

Hållbarhetsrapport 2025



inducore



Innehållsförteckning

Inledning	3-5	Redovisning av vårt hållbarhetsarbete	19-29
Introduktion	3	Ordlista	19
Styrelseordförande	4	Intressentanalys	20-21
Koncernchef	5	Väsentliga områden & Väsentliga riskområden	22-29
Bolagsinformation	6-17	Hållbarhetsstatistik, mål och riskbedömning	32-54
Om Inducore	6-7	Miljö	32-37
Grunden i vår affärsmodell	8	Socialt	38-43
Nyckelmarknader	9	Företagande	44-47
Organisation	10	Risker & möjligheter	48-54
Affärsområden	11		
Koncern och bolagsledning	12		
Organisering av hållbarhetsarbete	13-15		
Höjdpunkter 2025	16-17		
		Bilaga 1: GRI-Index	55-57



Introduktion

I en tid då omvärldens krav på transparens, ansvarstagande och långsiktighet ökar, blir hållbar utveckling en allt viktigare del av vår verksamhet. Den här hållbarhetsrapporten är därför inte enbart en sammanställning av 2025 års resultat, utan även ett uttryck för vårt åtagande att bidra till en mer hållbar framtid, både idag och för kommande generationer.

Vår ambition är att vara en aktör som agerar med ansvar, mod och framdrift. Det innebär att vi både följer upp våra framsteg och är öppna med de områden där vi behöver förbättra oss. Under det gångna året har vi fortsatt att utveckla vårt arbete inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet.

Rapporten innehåller en översikt av Inducores verksamhet och organisation, våra hållbarhetsmål, beskrivning av viktiga initiativ inom hållbarhet, redovisning av nyckeltal samt beskrivning av hur vi arbetar tillsammans med medarbetare, kunder och partners för att bidra till en mer hållbar framtid.

Styrelseordförande har ordet:

Vi verkar i en turbulent och osäker omvärld som påverkar vår affärssituation. Den snabba geopolitiska utvecklingen skapar nya förutsättningar för våra kunder, leverantörer och för oss som koncern. Samtidigt ökar kraven på att företag tar ett större ansvar för sin påverkan på människor, miljö och samhälle. För att fortsätta bygga långsiktigt behöver vi därför både hantera ökad osäkerhet präglad av handelshinder och globala avtal.

Det vi kan påverka är vår förmåga att ställa om och anpassa oss. De affärsplaner och strategiska initiativ som nu finns inom varje affärsområde och dotterbolag är centrala för vår fortsatta utveckling.

En viktig framgångsfaktor är att värna entreprenörskapet i dotterbolagen genom starka ledningsgrupper, ömsesidigt samarbete och aktivt informationsutbyte. De strategiska insatser som har genomförts inom koncernen ger oss nu en

stabil grund och möjlighet att föra en mer konkret dialog om strategier och handlingsplaner inom vår decentraliserade struktur. På så sätt kan vi bättre fånga möjligheter och minska risker i en snabbt föränderlig värld.

Trots osäkerheten ser jag med tillförsikt fram emot 2026. Vi har en tydlig plan för att säkra lönsamhet och fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete för att stärka koncernens konkurrenskraft.



Christer Parkengren



”Våra värderingar står stabila i en föränderlig omvärld.”



”Förmåga att ställa om är en hållbarhetsfaktor”

Koncernchefen har ordet:

Som svensk familjeägd industrikoncern präglas vi av öppenhet och korta beslutsvägar. Den kulturen ger våra bolag kraft att agera snabbt, tänka nytt och utvecklas. Långsiktighet och entreprenörskap är centralt för Inducore. I en tid där både industrin och omvärlden förändras i hög takt står våra värderingar stabilt: Vi tror på ansvar, uthållighet och att bygga det som består över tid. Därför är det självklarhet att hållbarhet ska vara en central del av vår affärsstrategi.

Vårt arbetssätt med hög decentralisering, stort förtroende och nära kundrelationer skapar engagemang och delaktighet i hela organisationen. Självständigheten i bolagen, kombinerad med en stark samarbetskultur, gör att vi kan ta tillvara

kompetensen i varje enhet och samtidigt växa som koncern. Våra dotterbolag är Inducore för när de utvecklas, utvecklas hela koncernen.

Jag är stolt över våra 23 dotterbolag som driver hållbarhetsarbetet framåt i sina verksamheter.

Hållbarhet är inte bara viktigt för vår konkurrenskraft idag, utan det är avgörande för vår framtid.



Magnus Biesse

Om Inducore

Koncernen arbetar långsiktigt för att stärka svensk industri genom att utveckla och stödja entreprenörsdrivna bolag med en stark lokal närvaro.

I slutet av 1990 talet växte visionen om att bygga en svensk industrikoncern fram hos familjen Vannesjö i Västerås. Ambitionen var att skapa en koncern där bolag kunde växa och utvecklas genom att ta till vara på sina egna unika identiteter och styrkor. Denna vision och ambition har över åren utvecklats till en stark svenskägd industrigrupp som verkar på en global marknad; Välkommen till inducore!

Grundtanken, att varje bolag utvecklas genom sina unika styrkor, lever kvar och präglar fortfarande koncernens affärsmodell. Dotterbolag behåller sina egna identiteter och varumärken, samtidigt som de förenas av en gemensam värdegrund. Inducore förvärvar aktivt bolag med ett långsiktigt ägande i fokus – utan exit i horisonten. Våra dotterbolag är våra och varandras partners och tillsammans skapar vi mervärden genom hållbar och kvalitativ tillverkning, tillitsfulla kundrelationer

och samarbeten där lönsamhet, miljöhänsyn och sociala aspekter går hand i hand. Det skapar en hållbar koncern präglad av värme, öppenhet, korta beslutsvägar och nära samarbete mellan bolagen.

Vi verkar inom segmenten fordonspåbygggnader, systemlösningar och komponenttillverkning. Varumärket Inducore står dock för mer än kvalitativa produkter och tekniska lösningar. Tillsammans med våra dotterbolag arbetar vi aktivt för att vara en positiv kraft i de lokalsamhällen där vi verkar, skapa stolthet bland medarbetare och ägare samt ta initiativ och ansvar för ett etiskt, transparent och hållbart affärsmannaskap.

Dessa perspektiv genomsyrar vårt agerande gentemot kunder, leverantörer, medarbetare, kollegor och andra intressenter.

Vår vision

Vi formar framtidens industri.
Hållbart, lönsamt och med stolthet i varje steg.



INDUCORE AB	ÄGARSKAP	OMSÄTTNING	RESULTAT
År 2025	Privatägd industrikoncern	2,3 miljarder SEK	41 miljoner SEK
GRUNDAT	ANTAL BOLAG	MEDARBETARE	FÖRVÄRV 2025
1997	20	957	Presona AB

Våra värderingar

Inducores värderingar är en gemensam grund för alla dotterbolag och koncernen som helhet och beskriver hur vi vill arbeta, agera och utvecklas, både idag och i framtiden. De vägleder Inducores beslut, formar vår kultur och bidrar till att skapa en stabil och hållbar riktning för alla bolag inom gruppen.

Långsiktighet, entreprenörskap och effektivitet är därför mer än ord för oss. Tillsammans utgör de en tydlig kompass: att tänka långsiktigt i våra relationer och investeringar, att driva innovation och ansvarstagande genom entreprenörsanda, och att arbeta smart och med omtanke om våra resurser för att skapa mervärde över tid.

Entreprenörskap

Med kunden i fokus, ett hederligt och sunt 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.

Grunden i vår affärsmodell

Vi bygger långsiktigt. Förvärv är en naturlig och viktig del av Inducores tillväxtstrategi och vi tror på långsiktigt ägande utan exit i sikte. Våra bolag drivs med hög grad av lokal självständighet genom en decentraliserad affärsstruktur, en modell som främjar tillväxt, innovation och nöjda medarbetare. Modellen utgår från självständighet, entreprenörskap, samverkan och marknadsledarskap.

Vår mission

Vi får företag och människor att växa tillsammans.

Fyra starka skäl till att bli en del av Inducore

Ett långsiktigt och stabilt ägande

Vi bygger vår verksamhet på långsiktighet, stabilitet och ett hållbart affärsmannaskap. När du säljer till oss blir ditt bolag en del av en koncern som investerar, tänker i generationer och värnar långsiktiga relationer med medarbetare, kunder och marknad.

Dokumenterad förmåga av tillväxt

Inducore har en lång historik av lyckade förvärv. Ett aktivt utbyte mellan bolags-VD:ar, affärsområdesstöd och koncern har hjälpt förvärvade bolag i sin tillväxtresa. Tillsammans har vi skapat synergier, stärkt konkurrenskraft och bedrivit ett förbättringsarbete som gett sund tillväxt och resultat över tid. Det kommer vi fortsätta med.

Investering i människor, maskiner och miljö

Vi utvecklar våra bolag genom att investera i teknik, maskiner, energioptimering, säkerhet, kompetensutveckling och ledarskap. Med Inducore får bolag rätt förutsättningar för att växa och stå starka inför framtidens krav på producerande industri och hållbarhet.

Ditt bolags identitet bevaras

Hos Inducore behåller förvärvade bolag sitt lokala ledarskap, beslutfattande, sin kultur och sin entreprenöriella styrka. Samtidigt berikas bolaget med stöd från koncernens resurser, nätverk och kunskap.

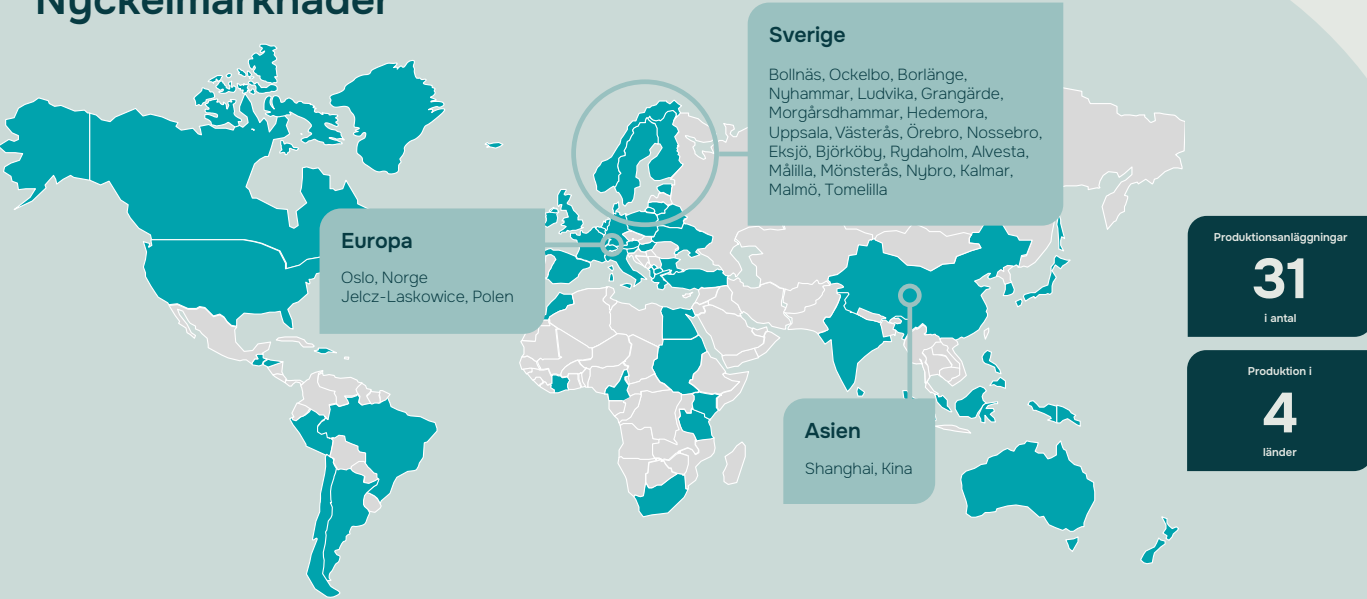
Marknadsfördelning

Inducores affärsportfölj kombinerar en stark produktbredd och en geografisk närvaro på marknaden. Detta skapar strategiskt viktiga förutsättningar för stabil och hållbar tillväxt.

Genom att koncernen verkar inom flera kundsegment och regioner minskar beroendet av enskilda marknader och cykliska branscher. Det ger en diversifierad och balanserad riskexponering och högre tolerans för negativa marknadsförändringar. Tillsammans stärker dessa faktorer koncernens förmåga att nå strategiska affärs- och hållbarhetsmål.



Nyckelmarknader

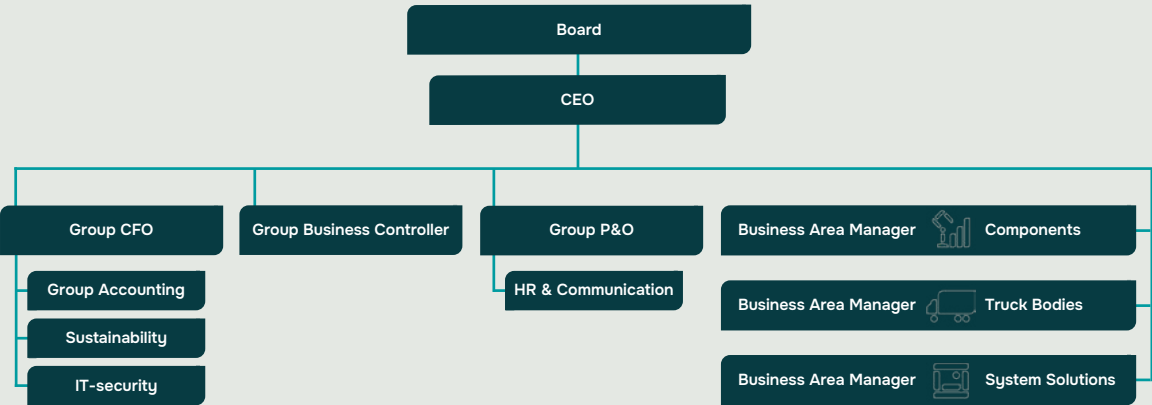


Organisation och styrningsmässiga aspekter

Som industrikoncern är det vår uppgift att stärka varje enskilt dotterbolag samtidigt som vi håller ihop affärsområdena för gynnsam samverkan och affärsnytta.

De koncerngemensamma funktionerna är

därför organiserade så att de ska bidra med kompletterande resurser som kompetens, processer och sakkunskap som ökar dotterbolagens individuella förmågor. På så sätt skapas rätt förutsättningar för att varje verksamhet ska nå sin fulla potential, utan överflödiga overheadkostnader.



Affärsområden

Vår verksamhet är organiserad i tre affärsområden, där varje område fokuserar på att vara den bästa leverantören och partnern för sitt kundsegment. Tillsammans täcker vi hela kedjan från kundens

första idé till färdig lösning, med hög grad av engagemang, effektivitet, tekniskt kunnande och innovation.

Truck Bodies

Inom Truck Bodies finns några av Nordens ledande tillverkare av påbyggnationer för lastbilar och släpvagnar. Vi utvecklar och levererar skräddarsydda lösningar för bygg, entreprenad, distribution och fjärrtransporter – samt erbjuder märkesoberoende service. Genom egen produktion och tekniskt kunnande skapar vi hållbara lösningar med kunden i centrum.

Components

Components är en värdeskapande partner för industrin med fokus på innovativa tillverkningsprocesser och tekniska helhetslösningar. Med hög kompetens och modern teknik levererar vi allt från enskilda komponenter till kompletta systemlösningar inom skärande bearbetning, svetsning, montering och ytbehandling. Vi verkar nära våra kunder i långsiktiga samarbeten.

System Solutions

System Solutions utvecklar och levererar egna produkter, tjänster och tekniska lösningar i nära samarbete med kunder inom utvalda nischmarknader. Från idé till färdig produkt skapar vi innovativa systemlösningar med hög funktionalitet och kvalitet. Genom att kombinera teknik, branschförståelse och kundfokus levererar vi lösningar som gör verklig skillnad.



i INDUCORES TANKAR OM ORGANISATION

Inducores organisation är byggd utifrån övertygelsen att de bästa besluten fattas av de personer som verkar nära kund och verksamhet. Det är där behov och processer fångas upp som bäst. Vi vill främja korta beslutsvägar hos våra dotterbolag och därmed öka deras möjlighet till snabba omställningar utifrån lokala behov och omständigheter. Detta värderar vi som en central framgångsfaktor och en viktig drivkraft för engagemang och ansvarstagande.

Vi är en del av Inducore

Koncern- och bolagsledning

Styrning och styrelsens ansvar

Koncernens styrning utgår från de krav som anges i Aktiebolagslagen (ABL) avseende styrelsens ansvar för organisation, förvaltning och kontroll samt Årsredovisningslagen (ÅRL) som reglerar den externa finansiella rapporteringen.

Koncernstyrelse ansvarar för den övergripande strategiska inriktningen, riskhanteringen och långsiktiga utvecklingen av verksamheten, där hållbarhetsfrågor integreras i styrningen genom ägardirektiv.

På bolagsnivå har varje dotterbolag en egen styrelse med ansvar för att leda respektive bolags verksamhet inom ramen för koncernens

riktlinjer och styrmodell. Det betyder att dotterbolagsstyrelserna ansvarar för att lokalt säkerställa en god intern kontroll, relevant riskhantering och att hållbarhetsarbetet bedrivs i linje med koncernens krav och gällande regelverk.

Genom denna struktur skapas en tydlig ansvarsfördelning där koncernstyrelsen sätter riktningen och dotterbolagens styrelser ansvarar för ett ansvarsfullt operativt genomförande.

Styrelse, inklusive CEO och ordförande utvärderas årligen kring arbetsformer, effektivitet, kompetens och årets genomförda arbete genom ett internt formulär.

Organisering av hållbarhetsarbetet

Koncernens har ett koncernövergripande Hållbarhetsråd som initierar, driver och beslutar olika initiativ tillsammans med koncernledning (styrgrupp). Rådet fungerar som ett övergripande koordinerande organ som hanterar, dokumenterar och sammanställer insamlade hållbarhetsdata, samt fungerar som stöd för koncernens dotterbolag i olika hållbarhetsfrågor.

Minimum två gånger per år sker genomgång mellan Hållbarhetskoordinator och respektive dotterbolags ledning för att omsätta hållbarhet från affärsstrategi till integrerad aktiv del av verksamheten. Respektive dotterbolags verkställande direktör ansvarar för beslutade hållbarhetsinitiativ implementeras.

Hållbarhetsrådet består av Hållbarhetskoordinator samt hållbarhets-samordnare som gemensamt har en samlad sakkunskap och expertis inom hållbarhet kopplad till våra verksamheter. Hållbarhetskoordinator ingår i Inducorens ledningsgrupp.

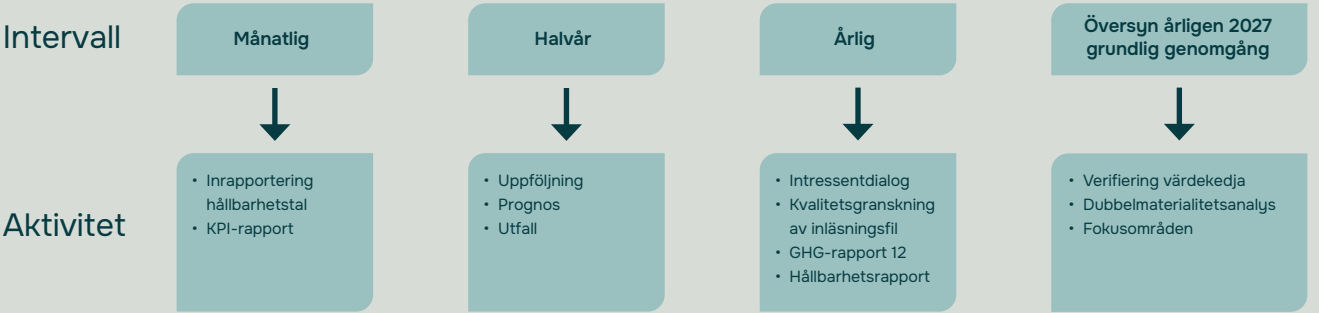


DIGITAL RAPPORTERING ENLIGT CSRD

Från och med räkenskapsåret 2026 införs krav på digitalt, maskinläsbart format (XHTML/IXBRL) Det innebär att företag måste lämna sin hållbarhetsrapport i ett digitalt, maskinläsbart format. Syftet är att öka transparensen, göra data jämförbar och förenkla analys för investerare och andra intressenter.

Uppföljning av hållbarhetsaktiviteter

Hållbarhetsrådet ansvarar för att hållbarhetsrapporteringen utvecklas i enlighet med CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) och att rapporteringen struktureras enligt ESRS (European Sustainability Reporting Standards), som tydliggör vilka upplysningar som ska lämnas och hur de ska presenteras.



Dotterbolag rapporterar månadsvis, medan hållbarhetskoordinator tillsammans med samordnare ansvarar för löpande granskning av inläst data, bland annat genom kontroll gentemot fakturaunderlag.

Hållbarhet i vår strategi

Inducore ser hållbarhet som en självklar del av koncernen- från det strategiska arbetet in till den vardagliga verksamheten. Genom tydliga fokusområden, mätbara mål och kontinuerlig uppföljning drivs en ökad medvetenhet och successiva förbättringar. Detta skapar en naturlig förståelse och integration av hållbarhet på både koncern- och bolagsnivå.

De hållbarhetsmål som arbete och insatser utgår ifrån baseras på koncernens dubbla väsentlighetsanalys* (även kallad DMA), FN:s globala mål** och hållbarhetsmodellen 3P.

Organisatoriskt ansvarar varje dotterbolags respektive styrelse och verkställande direktör för att gällande regelverk efterlevs och att beslutade hållbarhetsinsatser integreras i den verksamheten. Som ett vägledande, stöttande och uppföljande organ verkar ett koncerngemensamt Hållbarhetsråd, genom bland annat sakkunskap utbildningsinsatser, gemensamma policys och kontinuerlig uppföljning och sammanställning av rapportering.

Koncerngemensamma mål, framsteg, risk- och möjlighetsanalyser inom områden som klimatpåverkan, resurseffektivitet, socialt ansvar, affärsetik och styrning sammanställs och förmedlas av Hållbarhetskoordinator. Årligen redovisas en Hållbarhetsrapport.

(* sker i enlighet med EU:s CSRD-direktiv **Agenda 30)

Genom koncernstruktur med decentraliserad affärsmodell möjliggörs även att varje dotterbolag parallellt med koncernövergripande insatser kan driva självständiga lokala hållbarhetsinitiativ.

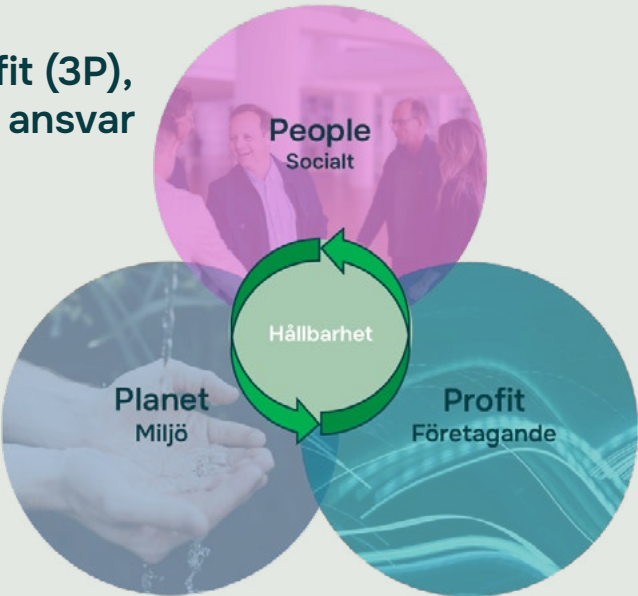


Hållbarhetsmodell: 3P

Genom modellen People, Planet, Profit (3P), även kallad Triple Bottom Line, tar vi ansvar för hela vår påverkan på människor, miljö och ekonomi.

Målet med modellen är att synliggöra balans mellan de tre områdena; verklig framgång mäts i hur väl socialt ansvar, miljöhänsyn och ekonomisk bärkraft samverkar för en sund tillväxt. Hållbara verksamheter skapar positiva effekter inom alla tre områden.

På Inducore har vi valt att översätta dessa till **Socialt, Miljö och Företagande** när vi diskuterar våra hållbarhetsfrågor.



Socialt (People)



Det sociala ansvaret handlar om att värna om och respektera alla människor som berörs av verksamheten. Det innefattar bl a. goda arbetsvillkor, jämlikhet, säkerhet, rättvisa löner och rättigheter.

Våra bidrag till ESRS S1 **Den egna arbetskraften**

- Vi har nollvision för skador och olycksfall.
- Kontinuerlig utbildning utvecklar både medarbetare och organisation där vi avsatt ett genomsnitt på 20 timmar per anställd och år.
- För att främja verksamhetens utveckling ska andelen kvinnor bland de anställda uppgå till minst 25% år 2030.

Koppling till FNs globala mål:



Miljö (Planet)



Miljömässig hållbarhet innebär att minska negativ påverkan på vår natur genom att vara sparsam med resurser, minska utsläpp, skydda ekosystem och arbeta för en cirkulär ekonomi.

Våra bidrag till ESRS E1 & E5 **Klimatförändringar och Cirkulär ekonomi**

- Minskning av direkta CO2-utsläpp från transporter och egen uppvärmning.
- Minska vårt resursanvändande genom att öka vår andel av egen samt förnyelsebar energi.
- Minska mängden avfall.

Koppling till FNs globala mål:



Företagande (Profit)



Ekonomisk hållbarhet handlar inte bara om vinst utan om att skapa en stabil och långsiktig ekonomi som gynnar både företag och samhälle. Det innebär att växa på ett sunt sätt som inte sker på bekostnad av människor eller planet.

Våra bidrag till ESRS G1 **Ansvarsfullt företagande**

- Vi följer och följer upp etiska affärsprinciper och motverkar korruption i leverantörskedjan.
- Ledningsgrupper, säljare och inköpare utbildas i att kunna identifiera och motverka korruption och mutor.
- Miljöhänsyn vägs in i affärsbeslut för långsiktigt värdeskapande.

Koppling till FNs globala mål:



2025

Höjdpunkter

Vår verksamhet och våra medarbetare är i ständig utveckling och att återge allt som sker under ett års tid skulle bli en bok med ett oändligt antal kapitel. Här delar vi dock med oss av några ögonblick och genomförda initiativ från 2025 som tagit oss några steg framåt i vår hållbarhetsresa.

KONCERNFUNKTIONER

IT Security Manager

Inducore har under året tillsatt en IT Security Manager som verkar koncernövergripande. Funktionen stärker koncernens arbete med intern kontroll, riskhantering och dataskydd, vilket direkt stödjer kraven i ESRS G1 om god affärsetik och robust företagsstyrning.

HR & Kommunikation

Koncernen har stärkts genom etableringen av en HR och kommunikations-avdelning som verkar både på strategiskt och operativt plan. Funktionen bidrar till att uppfylla flera krav inom ESRS, bland annat genom säkerställande av relaterade processer, kompetensutveckling, intern kommunikation samt genom att förbättra transparens och kvaliteten i koncernens rapportering. Parallellt stöttar funktionens utformning Inducorens decentraliserade affärsmodell.

FÖRVÄRV

Presona

System för kompression av återvinning

Sommaren 2025 förvärvades Presona AB i Tomelilla till Inducore. Presona är en ledande global tillverkare av avancerade balpressar med förpressteknik för effektiv hantering av material som papper-, plast- och hushållsavfall. Sortimentet omfattar även komprimatorer, kvarnar och lufttransportsystem. Bolaget har levererat lösningar till över 65 länder och omsätter cirka 135 miljoner kronor. Förvärvet ligger i linje med Inducorens strategi att växa med egna produkter och bolaget anslöts till affärsområdet System Solutions.



UTBILDNINGAR

Antikorruption & mutor

Under 2025 infördes obligatorisk utbildning inom antikorruption och mutor för samtliga personer i ledande befattning samt personer med sälj- och/eller leverantörskontaktytor.

Internutbildning i affärssystem

Under året har återkommande koncernövergripande internutbildning för dotterbolag i affärssystem genomförts. Detta för att säkerställa att medarbetare effektivt och enkelt självständigt ska kunna få fram hållbarhetsdata. Förutom korrekta och mätbara fakta används, bidrar detta till ökad transparens mellan bolag och medarbetare.

Hållbarhetspris 2025: Björkö Mekaniska Verkstad

Under 2025 instiftades ett internt Hållbarhetspris. Utmärkelsen uppmärksammar och uppmuntrar interna initiativ där industriell produktion kombineras med ett aktivt och engagerat hållbarhetsarbete.

Björkö Mekaniska Verkstad har under lång tid visat framfötterna genom synliga investeringar och resultat inom energieffektivisering, återanvändning av restmaterial och ett kontinuerligt fokus på en trygg och säker arbetsmiljö vilket gjorde dem till värdiga vinnare av pokalen 2025!

Den visas här upp av VD Tony Nilsson.



Energieffektivisering med ny pulveranläggning

Främmostadverken har under året investerat i en ny pulveranläggning som bidrar till både högre energieffektivitet och bättre resursanvändning.

Den nya tekniken minskar energiförbrukningen genom förbättrade pumpar och tätare system med lägre luftläckage. Samtidigt minskar pulverspillet tack vare effektiv återvinning, vilket även reducerar behovet av bättringsmålning och därmed energikrävande ombearbetning.

Investeringen är ett viktigt steg i vårt pågående energiarbete, där ett av målen är att kraftigt reducera antalet kassaktioner och därigenom spara både energi och material.



Redovisning av vårt hållbarhetsarbete

I detta avsnitt redovisas intressenter, hur Inducore strukturerat analyserat och ringat in väsentliga områden och väsentliga riskområden samt redovisning av resultat från insamlad data och analyser för verksamhetsåret 2025.

Sammanställning bygger på kraven i CSRD och ESRS och speglar koncernens påverkan på omvärlden och de hållbarhetsaspekter som har störst betydelse för vår verksamhet och värdekedja. Det redogörs för både miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade frågor och ämnar att ge en transparent, rättvis och helhetsbaserad bild av utfört hållbarhetsarbete och våra mål och prioriteringar framåt.

Ordlista	19
Intressentanalys	20-21
Väsentliga områden	
& Väsentliga riskområden	22-29



Vår hållbarhetsvision

Att bygga en hållbar, lönsam koncern med stabil tillväxt som både medarbetare och ägare kan vara stolta över.

Liten ordlista inom hållbarhet

I följande del av rapporten anges en fördjupad beskrivning och rapportering av Inducores hållbarhetsarbete och resultat. För att underlätta för samtliga intressenter att kunna ta del av informationen har vi sammanställt en mindre lista med korta beskrivningar av ord och förkortningar som förekommer inom hållbarhet.

CSRD

CSRD är ett EU-direktiv där bl a ESRS ingår. Det ska säkerställa att företag rapporterar effekten av verksamhetens sociala och miljömässiga aktiviteter. Detta innebär för oss tydliga krav på:

- Vad redovisningen ska innehålla
- Hur redovisningen ska gå till

Scope 1, 2, 3

Scope 1: Direkta utsläpp från egna källor
Scope 2: Indirekta utsläpp från inköpt energi
Scope 3: Övriga indirekta utsläpp i värdekedjan (t.ex. transporter, inköp)

Värdekedja

Värdekedjan beskriver alla steg från inköp av material till leverans av färdig produkt eller tjänst, inklusive de aktörer som medverkar längs vägen. Genom att analysera värdekedjan kan vi identifiera var vår största miljö- och sociala påverkan uppstår och arbeta mer effektivt med hållbarhetsförbättringar.

GRI-Index (Global Reporting Initiative)

GRI är ett internationellt ramverk för hållbarhetsredovisning som hjälper organisationer att rapportera sin påverkan på miljö, samhälle och ekonomi på ett strukturerat och jämförbart sätt.

FN-mål

FN:s miljömål, en del av de globala hållbarhetsmålen, syftar till att skydda ekosystem, bevara biologisk mångfald och minska miljöpåverkan från mänskliga aktiviteter. Målen fungerar som en gemensam riktning för världens länder i arbetet för en mer hållbar och motståndskraftig planet.

ESRS

ESRS är en europeisk standard för hållbarhetsrapportering som specificerar hållbarhetsrelaterade rapporteringskrav och den information som företag inom olika sektorer ska rapportera. Syftet är att öka transparensen och jämförbarheten av företags hållbarhetsprestationer.

GHG-utsläpp

Green House Gas (GHG)-utsläpp är de gaser som släpps ut i atmosfären och bidrar till global uppvärmning och klimatförändringar. Genom att minska dessa utsläpp kan vi bidra till att bromsa klimatförändringarna och skydda ekosystemen.

Intressenter

Intressenter är de grupper och individer som påverkas av eller har ett intresse i verksamheten, såsom kunder, medarbetare, leverantörer och samhälle. Genom dialog och analys av deras behov kan vi prioritera insatser som stärker vårt hållbarhetsarbete och långsiktiga värdeskapande.

Due diligence

Due diligence innebär att systematiskt identifiera och bedöma risker och påverkan kopplade till verksamhetens leverantörskedja, affärsrelationer och interna processer. Genom denna process kan vi förebygga negativa effekter och säkerställa att vårt hållbarhetsarbete bygger på ansvarsfulla och transparenta beslut.

DMA (Dual Materiality Analysis)

På svenska står DMA för dubbel väsentlighetsanalys vilket är en process där företag identifierar och prioriterar de viktigaste hållbarhetsfrågorna genom två perspektiv:

- inifrån-ut (hur företaget påverkar miljö/samhälle)
- utifrån-in (hur hållbarhetsfrågor påverkar företagets finansiella resultat och strategi).

DMA eller dubbel väsentlighetsanalys är ett centralt krav inom EU:s hållbarhetsrapportering (CSRD) för att skapa en heltäckande bild av företagets risker och möjligheter inom hållbarhet.

IRO (Impacts, Risks & Opportunities)

Påverkan, risker och möjligheter. IRO är ett kärnbegrepp i ESRS och utgör grunden för hur företag ska identifiera, analysera och rapportera sina väsentliga hållbarhetsfrågor och spelar en central roll när man genomför en dubbel väsentlighetsanalys,

- Impact: Hur verksamheten påverkar människor och miljö – positivt eller negativt.
- Risk: Hur hållbarhetsfrågor kan påverka företagets utveckling, strategier och finansiella ställning.
- Opportunity: Hållbarhetsrelaterade affärsmöjligheter som kan stärka företagets konkurrenskraft eller minska risker.

Inducores intressentanalys

Kunder

Våra dotterbolag är nära kundernas värdekedja som förväntar sig fokus på kvalitet, leveransprecision och klimatdata efter efterfrågat behov

PRIORITERADE FRÅGOR

- Kvalitet- och leveransförmåga
- Klimat- och materialdata inkl. ökad spårbarhet i leverantörskedjan.
- Efterfrågan på mer miljövänliga insatsmaterial (lågt klimatavtryck, återanvänt, lättare vikt etc)
- Socialt ansvarstagande, säkerställd affärsetik och datasäkerhet i leverantörsledet
- Anpassning till EU:s hållbarhetsdirektiv

DIALOGTILLFÄLLEN OCH KANALER

- Kundundersökning (dotterbolag)
- Löpande kundmöten (regelbundet)
- Hållbarhetsrapport, årligen
- Etik- och uppförandekod (CoC)
- Produktspecifikationer
- Certifieringar

Medarbetare

Trygg och hälsosam arbetsmiljö, rättvisa och jämställdhet (inkludering, löner, förmåner), föreningsfrihet, utvecklingsmöjligheter och transparens

PRIORITERADE FRÅGOR

- Trygga anställningar
- Hälsa och säkerhet
- Attraktiv arbetsplats
- Mångfald
- Rättvisa villkor och kollektivavtal
- Kompetensutveckling
- Engagemang

DIALOGTILLFÄLLEN OCH KANALER

- Medarbetarundersökning, årlig
- Medarbetarsamtal, årliga
- Fackliga dialoger, löpande
- Skärmar och intern kommunikation, löpande

Leverantörer

Kvalitativa leverantörer som samverkanspartners i olika led som lever upp till våra krav på kvalitet, arbetsvillkor och miljö, vilket inkluderar människors hälsa och miljöpåverkan.

PRIORITERADE FRÅGOR

- Hållbara leveranskedjor
- Materialdata och spårbarhet
- Certifieringar
- Transportoptimering
- Kvalitetssäkring
- Säkerställd affärsetik
- Sunda arbetsförhållanden

DIALOGTILLFÄLLEN OCH KANALER

- Utvärdering och revision av leverantör (normalt årligen)
- Code of Conduct, Supplier version
- Operativa avstämningar

Ägare/Styrelse

Ägardirektiv och styrelsearbete med fokus på att nå uppsatta mål i affärsplan

PRIORITERADE FRÅGOR

- Lönsamhet
- Långsiktig tillväxt
- Styring
- Investeringar
- Hållbarhetsuppföljning och prioritering

DIALOGTILLFÄLLEN OCH KANALER

- Styrelsemöten (bolags- och koncernnivå)
- Uppföljning av mål/ KPI-rapportering
- Hållbarhetsrapport
- Transparens i rapportering
- Koncernövergripande policys

Potentiella förvärv

Bolag som söker en långsiktig hållbar industriell ägare som värnar bolagets identitet.

PRIORITERADE FRÅGOR

- Långsiktigt ägande
- Förväntningar på hållbarhet och krav om rapportering av hållbarhetsdata
- Affärsetik
- Koncernens resurser
- Finansiella mål
- Rättvisa anställningsvillkor
- Säker och god arbetsmiljö

DIALOGTILLFÄLLEN OCH KANALER

- Ägar och mäklardialoger
- Due Diligence
- Kund- och leverantörsreferenser

Lokalsamhälle

Vi är en del av de samhällen där vi verkar och bidrar med arbetstillfällen och kompetens, samtidigt har vi förväntningar om att ta ansvar för vårt avtryck och minimera negativ påverkan

PRIORITERADE FRÅGOR

- Industrins attraktivitet
- Utbildningssamarbeten
- Miljöpåverkan lokalt
- Lokalt engagemang

DIALOGTILLFÄLLEN OCH KANALER

- Lokala näringslivsforum
- Kommun
- Studiebesök
- Lokala nätverk
- Utbildningsförvaltning och yrkesutbildningar

Ett stort förtroende för koncernens ägare gjorde valet enkelt

När ägarförändringar blev aktuella i familjebolaget GEHAB var det en önskan att hitta en köpare som respekterade företagets kultur och värderingar men samtidigt kunde ta bolaget till nästa steg. För de dåvarande ägarna, Peter och Monica Sundell, var möjligheten att fortsätta arbeta i och utveckla bolaget efter försäljning central.

Inducore blev därför det naturliga valet, en koncern de

redan kände till och som de visste lät bolagen behålla sin identitet och sitt sätt att arbeta.

Som en del av Inducore har GEHAB fått nya möjligheter genom samarbete med andra dotterbolag och ett starkare ledarnätverk. Monica arbetar idag på koncernnivå som hållbarhetskoordinator, vilket speglar hur hållbarhetsfrågorna fått en allt större strategisk betydelse.



Peters råd till andra entreprenörer i samma situation:

”För oss handlade försäljningen inte bara om siffror. Om det är lika viktigt för dig att hitta en köpare som låter dig driva vidare bolaget med samma personalpolitik och kultur – då är Inducore helt rätt.”

Väsentliga områden & väsentliga riskområden

Processbeskrivning för kartläggning och urval

Enligt CSRD/ESRS ska väsentliga riskområden redovisas i hållbarhetsrapporteringen. För att ringa in dessa har en dubbel materialitetsanalys genomförts med stöd av IRO (Impact, Risks & Opportunities).

Resultatet av materialitetsanalys och IRO ligger till grund för val av de områden som redovisas i denna hållbarhetsrapport som väsentliga riskområden.

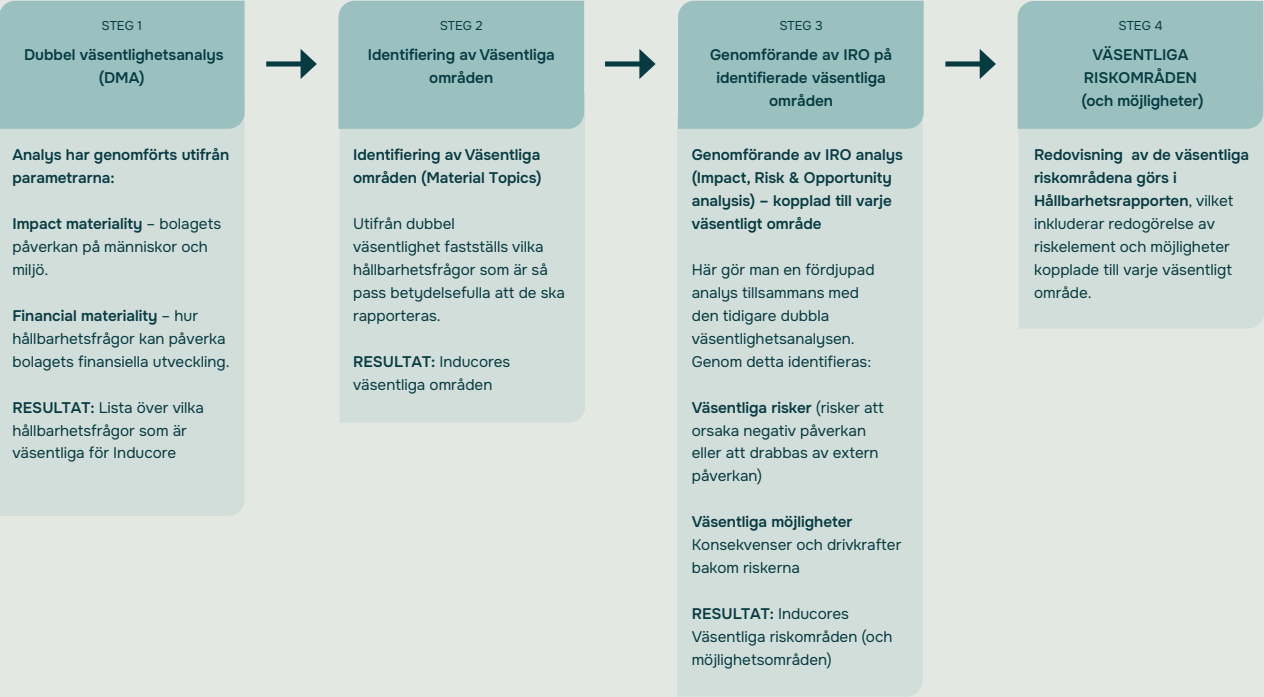


Vad skiljer Väsentliga områden och Väsentliga riskområden?

Väsentliga områden identifieras genom den dubbla väsentlighetsanalysen enligt CSRD och avser de hållbarhetsfrågor som är mest betydelsefulla utifrån verksamhetens påverkan på människor och miljö samt hur dessa frågor kan påverka företagets finansiella ställning.

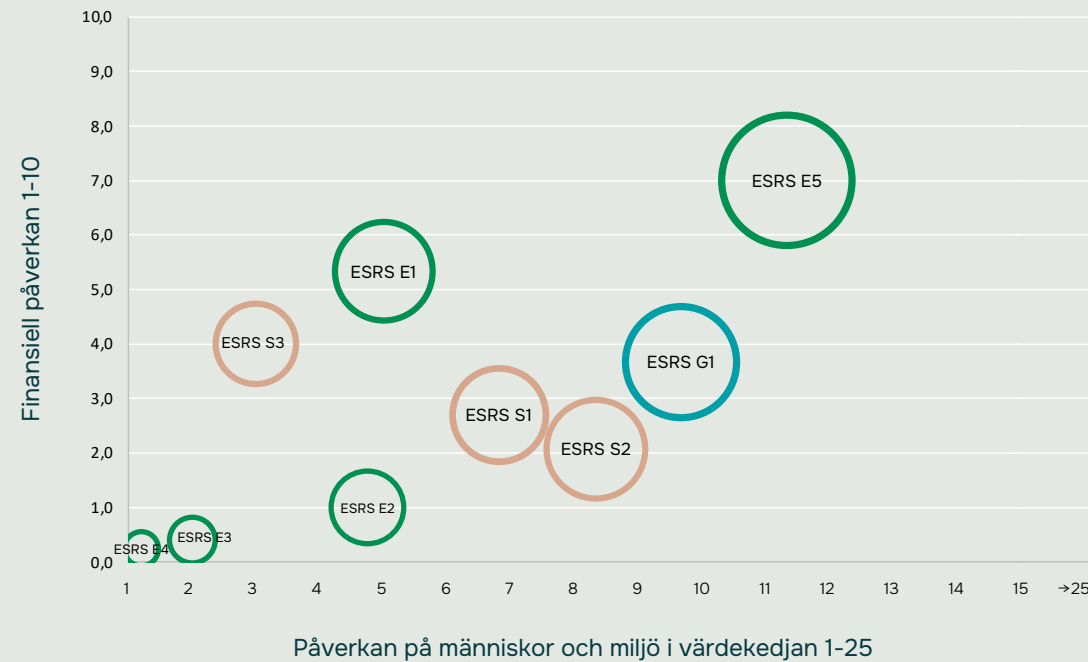
Till varje väsentligt område kopplas **väsentliga riskområden**, som beskriver de huvudsakliga risker som kan uppstå. Antingen genom att verksamheten orsakar negativ påverkan eller genom att externa hållbarhetsrelaterade faktorer kan påverka verksamheten. De väsentliga riskområdena tydliggör därmed vilka utmaningar som är mest kritiska att hantera inom respektive väsentligt område och utgör en central del av bolagets riskhantering enligt ESRS-kraven.

Processkarta för kartläggning och urval



Steg 1

Analys och resultat av analys



Tolkning av Inducores dubbla väsentlighetsanalys (DMA)

Diagrammet visar resultatet av Inducores dubbla materialitetsanalys (DMA) där varje hållbarhetsfråga har bedömts utifrån två perspektiv:

- Hur stor bolagets påverkan är på människor och miljö. (X-axel)
- Hur stor påverkan hållbarhetsfrågan kan ha på bolagets finansiella utveckling. (Y-axel)

Frågor som ligger högt upp och långt åt höger i diagrammet har bedömts som mest väsentliga och utgör grunden för Inducores fortsatta mål, KPI:er och rapportering enligt ESRS.

Vår roll i värdekedjan

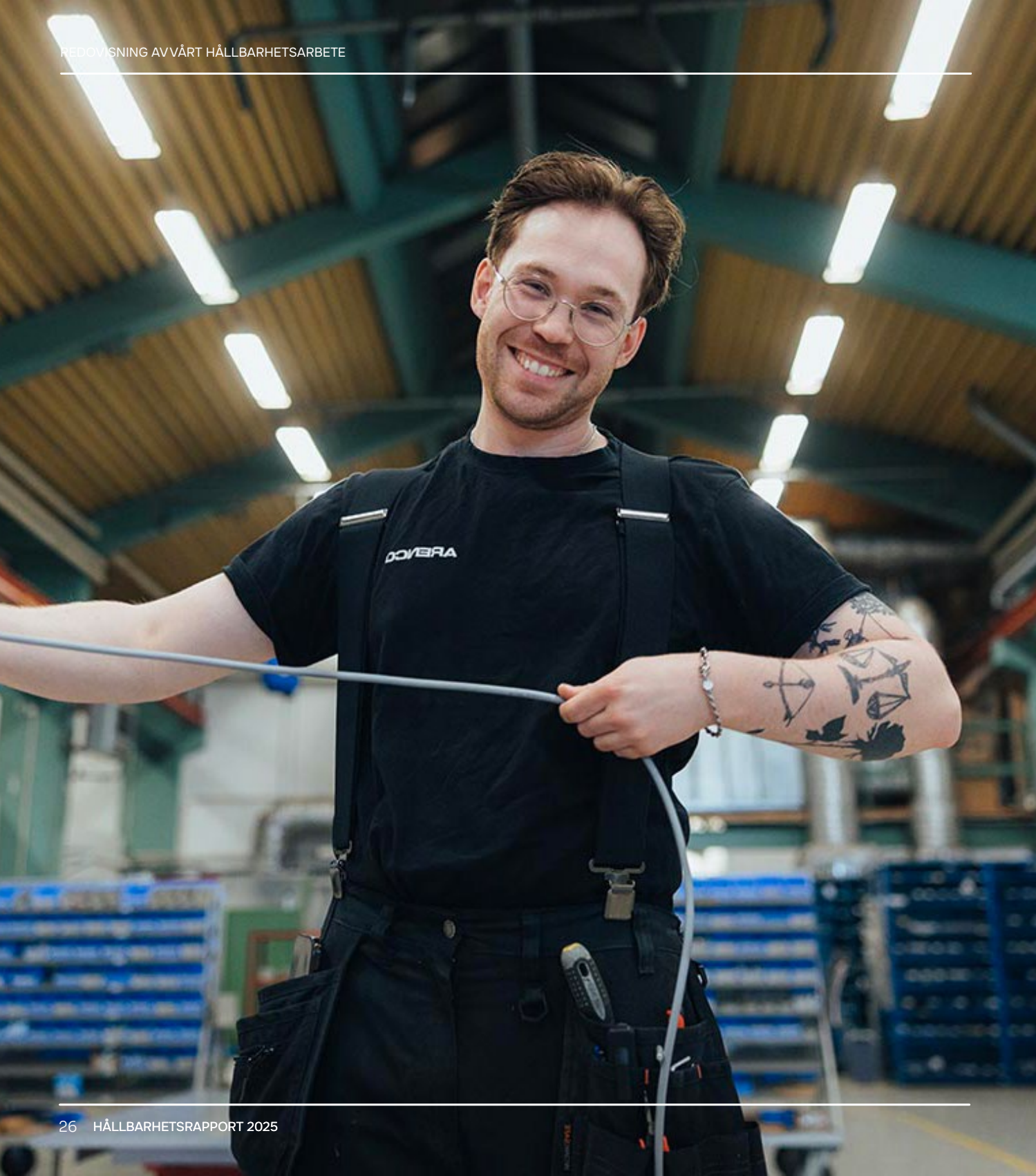
Som koncern har vi ett ansvar och åtagande att agera etiskt och med hållbarhet i åtanke i varje led, från råmaterial till slutkund. Arbetet kan vara komplext och ställer höga krav på, men vi anser det nödvändigt för att

åstadkomma verklig förändring. Slutmålet är inte nått, vilket gör vår egna resa och vår resa tillsammans med kunder, leverantörer och andra intressenter än mer viktig.

Inducores värdekedja

Identifiering av väsentliga områden ska omfatta samtliga delar av koncernens värdekedja. Därför tar vi hänsyn till denna i den dubbla väsentlighetsanalysen.





Steg 2 Identifiering av väsentliga områden

Inducores identifierade Väsentliga områden utifrån analys:

- Klimatförändringar
ESRS E1
- Cirkulär ekonomi
ESRS E5
- Den egna
arbetskraften
ESRS S1
- Ansvarsfullt
företagande
ESRS G1

Motivering av val av de väsentliga områdena

Urvalet av de väsentliga områdena motiveras av Inducores största miljömässiga och sociala påverkan samt de affärskritiska risker och möjligheter som framkom i dubbla väsentlighetanalysen (DMA).

Klimatfrågan är central då energiförsörjning, transporter och kostnadsnivåer kan påverkas av klimatrelaterade förändringar, samtidigt som effektivare energianvändning och förnybara lösningar skapar betydande möjligheter för en energikrävande industrikoncern.

Cirkulär ekonomi är väsentligt eftersom materialflöden och avfall utgör en stor del av vår miljöpåverkan, där

minskad kassation och ökad återvinning bidrar till både lägre klimatavtryck och ökad resurseffektivitet i linje med kund- och myndighetskrav.

Vårt fokus på den **egna arbetskraften** grundas i att verksamheten innebär arbetsmiljörisker samtidigt som kompetensförsörjning, säkerhet och mångfald är avgörande för kvalitet och långsiktig konkurrenskraft.

Ansvarsfullt företagande är väsentligt då en stark kultur, tydliga etiska riktlinjer och antikorrupsionsarbete minskar risker och stärker förtroendet i värdekedjan.

Steg 3

Genomförande av IRO på identifierade väsentliga områden

Utifrån de identifierade väsentliga områdena har sedan **väsentliga riskområden** tagits fram. Ett väsentligt riskområde avser de huvudsakliga risker som kan uppstå antingen genom att verksamheten själv kan orsaka negativ påverkan eller genom att verksamheten kan drabbas av externa hållbarhetsrelaterade faktorer.

Dessa riskområden tydliggör därmed Inducore's mest kritiska risker inom respektive väsentligt område. Fördjupad beskrivning av varje identifierat riskelement rapporteras i enlighet med de upplysningskrav som anges i ESRS i bilaga till denna Hållbarhetsrapport. (Bilaga 1)

Utförande av IRO på dubbel väsentlighetsanalys (DMA).

Värdekedjeanalys har gjorts för att identifiera var koncernen har störst faktisk- och potentiell påverkan, från inköpta material och logistik till egna processer och kundanvändning.

Datadriven uppföljning via gemensam inläsningsfil och databas

Styrning och processer genom uppförandekod, visuellblåsarpolicy och certifierade ledningssystem kompletterat med leverantörsutvärderingar.

Strukturerad intressentdialog och ledningsworkshops om påverkan och finansiell betydelse, samt prioritering och validering i koncernledning och styrelse.



Fakta om IRO

IRO (Impact, Risks & Opportunities)

Impact Hur verksamheten påverkar människor och miljö

Risks Hur hållbarhetsfrågor kan innebära risker för verksamheten

Opportunities Möjligheter kopplade till hållbarhetsarbete

IRO används i den dubbla materialitetsanalysen, som bedömer både påverkan *från* företaget och påverkan *på* företaget.

Väsentliga riskområden är resultatet av denna analys = de frågor som är så betydande att de måste rapporteras enligt ESRS. De styr vilka upplysningar, KPI:er och styrningsbeskrivningar som ska ingå i hållbarhetsrapporten.

Steg 4

Identifiering av väsentliga riskområden

Inducore's väsentliga riskområden

Inducore har, utifrån den dubbla materialitetsanalysen och IRO identifierat och bedömt följande riskområden som väsentliga för verksamheten att följa upp och rapportera enligt ESRS-strukturen:

Klimatförändringar
(ESRS E1 – utsläpp, energi och transporter).
Minskning av växthusgasutsläpp, ökad andel förnybar energi och effektivare energianvändning.

Cirkulär ekonomi
(ESRS E5 – resursinflöden och avfall).
Minskning av avfall i relation till omsättning, ökad andel återvinning/återanvändning och ambition om att framledes mäta andel återvunnet material i nyckelkategorier.

Den egna arbetskraften
(ESRS S1 – trygg anställning, hälsa & säkerhet, utbildning/kompetens och mångfald).
Nollvision av olyckor, hög frisknärvaro, aktiva riskobservationer, kompetensutveckling av egen arbetskraft och verka för en diversitet i arbetskraften med rättvisa anställningsvillkor och möjligheter.

Ansvarsfullt företagande
(ESRS G1 – företagskultur, antikorrupktion).
Uppförandekod, visuellblåsarfunktion, leverantörsbedömningar och utbildning i antikorrupktion för ledande roller, säljare och inköpare.



Hållbarhetsstatistik, mål och riskbedömning

Miljö	32-37
Socialt	38-45
Företagande	46-49
Risker & Möjligheter	50-56

Detta avsnitt beskriver Inducorens aktuella resultat, övergripande målsättningar och pågående initiativ inom hållbarhetsarbetet kopplat till områdena miljö, sociala frågor och ansvarsfullt företagande.

Rapporteringen innehåller både kvantitativt insamlad data och kvalitativa bedömningar. Tillsammans ger dessa en transparent och heltäckande bild av hur verksamheten påverkar de tre områdena samt hur relevanta risker och möjligheter hanteras.

Miljö

Inducore verkar för att främja en cirkulär resursanvändning och därmed värna om befintliga resurser och minska klimatpåverkan. I detta arbete tar vi hänsyn till både egen verksamhet och värdekedja där transporter, energi och leverantörer står i centrum.

Vi vill successivt minska beroendet av jungfruliga material (råmaterial som utvinns direkt från naturen och inte tidigare har blivit återvunnet eller återanvänts) och på så sätt öka resurseffektiviteten och främjar återanvändning. Det stärker både miljö och ger långsiktigt värdeskapande.

Genom systematisk och synlig datainsamling skapas transparens internt och till våra externa intressenter.

Uträkningsmetod och systemgränser

GHG-protokollet används som ramverk för *beräkning av koncernens klimatavtryck. Beräkningarna omfattar ägda och hyrda fordon och tillgångar samt energi-användning (el, olja, gasol, fjärrvärme). Utsläppen konsolideras enligt operativ kontroll och avser endast koldioxid (GWP=1).

*Koncernen började mätning 2021, men har efter styrelsebeslut 2025 fastställt 2023 som mer representativt referensår grundat efterdyningar av pandemi.

Väsentliga områden & riskområden

Följande områden skall följas upp och rapporteras enligt ESRS-strukturen:

- Klimatförändringar ESRS E1
Begränsningar av klimatförändringar ESRS E1.2
Energi ESRS E1.3
- Cirkulär ekonomi ESRS E5
Resursinflöden ESRS E5.1
Resursutflöden ESRS E5.2
Avfall ESRS E5.3



i GHG-protokollet

GHG (Green House Gas)

Ett globalt ramverk för att mäta och rapportera bolags utsläpp av växthusgaser på ett enhetligt och jämförbart sätt.

Ramverket delar in växthusgasutsläppen i olika områden; Scope 1, 2 och 3 och bygger på principerna relevans, fullständighet, jämförbarhet, transparens och noggrannhet.

Målsättningar

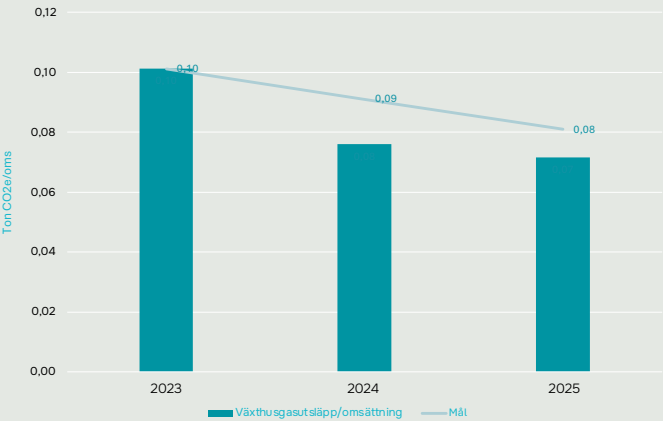
- Minska de direkta CO2-utsläppen från transporter med 70 % till år 2030, jämfört med referensåret 2023, i förhållande till inflationsjusterad omsättning.*
 - Kartlägga de största transportörernas CO2-avtryck av övriga indirekta utsläpp (Scope 3), 2025 Baseras på inköpsvärde i SEK.
 - Kartlägga samtliga transportörers CO2-avtryck av övriga indirekta utsläpp (Scope 3), tom 2027 Baseras på inköpsvärde i SEK.
- Öka andelen köpt förnyelsebar energi till 70 % till år 2030, i förhållande till inflationsjusterad omsättning, med 2023 som referensår.*
 - Minska CO2-avtryck för egen uppvärmning av egna anläggningar med 50% till 2030 jmf med referensår 2023.
 - Minska energianvändningen i förhållande till inflationsjusterad omsättning med 2% år fram till 2030, start från referensår 2023.*
 - Öka produktion av egen energi till 10% senast 2030, referensår 2023.
- Definiera vårt CO2-avtryck indirekta utsläpp (Scope 3) på ingående material till 100% tom 2027.*
 - Från och med 2026 ska andelen inköpt råmaterial samt andelen återvunnet material inom följande kategorier mätas: rostfritt stål, övrig plåt (ej rostfritt), aluminium, gjutgods, koppar och övriga metaller.
 - Minska avfall angivet i ton, i relation till inflationsjusterad omsättning, med 20% tom 2030, start från referensår 2023.*

* Målsättningarna är ändrade efter styrelsebeslut 2025: Mätning sker mot indexjusterad omsättning vilket gör mätetal relevanta både vid organisk och oorganisk tillväxt

Hållbara transporter

Övriga fordon står för den väsentliga delen av utsläppen inom Scope 1, det vill säga direkta växthusgasutsläpp från källor som bolagen själva äger eller kontrollerar.

Minskningen härleds till en aktiv övergång till HVO (ett fossilfritt drivmedel som framställs genom vegetabiliska oljor eller animaliska fetter och används i dieselmotorer, men ger betydligt lägre klimatutsläpp jämfört med fossil diesel) samt att tjänstebilsflottan successivt skiftats ut till el- och hybridfordon.



Nyckeltal avseende transporter	Mål 2030	Utfall 2025	Föregående år
Total koldioxidutsläppt transporter Scope 1 (ton CO ₂ e)/indexjusterad omsättning mkr jfm referensår 2023	-70%	0,08	0,09

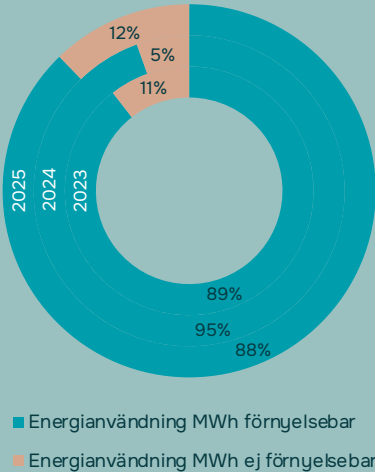
Förnyelsebar energi och energianvändning



Att mäta är att veta. Inducore har en betydande energianvändning, framförallt kopplat till uppvärmning och elanvändning. Mätning och rapportering av energiförbrukning är därför en viktig del för att kunna

skapa förståelse och fatta faktabaserade beslut i det vi kan påverka, exempelvis genom att prioritera energislag som har lägre klimatpåverkan när det är möjligt.

Nyckeltal avseende Energi	Ref. år 2023	2024	2025	Mål 2030
Energianvändning MWh/Indexjusterad omsättning mkr	10,72	9,90	10,93	-14%
Förnyelsebar energi MWh/Indexjusterad omsättning mkr	9,59	9,35	9,59	
Förnyelsebar energi / Total energianvändning	89%	95%	88%	70%
Energianvändning 100% förnyelsebart (MWh)	21 119	23 424	23 419	
Energianvändning ej förnyelsebar (MWh)	2 490	1 357	3 268	
Total energianvändning (MWh)	23 610	24 780	26 686	
Egen producerad el (MWh) / Total energianvändning	0,017%	0,343%	0,300%	10%
Antal m² uppvärmd yta (kontor och produktion) (m²)	95 881	105 827	123 572	
Energianvändning/m²	246,2	234,2	216	
Växthusgasutsläpp förnyelsebar (ton CO ₂ e)	22,4	91,1	47,9	
Växthusgasutsläpp ej förnyelsebar (ton CO ₂ e)	427,7	220,2	911,2	
Totala växthusgasutsläpp indirekta (ton CO ₂ e)	450,1	311,3	959,1	
Växthusgasutsläpp direkta egna fastigheter (ton CO ₂ e)	92,6	4 787,2	9 391,60	
Växthusgasutsläpp egen produktion Scope 1 (ton CO ₂ e)	92,60	4 787,00	9 392,00	-50%



Fördelning förnyelsebar/ ej förnyelsebar energi

Inducore har ambition om att öka andelen förnyelsebar energi. På utfallet 2025 kan dock konstateras att andelen i stället minskat. Detta härleds dels skifte av elleverantör hos enskilda dotterbolag, där elmixen ej varit gynnsam för resultatet, samt ett större bolagsförvärv under året, där CO2e var hög vid förvärvstillfället.

Cirkulär ekonomi



Den globala ekonomin, liksom flertalet branscher och enskilda bolag inom industriell produktion har ett starkt beroende av jungfruliga material, det vill säga råmaterial som utvinns direkt från naturen och som inte tidigare har använts, återvunnits eller återförts i någon del av en värdekedja. Även Inducore berörs i hög grad av detta, vilket kan konstateras i den utförda dubbla väsentlighetsanalysen/DMA.

Därför ser vi att det är av vikt att detta är en central fråga att arbeta med, både på bolags- och koncernnivå, men även genom kontinuerliga dialoger och samarbeten över hela industrisektorn och med leverantörer, kunder och andra parter i värdekedjan. Ett minskat beroende av de jungfruliga materialen ger en högre tolerans mot svängningar i materialtillgång och kan reducera avfall.

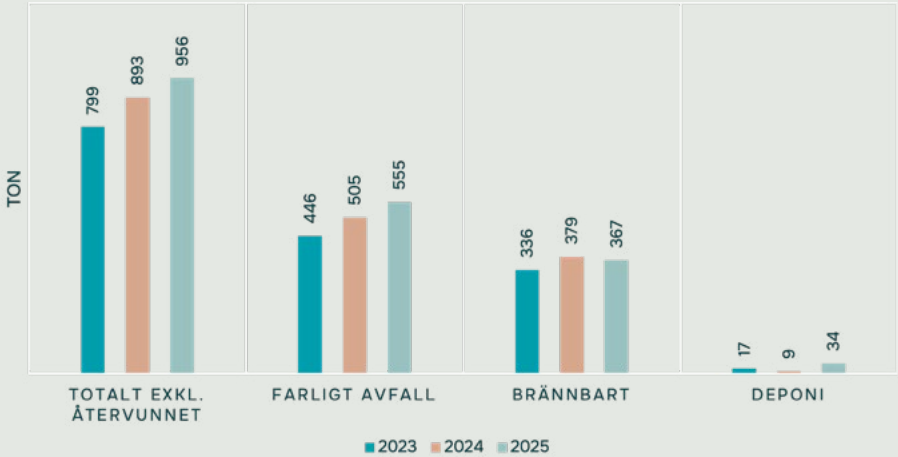
Här av utförs kontinuerliga mätningar och uppföljningar på dotterbolags- och koncernnivå och ett engagemang i olika relevanta branschforum, med ambition och förhoppning om att minska beroendet och accelerera omställningen.



Isoleringsmaterial av återvunna PET-flaskor

Nyckeltal avseende avfall	Ref. år 2023	2024	2025	Mål 2030
Avfall exkl. återvunnet material i ton/indexjusterad omsättning mkr	0,363	0,357	0,391	-20%
Total Waste excl recycled material (ton)	799	893	956	
- Hazardous waste (ton)	445,9	505,4	555	
- Combustible waste (ton)	335,7	379,4	367	
- Landfill waste (ton)	17,0	8,5	33,7	
- Recycled metal (ton)	3 633	2 177	2 868	
- Recycled wood (ton)	112	187	156	
- Recycled plastic (ton)	8	10	18	
- Recycled corrugated board (ton)	N/A	20	45	
Consumption water (m3)	5 661	11 703	14 264	

Total mängd avfall (ton) exklusive återvunnet material för Inducore, uppdelat i farligt avfall, brännbart och deponi.



Norfrig Truck Bodies

Isoleringsmaterial av återvunna PET-flaskor

Norfrig Truck Bodies använder isoleringsmaterial baserat på återvunna PET-flaskor. Detta tillsammans med en energieffektiv komposit med sandwichstruktur gör att fordonsvikten reduceras, vilket även leder till minskad bränsleförbrukning och utsläpp av växthusgaser.

MILJÖBESPARING VID ANVÄNDNING AV ÅTERVUNNA PET-FLASKOR:

2023: 1 ton CO².
19 058 återvunna PET-flaskor

2024: 45 ton CO².
811 952 återvunna PET-flaskor

2025: 41,5 ton CO².
750 011 återvunna PET-flaskor



Socialt

Våra medarbetare är kärnan i våra verksamheter. Att attrahera, utveckla och behålla kompetens är därför avgörande. Inom tillverkningsindustrin är mångfald en tydlig utmaning då branschen länge varit mansdominerad, vilket gör att en stor del av befolkningen väljer bort industrijobb.

Genom att arbeta aktivt med mångfald och inkludering stärker vi utvecklingen i våra verksamheter och bygger en smartare och mer hållbar industrikoncern. Inte bara genom en jämnare könsfördelning, utan även genom att inkludera medarbetare med olika arbetslivserfarenheter och ålder. Detta anser vi är viktiga parametrar för att gro engagemang, erfarenhetsutbyte och engagemang.

Väsentliga områden & riskområden

Följande områden skall följas upp och rapporteras enligt ESRS-strukturen:

Den egna arbetskraften ESRS S1
Trygg anställning ESRS S.1.1
Hälsa och säkerhet ESRS S.1.8

Likabehandling och lika möjligheter för alla ESRS S2
Utbildning och kompetensutbildning ESRS S.2.2
Mångfald ESRS S.2.5



Målsättningar

- $\geq$ 97% Frisknärvaro
- Nollvision gällande olycksfall
- $\geq$ En riskobservation/anställd och år
- $\geq$ 20 utbildningstimmar per anställd och år i genomsnitt
- $\geq$ 25% kvinnliga medarbetare 2030
- Indexvärde för Wellbeing- och motivation factor skall fastställas.



LEDARSKAPSUTVECKLINGS-PROGRAM FÖR HÅLLBART LEDARSKAP

Årligen genomförs ett koncernövergripande större ledarskapsutvecklingsprogram som löper över 12 månader. Det omfattar delar som självledarskap, kommunikation, ledarskapsteori, konflikt- och stresshantering till ekonomi och strategisk planering.

Initiativet syftar till att ta till vara på och utveckla intern talang och kompetens, likväl som det stärker samverkan, det interna nätverket och engagemanget.



Frisknärvaro
96%

Wellbeing factor och motivation factor

Wellbeing- och motivation factor är två samlade mått som beskriver medarbatarnas välbefinnande samt motivation och engagemang, baserat på relevanta indikatorer för arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, psykosocial arbetsmiljö samt arbetsvillkor.

Inom Inducore mäter vi dessa indikatorer genom den

Område	Mål	Utfall 2025	Ref. år 2023
Wellbeing factor	Fastställs 2026	73	72 *
Motivation factor	Fastställs 2026	71	78 *

årliga medarbetarundersökningen där kopplade frågor till indikatorerna klustras ihop och ett indexvärde mellan 0–100 fås fram.

Måtten används för att bedöma väsentliga påverkan, risker och möjligheter (IRO) kopplade till den egna arbetskraften enligt ESRS S1.

* Under 2024 har det inte systematiskt genomfört medarbetarenkäten på alla bolag. 2025 implemeterades ett digitalt koncernövergripande mätverktyg. Målsättning kommer att fastställas under 2026.

Arbetsmiljödata



Område	Mål 2025	Utfall 2025	Föreg. år 2024
Frisknärvaro	97	96	95,3
Antal olyckor	0	28	29
Totalt antal arbetade timmar	-	1 685 437	1 100 879
Olyckor LTIFR	0	16,6	26,3
Riskobservationer *	948	272	1

* Start år 2025

Tillägg till graviditetspenning



Samtliga bolag i koncernen tillämpar en graviditetspenningpolicy som ger ett tillägg om 10% utöver Försäkringskassans ersättning. Det gör vi för att främja jämställda arbetsplatser och skapa tryggare arbetsförutsättningar för blivande föräldrar. Initiativet syftar även till att uppmuntra fler kvinnor att söka sig till våra verksamheter oavsett i vilket skede av livet man befinner sig i.

Lemont & Svanströms

100% av all tillsvidareanställd personal har genomgått HLR-utbildning

Under 2025 genomförde all tillsvidareanställd personal på Lemont och Svanströms utbildning i Första Hjälp, inklusive HLR med hjärtstartare.

Tidiga insatser är avgörande vid hjärtstopp, och korrekt utförd HLR i kombination med hjärtstartare ökar överlevnaden markant enligt etablerad forskning. Genom att stärka denna kompetens bidrar vi till en tryggare arbetsmiljö för både medarbetare och besökare.

Investeringen är en viktig del av vårt sociala ansvar och vårt arbete för en säker och hållbar verksamhet.



Björkö Mekaniska Verkstad

Snitt på 29h per anställd

2025 uppgick BMA:s totala antal utbildningstimmar till imponerande 1326 timmar, vilket motsvarar 33 hela arbetsveckor eller 29 h/anställd. Det är ett talande bevis för den medvetna satsningen som görs för att utveckla våra egna medarbetare.

Utbildningstimmar

Område	Mål 2025	Utfall 2025	Utfall 2024
Utbildningstimmar/medarbetare	20	17	14



Andel kvinnor anställda i koncernen

9,5%

Andel kvinnor i ledningsgrupper

20,4%

Fördelning män och kvinnor

Område	Mål 2030	Utfall 2025	Utfall 2024
Totalt antal anställda		948	954
Varav kvinnor i %	25%	9,5%	9,1%
Antal personer i ledningsgrupper		108	102
Varav kvinnor i %		20,4%	25%

Företagande



Inducore med samtliga dotterbolag värderar och värnar om relationen till kunder, medarbetare, leverantörer och samverkanspartners högt. För långsiktigt hållbara affärer är både förtroendekapital och etiskt agerande centrala faktorer.

En aktiv och prioriterad del i vår befintliga affärsstrategi är långsiktiga partnerskap, där vi tillsammans utvecklar lösningar som skapar värde och mervärden, och vill att kunder och andra intressenter ska känna trygghet i Inducores kapacitet, stabilitet och handlingskraft att verka på marknaden. På så sätt stärks vi successivt vår totala konkurrenskraft och skapar förutsättningar för en hållbar industriell utveckling.

När vi successivt blir större på marknaden växer också ansvaret att agera förebild genom att navigera korrekt och föra ett etiskt affärsmannaskap. Därför investerar vi kontinuerligt i både medarbetare och verksamhet för att säkerställa trygga och robusta processer i olika led som främjar en sund och ansvarstagande arbetsmiljö och kultur.

Väsentliga områden & riskområden

Följande områden skall följas upp och rapporteras enligt ESRS-strukturen:

- Ansvarsfullt företagande ESRS G1
 - Företagskultur ESRS G1.1
 - Korruption och mutor ESRS G1.6.1
 - Förebyggande och identifiering inklusive utbildning/incidenter ESRS G1.6.2



STYRANDE DOKUMENT OCH PROCESSER

Inducores affärsetik, medarbetarsäkerhet, transparens, interna kultur och säkerhet regleras bland annat genom koncernövergripande policys och interna processer.

- Exempelvis;
- Code of Conduct för medarbetare
 - Visselblåsarpolicy
 - Code of Conduct, Supplier version
 - Obligatorisk utbildning inom korruption och mutor för personer i ledande befattning

Koncernövergripande policys och processer finnes tillgängliga för hela organisationen, ses över årligen och kommuniceras löpande. Bland annat vid introduktioner och medarbetarsamtal. Dotterbolag och samtliga medarbetare förväntas agera ärligt, transparent och i linje med koncernens värderingar.

Målsättningar

- Ett hållbart rörelseresultat mellan 6-8 %
- Ekonomisk omsättningstillväxt om minimum 15 % per år i genomsnitt över tid (inkluderar organisk tillväxt och förvärv)
- Samtliga medlemmar i dotterbolagens ledningsgrupper, säljare samt inköpare ska genomgå utbildning inom antikorruption och mutor

* Målsättningarna är ändrade efter styrelsebeslut 2025: Mätning sker mot indexjusterad omsättning vilket gör mätetal relevanta både vid organisk och oorganisk tillväxt



Utbildade i antikorrupktion
och mutor

97,8%

Ett hållbart rörelseresultat - långsiktighet sker inte över en natt.

Inducore har som ambition att växa på marknaden men det ska ske på ett sunt sätt som ger utrymme att investera både i medarbetare och verksamhet. Därför prioriteras lönsamhet framför tillväxttakt.

Område	Mål 2025	Utfall 2025	Utfall 2024
Rörelseresultat	6-8%	1,8%	3%
Omsättningstillväxt	15% under en konjunkturcykel	12%	8%

Aktiva insatser i arbetet mot mutor och korrupktion



Inducore har nolltolerans mot mutor, otillbörliga förmåner och andra former av korrupktion. Medarbetare får varken ge eller ta emot gåvor eller förmåner i syfte att påverka beslutsfattande eller för egen vinning. Koncernen arbetar löpande med att identifiera och utvärdera risker för oegentligheter

Det finns inga pågående rättsliga processer eller domar kopplade till korrupktion inom Inducore.

med mutor samt minska riskerna för förekommande, har koncernen under 2025 implementerat en obligatorisk utbildning för medarbetare i ledande befattningar och/eller roller som innefattar kund eller leverantörskontakt.

Med syfte till att öka kännedomen kring korrupktion och

Område	Mål 2025	Utfall 2025	Föreg. år 2024
Utbildade i antikorrupktion och mutor	100% av alla i ledningsgrupper säljare och inköpare	97,8% (143 av 146)	N/A

Visselblåsarfunktion

Inducore innehar visselblåsarfunktion där både medarbetare och externa part anonymt kan rapportera misstänkta överträdelser och/eller säkerhetsrisker. Anmälningar hanteras enligt policy och rapporteras till ansvariga funktioner inom koncernen. I policy återges rutin för återkoppling och skydd mot represalier enligt lag.

Under rapporteringsperioden 2025 har en anmälan inkommit till funktionen. Anmälan hanterades och bedömdes enligt policy och det konstaterades att ärendet föll utanför ramen för visselblåsarärende, vilket återkopplades till anmälare.



Riskelement och möjligheter

Redovisningen inkluderar redovisning av Klimatförändringar ESRS E1 – utsläpp, energi och transporter / Cirkulär ekonomi ESRS E5 – resursinflöden och avfall / Den egna arbetskraften ESRS S1 – trygg anställning, hälsa & säkerhet samt utbildning/kompetens och mångfald / Ansvarsfullt företagande ESRS G1 – företagskultur, antikorrupktion

STYRNINGSMÄSSIGA ASPEKTER

Elektrifiering

Riskelement

Helelektrifierade tyngre fordon ökar i totalvikt i och med batteriets vikt, vilket kan ge upphov till behov ny dimensionering och tester.

Ökad energianvändning på grund av underhållsladdning av kunders elfordon i samband med tex. service, leverans eller testkörning etc. kan potentiellt resultera i högre klimatpåverkan beroende på elmix samt hög belastning på lokala elnät och ge högre elkostnader i den egna verksamheten (Scope 2). Det kan finnas behov investering i fler laddpunkter eller smart laddstyrning.

Möjligheter

Nya krav på specialanpassade påbyggnader öppnar för nya produktlinjer, premiumsegment och möjligheter till differentiering. Materialinnovationer såsom lättviktskonstruktioner, förstärkt chassidesign och fördelaktiga monteringslösningar kan ytterligare stärka erbjudandet.

Högre barriärer i branschen innebär att färre konkurrenter klarar de nya tekniska och regulatoriska kraven. Detta kan i sin tur bidra till en starkare marknadspositionering, då kundkretsen är i behov av en stabil partner som behärskar säkerhets- och viktoptimering. En positionering som ”elektrifieringspartner” kan stärka varumärket och förstärka kundlojalitet.

Investeringar som möjliggör energieffektivisering kan ge konkurrensfördelar och samtidigt bidra till sänkta Scope 2-utsläpp på sikt genom en övergång till förnybar energi.

Krig och oroligheter i omvärlden

Riskelement

Ovisshet råder i det geopolitiska världsläget och en oförutsägbar handelspolitik i USA riskerar att ge negativa konsekvenser genom exempel brist på insatsmaterial och hastiga valutaförändringar. Planerade kundleveranser till länder där politiska- eller interna oroligheter råder riskerar att ej kunna genomföras på grund av säkerhetsrisk. Oroligheter i världsläget och bristande stabilitet i handelspolitiken kan bidra till en avvaktande marknad.

Möjligheter

Vår decentraliserade affärsmodell möjliggör snabb omställning och hög anpassningsförmåga i en orolig tid, vilket kan ge konkurrensfördelar. Samtidigt som oroligheter kan ge en avvaktande marknad så öppnar så ökar behovet inom försvarssegmentet. Koncernen i sin helhet har en hög leveransförmåga och kan hantera stora volymer.

STYRNINGSMÄSSIGA ASPEKTER

Politiska beslut

Riskelement

Regeländringar inom tillverknings- och transportsektorn kan medföra krav på anpassningar av produkter och processer, särskilt när nya EU-bestämmelser om fordonsmått och vikt inte fullt ut överensstämmer med svenska förutsättningar. Detta kan påverka både utvecklingsarbete så väl som kunders operativa möjligheter.

Lagstiftning som rör fordons-, energi-, entreprenad- och råvaruintensiva branscher kan skapa osäkerhet i efterfrågan, särskilt när politiska prioriteringar skiftar snabbt mellan olika energislag och tekniska lösningar. Detta kan leda till en fortsatt avvaktande marknad, förändrade investeringsmönster och störningar i leverantörsledet.

Även regleringar inom fiske- och livsmedelssektorn, såsom justerade fångstkvoter, kan påverka investeringsviljan hos kunder och därmed påverka behovet av specialiserad utrustning negativt.

De verksamheter som har produktion eller markhyra i länder med hastigt föränderliga villkor kan påverkas av ändrade lokala krav, avtal eller myndighetsbeslut, vilket kan innebära risker för driftskontinuiteten eller ökade kostnader.

Möjligheter

Snabb anpassnings- och omställningsförmåga kan öka konkurrenskraften genom att produkter och processer tidigt lever upp till eventuella nya EU-krav. Det innebär ett kunderbudande som uppfyller lösningar i linje med framtida standarder och främjar kundernas operativa effektivitet.

Förändringar i lagstiftning inom fordons-, energi- och råvaruintensiva branscher kan samtidigt öppna för nya segment där kunder efterfrågar teknik som fungerar oavsett energislag eller teknisk inriktning. Detta kan skapa möjligheter att erbjuda skalbara lösningar och att utveckla en starkare rådgivande- eller långsiktig partnerroll gentemot kunder som befinner sig i omställning.

Regleringar inom fiske- och livsmedelssektorn kan, trots minskad investeringsvilja i vissa perioder, öka efterfrågan på mer effektiva, automatiserade och resursoptimerade system som hjälper kunder att möta nya krav och arbeta mer kostnadseffektivt.

Verksamheter som är etablerade i länder med snabbt föränderliga villkor kan, genom att stärka sin lokala riskhantering och flexibilitet, dra nytta av tidig närvaro på marknader där efterfrågan växer.

MÄNNISKA OCH MILJÖ

Klimatförändringar

Riskelement

Klimatförändringar med stigande temperaturer och mer frekvent extremväder kan påverka hälsa, arbetsmiljö och driftsäkerhet samt medföra tillfälliga produktionsstopp, transportstörningar och råvarubrist. Förändrade ekosystem och förlust av biologisk mångfald riskerar dessutom att påverka tillgången till naturresurser på sikt.

Parallellt är kompetensförsörjningen utmanande: svårigheter att rekrytera efterfrågade yrkesroller, ett lågt intresse för industrijobb, en åldrande personalstyrka med kommande pensionsavgångar och högre personalomsättning kan sammantaget försvåra kontinuitet, öka kostnader och fördröja utvecklingsarbete.

Möjligheter

Ökad omställningstakt och tydligare klimatkrav driver efterfrågan på energieffektiva, resurseffektiva och tekniskt avancerade lösningar.

Genom att investera i innovation, process- och energioptimering samt förnybar energi kan utsläpp och kostnader minska samtidigt som konkurrenskraften stärks. Förstärkt arbete med kompetens attraherar och utvecklar framtida talanger: samarbeten med skolor och lärosäten, praktik och examensarbeten, strukturerade trainee- och internutbildningsprogram samt ett konsekvent fokus på en trygg, säker och utvecklande arbetsmiljö breddar rekryteringsbasen, säkrar kompetensöverföring och höjer attraktiviteten som arbetsgivare

MÄNNISKA OCH MILJÖ

Cirkulär ekonomi

Riskelement

Omställning till cirkulära flöden kan innebära risk för att standarder och kundkrav kan tolkas olika i olika delar av värdekedjan, vilket riskerar en ojämn och inkonsekvent tillämpning mellan bolag och marknad. Detta kan leda till förseningar, extrakostnader och även en felaktig rapportering.

Kommande cirkulära arbetssätt kan även komma att förändra kompetensbehoven i produktionen genom att exempelvis vissa uppgifter automatiseras eller flyttas. Sådan förändring kan ställa höga krav om både tid och kompetens rörande förändringsledning. Härigenom kan ett potentiellt kompetensgap uppstå.

Det finns i risk i begränsning av den cirkulära ekonomin genom att materialspecifikationer i flertalet affärer avgörs av kund. Detta kan komma att begränsa koncern och enskilda dotterbolag att självständigt byta material/öka andelen återvunnet material.

Finansiella riskelement

Bristande cirkularitet kan göra koncern och/eller enskilda dotterbolag mer beroende av primära (icke återvunna) råmaterial, vars priser och tillgång kan varierar. Detta kan leda till högre kostnader och ökad osäkerhet i de egna inköpen.

Ökade krav på efterlevnad av regler samt för högre krav av avfallshantering kan leda till högre omkostnader

Riskhantering

Koncernen arbetar för att minska avfall i relation till indexjusterad omsättning och utvecklar praktiska cirkulära lösningar, såsom återtag av emballage. Måluppfyllelse mäts kontinuerligt genom att data samlas in månadsvis.

Indata säkerställs genom registrering i affärssystem (Monitor G5) av materialvikter och CO²-data, vilket säkerställer mer precis uppföljning per produkt och därmed stärker arbetet med resurseffektivitet.

I affärer där materialval styrs av kund hanteras begränsningarna genom strukturerad dialog, transparens och kontinuerliga förbättringar i egna processer, exempelvis bättre nesting och renare sortering av materialflöden.

Möjligheter

Övergången till cirkulära flöden skapar möjligheter för ökad resurseffektivitet inom koncern och enskilda dotterbolag genom minskad materialåtgång, färre kassationer och mindre avfallsvolymer. Detta möjliggör lägre produktionskostnader och ett minskat klimatavtryck.

Ökad användning av återvunnet eller resurssnålt material i enskilda komponenter, exempelvis lättare kompositlösningar i påbyggnader, kan skapa förbättrad miljöprestanda över produktens livscykel, vilket kan öka attraktivitet som leverantör gentemot kunder med höga hållbarhetskrav.

Kontinuerlig uppföljning, transparens och synliggörande av cirkulära ekonomiindikatorer kan bidra till ett stärkt varumärke genom långsiktigt förtroende i värdekedjan.

Finansiella möjligheter

Ökad resurseffektivitet och en högre grad av återvinning kan minska materialkostnader, bidra till stabilare marginaler och ge en konkurrensfördel i upphandlingar där lägre miljöpåverkan efterfrågas.

Förbättringar i centrala E5-indikatorer (cirkulär ekonomi) , såsom minskat avfall per omsättning eller en större andel återvunnet material i produkt, kan stärka kundrelationer, öka möjligheten att vinna affärer och underlätta tillgången till kapital i takt med att hållbarhetskriterier får större betydelse

Aktiva riktade insatser för att minska kassationer genom exempelvis förbättrade konstruktioner, effektivare processer och riktad utbildning till medarbetare

MÄNNISKA OCH MILJÖ

Trygg anställning, hälsa och säkerhet

Riskelement

Arbetsmiljön och arbetsmoment i flera av verksamheterna kan vara riskmoment i sig i det korrekta skyddsåtgärder ej beaktas. Bland annat finnes risk för lyft-, skär, bränn- och klämskador samt exponering för kemikalier, höga ljudvolymen och skärvätskor. Okunskap eller ignorans hos medarbetare, liksom bristande rutiner, klassas därför som en högriskfaktor för ohälsa, olyckor och frånvaro.

Otillräcklig balansering av arbetstid och återhämtning riskerar att påverka arbetsmiljö, personligt välbefinnande och produktivitet negativt.

Ojämlika villkor, kränkande särbehandling eller brister i integritetsskydd kan skada arbetsmiljön, förtroendekapitalet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt devalvera arbetsvarumärket.

Negativ inställning till facklig samverkan och bristande transparens riskerar att sprida otrygghet och ge falsk ryktesspridning som påverkar förtroendekapitalet mellan arbetsgivare och arbetstagare negativ.

Finansiella riskelement

Underlåten efterlevnad av arbetsmiljö- och rapporteringskrav kan leda till både direkta och indirekta kostnader, produktionsstörningar och försvagat anseende

Riskhantering

Styrning, ansvar och systematik avseende säkerhet: Roller och mandat för arbetsmiljö tydliggörs genom dokumenterade befattningsbeskrivningar på bolagsnivå. Policies, instruktioner och skyddsföreskrifter ses över minimum årligen för att vara säkerställda, aktuella och tillgängliga.

Återkommande riskbedömningar, skyddsronder och incident-/tillbudsrapportering med åtgärdsuppföljning och återkoppling utförs på bolagsnivå. Här till genomgår medarbetare årliga hälsoundersökningar för att säkerställa hälsa.

Kompetens: Utbildningar som t.ex. truck-, travers- HLR- och härdplaster) samt introduktion av nyanställda inklusive repeterande genomgångar ska säkerställs på bolagsnivå. Behörigheter kopplad till kompetens dokumenteras. Utbildning för skyddsombud uppmuntras och bekostas av respektive dotterbolag.

Teknik, skydd och process: Erforderlig tekniska hjälpmedel och skyddsutrustning (inklusive arbetskläder) tillhandahållas av verksamheterna för att garantera en god arbetsmiljö och trygga arbetsförhållanden för medarbetare.

Möjligheter

Systematiskt arbetsmiljöarbete med tydliga instruktioner, introduktioner av nyanställda, utbildning och tekniska skydd minskar risken för skador. Detta kan minimera frånvaro, höja produktivitet och förbättra kvaliteten i produktionen, liksom stärka trivseln och arbetsgivarvarumärket. Planerad bemanning, tydlig skiftplanering och förebyggande insatser för återhämtning skapar stabilare arbetsbelastning och ökar förutsättningarna för en hållbar prestation över tid, vilket gynnar både medarbetare och verksamhet.

Tydligt och konsekvent arbete med likabehandling, inkluderande ledarskap och tydliga rutiner mot kränkande särbehandling möjliggör högre förmåga att attrahera och behålla kompetens, stärka arbetsmiljön och förtroendekapitalet mellan arbetsgivare och medarbetare, vilket ger stabilitet i bemanning och högre produktivitet hos medarbetare.

Stärkt integritetsskydd av personuppgifter och transparenta dialoger kan öka trygghet och tillit i organisationen och därmed reducerar ryktes- och främja regelefterlevnad. Likaså kan strukturerad facklig samverkan, öppen dialog och informationsutbyte i olika typer av mötesforum främja delaktighet, engagemang och psykisk trygghet hos medarbetare.

Finansiella möjligheter

Ett starkt säkerhetsarbete och positiva S1-utfall kan bidra till stabilare drift, lägre kostnader och stärkt varumärke i kund- och arbetsmarknadsrelationer samt underlätta så väl rekrytering som behållande av kompetens.

Arbetstid och återhämtning: Bemanning och shiftscheman planeras för att balansera arbetsbelastning och möjliggöra vila. Uppföljning av frånvaro utförs enligt rehabiliteringspolicy för att fånga upp tidiga signaler om ohälsa.

Kultur och dialog: Koncerngemensam CoC är tillgänglig och går igenom av samtliga medarbetare för kännedom och efterlevnad av riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling. Behandling av personuppgifter framgår tydligt och säkerställs genom hantering enligt rutin på bolagsnivå.

Löpande och öppna och strukturerade dialoger med fackliga företrädare samt årliga medarbetarsamtal ska utförs på bolagsnivå, samt kompletteras av årlig medarbetarundersökning som utförs på koncernnivå.

Uppföljning och dokumentation: Relevanta nyckeltal så som tex riskobservationer, utbildningstimmar och frisknärvaro rapporteras och följs upp månadsvis på bolagsnivå och följs upp på koncernnivå halvårsvis genom hållbarhetskoordinator. Aktiva åtgärdsplaner tillämpas när så krävs.

MÄNNISKA OCH MILJÖ

Utbildning, kompetens och mångfald

Riskelement

Bristande eller otillräcklig utbildning kan leda till lägre effektivitet, högre felrisk och kvalitetsbrister. Här till riskerar bristande kunskaper hos medarbetare ge en svagare anpassningsförmåga till nya arbetssätt och teknologier, vilket kan vara en förhindrande barriär i bolagets anpassningsförmåga.

En otillräcklig kompetensutveckling av den egna arbetskraften riskerar att sänka både engagemang och motivation hos medarbetare. Här till riskerar det att hämma den interna successionsordningen och därmed göra verksamheten sårbar.

En arbetsstyrka som är allt för homogen kan begränsa perspektiv, innovation och trivsel, vilket kan påverka kvalitet och konkurrenskraft negativt. Här till kan detta bidra till ett försvårat rekryteringsarbete.

Finansiella riskelement

Bristande eller otillräcklig utbildning kan leda till direkta kostnadsökningar genom lägre effektivitet, produktionsstörningar och kvalitetsbrister som kräver omarbete eller reklamationshantering. Likaså riskerar arbetstempo bli lidande.

En svag anpassningsförmåga till nya arbetssätt och teknologier att fördröja nödvändiga investeringar eller göra dem mindre effektiva, vilket i sin tur kan påverka lönsamheten negativt.

Otillräcklig kompetensutveckling kan även medföra ökade kostnader kopplade till personalomsättning, svårigheter att behålla nyckel- eller affärskritiska kompetenser, vilket kan ge ett mer omfattande rekryteringsbehov. Detta kan skapa sårbarhet i kritiska funktioner, leda till produktionsstopp eller förseningar vid kompetensbortfall.

En alltför homogen arbetsstyrka kan påverka innovationsförmågan och försvaga konkurrenskraften, vilket riskerar att leda till minskade marknadsandelar eller förlorade affärsmöjligheter. Här till kan begränsad mångfald göra rekryteringsbasen tunnare och mer konkurren utsatt, vilket ytterligare påverkar kostnad och effektivitet.

Möjligheter

En strategisk och systematisk satsning på utbildning, kompetensutveckling och mångfald kan skapa flera möjligheter för Inducore och även bidra till ett utökat utbyte dotterbolag emellan.

En kompetensstark arbetsstyrka kan stärka både kvalitet och effektivitet i verksamheten, samtidigt som den förbättrar förmågan att ta till sig nya arbetssätt och teknologier. Detta kan i sin tur bidra till ökad omställnings- och anpassningsförmåga i olika led samt stärka innovationskraft. Samtliga dessa delar kan bidra till en stärkt konkurrenskraft.

En ökad mångfald kan ge bredd av perspektiv och att verksamheten får bättre förutsättningar att utveckla nya lösningar och arbetssätt.

En inkluderande arbetsmiljö kan också ge ett stärkt employer brand hos såväl dotterbolag som koncern, vilket kan öka attraktionskraften som arbetsgivare och förenkla att rekrytera, utveckla och behålla kompetens internt. En given mångfald avseende ålder, erfarenheter, bakgrund och kön kan både underlätta och stärka förutsättningarna för en intern successionsplanering.

Sammantaget kan faktorerna leda till ökat engagemang, ökad motivation och stabilitet samt bidra till bättre prestationer och långsiktig utveckling, som gynnar både individ och verksamhet.

Finansiella möjligheter

Medvetna strategiska satsningar på utbildning, kompetensutveckling och mångfald kan stärka den finansiella utvecklingen genom ökad produktivitet, förbättrad kvalitet och mer effektiv användning av teknologiska investeringar. Detta kan minska kostnader för driftstörningar, felproduktion och ineffektiva processer, samtidigt som det förbättrar avkastningen på investerings- och utvecklingsprojekt.

En kompetensstark och engagerad arbetsstyrka kan även leda till förbättrade affärsresultat genom ökad innovationskraft och kortare ledtider i utvecklings- och produktionsprocesser. Detta kan skapa nya affärsmöjligheter, stärka kundrelationer och bidra till högre intäkter.

Ett aktivt mångfalds- och inkluderingsarbete kan dessutom stärka Inducores attraktionskraft som arbetsgivare, vilket kan bidra till lägre rekryteringskostnader, kortare rekryteringstider och högre retention i kritiska roller.

En robust intern successionsplanering kan även minska behovet av externa rekryteringar, vilket i förlängningen skapar finansiell stabilitet och långsiktig kostnadseffektivitet.

Riskhantering

Tydliga introduktioner för nya medarbetare och kontinuerlig uppföljning som kompletteras med utbildningsplaner där det finnes behov.

Satsningar på teknisk och operativ kompetensutveckling på både bolags- och koncernnivå för att minska risken för produktionsstörningar, kvalitetsavvikelser och felkostnader.

Vidare breddas och stärks anpassningsförmågan genom investeringar i kompetensutveckling eller utbytesforum kopplade till nya arbetssätt, teknologier och best practice, vilket motverkar fördröjda eller ineffektiva investeringsprocesser.

Ett strukturerat kartläggningsverktyg för att ringa in successionsbehovet i

MÄNNISKA OCH MILJÖ

Ansvarsfullt företagande

Riskelement

Bristande efterlevnad av affärsetiska riktlinjer riskerar att påverka förtroendet från kunder, leverantörer och andra intressenter negativt.

Otillräckliga rutiner för regelefterlevnad och informationssäkerhet kan öka risken för oegentligheter, dataintrång eller integritetsincidenter. Därtill kan avsaknad av tydliga processer för rapportering och uppföljning skapa en oenhetlig styrning inom dotterbolag och koncernen, vilket kan försvåra tidig identifiering av avvikelser samt ge bristande förtroende hos medarbetare gentemot koncern.

Även brister i leverantörskedjans ansvarstagande och affärsetik kan leda till att Inducore indirekt förknippas med oetiska beteenden eller bristande arbetsvillkor som kan skada anseendet och affärsmöjligheter.

Finansiella riskelement

Bristande efterlevnad av lagkrav eller affärsetiska linjer riskerar att leda till kostnader i form av sanktioner, juridiska processer eller avtalsförluster. Brister i informationssäkerhet kan innebära betydande ekonomiska konsekvenser genom exempelvis driftstopp, dataförlust eller skadat anseende som påverkar framtida intäkter.

Otillräckliga processer i leverantörskedjan kan medföra kostsamma avbrott, leveransförseningar eller behov av akuta omställningar. Därtill kan ett försvagat anseende eller förtroende bland kunder leda till minskad efterfrågan och ökade kostnader för att återuppbygga relationer.

respektive bolag och koncern har implementerats för att minska sårbarhet i framför allt affärskritiska roller.

Genom ett aktivt mångfalds- och inkluderingsarbete breddas rekryteringsbasen och risken för kompetensbrist minskar, samtidigt som kostnader för rekrytering och personalomsättning hålls nere. Inducore tar alltid hänsyn till interna rekryteringsmöjligheter i samband med tillsättning av ledande befattning och nyckelroller.

Sammantaget bidrar dessa åtgärder till att stabilisera kostnadsbilden, stärka lönsamheten och minska finansiella risker kopplade till kompetensförsörjning och organisatorisk effektivitet.

Möjligheter

Ett starkt fokus på ansvarsfullt företagande kan stärka Inducores position som en långsiktig och pålitlig affärspartner. Genom tydlighet i förhållningssätt och konsekvent tillämpning av affärsetik, god intern styrning och välfungerande processer för informationssäkerhet kan koncernen attrahera nya affärer och fördjupa relationer med befintliga kunder och leverantörer.

Ett välfungerande efterlevnads-/ compliancearbete med transparens kan bidra till ökad attraktivitet för både befintliga och potentiella medarbetare och även bidra till ett stärkt employer brand.

Finansiella möjligheter

Goda och fungerande processer för affärsetik, regelefterlevnad och informationssäkerhet kan minska risken för kostsamma avbrott eller juridiska konsekvenser och därmed skapa långsiktig finansiell stabilitet och även bidra till ett gott anseende hos både medarbetare, kunder och samverkanpartners.

En hög etisk standard kan bidra till utökade affärsmöjligheter genom att Inducore blir en än mer attraktiv partner i värdekedjor med höga krav på ansvarstagande och etik.

Effektiva och tydliga styrprocesser kan minimera interna kostnader, skapar effektivare uppföljning och ge bättre förutsättningar för både hållbara och lönsamma kundrelationer.

Riskhantering

Inducore arbetar systematiskt med att säkerställa hög affärsetik och efterlevnad koncernen genom tydliga policyer, kontinuerlig utbildning och en aktiv uppföljning av regelefterlevnad inom hela koncernen.

Koncernen tillämpar en visseblåsarfunktion som möjliggör anonym rapportering av avvikelser. Funktionen finnes tillgänglig både för interna och externa parter och inkomna ärenden hanteras enligt policy.

IT-säkerheten stärks genom en koncerngemensam IT Security Manager som gör regelbundna riskbedömningar och tekniska skyddsåtgärder.

I leverantörsledet integreras krav på ansvarstagande, etik och tillämpning genom avtal, uppföljning och dialog för att minska risken för oegentligheter eller otillräcklig efterlevnad.

Utbildning inom korruption och mutor tillämpas för samtliga personer i ledande befattning på dotterbolag och koncerns samt för medarbetare som har direktkontakt med kund- och/eller leverantörer.

Dessa initiativ och åtgärder minimera både operativa och finansiella risker, samtidigt som god affärsetik och regelefterlevnad integreras i den dagliga verksamheten.

Bilaga 1: GRI-Index

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

Bilaga 1: GRI-Index

GRI-standard	Upplysning	Återfinnes i rapport	Utelämnande		
			Krav utelämnat	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	Väsentliga frågor				
	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	X			
	3-2 Förteckning över väsentliga frågor	X			
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021 GRI 302: Energi 2016	Miljömässig hållbarhet				
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
	302-1 Energiförbrukning inom organisationen	X			
	302-2 Energiförbrukning utanför organisationen	N/A			Ej beräknat
	302-3 Energiintensitet	X			
	302-4 Minskning av energiförbrukningen	X			
	302-5 Minskning av energibehovet för produkter och tjänster	N/A			Ej beräknat
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
	305-1 Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	X			
	305-2 Energiindirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	X			
	305-3 Andra indirekta (Scope 3) växthusgasutsläpp	N/A			Ej beräknat
	305-4 GHG utsläppsintensitet	N/A			Ej beräknat
	305-5 Minskning av växthusgas-utsläpp	X			
	305-6 Utsläpp av ozonned-brytande 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	
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
	306-1 Avfallsgenerering och betydande avfallsrelaterade effekter	N/A			Ej beräknat
	306-2 Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	X			
	306-3 Genererat avfall	X			
306-4 Avfall som avleds från bortskaffande	N/A			Ej beräknat	
306-5 Avfall avsett för bortskaffning	X				

Bilaga 1: GRI-Index

GRI-standard	Upplysning	Återfinnes i rapport	Utelämnande		
			Krav utelämnat	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga frågor 2021 GRI 403 Arbetsmiljö och säkerhet	Arbetsmiljö och säkerhet				
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
	403-1 Ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet	Interna ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet finn			
	403-2 Identifiering av faror, riskbedömning och incidentutredning	X			
	403-3 Företagshälsovård	X	Företagshälsovård i Sverige , data saknas för övriga länder		
	403-4 Arbetarmedverkan, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	X			
	403-5 Arbetarutbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	X			
	403-6 Främjande av arbetarnas hälsa	X			
	403-7 Förebyggande och begränsning av arbetsmiljöpåverkan direkt kopplad till affärsrelationer	X			
	403-8 Arbetstagare som omfattas av ett ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet	Interna ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet finns			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	X			
	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	X			
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
	404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	X			
	404-2 Program för uppgradering av anställdas färdigheter och övergångsstöds	X			
	404-3 Procentandel anställda som får regelbundna prestationer och recensioner av karriärutveckling	N/A			
	3-3 Hantering av väsentliga frågor	X			
	405-1 Mångfald i styrande organ och anställda	X			
	405-2 Förhållandet mellan grundlön och ersättning för kvinnor och män	X	Lönekartläggning genomförd i Sverige, data saknas för övriga länder.		

