inte bara den fysiska hälsan utan även det psykiska välbefinnandet. Att respektera mänskliga rättigheter och stödja föreningsfrihet är också nyckelelement som bidrar till en inkluderande arbetsplats där varje individ känner sig värderad och respekterad. Vi har säkerhetsrutiner som följs noggrant, och erbjuder skyddsutrustning som alltid ska användas. Alla medarbetare får utbildning och de resurser som behövs för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Genom att integrera säkerhetsåtgärder med ett starkt engagemang för hälsa och välmående skapar vi en arbetsmiljö där alla medarbetare kan trivas och arbeta effektivt utan risk för skada.

Aktiviteter 2024:

Bolagen genomför skyddsronder, brandsyn och riskanalyser kontinuerligt. Personal som kör truckar, lyfter med traverser och använder mobila plattformar utbildas kontinuerligt. Härdplastutbildningar och hälsokontroller (både lagstadgade och frivilliga) genomförs också. Flera bolag har också genomfört utbildning i HLR. Man anordnar trivselaktiviteter och har friskvårdsbidrag. Medarbetarsamtal och medarbetarundersökning görs minst 1 ggr/år.

Arenc SE, har säkerhetstänk genom hela processen och använder säkerhetssele vid arbete på fasta plattformar. **Atling**, har förbättrat skyddsronder med olika teman och genomfört utbildningar i hjullastare. **BVP**, har köpt in nya utsug för bättre arbetsmiljö.

Främmestadsverken, har gjort förbättringar på varje arbetsplats efter skyddsronderna och köpt in pinnbultsdragare för att förbättra arbetsmiljön genom att minska manuella arbetsmoment. **HIAK**, Har förbättrat ventilationen.

Lemont, Har certifierat sig enligt ISO 45001 Systematisk arbetsmiljöledning. Satt upp staket och grindar i Ludvika

PLS, Norfrig och NTBS, har utarbetat rutiner för att identifiera ohälsa och genomfört utbildningar i ledarskap, HLR och brandskydd och genomför trivselaktiviteter för medarbetare.

Planerade aktiviteter 2025:

Fortsatt arbete med skyddsronder, brandsyn och riskanalyser. Utbildning av personal som kör truckar, lyfter med traverser och använder mobila plattformar fortsätter. Härdplastutbildningar och hälsokontroller genomförs också samt medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal. **Arenc**, fortsätter med säkerhetstänk genom hela processen. **Atling**, fortsätter förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. **BVP**, har startat en grupp för att jobba för en säkrare arbetsmiljö, både psykosocialt och fysiskt.

Främmestadsverken fortsätter med ständiga förbättringar och engagerar personalen i uppföljning av kalkyler. Ny lackbox för bättre ergonomi.

GEHAB, höjer friskvårdsbidraget, Utb. av ledare i sjukfrånvaro och rehab för att tidigare få ett fokus på de som har mycket frånvaro och sätta in åtgärder

Norfrig, NTBS och PLS fortsätter med utbildningar för medarbetare med personalansvar och ergonomi. Utb. av ledare i sjukfrånvaro och rehab för att tidigare få ett fokus på de som har mycket frånvaro och sätta in åtgärder

Trygg och säker arbetsplats

Område	Ref. år 2021	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall 2024
Frisknärvaro i %	94,4	94,3	95,6	95,3
Mål	94,4	97,0	97,0	97,0
Olyckor antal	0	N/A*	30	29***
Nöjd med fysisk arbetsmiljö	3,5	3,5	3,6	**
Mål		3,6	3,7	3,8
Nöjd med psykisk arbetsmiljö.	3,8	3,9	3,9	**
Mål		3,9	4	4,1

• Under 2022 rapporterade olika företag siffror på olik sätt, vilket vi har åtgärdat 2023. Tidigare rapporterades vissa olyckor endast om de ledde till sjukfrånvaro, medan andra rapporterade alla typer av olyckor. Tolv företag har deltagit i en enkät och redovisat sina resultat. Vi stötte på problem med återrapporteringen och processen har inte varit tillräckligt strukturerad, särskilt gällande nöjdhet, vilket kommer att förbättras 2024.

** Under 2024 har det inte systematiskt genomfört medarbetarenkäten på alla bolag. Varför detta kommer att tas över av Inducorens hållbarhetsråd för 2025 för att få en bättre uppstyrning och struktur för detta,

*** Vi har upptäckt en avvikelse vid rapporteringen av LTIFR, som vi kommer att utreda under 2025 varför vi endast presenterar antalet olyckor med sjukfrånvaro.

Ansvar och styrning av väsentlig fråga

Varje bolags VD är ytterst ansvarig för att driva och genomföra förbättringsaktiviteter för att nå målet för denna väsentliga fråga. Uppföljning sker månadsvis i Inducorens ledningsgrupp samt på respektive bolags styrelsemöte som genomförs 4 gånger/år). Kommunikation av utfall och prognos för innevarande år genomförs av Inducorens hållbarhetskoordinator till bolagens VD och ledningsgrupper.

Målsättning [KPI]

Vi har som målsättning att uppnå ett rörelseresultat mellan 6–8 procent.

Vi ska sträva efter en genomsnittlig frisknärvaro > 97% inom varje affärsverksamhet

Vi har noll (0) vision gällande allvarliga olyckor och olyckor under rörelse med belastning.

Vi ska minska antalet olyckor som leder till sjukfrånvaro

Vi ska för varje år förbättra vår NMI (nöjd medarbetar index) i trivselfaktorer där våra medarbetare upplever en trygg och säker arbetsplats, struktur, ordning och reda, en fysisk och psykosocial arbetsmiljö, samhörighet, respekt och förtroende för varandra, kamratskap, mångfald och lika möjligheter



Miljörelaterade aspekter

Växthusgasutsläpp

Vår klimatpåverkan och betydelsen av att minska växthusgasutsläppen går inte att underskatta. En genomgång av våra utsläpp visar att våra egna transporter och energianvändning utgör en stor utsläppskälla. Vi har därför valt att börja med att mäta våra scope 1 och 2 -utsläpp. Den allra största utsläppskällan är materialet i våra produkter och vi vill därför vara transparenta med produkternas totala klimatpåverkan. Under 2022 genomförde vi därför en första genomlysning av våra största materialleverantörer för att undersöka möjligheten att samla in data. Det visade sig vara en stor utmaning. I samverkan med systerkoncernerna ANVA och PVI har ett projekt gjorts i Vannesjö Academy ledarskapsprogram som syftade till att ta fram en plan hur vi ska kunna använda vårt affärssystem för att kartlägga klimatpåverkan från våra produkter. Syftet är dels att vara transparenta med vårt klimatavtryck, dels att skapa en större förståelse internt för att kunna välja material med lägre klimatpåverkan och minska vårt klimatavtryck.

Växthusgasutsläpp

Val av uträkningsmetod

Vi använder GHG-protokollet för att räkna ut vårt klimatavtryck. GHG-protokollet bygger på fem principer:

Relevans: rapporteringen ska på ett relevant sätt spegla företagets utsläpp så att den fungerar som ett beslutsunderlag för användare både internt och externt.

Fullständighet: rapporteringen ska omfatta alla utsläpp inom den angivna systemgränsen och eventuella undantag ska beskrivas och förklaras.

Jämförbarhet: metoden för beräkningar ska vara konsekvent så att jämförelser kan göras över tid. Förändringar i data, systemgränser, metoder eller dylikt ska dokumenteras och kommuniceras.

Transparens: all bakgrundsdata, alla metoder, källor och antaganden ska dokumenteras och kommuniceras.

Noggrannhet: de beräknade utsläppen ska ligga så nära de verkliga utsläppen som möjligt.

GHG-Protokollets tre scope

Vid klimatredovisning enligt GHG-protokollet delas växthusgasutsläppen in i olika områden, även kallat scope, som grupperas efter i vilket sammanhang utsläppen sker.

Scope 1: Direkta utsläpp från egen verksamhet, såsom utsläpp från anläggningar, produktion, ägda och leasade fordon

Scope 2: Indirekta utsläpp från köpt el, värme och kyla

Scope 3: Indirekta utsläpp upp- och nedströms i vår värdekedja.

Basår

Inducore började beräkna utsläpp av växthusgaser enligt GHG-protokollet för räkenskapsåret 2021. Det var ett normalår, varför 2021 valdes som basår.

Systemgränser

I beräkningen av verksamhetens klimatpåverkan ingår fordon som ägs eller hyrs, övriga tillgångar som ägs eller hyrs, samt verksamhetens energianvändning- vilket består av el, olja, gasol och fjärrvärme. Vi har använt operativ kontroll som konsolideringsmetod och beräknade utsläpp består av koldioxid, vilket innebär att GWP=1..

Hållbara Transporter - Minskat klimatavtryck

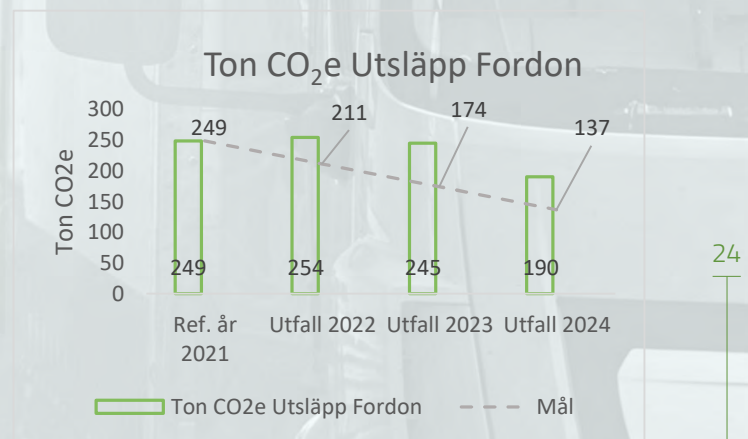
Antal egna eller leasade fordon framgår av tabellen nedan, liksom typ av fordon. Posten Övriga fordon består av dieseldrivna truckar, lastbilar, traktorer, lastmaskiner och caddies.

År/typ	2021	2022*	2023**	2024
Diesel och bensindrivna	63	52	18	10
Elbilar	4	7	10	24
Laddhybrider	3	11	28	31
Övriga	9	9	43	48
Summa	79	79	99	113

* De angivna siffrorna för 2022 är uppskattade då exakta data saknas

** De angivna siffrorna för övriga har tidigare år rapporterats som en klumpsumma/bolag i 2023 har varje fordon redovisats.

Övriga fordon står för den största delen av utsläppen men har hållits sig på samma nivå som 2021. Tjänstebilar har halverat sina utsläpp mot 2021, mycket tack vare omställningen till EL. Truckar har minskat sitt CO2 med 60% från 2021 detta på grund av att man bytt från diesel till el. Vi har inte nått vårt mål men trots att vi har ökat omsättningen så har vi en nedåtgående trend.



Aktiviteter 2024

Fortsatt omställning pågår från bensin- och dieseldrivna fordon till laddhybrider och el, inköp enligt koncernens policy för nya fordon.

Areco Har bytt en tjänstebil från bensin till El. **Atling** Har bytt en tjänstebil från diesel till hybrid.

BVP Har köpt en ny hjullastare med lägre förbrukning. **HIAK** Har skaffat nya poolbilar, en hybrid och en 100% el.

GEHAB Har köpt en Eltruck som komplement till befintlig större dieseltruck för att minska körningen med den. **Norfrig** Har fasat ut den sista tjänstebilen från diesel till laddhybrid.

PLS Har ersatt en dieseltruck med en ny eltruck, samt fasat ut alla dieslbilar mot hybrider. HVO tankas på truckar och interna lastbilen **Sörling**, Säkerställa att de kör minst 3-4 leveranser per transport av sina produkter från Polen.

Fortsatta diskussioner har förts angående övergång till HVO (förnybart dieselbränsle) för tunga lastbilar, eftersom eldrivna lastbilar för närvarande är förknippade med mycket höga inköpskostnader. Byte till HVO kan minska våra utsläpp med 80% men ökar samtidigt bränslekostnaden med 25%. Omställningen till el lastbilar har därför inte ansetts vara ekonomiskt försvarbar.

Övriga har inte gjort några förändringar i sin fordonspark eller några andra aktiviteter

Hållbara Transporter - Minskat klimatavtryck forts..

Aktiviteter 2025

Fortsatt omställning av tjänstbilsflottan från bensin- och dieseldrivna fordon till laddhybrider och el.

Axipto, Utbyte av en tjänstebil diesel till el. **GEHAB**, Sista tjänstebilen som går på diesel kommer att säljas. Samt en hybrid ska säljas under första halvåret. Vi ska investerat i elbil till ny säljare. Samt byta ut den största dieseltruck till el.

Lemont, Kommer att byta en av sina lastmaskin under året, den kan tankas med alternativt bränsle som HVO. **Sörling** Kommer att byta ut en laddhybrid till en el bil

Övriga inplanerade aktiviteter

Arenco, Samlar in data från flyg och båt från sin huvudleverantör som står för 91% av frakterna, **BVP**, Kartlägger sina leverantörer för att få övergripande koll på utsläppen. **HIAK**, Transporter i HIAK:s regi ska i möjligaste mån genomföras med miljöcertifierade speditörer Målet är att > 95% av transporter ska vara miljöcertifierade. **Sörling**, Fortsatt optimering av transporter och materialval.

Övriga har inte planerat några förändringar i sin fordonspark eller några andra aktiviteter under 2025

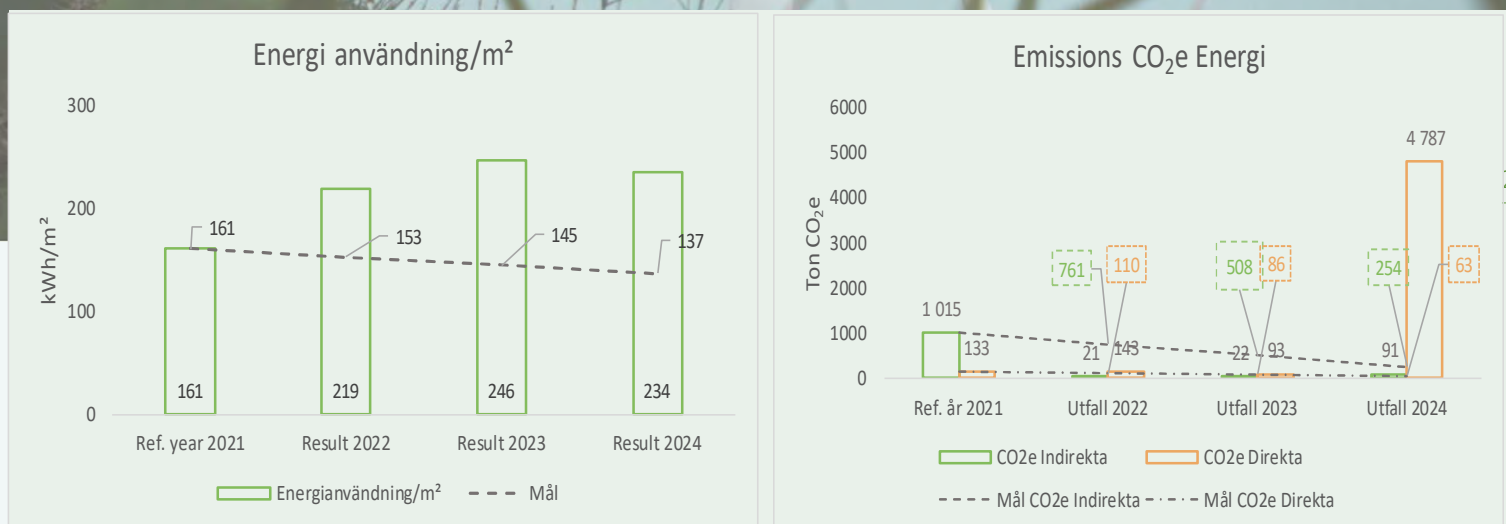
De bolag som har uppdaterat till Monitor G5 enligt projekt arbetet Vannesjö Acadmys rekommendationer. Har börjat lägga in avstånd till leverantörer i systemet och ska ta fram information om den största leverantörens CO2 utsläpp.

Målsättning [KPI]

Vi ska minska vårt CO₂ avtryck med 60% (SCOPE 1) från 2021 fram till 2030 genom att inom vår egen fordonspark ställa om till fossilfria bränslen och transportslag.



Förnyelsebara energikällor - hållbar energiförsörjning



Inducore är en betydande energianvändare avseende uppvärmning och el. Syftet med att mäta och rapportera klimatavtryck från vår energiförbrukning är dels en vilja att vara transparenta med vårt klimatavtryck, dels att skapa en större förståelse internt för att kunna välja energislag med lägre klimatpåverkan.

Vi har inte nått målet men vi har en vikande trend på vår energianvändning/m². Vi har en liten ökning av omsättning mellan 2023 och 2024. Men från basåret 2021 har vi ökat omsättningen med 46%. Under 2024 har vi använt 24,7 miljoner kWh, 23,6 miljoner kWh under 2023, 22,2 miljoner under 2022 och under basåret 2021 20,9 miljoner kWh vilket är en ökning med 18%

När det gäller CO₂ e energi så är det nyförvärvet Främmestadsverken som står för den enskilda ökningen med 4764 ton CO₂ e. I annat fall hade vi nått målet på 63 ton CO₂ e. Vi har tagit ett nytt grepp från 2025 för att inte påverkas av vår tillväxt så ska vi mäta våra nyckeltal mot bruttovinst.

Förnyelsebara energikällor - hållbar energiförsörjning forts..

Aktiviteter 2024:

Atling, Har börjat upprustning av kontor och bytt fönster Bytt ventilation i produktionen. **Axipto**, Bytt till fossilfri fjärrvärme för Nybro-enheten. Stor skillnad i utvärderingen av klimatpåverkan av Fjärrvärmens. Bytt till ledbelysning Mönsterås och Målilla enheten. Ridåvärmare på lagret Mönsterås. Bytt ventilation i Nybro.

BMA, Investering i en ny maskinutrustning Makino a40, som är betydligt energisnålare samt effektivare än den tidigare maskin som är ersatt. Utbyte av Ventilationsaggregat i Eksjöfabriken. Aktivt val att från och med December 2024 enbart "elda" HVO100 i vår panna i Björköby. Utbyte av belysning till LED-armaturer i produktionshall 2 i Eksjöfabriken. Pågår arbete i båda fabrikena med detta. **BVP**, Undvika avvikande arbetstider utöver de skift som finns.

Främmestadsverken, Har bytt av kompressor för att minska energiförbrukningen och få bättre styrning av tryckluften, har bytt ut lysrör mot LED belysning i lackeringen. **Lemont**, Energikartläggning är genomförd. **Norfrig**, Merparten av belysningen är konverterad till LED-ljus. **NTBS**, Örebro: Monterat portar i lokalen för att dela av verkstadsskeppen så värmen behålls bättre i lokalen vid rangering Malmö: Inga investeringar 2024 då vi är uppsagda från lokalerna. **PLS**, All belysning i fabriken är utbytt till LED-armaturer.

Sörling, Producerade egen sol-el förra året 60 153 kWh. Verksamheten är i ett certifierat silverhus med låg energiförbrukning sedan 2023.

Sörling PL, Sörling har anpassat energianvändningen i fabriken till nuvarande beläggning genom att stänga av värme och belysning i delar av fabrikslokal som ej nyttjas 100%.

Arenc och **Hiak** hyr sina lokaler varför de har svårt att påverka sin energianvändning.

Planerade aktiviteter 2025:

Arenc, hyr lokaler men har bett hyresvärd att byta värmeaggregat för att minska energianvändningen. **Atling**, Upprustning av kontor färdigställs och byte av kontorsventilationen. **Axipto**, Ska göra en Energikartläggning för att kunna planera in aktiviteter för energianvändningen.

BMA, ska investera i två nya maskinutrustningar Makino a40, som är betydligt energisnålare samt effektivare än de tidigare maskinerna som är ersatta. Vi kommer from. 2025 ha möjlighet att redovisa procentuellt vad som är förnybar fjärrvärme och vad som är "sopor". Har köpt in armaturer som ligger på lager för att installera när det är lite sämre att göra i produktionen. Dock avvaktar vi utbyte av ventilation i hall 3 pga av att skärvätskedimman bidrar till att armaturerna äts upp och går sönder för tidigt. **BVP**, Så långt det går (utan att påverka leveranssäkerhet) hålla oss till en skiftform.

Främmestadsverken, Byta ut belysning till led på lackering och eventuellt någon mer hall.

GEHAB, Fortsatta byten till led armaturer i de delar av produktionen som inte är bytta.

Lemont, Titta på åtgärdsplaner energikartläggning och planera in åtgärder Man ska också kolla över läckage från sin tryckluftanläggning. **Norfrig**, Ska byta aerotemperar till mer energieffektiva och byta ventilation. **PLS**, Vi bygger ny fabrik vilket kommer öka våra energikostnader pga tillkommande verkstadsyta (3000 m²), dock kommer vi frekvens styra våra vakuumpumpar till limborden, vilket sparar en hel del energi (el).

Övriga har inga planerade åtgärder att minska sin energianvändning

Förnyelsebara energikällor - hållbar energiförsörjning forts..

Ansvar och styrning av väsentlig fråga

Varje bolags VD är ytterst ansvarig för att driva och genomföra förbättringsaktiviteter för att nå målet för denna väsentliga fråga. Uppföljning sker månadsvis i Inducorens ledningsgrupp samt på respektive bolags styrelsemöte som genomförs fyra gånger per år. Kommunikation av utfall och prognos för innevarande år genomförs av Inducorens hållbarhetskoordinator till bolagens VD och ledningsgrupper.

Målsättning [KPI]

Vi ska genom energieffektiviseringar minska vår energianvändningen/m² med 20% från basåret 2021 fram till 2025.

Från 2025 kommer vi mäta energianvändningen/bruttovinst och ha samma målsättning att vi ska minska med 20% till 2030. Vi har ett utfall på 2024 från basåret 2021 med en minskning på 15%.

Vi ska investera i anläggningar för egen produktion av el så att vi producera 10% av vår egen användning till 2025.

Beslut togs under 2024 att från 2025 behålla målet till 2030 då vi inte nått upp till det.

Vi ska minska vårt CO₂ avtryck genom 100% förnybar energi (SCOPE 2) till 2025.

Beslut togs under 2024 att från 2025 behålla målet till 2030.

Vi ska inom våra egna anläggningar minska vårt CO₂ avtryck med 70% (SCOPE 1) fram till 2025.

Beslut togs under 2024 att från 2025 behålla mål till 2030.

Styrningsmässiga aspekter

– Ansvarsfullt företagande

Värdekedjan - vårt ansvar

En hållbar industri med fungerande och stabil infrastruktur är ett måste för att möta framtidens utmaningar. Den globala ekonomi är till stora delar beroende av nya material, som ofta slängs, bränns eller går förlorat på andra sätt. Inducore identifierade cirkulära affärsmodeller och innovation för framtiden som väsentliga frågor i väsentlighetsanalysen 2021. För att lyckas krävs samarbete genom hela värdekedjan, nya tankesätt och investeringar i bättre resurseffektivitet och maskinutnyttjande. Enligt ESRS så är Cirkulära ekonomi en del av de miljömässiga aspekterna och kommer att flyttas under den rubriken vid rapportering för 2025. Vid genomlysning av ESRS G1 Ansvarsfullt företagande identifierades korruption och mutor som ett prioriterat område.

Cirkulära ekonomi

Hållbart resursutnyttjande

Den globala ekonomi är till stora delar beroende av nya material, som ofta slängs, bränns eller går förlorat på andra sätt. Circularity Gap Report 2024 (årlig rapport utgiven av Circle Economy Foundation) visar att endast 7,2 av det material som används globalt är återvunnet. Resten är jungfruligt material. Företag, och inte minst producerande företag, har en stor roll i arbetet med att ställa om till en mer cirkulär ekonomi.

Inducore identifierade cirkularitet som ett väsentligt område i vår väsentlighetsanalys 2021 och i den dubbla materialitetsanalysen 2024. Vi är bara i början av vår resa, men har en ambition att både minska vårt beroende av jungfruliga material och att skapa värde genom att minska mängden avfall genom att återanvända och återvinna material i våra produkter och processer. Den här omställningen kräver samarbete i hela värdekedjan och inte minst ett nytt tankesätt. Vi är också övertygade om att branschen som sådan behöver jobba tillsammans för att lära av varandra.

Eftersom vi håller på att uppdatera vårt hållbarhetsarbete efter EU-direktivet CSRD och ESRS standarden så kommer denna punkt att tas upp under ESRS E5 Cirkulär ekonomi för 2025.

Aktiviteter 2024

Cirkulera förpackningsmaterial

Koncernen har under året arbetat med att sätta upp strukturer för att återta förpackningsmaterialet vid leveranser till våra kunder. Syftet är att skapa en sluten loop som möjliggör återanvändning av förpackningsmaterial och därigenom minska behovet av nyproducerat material. Vi ser detta som ett sätt att både minska resursåtgången och samtidigt stärka relationerna med våra kunder genom att samarbeta i denna fråga.

Återanvänd plast i isoleringsmaterial

Ett av våra bolag, **Norfrig**, har fortsatt att använda isoleringsmaterial som är baserat på återvunna PET-flaskor. Genom att använda en energieffektiv komposit med sandwichstrukturer kan vi minska vikten på fordonen och därmed reducera bränsleåtgång och därmed utsläpp av växthusgaser. Under 2023 användes 19 058 återvunna PET-flaskor, vilket, enligt producenten Armacell bidrog till ett ton minskade växthusgasutsläpp per producerad lastbil. Under 2024 användes 811 952 PET-flaskor vilket bidrog till en miljöbesparing av CO2 utsläpp med 45 ton.

Axipto, har minskat sitt brännbara för de har börjat sortera bättre matavfall, mjukplast och pappersförpackningar. Nya kärl och tydligare uppmärkning Nybro. Farmartankar som går tillåtervinning istället för som brännbart. **BMA**, Har fortsatt att fokus på återvinning, de har i princip ingen deponi. **BVP**, Har utökat med fler specialpallar till kund för ett returflöde. De lagar emballage och återanvänder. **GEHAB**, Konstruktion jobbar mycket med att utnyttja materialet på ett så effektivt sätt som möjligt framförallt när det gäller vattenskrämaskinen. **Lemont**, Avstämning görs med bolaget som hämtar restfraktioner 2 ggr/år. **Norfrig**, Har infört mer återvunnen PET-isolering i sina konstruktioner. **PLS**, Har ökat sin andel av cirkulära material i sina produkter, tex PET. **Sörling SE och PL**, Jobbat med rutiner och ordning och reda

Övriga har inte haft några aktiviteter

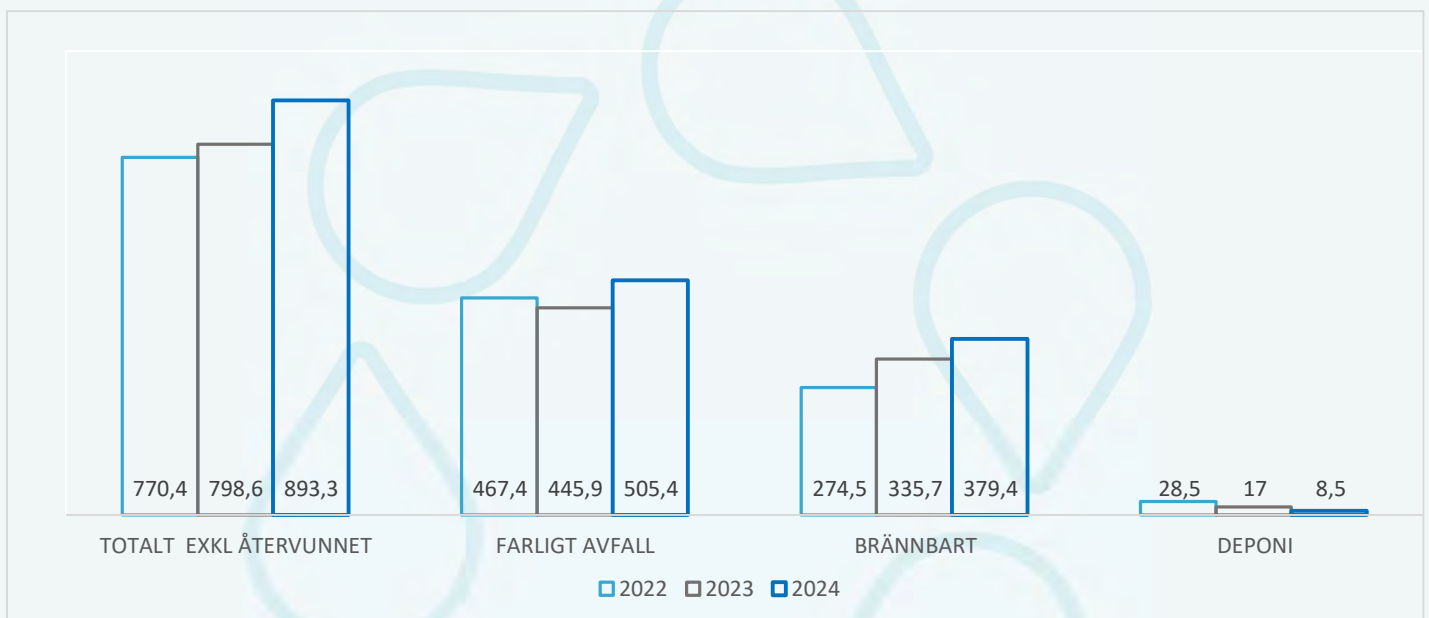
Cirkulära affärsmodeller

Minska mängden avfall

Utgångspunkten för alla Inducore bolagen är att minska mängden avfall som uppstår i produktion och återanvända material i så stor utsträckning som möjligt för att minska vår negativa påverkan på miljön. Utmaningen är att minska mängden avfall även när omsättningen ökar, vilket vi inte helt har lyckats med under 2024. Vi har däremot minskat mot bruttovinst från referens året 2022 som hade ett utfall på 0,091 % ton avfall/ bruttovinst till 0,079 % ton avfall/bruttovinst avfall totalt ökat med 3,7%. Det är mängden farligt och brännbart som ökat. Deponi har minskat.

Öka mängden återvunnet material i våra produkter

För att ytterligare minska vårt negativa avtryck på miljö och klimat har vi en långsiktig strävan att använda så mycket återvunnet material som möjligt i våra produkter. En kartläggning av leverantörernas förmåga att dela information om andelen återvunnet material som genomfördes 2022 visade att många leverantörer inte hade den möjligheten. Vi har under året lyft i leverantörsutvärderingar för att försöka tydliggöra vilka leverantörer som kan leverera önskad information. Men det är fortfarande svårt att få information om andel återvunnet material. De bolag som har uppdaterat till Monitor G5 enligt projekt arbetet Vannesjö Academys rekommendationer. Har börjat lägga in vikter och CO2 påverkan på sitt material. Målet är att 25% av vår materialandel ska ha vikter och CO2 utsläpp redovisat på artikel nivå.



Figur 1: Total mängd avfall (ton) exklusive återvunnet material för hela Inducore, samt uppdelat i farligt avfall, brännbart och deponi.

Cirkulära affärsmodeller-

	Farligt avfall			Brännbart			Deponi			Totalt exkl. återvunnet		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Pls Truck bodies	2	0	0	62	91	113	3	0	0	66	91	113
Sörling sv	6	1	3	12	6	5	13	0	0	31	6	8
Sörling pl	6	9	8	9	0	0	0	10	3	14	20	12
Norfrig Sverige Fusion	0	1	4	86	99	86	0	0	0	86	100	90
Nordic Truck Bodies AB	19	2	1	11	25	22	0	0	0	30	27	24
Gehab Kvalitetspåbygaren AB	21	16	15	11	13	12	0	0	0	32	29	27
HIAK	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
Arencos SV	0	0	0	6	3	3	0	0	0	6	3	3
Arencos China	6	2	1	0	0	0	0	0	0	6	2	1
Atlings Maskinfabrik	17	10	5	7	5	14	0	3	0	25	18	19
Atling Steady rest	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bollnäs Verkstad Production AB	5	0	6	7	9	8	3	2	3	15	11	17
Axipto AB	160	176	172	22	20	19	0	0	0	182	196	191
Björkö Mekaniska Verkstad AB	92	96	111	15	12	14	0	0	0	107	108	125
Lemont	111	110	120	19	39	36	1	1	1	131	150	158
Svanströms Lackeringar AB	24	24	39	6	14	27	8	0	0	38	38	66
Främmestadsverken AB	0	0	21	0	0	19	0	0	1	0	0	41
Sjölanders AB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inducore	467	446	505	275	336	379	29	17	9	770	799	893

Tabellen visar att det är **Axipto**, **Lemont** och **BMA** har mest farligt avfall. **Axipto** har satt som aktivitet att försök hitta ett sätt att minska sitt under 2025. **Lemont** har i sin investeringsbudget i plan att köpa en indunstare. **PLS** och **Norfrig** står för den största andel brännbart avfall. De har inga aktiviteter för att minska avfallet 2025

Återvunnet material

Vi har från 2023 börjat att rapportera in mängder för återvunnet material.

Totalt har vi lämnat 3632 ton metall, 112 ton trä och 8 ton plast till återvinning under 2023.

Totalt har vi lämnat 2177 ton metall, 187 ton trä och 10 ton plast till återvinning under 2024.

Eftersom det var ett nytt rapporteringskonto så har inte alla kommit igång med inrapportering på allt material

Ansvar och styrning av väsentlig fråga

Varje bolags VD är ytterst ansvarig för att driva och genomföra förbättringsaktiviteter för att nå målet för denna väsentliga fråga. Uppföljning sker månadsvis i Inducorens ledningsgrupp samt på respektive bolags styrelsemöte som genomförs fyra gånger per år. Kommunikation av utfall och prognos för innevarande år genomförs av Inducorens hållbarhetskoordinator till bolagens VD och ledningsgrupper.

Målsättning [KPI]

Vi ska minska vårt farliga avfall, samt avfall som går till förbränning och deponi med 20% till 2025 jämfört med basåret 2021. Beslut under 2024 att mäta mot bruttovinst. Och då har vi minskat från basåret 2021 med 29% om vi ser till vår tillväxt. Vi ska arbeta för att minska vårt avfall med 5% per år mot bruttovinst till 2030

Innovation för framtiden

Teknikskifte för ett hållbart samhälle

Hållbar industri med fungerande och stabil infrastruktur är ett måste för att möta framtida utmaningar. Vår ambition i koncernen är därför att skapa en medvetenhet i organisationen om hur investeringar ska genomföras för att bidra till en hållbar utveckling.

De verksamheter i Component som jobbar mot fordonsindustrin arbetar för att öka sin försäljning mot alternativa fossilfria energisystem. Vd-rådet har inte kommit fram till några målsättningar. Denna punkt kommer att tas bort från och med 2025 efter genomlysning av ESRS G1 Ansvarsfull företagande, är detta inte identifierades som ett prioriterat område.



Aktiviteter under 2024:

Atling ska köpa en kap

Lemont ska investera i ett flertal svarvar, byta ut en bandsåg samt en ny gas- och plasma skärare för att möta den högre efterfrågan på sina produkter.

Arenc och **Lemont** ska uppgraderat sitt affärssystem till Monitor Generation 5 där de har möjligheter att mäta produkternas klimatavtryck och vidta strategiska åtgärder för att minska utsläpp och resursförbrukning

Planerade aktiviteter 2025

Atling ska köpa en kap

Lemont ska investera i ett flertal svarvar, byta ut en bandsåg samt en ny gas- och plasmaskärare för att möta den högre efterfrågan på sina produkter.

Arenc och **Lemont** ska uppgraderat sitt affärssystem till Monitor Generation 5 där de har möjligheter att mäta produkternas klimatavtryck och vidta strategiska åtgärder för att minska utsläpp och resursförbrukning

Principer för investeringar: Etiska investeringar 'Sustainable Responsible Investments' (SRI) inom ny teknik för hållbar utveckling och cirkulära materialflöden. Investeringar för högre resurseffektivitet och maskin-utnyttjande bidra till en hållbar omställning genom att öka försäljningen mot fossilfria energisystem

Ansvar och styrning av väsentlig fråga

Varje bolags VD är ytterst ansvarig för att driva och genomföra förbättringsaktiviteter för att nå målet för denna väsentliga fråga. Uppföljning sker månadsvis i Inducorens ledningsgrupp samt på respektive bolags styrelsemöte som genomförs fyra gånger per år. Kommunikation av utfall och prognos för innevarande år genomförs av Inducorens hållbarhetskoordinator till bolagens VD och ledningsgrupper.

Värdekedjan - vårt ansvar

Fokus

Inducorekoncernen vill vara ett ansvarsfullt företag som tar sitt ansvar på allvar i hela sin värdekedja. Vi arbetar därför aktivt för att säkerställa att alla delar av verksamhet följer höga standarder när det gäller mänskliga rättigheter och miljöhänsyn. Genom att övervaka och samarbeta med leverantörer och partners vill vi inte enbart att våra produkter och tjänster bidrar till ekonomisk framgång, utan också främjar en positiv social och miljömässig påverkan. Detta innebär ett åtagande att agera etiskt och hållbart i alla led, från råmaterial till slutkonsument. Det är inget enkelt arbete utan kräver mycket av våra organisationer. Vi är långt ifrån målet, men vi har påbörjat en resa tillsammans med både kunder och leverantörer.

1



Material - Det är vanligtvis våra leverantörers leverantörer som står för inköpen av råmaterial till våra insatsvaror, vilket innebär att den delen av värdekedjan är mer utmanande att säkerställa ur ett miljömässigt och socialt perspektiv. Här försöker vi skapa öppna dialoger med våra direkta leverantörer ur ett riskperspektiv.

2



Leverantör - I vår uppförandekod framhåller vi vikten av dialog och samarbete med våra leverantörer kring etik, mänskliga rättigheter och miljö. Vi strävar efter att tillsammans skapa en positiv förändring och uppmuntrar öppna samtal för att säkerställa att våra gemensamma värderingar reflekteras i hela värdekedjan

3



Logistik - Att ha en dialog med våra leverantörer och kunder för att hitta den bästa transportlösningen. Samordna inköp och leveranser för att minska vår påverkan genom kortare och färre transporter, samt transporter med lägre utsläpp av växthusgaser.

4



Egna verksamheten - Genom val av material, produktionsprocesser och arbetsförhållanden kan vi minska vår miljöpåverkan samtidigt som vi bidrar till samhället och ger våra medarbetare möjlighet att växa. För att vara en attraktiv arbetsgivare idag och imorgon behöver vi arbeta aktivt med alla dessa parametrar.

5



Kunder - Våra kunders ökade krav på hållbarhet är både uppmuntrande och avgörande för att driva industrin i rätt riktning. Vi ser även en ökning i samarbeten och gemensamma projekt där vår kunskap och erfarenhet värdesätts. Fortsatt prispress i kombination med ökade kostnader är dock stora utmaningar, vilket kräver att vi ständigt behöver balansera vår tillväxt med ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet.

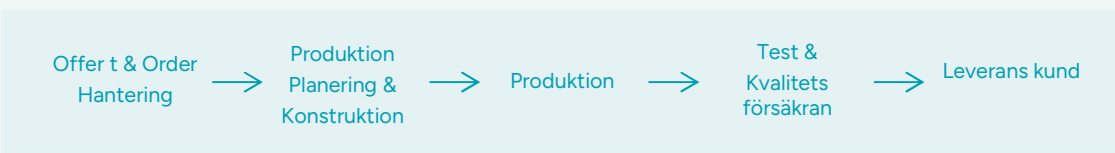
6



Användning av slutprodukt - Eftersom våra produkter vanligtvis ingår i större koncept, är nära samarbeten med våra kunder avgörande. På så sätt kan vi garantera att slutanvändarna får tillgång till en så optimal och hållbar produkt som möjligt för sin verksamhet.

7

Hantering av uttjänta produkter - För att minska vår miljömässiga påverkan i produktens slutskede krävs ett livscykelperspektiv där vi fokuserar på materialval, design och tillverkningsprocesser för att förlänga produkternas livslängd och möjliggöra reparation, återanvändning och slutligen återvinning



Vår historia

1997-2007

Koncernen grundas i samband med att Per Vannesjö genom **Amygone Industri AB** förvärvar **Hedemora Industeriakustik AB(Hiak)** med verksamhet i Hedemora. Under kommande år förvärvas **Ilsbo Industrier AB** Knivsta inklusive dotterbolaget **J.Sörling AB** i Enånger. Som slås samman till J.Sörling-Ilsbo. Förvärv av **Atlings Maskinfabrik AB** i Ockelbo, **Arenco AB** i Halmstad och Kalmar och med dotterbolag i Shanghai, Kina, **Shanghai Arenco Machinery, Co Ltd**



2008-2010

Förvärv av **PLS** i Rydaholm, **HIAK Air AB** som ägs till 50,1 procent.

2011-2013

Koncernen tillsätter nu sin första externa VD, Petter Arvidsson. Förvärv av **Bollnäs Verkstad Production AB** i Alfta och **Sala Kaross AB** i Sala. Förvärv av **Lemont AB** i Ludvika, Grangärde och Morgårdshammar



2015 – 2016

Amygone Industri AB byter namn till **Inducore AB**. Bolaget **Nordic Truck Bodies Sp Z.o.o** startas i Wroclaw, Polen. **Lemont AB** förvärvar **Svanströms Lackeringar AB** i Smedjebacken och **Logweld AB** i Nyhammar och Borlänge. Förvärv av **Axipto AB** i Nybro, Målilla och Mönsterås. **PLS Truck Bodies AB** förvärvar **Norfrig Sverige AB** med verksamheter i Tomelilla, Malmö och Örebro. Gemensamt Försäljningsbolag **PLS/Norfrig AS** startas i Norge. **Sörling AB** förvärvar 10 procent av aktierna i **Rich Steen AS** i Norge. **Arenco AB** förvärvar **Kalmar Verstadskompetens AB**



2017-2023

Magnus Biesse tillträder som nya VD och koncernchef för **Inducore AB**. Verksamheten i **Sala Kaross AB** avvecklas. **Logweld AB** fusioneras till **Lemont AB**. Förvärv av **Björkö Mekaniska AB** i Björköby, **BN-Teknik AB** i Eksjö och **Gehab Kvalitetspåbyggaren AB** i Alvesta, Ulricehamn och Stockholm.



Trender som påverkar oss

Trender	Utmaningar	Möjligheter
Elektrifieringen	Truck Bodies: Låg möjlighet att påverka vad slutkund väljer för drivlina. Fordonen blir tyngre fordon med batteri. Ökad energianvändning på grund av underhållsladdning av kundernas elfordon	Eftersom vikten är högre på en lastbil med el drivlina Kan vi genom att minska vikten på påbyggnaden för mer lastvolym blir de mer attraktiva att välja för kunden. Elbilarna behöver underhållsladdas under tiden dom finns hos oss för att inte batteri ska förstöras. Detta blir en affärsmöjlighet att sälja denna tjänst
	Components: Bilindustrin är en stor kundgrupp; förbränningsmotorer är fortfarande den största applikationen.	Öka försäljningen mot bilar med el drivlina. Kunna ställa om och vara flexibel där andra lägger ner sin tillverkning på grund av för litet antal, i och med det kunna utöka med fler artiklar, då prognos pekar på att 50% av förbränningsmotortillverkningen är kvar till 2030. Björkö har många förfrågningar från elbilssidan och ett par projekt i gång. I övrigt försöka bearbeta kontakter tillsammans i koncernen.
Politiska beslut	Truck Bodies: Lagförändringar som påverkar tillverknings- och transportindustrin negativt. Så som anpassningar till EU som inte passar vårt svenska vägnät med vikter och mått.	Hålla sig i framkant när det gäller att följa lagar och förordningar och att hjälpa slutkunden i den snåriga terrängen av regler
	Components: Lagförändringar som påverkar bilindustrin, energisektorn, entreprenad, gruv-, anläggnings- och skogsindustrin negativt. Kortsiktigt tänk från politiken så som att ett tag skulle man gå över till etanol, sedan var dieselbilar det bästa man kunde ha och nu är det El.	Hålla sig i framkant när det gäller att följa lagar och förordningar
	System solution: Förändringar i fiskekvoter - om de minskar påverkas behovet av Arencos maskiner. Arencos hyr mark i Kina där de har sin fabrik. Kontraktet går ut 2025 och förhandling om förlängning pågår. Vid eventuell förflyttning uppstår ett flertal utmaningar, inte minst personalfrågor	Hålla sig uppdaterad om utvecklingen i fiskbranschen.

Trender som påverkar oss

Trender	Utmaningar	Möjligheter
Krig och oroligheter i omvärlden	Truck Bodies: Ovisshet vad är det som händer i Ukraina och med Ryssland och med USA nya president som är väldigt oförutsägbar. Kan orsaka brister på insats material.	Flexibla organisationer som snabbt kan planera om och förändra flödet i produktionen. Ökat behov av material till försvarsmakten
	Components: Ovisshet vad är det som händer i Ukraina och med Ryssland och med USA nya president som är väldigt oförutsägbar. Kan orsaka brister på insatsmaterial.	Nya marknader där försvarsmakten står för ett ökat behov. Samt ökad försäljning mot pumptillverkare då behovet av
	System solution: Sanktioner mot att leverera till vissa länder. Maskiner som är sålda till länder med interna oroligheter och som därmed inte kan levereras.	Nya marknader. Ökat behov från försvarsmakten på varor.
Kompetensbrist	Att hitta personal med rätt kompetens. Dels så har vi en utmaning i att i stort sätt 50% av den arbetsföra befolkningen väljer bort oss. Och att medelålder blir allt högre med stora pensionsavgångar framöver och där med stor förlust av kompetens. Personalomsättning	Bidra till att unga vuxna får en meningsfull tillvaro genom samarbete med skolor och kommun. Samarbete med högskolor och universitet. Internutbildning, Trainee program för ersättning vid pensionsavgångar. Göra oss attraktiva på arbetsmarknaden och vara en trygg och säker arbetsgivare för att attrahera nya medarbetare både kvinnor och män.

Vi utvecklar hållbara bolag _____ _____ med god lönsam tillväxt

Christer Parkegren



**”Hållbarhet i alla tre
huvudaspekter,
människor, miljö
och
lönsamhet”**

Styrelseordförande har ordet

Efter nästan ett år som styrelseordförande i Inducore känns det väldigt bra med alla kunniga medarbetare. Jag har fått chansen att träffa och blivit introducerad av nästan alla bolag i vår decentraliserade koncern och fått en väldigt positiv bild och bemötande. Jag kan konstatera att det finns en stark vilja att utveckla sin konkurrenskraft och optimera verksamheterna.

Under året har ägarna tydliggjort ägarriktlinjerna för koncernen med långsiktiga mål vilket bl.a. innebär att för verksamhetsåret 2028 uppnå en omsättning motsvarande SEK 4 miljarder med en lönsamhetsmarginal (EBT) om minst 6 procent samt att som industrikoncern bidra till en positiv samhällsutveckling gällande det vi gör och hur vi gör det – ett hållbart och långsiktigt ägande. För att uppnå detta har ett gediget arbete startat med att bryta ned övergripande målen till varje affärsområde och respektive dotterbolag som resulterat i specifika affärsplaner med strategiska initiativ. Viktiga byggstenar för att fortsätta att skapa en stark koncern är att värna om ett entreprenörskap i dotterbolagen genom starka ledningsgrupper/VD, ömsesidiga samarbeten och informationsutbyte mellan bolagen. Dessutom har vi full fokus på hållbarhet där ett gediget arbete gjorts under 2024 med dubbel materialitetsanalys som identifierat fokusområden med våra målsättningar. Dessa kommer att följas upp och vägleda oss till ett mer hållbart arbetssätt under närmaste åren.

Koncernchefen har ordet

Vi har under 2024 fortsatt stärkt vårt engagemang för en mer hållbar utveckling genom att fokusera på huvudaspekterna människor, miljö och lönsamhet. Vår strategi har varit att integrera hållbarhet i alla delar av verksamheten, från produktion till leveranskedjan, för att säkerställa långsiktig framgång och positiv påverkan på samhället. 2024 har varit ett spännande år, med såväl utmaningar som framgångar, där flera affärsverksamheter upplevt en rekordhög orderstock, kopplad till initialt låg bruttomarginal och där vi under året förstärkt marginalerna på ett mycket positivt sätt.

Som industrikoncern har vi uppnått rekordnivåer i både omsättning och resultat, och vi står väl rustade inför 2025, där vi går in med viss försiktighet, medvetna om att vi måste vara redo att anpassa oss till förändringar i volymutvecklingen.

Utmaningarna inom den globala ekonomin ökar, med svag konjunktur och geopolitiska risker som hotar att störa leveranskedjorna, där inflation och handelstullar kan påverka oss. Vår decentraliserade affärsmodell möjliggör dock ett snabbare beslutsfattande och bättre anpassning till marknadsförändringar, vilket är avgörande för vår framgång.

För mig personligen är det viktigare än någonsin att vi som koncern är med och driver en hållbar utveckling. Genom att integrera ESG-perspektiven inom allt vi gör, kommer vi att fortsätta vara framgångsrika och lönsamma,



Vi ser fram emot att fortsätta vår resa för en mer hållbar framtid. Vår långsiktiga ambition och målsättning är att ytterligare reducera vår miljöpåverkan, stärka vårt sociala ansvar och fortsätta att leverera ekonomiskt värde till alla våra intressenter. Vi är övertygade om att hållbarhet kommer vara nyckeln till vår framtida framgång.

Jag vill samtidigt tacka alla medarbetare och andra intressenter för Ert stora engagemang och förtjänstfulla arbete under 2024. Låt oss tillsammans se fram emot ett framgångsrikt och utvecklande 2025

Bolagsstyrning

Inducore

Inducore ingår i koncernen Amymone som består av 38 bolag. Bolagsstyrningen regleras i den svenska aktiebolagslagen. Dess högsta styrningsorgan är därmed bolagets styrelse, vilken väljs av årsstämman. Inducores styrelse består av åtta ledamöter, varav sex män och två kvinnor. De ansvarar för styrningen av företagets verksamhet och organisation, samt för den långsiktiga utvecklingen. Styrelsens ordförande leder styrelsens arbete i regelbunden dialog med vd och säkerställer ett effektivt styrelsearbete. Styrelsens arbete utvärderas av moderbolaget Amymones styrelse, vilket inkluderar hållbarhetsarbetet och utvärdering av eventuella intressekonflikter. Inga sådana konflikter rapporterades in 2024. Vidare ansvarar styrelsen för att granska och godkänna den rapporterade informationen, inklusive organisationens väsentliga hållbarhetsfrågor.

Styrelsens ansvar

Ersättningspolicy bestäms av Inducores styrelse. Den beslutar om mål och utvärderar målen fyra gånger per år, samt genomför en större analys årligen. Styrelsen beslutar vd:s ersättning årligen och delegerar till vd att sätta mål och ersättningar för ledande befattningar inom koncernen.

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att utveckla och ta fram strategier och instruktioner för arbetsfördelningen mellan styrelse och vd. På så sätt säkerställer de att strategier, policyer och hållbar utveckling genomförs enligt plan, samt att intressekonflikter undviks. Varje månad rapporterar vd uppföljning av nyckeltal. Utvärdering och åtgärdsplaner presenteras fyra gånger per år. Löpande kompetensutveckling inom hållbarhet sker genom omvärldsanalys och rapporter från den hållbarhetsansvarige i ägarkoncernen.

De operativa verksamheterna styrs av respektive bolags ledningsgrupper. Vilka roller som ingår i dessa ledningsgrupper beslutas av varje bolag. Under 2024 ingick totalt 102 personer i koncernens ledningsgrupper, varav 25% var kvinnor.

Under verksamhetsåret 2024 ersatte Christer Parkegren, Per Vannesjö som styrelseordförande. Styrelsen är ytterst ansvarig för hållbarhetsrapporteringen. Det tillsattes ett hållbarhetsutskott i styrelsen med två medlemmar som ska bidra till att öka kompetens inom hållbarhetsområdet.

Styrelsen har uppdragit ansvaret för hållbarhetsfrågorna till vd och företagets ledningsgrupp. Delegering i organisationen har genomförts genom ansvar hos respektive operativ chef som säkerställer informationsmöten för samtliga anställda.

Eventuella kritiska problem rapporteras månadsvis till styrelsen. Det finns en visselblåsarpolicy och -funktion (läs mer på sidan 14). Under 2024 rapporterades ett (1) visselblåsärendet.

Koncernens vd:ar ingår i ett så kallat vd-råd. De ansvarar för bolagens inriktning, mål och initiativ inom hållbarhetsområdet. Rådet träffas varje kvartal för att dela erfarenheter, följa upp mål och diskutera aktuella frågor. Det finns också ett hållbarhetsråd. Där ingår Hållbarhetsdirektör för systerkoncernen ANVA Industries Binella Vannesjö, samt en medarbetare från samma koncernen, två medarbetare från systerkoncernen PVI, samt Inducores hållbarhetskoordinator och två medarbetare från Inducore. Hållbarhetsrådet har en rådgivande roll och hjälper till med underlag och information som ska underlätta hållbarhetsarbetet ute i organisationerna.

Utvärdering av styrelsens arbete

Styrelsens arbete, liksom vd:s och ordförandens, utvärderas årligen genom en systematisk och strukturerad process där extern expertis och intervjuer ligger till grund. Syftet är att få fram ett underlag för styrelsens eget utvecklingsarbete. Bland annat täcker utvärderingen styrelsens arbetsformer, effektivitet, kompetens och årets arbete. Återkoppling sker årligen till styrelsen när resultatet sammanställts.

Mål för hållbarhetsstrategin

Målen med hållbarhetsstrategin är att lyckas vara konkurrenskraftiga samtidigt som vi bidrar till omställningen till en mer hållbar värld. Våra kunders hållbarhetsarbete är världsledande och vi strävar efter att utvecklas tillsammans med dem. Vi ser oss som en del av samhället i länderna där vi verkar och vi vill visa vägen mot bättre hållbarhet genom att våra industribolag växer och utvecklas med detta fokus.

Hållbarhetsstrategi

Grunden för långsiktig utveckling och framgång som industrikoncern ligger i att vi har engagerade medarbetare som agerar ansvarsfullt samt hållbart företagande genom såväl ekologisk som ekonomisk resursoptimering som går igenom hela värdekedjan. Vi som industrikoncern arbetar långsiktigt med såväl legotillverkning som med egna produkter där vi har möjligheten till att påverka hela tillverkningsprocessen från första specifikationen till att produkten serietillverkas. Hållbarhet är en central del för vår affärsstrategi där vår målsättning är att ständigt förbättra verksamheten mot bakgrund till såväl sociala, ekonomiska om miljömässiga aspekter. Vi har mellan 2021-2024 genomfört ett omfattande hållbarhetsarbete och här etablerat tydliga målsättningar och handlingsplaner som följdes upp och rapporterades i hållbarhetsrapporten 2024.

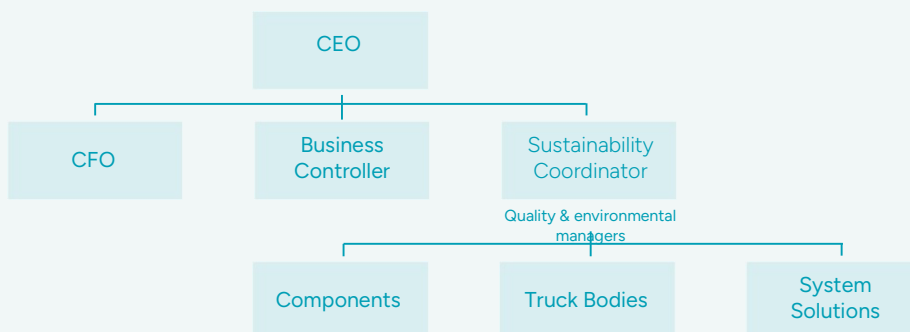
Under 2024 gjordes en dubbel materialitets analys enligt EU-direktivet CSRD som kommer att användas som underlag för vår rapportering inkomst året 2025

Hur arbetar vi med hållbarhet

Vårt arbetssätt bygger på en decentraliserad organisation och sker huvudsakligen via dotterbolagens styrelser, en gemensam uppförandekod, policyer och riktlinjer samt utbildning och uppföljning av data. Vd och företagsledning i varje dotterbolag har operativt ansvar för sitt hållbarhetsarbete och för att integrera hållbarhetsaspekter i sina affärsmodeller och strategier. Varje styrelse är också ytterst ansvarig för att säkerställa att företaget följer sina egna och koncernens riktlinjer och policyer.

Styrning och organisation

Koncernledningen inom Inducore upprättar årligen en strategisk plan för den kommande treårsperioden vilket inkluderar strategier, handlingsplaner och målsättningar för hållbarhetsarbetet. Koncernledning godkänner och följer löpande upp aktiviteter och målsättningar under året där koncernens hållbarhetskoordinator övervakar och driver tillsammans med VD:arna hållbarhetsarbete framåt och återskär till CEO. Beslut kopplade till övergripande strategier och inriktning fattas av koncernledning.



Intervall



Aktivitet



Hållbarhetskoordinator

För koncernen är en hållbarhetskoordinator utsedd. Varje företags CEO eller platschef ansvar för att sin hållbarhetsdata samlas in och läggs in i den framtagna inläsningsfilen som också innehåller beräkning av GHG som sedan exporteras in i den gemensamma databasen Cognos. I Cognos samlas all finansiell- och hållbarhetsdata från alla bolagen i koncernen. Dessa data används sedan till bland annat KPI-rapport för report-review möten och styrelsemöte som sker sex respektive fyra gånger per år. Koncernchef och vd:arna från respektive bolag medverkar i dessa möten. Uppföljningsmöte med hållbarhetskoordinator görs två gånger per år; höst och vår.

Intressentdialog

Dialog med våra viktigaste intressenter sker löpande.

Leverantörer: Via leverantörsvärdering/ formulär/självvärdering. Varje bolag har rutiner för leverantörutvärdering. Hållbarhetsrådet har tagit fram ett förslag på en gemensam utvärdering. Från 2024 ska bolagen rapportera in hur många leverantörer som utvärderats samt svarsfrekvens. Uppförandekoden <https://www.inducore.se/koncernen/code-of-conduct> ska medfölja vid värderingen. I förslaget till den gemensam utvärdering ställs frågor som är relevanta för vårt hållbarhetsarbete samt om de efterlever vår uppförande kod. Fördjupad dialog har gjorts med 5 av de största leverantörerna.

Kunder: Dialog, kundfokusgrupper och enkäter genomförs av varje bolag. Vid kundfokusgrupper bjuds kunder in för att utvärdera eller utveckla en produkt. En fördjupad har gjorts under 2024 med 7 av våra största kunder.

Medarbetare: Årliga medarbetarsamtal och en årlig medarbetarenkät som distribueras till samtliga bolag. Varje bolag ansvarar för distribution till sina anställda och insamling av utvärderingsresultat avseende den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Se resultat under kapitel Mångfald och inkludering och trygg och säker arbetsplats. Under året gjordes en riktad enkät till våra yngsta medarbetare för att skapa en uppfattning om vad vi behöver arbeta med för att vara en framtida attraktiv arbetsplats. Tyvärr var deltagande väldigt lågt så det gav inte så mycket.

Ägare, kommuner, banker: Nytt framtaget ägardirektiv under 2024. Varje enskilt bolag för dialog med sin kommun. Koncernchef och ägare för dialog med banker. Utöver det har vi inte sett något behov av en formaliserad dialog.

Utvärdering

Utvärdering av årets arbete och plan för framtida aktiviteter görs på koncernens vd-möte som hålls fyra gånger per år.

Riskhantering — — Inducore

Inducores bolag har leverantörer och kunder i ett flertal länder, vilket medför risker inom miljö, mänskliga rättigheter och korruption. Vår gemensamma uppförandekod för medarbetare och leverantörer är vårt styrdokument och stödjer oss att fatta rätt beslut i svåra situationer. Vår riskhanteringsprocess ger oss verktyg att medvetandegöra våra viktigaste risker inom organisationen och skapa en gemensam bild av hur de ska undvikas och hanteras.

Vi utvärderar årligen de leverantörer vars påverkan är betydande för vår produktion utifrån alla aspekter av hållbarhet, kvalitet och risknivå.

ISO 9001
ISO 14001

Bolagen är certifierade enligt flera olika system, däribland ISO 9001 och ISO 14001, vilket innebär att riskhantering är en naturlig del i våra dagliga rutiner. Varje bolag har byggt upp sitt system hur man identifierar och utvärderar risker och möjligheter i sina verksamheter.

Riskhantering

Aspekter **Påverkan Risker och möjligheter- människa och miljö**

ESRS S1 Den egna arbetskraften -

Trygg anställning och Hälsa och säkerhet

Risker: Otrygg anställning. Oreglerad eller överdriven arbetstid kan orsaka hälsoproblem och utbrändhet. Låga eller orimliga löner kan leda till missnöje och minskad produktivitet. Dålig balans mellan arbete och privatliv kan leda till minskad arbetsglädje och ökad sjukfrånvaro. Bristande rutiner och kontroller kan leda till ohälsa och olycksfall. Brister på resurser och kompetens. Ojämlighet inom arbetskraften kan leda till diskriminering och minskad. Förekomst av våld och trakasserier kan skapa en osäker arbetsmiljö. Bristande skydd av personlig integritet kan leda till missnöje och förtroendeförlust.

Möjligheter: Trygg anställning attraherar och behåller kompetent arbetskraft. Hälsosamma arbetstider förbättrar välbefinnande och produktivitet. Rimliga löner attraherar och behåller talanger. Effektiv social dialog förbättrar arbetsmiljön. Balans mellan arbete och privatliv ökar produktiviteten. Investeringar i hälsa och säkerhet minskar olyckor och ohälsa. Jämställdhet förbättrar arbetsmiljön. Utbildning och kompetensutveckling ökar engagemang och effektivitet. Åtgärder mot våld och trakasserier skapar en tryggare arbetsmiljö. Skydd av personlig integritet förbättrar trygghet och förtroende.

Påverkan Risker och möjligheter - finansiella

Risker: Företag kan ställas inför böter eller sanktioner om de inte uppfyller kraven i ESRS S1. Detta kan leda till ökade kostnader och påverka lönsamheten. Bristande rapportering eller negativa resultat i hållbarhetsrapporter kan skada företagets rykte. Företag som inte anpassar sig till hållbarhetsstandarder kan förlora marknadsandelar till mer hållbara konkurrenter, vilket kan påverka intäkterna negativt. Om företag misslyckas med att identifiera och hantera hållbarhetsrelaterade risker i sin verksamhet kan det leda till operationella störningar och ökade kostnader. Investeringar och långgivare kan bli mer försiktiga med att finansiera företag som inte uppfyller hållbarhetsstandarder, vilket kan påverka tillgången till kapital.

Möjlighet: Företag som uppfyller ESRS S1:s krav kan attrahera fler investerare som prioriterar hållbarhet, vilket kan leda till ökad kapitaltillgång. Hållbarhetsfokus kan driva innovation och utveckling av nya produkter och tjänster som möter marknadens efterfrågan på hållbara alternativ. Företag som aktivt rapporterar och arbetar med hållbarhet kan bygga ett starkare varumärke, vilket kan leda till ökad medarbetarlojalitet.

Riskhantering

De flesta företagen i koncernen har produktion vilket innebär risker vid bearbetning, såsom tunga lyft, skär-, bränn- och klämskador. Även slutanvändare utsätts potentiellt för tunga arbeten och risk för olyckor. Vi har ytbehandling samt användande av skärvätskor, vilket innebär att lösningsmedel och partiklar som är farliga för människor och miljö används. Vi gör kontinuerligt riskvärdering och agerar proaktivt för att hitta lösningar som minskar riskerna och för en dialog med våra kunder för att utveckla och förbättra våra produkter. Vi har investerat i processer för att minska åtgången av skärvätskor, lösningsmedel och färg samt säkerställer att de har så låg miljöbelastning som möjligt utan att förorsaka kvalitetsbrister. Bättre ventilation för renare inneluft har vi också installerat på flera av våra produktionsanläggningar under året.

Riskhantering

Aspekter

Påverkan Risker och möjligheter- människa och miljö

ESRS S1 Den egna arbetskraften – Utbildning och kompetens samt mångfald

Risker: Brist på utbildning och kompetensutveckling kan leda till lägre kompetens och minskad konkurrenskraft bland medarbetare, vilket kan påverka arbetsmiljön negativt. Detta kan också resultera i att medarbetarna inte är uppdaterade med de senaste metoderna, instruktionerna eller teknologierna, vilket kan minska effektiviteten och öka risken för misstag. Brist på mångfald kan leda till en homogen arbetsstyrka och minskad innovation, vilket kan påverka medarbetares utveckling negativt. En homogen arbetskraft kan också leda till begränsade perspektiv och idéer, vilket kan minska förmåga att anpassa sig till förändringar och nya utmaningar.

Möjlighet: Genom att investera i utbildning och kompetensutveckling kan medarbetares engagemang, lojalitet och effektivitet ökas. Detta kan också leda till en mer motiverad och kompetent och hållbar arbetskraft, som är bättre rustad för att hantera framtida utmaningar. Mångfald kan öka medarbetares förmåga att ta in olika perspektiv vilket kan påverka innovation och kreativitet positivt. Detta kan förbättra arbetsmiljön liksom medarbetares känsla av att vara del av ett sammanhang. Ökad kreativitet med flera ingångsvinklar och olika perspektiv kan påverka utveckling positivt både för enskild medarbetare och verksamhet i stort.

Påverkan Risker och möjligheter - finansiella

Risker: Företag kan ställas inför böter eller sanktioner om de inte uppfyller kraven i ESRS S1. Detta kan leda till ökade kostnader och påverka lönsamheten. Bristande rapportering eller negativa resultat i hållbarhetsrapporter kan skada företagets rykte. Företag som inte anpassar sig till hållbarhetsstandarder kan förlora marknadsandelar till mer hållbara konkurrenter, vilket kan påverka intäkterna negativt. Om företag misslyckas med att identifiera och hantera hållbarhetsrelaterade risker i sin verksamhet kan det leda till operationella störningar och ökade kostnader. Investering och långivare kan bli mer försiktiga med att finansiera företag som inte uppfyller hållbarhetsstandarder, vilket kan påverka tillgången till kapital.

Möjlighet: Företag som uppfyller ESRS S1:s krav kan attrahera fler investerare som prioriterar hållbarhet, vilket kan leda till ökad kapitaltillgång. Hållbarhetsfokus kan driva innovation och utveckling av nya produkter och tjänster som möter marknadens efterfrågan på hållbara alternativ. Företag som aktivt rapporterar och arbetar med hållbarhet kan bygga ett starkare varumärke, vilket kan leda till ökad medarbetarlojalitet.

Riskhantering

Våra företag fokuserar på utbildning och kompetensutveckling, då vi tror detta leder till ökad motivation engagemang, minskar risken för olyckor och skador, samt att en välinformerad arbetsstyrka kan bättre förstå och möta verksamhetens och kundens behov. Att aktivt investera i detta tror vi också bidrar till att öka vårt arbetsgivarvarumärke och gör att vi kan både utveckla och behålla kompetens över tid, vilket främjar bolagets utveckling. En bred kunskap gör här till den enskilde medarbetaren mer flexibel att arbeta med olika arbetsmoment utefter verksamhets rådande behov, vilket borgar för en än tryggare anställning för den enskilde. Tillverkningsindustrin är i dag mansdominerad, så även i våra verksamheter. Vi vill ändra på detta genom att bli en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor. Dels för en mer differentierad arbetsplats som berikar med olika perspektiv och också för att kunna attrahera och bevara en större del av rekryteringsbasen av kompetens

Riskhantering

Aspekter

Påverkan Risker och möjligheter- människa och miljö

ESRS E1 Klimatförändringar -utsläpp av växthusgaser och användning av energi

Risker: Klimatförändringar leder till ökande temperaturer och mer frekventa extremväderhändelser, vilket kan resultera i hälsoproblem som värmeslag, luftvägsbesvär och spridning av smittsamma sjukdomar. Ökad frekvens av extremväder så som kraftiga stormar, översvämningar och snöstormar kan leda till produktionsbortfall om man behöver stänga temporärt pga skador eller osäkra arbetsförhållande. Transport störningar och brist på råvaror. Förändringar i klimatet hotar biologisk mångfald och ekosystemtjänster. Förlust av habitat och förändrade livsmiljöer kan leda till arter som utrotas och försämrade ekosystemtjänster, vilket påverkar matproduktion och vattenförsörjning.

Möjligheter: Ökad medvetenhet om klimatförändringar driver innovation inom förnybar energi, energieffektivitet och hållbara teknologier. Företag som investerar i dessa områden kan dra nytta av nya marknader och affärsmöjligheter. Genom att implementera hållbara metoder kan företag bidra till att minska utsläppen av växthusgaser och samtidigt främja ekonomisk tillväxt. Hållbara investeringar kan skapa nya jobb och stimulera ekonomin. Genom att arbeta med anpassningsstrategier kan samhällen bli mer motståndskraftiga mot klimatpåverkan. Klimatförändringar har ökat medvetenheten om miljöfrågor bland konsumenter och företag. Detta engagemang kan leda till större efterfrågan på hållbara produkter och tjänster, vilket i sin tur kan driva företag att anpassa sina affärsmodeller.

Påverkan Risker och möjligheter - finansiella

Risker: Klimatförändringar kan leda till extremväder, stigande havsnivåer och förlust av biologisk mångfald. Dessa fysiska risker kan påverka tillgångar, produktionskapacitet och leveranskedjor, vilket i sin tur kan påverka företagets lönsamhet och finansiella stabilitet. Med den globala övergången till en koldioxidsnål ekonomi kan företag som inte anpassar sig till nya regler och normer stå inför betydande finansiella risker. Detta inkluderar reglering av koldioxidutsläpp, förändringar i skattelagstiftning och minskad efterfrågan på fossila bränslen. Företag som inte aktivt arbetar med att begränsa sina koldioxidutsläpp kan drabbas av negativ publicitet och förlorat förtroende hos kunder och investerare. Detta kan påverka aktiekurser och långsiktig lönsamhet.

Möjligheter: Företag som investerar i hållbara teknologier och lösningar kan dra nytta av nya affärsmöjligheter och marknader. Grön teknik, förnybar energi och energieffektivitet blir alltmer eftertraktade, vilket kan leda till nya intäktströmmar. Det finns ett växande intresse från investerare att stödja företag med starka hållbarhetsstrategier. Genom att anpassa sig till klimatmål kan företag attrahera gröna investeringar och finansiering med fördelaktiga villkor. Företag som proaktivt adresserar klimatförändringar kan differentiera sig på marknaden och bygga starkare relationer med kunder och partners. Detta kan leda till ökad lojalitet och förbättrad varumärkesimage.

Riskhantering

Våra produktionsenheter ligger i områden som inte är påverkade av klimatförändringar. Klimatpåverkan från Induceres verksamhet, huvudsakligen med förädling och bearbetning av insatsvaror är relativt låg. Dock arbetar vi oförtröttligt med att ständigt förbättra oss med högt ställda mål och detta arbete genomsyrar hela verksamheten. Vi handlar lokalt i så stor utsträckning som möjligt

Våra fokusområden : Minska utsläpp av växthusgaser och minska energianvändning

Riskhantering

Aspekter **Påverkan Risker och möjligheter- människa och miljö**

ESRS E5 Cirkulär ekonomi

Risker: Ändrade lagar och regler kring avfallshantering och resursanvändning kan skapa osäkerhet för tillverkningsföretag. Företag kan behöva anpassa sina processer snabbt för att följa nya krav. Brist på standardisering inom cirkulär ekonomi kan leda till förvirring och inkonsekvent tillämpning av riktlinjer. Omställningen till cirkulär ekonomi kan påverka sysselsättning, särskilt om vissa jobbtitlar eller kompetenser blir överflödiga. Detta kan leda till arbetslöshet och socialt motstånd. Risk för ojämlikhet om inte alla samhällsgrupper har lika tillgång till utbildning och resurser för att anpassa sig till nya arbetsmetoder. Om cirkulära processer inte genomförs korrekt kan det leda till oönskade miljöeffekter, såsom ökade utsläpp eller förorening av resurser. Stort fokus hos våra medarbetare och kunder. Vi kan påverka och minska materialåtgång genom att konstruera smartare och göra rätt så att det blir färre kassationer. Men vissa produkter har vi svårt att påverka själva då vi delvis får insats material av våra kunder och de och bestämmer hur slutprodukten ska se ut och vad den ska innehålla pga att vi är en liten del i en större produkt. **Möjligheter:** Företag som investerar i cirkulära processer kan bli ledande inom hållbarhet och därmed attrahera kunder som prioriterar miljövänliga alternativ. Innovationspotentialen inom materialåtervinning och produktdesign kan leda till utveckling av nya produkter och tjänster. Genom att engagera samhällen i cirkulära projekt kan företag stärka sina relationer med lokalsamhällen och öka medvetenheten om hållbarhet. Genom att minska avfall och optimera resursanvändning kan cirkulär ekonomi bidra till minskade koldioxidutsläpp och en renare miljö. Återvinning och återanvändning av material minskar behovet av ny råvaruutvinning, vilket skyddar ekosystem och biologisk mångfald.

Påverkan Risker och möjligheter - finansiella

Risker: Cirkulär ekonomi kan minska beroendet av jungfruliga råmaterial genom återanvändning och återvinning. Detta minskar risken för prissvängningar och tillgångsbrist, som kan påverka kostnader och lönsamhet. Med ökande regleringar kring avfallshantering och hållbarhet kan företag som inte anpassar sig till cirkulära principer stå inför böter och andra påföljder. Att implementera cirkulära strategier kan agera som en buffert mot sådana risker. Företag som ignorerar cirkulära principer kan drabbas av negativ publicitet och förlorad kundlojalitet. Konsumenter blir alltmer medvetna om hållbarhet, och en bristande anpassning kan leda till minskad försäljning. **Möjligheter:** Genom att optimera resursanvändningen och minska avfall kan företag sänka sina produktionskostnader. Återvinning och återanvändning av material kan leda till betydande besparingar. Cirkulär ekonomi öppnar upp för innovativa affärsmodeller som produkt-tillgänglighet (t.ex. leasing och uthyrning), vilket kan skapa nya intäktsströmmar och öka kundlojalitet. Investeringar i cirkulära lösningar kan attrahera gröna obligationer och hållbarhetsfonder, vilket kan ge tillgång till kapital till förmånliga villkor. Cirkulära strategier kan öka företagets resiliens mot externa chocker, inklusive klimatförändringar och globala leverantörskedjeproblem. Detta kan leda till stabilare finansiella resultat över tid.

Riskhantering

Stort fokus hos våra medarbetare och kunder. Vi kan påverka och minska materialåtgång genom att konstruera smartare och göra rätt så att det blir färre kassationer. Men vissa produkter har vi svårt att påverka själva då vi delvis får insats material av våra kunder och de och bestämmer hur slutprodukten ska se ut och vad den ska innehålla pga att vi är en liten del i en större produkt. Minskar vi materialåtgången och gör färre fel så blir det mindre restprodukter så här kan vi påverka en hel del själva trots att vi är en liten del i en större produkt. se affärsplan Fokusområde.

Riskhantering

Aspekter

Påverkan Risker och möjligheter- människa och miljö

ESRS G1 Ansvarsfullt företagande

Risker: En ogynnsam företagskultur kan leda till hög personalomsättning, minskad produktivitet och låg moral bland anställda. Detta kan i sin tur påverka rykte negativt. En starkt konservativ företagskultur kan skapa motstånd mot förändringar och innovationer, vilket kan göra att företaget hamnar efter konkurrenterna. Företag som är inblandade i korruption och mutor riskerar att få allvarliga skador på sitt rykte. Negativa nyheter kan spridas snabbt och påverka kundernas förtroende, vilket kan leda till minskad försäljning och kundlojalitet. Inblandning i korruption kan leda till rättsliga åtgärder, inklusive böter och straffrättsliga påföljder för både företaget och dess anställda. Detta kan också resultera i långvariga juridiska kostnader och osäkerhet.

Möjligheter

Stärkt engagemang och lojalitet: En positiv företagskultur som värdesätter anställdas välbefinnande och engagemang kan leda till ökad lojalitet och lägre personalomsättning.

En inkluderande och öppen företagskultur kan främja kreativitet och innovation genom att uppmuntra olika perspektiv och idéer, vilket kan leda till nya produkter och tjänster. En transparent och ansvarstagande företagskultur kan öka förtroendet hos investerare, kunder och samhälle, vilket kan leda till bättre affärsrelationer och ökad kundlojalitet. Genom att aktivt arbeta mot korruption och införa tydliga etiska riktlinjer kan företag bygga ett starkt rykte som ansvarsfulla aktörer. Detta kan leda till ökat kundförtroende och lojalitet.

Påverkan Risker och möjligheter - finansiella

Risker: En negativ företagskultur kan leda till hög personalomsättning, vilket medför kostnader för rekrytering och utbildning av ny personal. Det kan även påverka produktiviteten negativt, vilket i sin tur kan påverka intäkterna. Företag med en usel företagskultur riskerar att drabbas av negativ publicitet och skada sitt varumärke. Detta kan leda till minskad kundlojalitet och försäljningsbortfall. En ogynnsam företagskultur kan leda till oetiskt beteende, vilket kan resultera i rättsliga påföljder och böter. Kostnaderna för juridiska tvister och skadestånd kan bli betydande.

Möjligheter:

Ökad produktivitet: En positiv företagskultur som främjar medarbetarnas engagemang och välbefinnande kan leda till ökad produktivitet. Medarbetare som trivs och känner sig värderade är oftast mer motiverade och presterar bättre. Företag med en stark och positiv företagskultur har lättare att attrahera och behålla talanger. Detta minskar rekryteringskostnader och bygger en starkare arbetsstyrka. En företag som värnar om sina anställda och har en ansvarsfull företagskultur kan bygga starkare relationer med sina kunder, vilket kan leda till ökad kundlojalitet och långsiktiga intäkter.

Riskhantering

Genom att fokusera på att utveckla en positiv och hållbar företagskultur kan vi inte bara förbättra vår interna verksamhet utan också bidra till en mer hållbar framtid. Visselblåsar policy är framtagen och kommunicerad i hela organisation samt att den finns på våra hemsidor. Vi arbetar huvudsakligen med långsiktiga partnerskap och följer de gängse. Regler och protokoll som finns. Vi har redan effektiva interna system att hantera förbindelsen med våra leverantörer som sker på daglig basis.

FNs Globala mål och vårt bidrag till dem

Globala mål	Mål/Delmål	Vad gör vi?	Sida
	God hälsa och välbefinnande	God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling. Vi som industrikoncern vill skapa trygga och hälsosamma arbetsplatser där våra anställda trivs och mår bra. Ingen skall behöva riskera sin egen säkerhet eller hälsa genom att arbeta hos oss eller tillsammans med oss. Vi som industrikoncern ska verka för att skapa trivsel på våra arbetsplatser där alla medarbetare och alla de som arbetar hos oss känner sig välkomna och motiverade.	19-20
	God utbildning för alla- 4.4 öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet 4.7 utbildning för hållbar utveckling och globalt medborgarskap	Utbildningssystemet i världen måste möta människors behov under livet, från förskola, grundskola, till gymnasium och högre utbildning och ge alla människors lika möjlighet till livslångt lärande som gynnar deltagande i arbets- och samhällsliv. Utbildning är nyckeln till välbefinnande och öppnar en värld av möjligheter som gör det möjligt för var och en av oss att bidra till ett hållbart samhälle. Vi som industrikoncern kan värna om ett jämlikt samhälle genom att tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på olika beslutsnivåer.	14-16
	Jämlikhet-5.5 säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	Genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap och samtidigt säkerställa anständiga arbetsvillkor gynnas en hållbar ekonomisk tillväxt. Våra medarbetare utgör fundamentet i vår långsiktiga framgång vilket är en förutsättning för att kunna behålla kompetens och rekrytera i en marknad som kännetecknas av högsta konkurrens. Vi som industrikoncern ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda kreativa arbetsplatser där våra medarbetare ges rimligt inflytande inom de områden som påverkar deras arbetsplats.	13-17
	Hållbar energi för alla- 7.2 öka andelen förnybar energi i världen, 7.3 fördubbla ökningen av energieffektivitet	Mänsklig klimatpåverkan beror i stor grad på hur vi utvinner, omvandlar och använder energi. Idag blir förnybara energilösningar allt billigare, mer tillförlitliga och effektivare varje dag. Genom att förändra hur vi producerar och konsumerar energin säkerställer vi tillgången till elektricitet och energitjänster för alla utan att skada vår planet. Vi som industrikoncern kan bidra genom att bli mer energieffektiva inom våra anläggningar och samtidigt ställa om mot förnybara energikällor och att sluta använda fossila bränslen som kol, olja och naturgas. Vi som industrikoncern skall fram till 2030 väsentligen öka andelen förnybar energi i vår samlade energimix. Vi som industrikoncern ska fram till 2030 fördubbla förbättringstakten när det gäller energieffektivitet inom våra anläggningar.	23-28

FNs Globala mål och vårt bidrag

Globala mål	Mål/Delmål	Vad gör vi?	Sida
	Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt 8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt, 8.6 främja ungas anställning, utbildning och praktik 8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla 8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion	God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling. Vi som industrikoncern vill skapa trygga och hälsosamma arbetsplatser där våra anställda trivs och mår bra. Ingen skall behöva riskera sin egen säkerhet eller hälsa genom att arbeta hos oss eller tillsammans med oss. <i>Vi som industrikoncern ska verka för att skapa trivsel på våra arbetsplatser där alla medarbetare och alla de som arbetar hos oss känner sig välkomna och motiverade.</i>	1-33
	Hållbar industri, innovationer och infrastruktur 9.2 främja inkluderande och hållbar industrialisering 9.4 uppgradera industrin och infrastruktur för ökad hållbarhet	En fungerande och stabil infrastruktur är grunden för framgångsrika samhällen. För att kunna möta de framtida utmaningar som vi står inför måste våra industrier och infrastruktur göras inkluderande och hållbara. I transportsektorn står vägtrafiken för hela 93 procent av växthusgasutsläppen, varvid personbilstrafiken utgör 60 procent. Vi som industrikoncern kan bidra till omställningen genom att optimera våra interna och externa logistikflöden och välja energismarta transportslag, miljövänliga bränslen och energieffektiviseringar samtidigt som vi arbetar för att undvika onödiga transporter. Vi som industrikoncern skall bidra till att stärka infrastrukturen och anpassa industrin mot en hållbar och effektiv resursanvändning	22-33
	Hållbar konsumtion och produktion 12.4 Ansvarfull hantering av kemikalier och avfall 12.5 minska mängden avfall markant	Genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap och samtidigt säkerställa anständiga arbetsvillkor gynnas en hållbar ekonomisk tillväxt. Våra medarbetare utgör fundamentet i vår långsiktiga framgång vilket är en förutsättning för att kunna behålla kompetens och rekrytera i en marknad som kännetecknas av högsta konkurrens. Vi som industrikoncern ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda kreativa arbetsplatser där våra medarbetare ges rimligt inflytande inom de områden som påverkar deras arbetsplats.	30-32
	Bekämpa klimatförändringarna	Idag står transporterna för omkring en tredjedel av Sveriges utsläpp av växthusgaser där den större delen hänförs till vägtransporter. Våra externa frakter styrs förvisso av våra kunder och leverantörer nedströms och uppströms men i samarbete kan vi välja transportslag med låg miljöpåverkan. Vi kan inom vår egen verksamhet minska transporter och välja fossilfria fordon samtidigt som vi värnar om att resa mer klimatsmart med exempelvis med tåg, cykel eller kollektivt resande	23-28

GRI-Index

GRI-standard	Upplysning	Sida	Utelämnande		
			Krav utelämnat	Anledning	Förklaring
Generella upplysning					
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Information om organisationen	4-11, 29-33			
	2-2 Företag som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering	8			
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktpunkt	3			
	2-4 Reviderad information	3			
	2-5 Extern granskning	3			
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer	15-17,19, 24-27, 30-31			
	2-7 Anställda	17			
	2-8 Arbetare som inte är anställda	N/A		Data saknas	
	2-9 Styrelsens struktur och sammansättning	34-36			
	2-10 Nominering och val av högsta styrande organ	34			
	2-11 Styrelsens ordförande	33			
	2-12 Det högsta styrelseorganets roll i tillsynen av hantering av påverkan	34-36			
	2-13 Delegering av ansvar för hantering av vår påverkan	39-40			
	2-14 Styrelsens roll i hållbarhetsrapportering	39-40			
	2-15 Intressekonflikter	39			
	2-16 Kommunikation av kritiska frågor	39			
	2-17 Kollektiv kunskap hos det högsta styrande organet	39			
	2-18 Utvärdering av det högsta styrelseorganets prestationer	39			
	2-19 Ersättningspolicy	39			
	2-20 Process för att fastställa ersättning	35			
	2-21 Årlig total ersättningsgrad	Sekr. begr.	Ersättnings nivå.		Med hänvisning till bolagets storlek och icke - börsnoterade status
	2-22 Uttalande om strategin för hållbar utveckling	38			
	2-23 Policys	38			
	2-24 Policyåtaganden	38			
	2-25 Processer för att åtgärda negativa effekter	38			
	2-26 Mekanismer för att söka råd och ta upp oro	13			
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	13			
	2-28 Medlemsföreningar	N/A		Data saknas	
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	40			
	2-30 Kollektivavtal	13			

GRI-Index

GRI-standard	Upplysning	Sida	Utelämnande		
			Krav utelämnat	Anledning	Förklaring
Generella upplysning					

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021

Väsentliga frågor

3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	9-11
3-2 Förteckning över väsentliga frågor	10
3-3 Hantering av väsentliga frågor	10-33

Miljömässig hållbarhet

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021
GRI 302:
Energi 2016

3-3 Hantering av väsentliga frågor	29	
302-1 Energiförbrukning inom organisationen	26	
302-2 Energiförbrukning utanför organisationen	N/A	Ej beräknat
302-3 Energiintensitet	24	
302-4 Minskning av energiförbrukningen	26	
302-5 Minskning av energibehovet för produkter och tjänster	N/A	Ej beräknat

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021
GRI 305:
Utsläpp 2016

3-3 Hantering av väsentliga frågor	28	
305-1 Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	23-25	
305-2 Energiindirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	24	
305-3 Andra indirekta (Scope 3) växthusgasutsläpp	N/A	Ej beräknat
305-4 GHG utsläppsintensitet	N/A	Ej beräknat
305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	23-25	
305-6 Utsläpp av ozonnedbrytande ämnen (ODS)	N/A	Inga utsläpp av ozonnedbrytande ämnen
305-7 Kväveoxider (NOx), svaveloxider (SOx) och andra betydande luftutsläpp	N/A	Inga utsläpp av NOx och SOx

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021
GRI 305:
Avfall 2020

3-3 Hantering av väsentliga frågor	31	
306-1 Avfallsgenerering och betydande avfallsrelaterade effekter	N/A	Ej beräknat
306-2 Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	30-32	
306-3 Genererat avfall	30-32	
306-4 Avfall som avleds från bortskaffande	N/A	Ej beräknat
306-5 Avfall avsett för bortskaffning	30-32	

GRI-Index

GRI-standard	Upplysning	Sida	Utelämnande		
			Krav utelämnat	Anledning	Förklaring
Generella upplysning					

Arbetsmiljö och säkerhet

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021
GRI 403
Arbetsmiljö
och säkerhet

3-3 Hantering av väsentliga frågor	17		
403-1 Ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet		Interna ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet finns	
403-2 Identifiering av faror, riskbedömning och incidentutredning	16		
403-3 Företagshälsovård	14	Företagshälsovård i Sverige , data saknas för övriga länder	
403-4 Arbetarmedverkan, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	41		
403-5 Arbetarutbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	19		
403-6 Främjande av arbetarnas hälsa	19-20		
403-7 Förebyggande och begränsning av arbetsmiljöpåverkan direkt kopplad till affärsrelationer	19-20		
403-8 Arbetstagare som omfattas av ett ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet		Interna ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet finns	
403-9 Arbetsrelaterade skador	20		
403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	20		
3-3 Hantering av väsentliga frågor	18		
404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	14		
404-2 Program för uppgradering av anställdas färdigheter och övergångsstöds	14		
404-3 Procentandel anställda som får regelbundna prestationer och recensioner av karriärutveckling	N/A		Ej beräknat
3-3 Hantering av väsentliga frågor	16		
405-1 Mångfald i styrande organ och anställda	16		
405-2 Förhållandet mellan grundlön och ersättning för kvinnor och män	16	Lönekartläggning genomförd i Sverige, data saknas för övriga länder.	

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021
GRI 404
Träning och
utbildning
2016

GRI 3:
Väsentliga
frågor 2021
GRI 405
Mångfald och
lika villkor
2016



INDUCORE AB | KOPPARBERG SVÄGEN 10 | 722 13 VÄSTERÅS