

Hållbarhetsrapport 2024

Vandewiele Sweden AB

Site Mölndal: Östergårdsgatan 12 | SE-431 53 Mölndal Sweden | phone: +46 31 776 82 00

Site Ulricehamn: P O Box 54 | Visit: Karlsnäs vägen 7 | SE-523 22 Ulricehamn | phone: +46 321 297 00

VAT SE556512941701 | Reg no 556512-9417 | info@vandewielesweden.com | www.vandewielesweden.com

Svenska Handelsbanken | Swift-code no. HAND SESS

IBAN SEK SE486000 0000 0000 1294 1611 IBAN EUR SE566000 0000 0000 4845349 IBAN USDSE976000 0000 0000 41305469

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
1 Inledning.....	3
2 Kultur.....	3
3 Hållbarhet.....	3
3.1 Globala hållbarhetsmål.....	3
3.2 Hållbarhetsmålsättning.....	3
3.3 Miljöpolicy och arbetsmetoder.....	4
3.4 Sociala förhållanden och medarbetare.....	5
3.5 Respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption.....	6
4 UN Global Compact.....	6
4.1 Mänskliga rättigheter.....	6
4.1.1 Tillvägagångsätt.....	6
4.1.2 Resultat 2024.....	6
4.1.3 Mål 2025.....	6
4.2 Arbetsrätt.....	7
4.2.1 Tillvägagångsätt.....	7
4.2.2 Resultat 2024.....	7
4.2.3 Mål 2025.....	7
4.3 Miljö.....	8
4.3.1 Tillvägagångsätt.....	8
4.3.2 Resultat 2024.....	8
4.3.3 Mål 2025.....	8
4.4 Bekämpning av korruption.....	9
4.4.1 Tillvägagångsätt.....	9
4.4.2 Resultat 2024.....	9
4.4.3 Mål 2025.....	9

1 Inledning

Vandewiele Sweden är en del av elektrifieringen!

Vi har alltid tagit vårt samhällsansvar på största allvar och framför allt arbetat långsiktigt.

Genom nära samarbete med ledande leverantörer och våra kunder har vi över tid tagit fram innovativa lösningar, anpassat oss till rådande förutsättningar och drivit förändring.

Vår ambition är att fortsätta göra det. Genom ett långsiktigt, hållbart arbete med löpande investeringar som syftar till att effektivisera, utveckla och förädla vårt erbjudande är vår ambition hög.

Vandewiele Sweden skiljer inte på hållbarhets- (ESG-) och affärsrisker.

Hållbart värdeskapande handlar om att förstå hur de stora samhällsutmaningarna påverkar verksamheten på både kort och längre sikt, och att ha förmågan att ständigt utvecklas med målet att eftersträva ständig förbättring.

2 Kultur

Våra medarbetare är engagerade och delaktiga i vår vision och strategi.

Alla medarbetare känner tillhörighet i vår gemensamma organisation och strävar efter att bidra till företagets utveckling oberoende av lokalisering eller varumärke i både interna och externa kontakter.

Vi har ett öppet klimat och strävar efter att hela tiden förbättra oss.

Alla medarbetare kan sina ansvarsområden och tar initiativ över områdesgränserna.

Vi vet vad vi skall göra och försöker hela tiden överträffa kundens förväntan.

Vi har en gemensam värdegrund som bygger på tolerans och öppenhet både i våra interna och externa relationer.

Verksamhetssystemet är styrande och en trygghet för våra medarbetare.

Felsteg behöver inte innebära problem, det kan vara första steget till framgång. ”Det finns inga misslyckade experiment, bara oväntade resultat”.

Det är nödvändigt att pröva nya konstruktions- och produktionslösningar och vi uppmuntrar försök och nytänkande. Rörelse är alltid bättre än inaktivitet.

Medarbetarna känner trygghet och stöd av företaget i alla lägen.

Vi har mod att skilja oss från mängden och känner stolthet över vår verksamhet.

Vi avstår från affärsområden som försvars- och vapenindustri och kärnkraft, vilka inte är förenliga med vårt sociala ansvar.

Vi främjar affärsområden som skapar en framtida hållbar utveckling.

Vi gillar förändringar och inser att förändringar är det enda bestående på vår marknad och ett nödvändigt konkurrensmedel.

Varje förändring genererar ny energi och framåtanda.

3 Hållbarhet

Hållbarhetsfrågor är en viktig och integrerad del i vår affärsverksamhet. Vandewiele Sweden arbetar både aktivt och proaktivt med frågor som rör klimat, miljö, sociala förhållanden och medarbetare, mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption.

Arbetet bedrivs systematiskt och strukturerat där lagar, föreskrifter och andra bindande krav utgör miniminivån i allt arbete för hållbar utveckling. Vi samarbetar med kunder för att på bästa sätt möta de krav som de ställer, och arbetar proaktivt med både kunder och leverantörer för att skapa så hållbara och konkurrenskraftiga produkter som möjligt.

3.1 Globala hållbarhetsmål

Vid FN:s toppmöte den 25 september 2015 antog världens stats- och regeringschefer 17 globala hållbarhetsmål, Global Sustainability Goals. Vandewiele Sweden's aktiviteter, mål och strategier eftersträvar att följa dessa.

3.2 Hållbarhetsmålsättning

Målsättningen är att bidra till och stärka de samhällen där Vandewiele Sweden verkar genom att utveckla hållbara initiativ i verksamheten. Verksamhetens gemensamma värderingar och policyer är avsedda att leda, påverka och styra verksamhetens aktiviteter. Under året har en hållbarhetsansvarig anställts för att utveckla hållbarhetsarbetet. För att ta vara på ett stort engagemang för hållbarhetsfrågor bland anställda har ett hållbarhetsråd skapats på Mölndalssajten, med representanter från alla avdelningar. För att mer kraftfullt kunna driva hållbarhetsfrågorna och snabbare se resultat i hela verksamheten har en arbetsgrupp med representanter från båda sajterna skapats.

3.3 Miljöpolicy och arbetsmetoder

Vandewiele Sweden verkar för en långsiktig och hållbar utveckling genom att sträva mot att utveckla och producera med minsta möjliga miljöavtryck. Verksamheten är miljöcertifierad enligt ISO 14001:2015¹.

Vandewiele Sweden mäter och följer löpande upp verksamhetens energianvändning. Även i andra delar av verksamheten tas miljöhänsyn, exempelvis vid diskussioner med kunderna kring inköp av material och produktionsupplägg. Elektronikskrot, wellpapp, olika typer av plast, papper, metall, lödpasta mm återvinns. Förbättringsprojekt drivs för att minska mängden restavfall, energianvändning och koldioxidutsläpp. Wellpapp komprimeras för att minimera antalet miljöpåverkande transporter.

Inom transportområdet sker även en samordning av speditörsavtal för att optimera transporter och därigenom begränsa energianvändning och koldioxidutsläpp.

Vi genomför löpande miljörevisioner av våra strategiska leverantörer.

Verksamheten som bedrivs vid anläggningen i Ulricehamn är inte anmälningspliktig, dock är den tillståndspliktig för hantering av skadliga ämnen i vattenskyddsområde (försiktighetsmått). Anläggningen i Mölndal är inte anmälnings- eller tillståndspliktig.

Mölndalsenheten			
Kategori	2024	2023	2022
Elanvändning	1254 MWh (-14,1%)	1459 MWh (+3,8%)	1405 MWh (+7,7%)
Fjärrvärme	282 MWh (+/-0)	281 MWh (+1,8%)	276 MWh (-19,8%)
Vatten	1171 m ³ (-13,0%)	1354 m ³ (-0,7%)	1364 m ³ (-56,5%)
Farligt avfall	2086 kg (+5,6%)	1976 kg (+32,4%)	1493 kg (-26,3%)
Ulricehamnsenheten			
Kategori	2024	2023	2022
Elanvändning	4956 MWh (-5,5%)	5245 MWh (-6,2%)	5569 MWh (+8,3%)
Fjärrvärme	N/A	N/A	N/A
Vatten	3605 m ³ (+20,3%)	2997 m ³ (-7,0%)	3223 m ³ (-16,1%)
Farligt avfall	94,2 ton (+15,4%)	81,6 ton (-17,5%)	98,8 ton (+45%)

¹ Certifikatnummer SE009691

3.4 Sociala förhållanden och medarbetare

Vandewiele Sweden strävar efter att vara en arbetsgivare där alla har lika möjlighet att arbeta och utvecklas. Verksamhetens gemensamma kompetens bygger på mångfald, vilket bidrar med dynamik och olika perspektiv i arbetet. Arbetsmiljö och hälsa är ett prioriterat område – vår arbetsplats ska vara riskfri och hälsosam. Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön för våra medarbetare.

Vandewiele Sweden verkar aktivt emot all form av diskriminering. Ett verktyg för att arbeta med bland annat dessa frågor är regelbundna medarbetarundersökningar. Vår visselblåsarfunktion är väl förankrad inom verksamheten. Alla anställda har rätt till kollektiva förhandlingar, samt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Vandewiele Sweden är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen som ingår i Svenskt Näringsliv. Kollektivavtalet beskriver rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det finns två olika kollektivavtalsgrupper inom vår verksamhet, som därmed har olika kollektivavtal. Kollektivanställda går under IF Metals kollektivavtal, vilket gäller för dem som arbetar i någon av våra produktionsgrupper. Övrig personal ingår i ett gemensamt kollektivavtal tecknat med Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen. Lokalt kollektivavtal kan skrivas mellan företaget och vald fackklubb och det som framgår i det lokala avtalet gäller alltid före det centrala avtalet.

Möndalsenheten		
Kategori	2024	2023
Antalet anställda män	115 st (76,7%)	114 st (78,4%)
Antalet anställda kvinnor	35 st (23,3%)	31 st (21,6%)
Antal män i ledningsgrupp	6 st (85,7%)	6 st (85,7%)
Antal kvinnor i ledningsgrupp	1 st (14,3%)	1 st (14,3%)
Ulricehamnssenheten		
Kategori	2024	2023
Antalet anställda män	105 st (73,4%)	93 st (72,7%)
Antalet anställda kvinnor	38 st (26,6%)	35 st (27,3%)
Antal män i ledningsgrupp	7 st (87,5%)	7 st (87,5%)
Antal kvinnor i ledningsgrupp	1 st (12,5%)	1 st (12,5%)
Möndalsenheten		
Kategori	2024	2023
Arbetsrelaterade skador och tillbud	Risk för skada – 8 st	Risk för skada – 16 st
	Tillbud – 19 st	Tillbud – 13 st
	Skada – 2 st	Skada – 3 st
Överträdelse relaterade till barn- och tvångsarbete	0 st.	0 st
Anmälda och granskande fall av diskriminering	0 st.	0 st
Andelen genomförda utvecklingssamtal	100%	100%
Ulricehamnssenheten		
Kategori	2024	2023
Arbetsrelaterade skador och tillbud	Tillbud – 33st	Tillbud –37st
	Skada – 20 st	Skada –16st
	Överträdelse relaterade till barn- och tvångsarbete	0 st
Anmälda och granskande fall av diskriminering	0 st	0 st
Andelen genomförda utvecklingssamtal	100%	100%

3.5 Respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korrupktion

Vandewiele Sweden respekterar mänskliga rättigheter och agerar för att undvika brott mot dessa. Utöver ansvaret för den egna verksamheten, finns även ett ansvar att respektera mänskliga rättigheter i affärsrelationer med företagets intressenter.

I Vandewiele Sweden's uppförandekod och jämställdhetspolicy finns principer och förhållningsätt beskrivna som gäller exempelvis arbetsrätt och jämlikhet.

Uppförandekoden reglerar även hur företaget förväntar sig att leverantörer agerar i frågor som rör mänskliga rättigheter, arbetsrätt, barnarbete, korrupktion och miljö. Denna förmedlas till leverantörskedjan, samt följs upp vid leverantörsrevisioner. I det interna kontrollarbetet, finns en dokumenterad process för bedömning av risker och efterlevnad av policyer.

Vandewiele Sweden's uppförandekod samt vår policy gällande konfliktmineraler finns i sin helhet på vår hemsida.

Kategori	2024	2023
Anmälda fall gällande mutor, korrupktion och kartellbildning	0 st	0 st
Sociala engagemang och sponsring	Utvärdering sker kontinuerligt	Utvärdering sker kontinuerligt

4 UN Global Compact

Vandewiele Sweden är anslutna till UN Global Compact² och rapporterar årligen åtagandet enligt COP (Communication on Progress).

Global Compact har utarbetat tio principer som rör mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korrupktion. Dessa principer har anslutna företag accepterat att följa.

Inom detta ramverk beskrivs det hållbarhetsarbete som bedrivs inom verksamheten och med externa intressenter.

4.1 Mänskliga rättigheter

- 1) Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka.
- 2) Företagen ombeds att försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

4.1.1 Tillvägagångsätt

Vandewiele Sweden's uppförandekod stödjer UN Global Compact's tio principer.

Vi eftersträvar att utveckla affärer med företag som har motsvarande ansvarstagande etiska regler.

4.1.2 Resultat 2024

Ett aktivt arbete med att internt säkerställa efterlevnaden av Vandewiele Sweden's uppförandekod pågår fortlöpande.

Interna revisioner har genomförts för att kontrollera att aktuella policyer, lagar och förordningar följs.

En hållbarhetsansvarig har anställts under året.

4.1.3 Mål 2025

- Påverka leverantörer att acceptera vår uppförandekod, samt uppmuntra kunder och leverantörer att ansluta sig till UN Global Compact eller stödja dess tio principer.
- Löpande utföra uppföljning av vår uppförandekod och UN Global Compact's tio principer vid leverantörsrevisioner.
- Fortsatt rapportering av konfliktmineraler (CMRT) enligt mallen från Responsible Minerals Initiative (RMI).
- Fortsatt rapportering av kobolt (CRT) enligt mallen från Responsible Minerals Initiative (RMI).
- Rapportering av konfliktmineraler enligt EMRT.

² Medlemsnummer 46011

4.2 Arbetsrätt

- 3) Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.
- 4) Företagen ombeds att upprätthålla avskaffandet av alla former av tvångsarbete.
- 5) Företagen ombeds att upprätthålla avskaffandet av barnarbete.
- 6) Företagen ombeds att upprätthålla avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

4.2.1 Tillvägagångsätt

Alla Vandewiele Sweden's anställda har rätt till kollektiva förhandlingar, samt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Idag finns det kollektivavtal för både kollektivanställda och tjänstemän.

I vår uppförandekod beskrivs verksamhetens interna förhållningssätt gällande denna princip.

Som en del av Vandewiele Sweden's affärsprinciper ska företaget samt dess kunders och leverantörers medarbetare ingå anställning och kontrakt av egen fri vilja. Enligt vår uppförandekod ska anställning i företaget alltid ske frivilligt. Därtill ska arbetet alltid utföras utan tvång eller trakasserier, varken fysiska eller psykiska.

FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s konvention om minimiålder för tillträde till arbete och konventionen om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa barnarbete, skall vara vägledande för all verksamhet som bedrivs i Vandewiele Sweden's namn. Ingen person som är yngre än att ha fullgjort sin skolplikt eller yngre än 15 år kan anställas. Om det visar sig att ett barn arbetar hos någon av våra leverantörer, ber vi att åtgärder omgående skall vidtas för att avhjälpa problemet, under förutsättning att sådana åtgärder inte leder till en försämring av barnets sociala situation. Skulle brister fortfarande finnas efter det att leverantören har fått rimlig tid och möjlighet att åtgärda sådana brister, ska leverantören bytas ut.

Vandewiele Sweden tror på en arbetsplats där alla medarbetare har lika möjligheter att arbeta och utvecklas. Vi ser och drar nytta av medarbetarnas specifika kompetens och utvecklingsmöjligheter oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och social bakgrund. Jämlikhetspolicyen beskriver företagets principer för jämlikhet och mångfald, vilket uppmuntras i alla delar av verksamheten. Företaget eftersträvar jämlikhet när det gäller såväl anställnings- och arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter. Vid rekryteringar eftersträvas mångfald. Arbetsklimatet ska präglas av respekt och tolerans. Rapporterar fall av trakasserier eller mobbing ska företaget genast vidta åtgärder enligt gällande rutiner.

4.2.2 Resultat 2024

Ett aktivt arbete med att säkerställa efterlevnaden av Vandewiele Sweden uppförandekod pågår kontinuerligt.

Vi har under året uppmuntrat befintliga och nya leverantörer att ansluta sig till eller stödja UN Global Compact genom att kommunicera betydelsen av dessa frågor.

Den årliga medarbetarenkäten har ersatt med ett verktyg som hjälper till att kartlägga hur organisationen mår och presterar utifrån nio olika kategorier som bildar en heltäckande definition av medarbetarupplevelsen (NMI) – från personlig utveckling och teamkänsla till arbetssituation och ledarskap. Detta verktyg ger organisationen möjlighet att omgående ta fram en handlingsplan inom de områden där undersökningen påvisar förbättringspotential.

Dessutom ges möjligheten att bevaka trender och lite mer långsiktigt kunna agera baserat denna.

Trenden på NMI har för verksamhetsåret 2024 påvisat ett fortsatt positivt resultat. Denna positiva trend kan tillskrivas det strukturerade och strategiska arbetet som skett genom upprättade handlingsplaner.

4.2.3 Mål 2025

- Löpande utföra uppföljning av vår uppförandekod och UN Global Compact's tio principer vid leverantörsrevisioner.
- Fortsätta förbättringsarbetet baserat på resultatet från de månatliga medarbetarundersökningarna.
- Öka andelen inköp från strategiska leverantörer.
- Få samtliga leverantörer att underteckna vår leverantörsmanual och således stärka arbetsrätten även hos underleverantörer.

4.3 Miljö

- 7) Företagen ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
- 8) Företagen ombeds att ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande.
- 9) Företagen ombeds att uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

4.3.1 Tillvägagångsätt

Verksamhetens miljöaspekter och risker revideras två (2) gånger per år eller vid större förändringar i verksamheten. Den internt tillsatta miljögruppen utför identifiering och värdering av miljöaspekter och risker baserat på de 16 nationella miljö kvalitetsmålen tillsammans med berörd personal.

Vi beaktar även miljöaspekten ur ett livscykelperspektiv, menat att vi bedömer om vi kan påverka vårt agerande så att miljöaspektens påverkan kan minskas/begränsas.

Med livscykelperspektiv avser vi bedömning utifrån anskaffning, konstruktion och utveckling, produktion, transport/leverans, användning, hantering efter avslutad livslängd samt slutlig avfallshantering.

Miljömålen sätts baserat på de mest betydande miljöaspekterna, dessutom vägs möjligheten att påverka samt de ekonomiska aspekterna in vid detta val.

Vandewiele Sweden strävar efter att öka andelen inköp från strategiska leverantörer, då vi har bra insikt i dessa leverantörers miljöarbete och kan verka för att de utvecklar och förbättrar sig inom området.

Vandewiele Sweden arbetar aktivt med att utveckla riktlinjer och metoder med syfte att minimera verksamhetens negativa miljöpåverkan. Medarbetarna uppmuntras att delta i denna utveckling.

Vandewiele Sweden har en positiv syn på utveckling av miljöteknik och söker aktivt nya tillverkningsmetoder och komponenter som är mer miljö- och klimatvänliga. Vi arbetar proaktivt med att påverka leverantörer i en mer hållbar riktning. Miljöbedömningar görs vid införande av ny utrustning, teknik och logistiklösningar.

I våra produktutvecklingsprojekt tar vi fram CFP för nya produkter för att kunna se och utvärdera vår miljöpåverkan.

Systemstöd används för identifikation av RoHS, REACH, Proposition 65, PFAS och konfliktmineraler som underlättar rätt val av komponenter.

4.3.2 Resultat 2024

Vandewiele Sweden har under året bl.a. infört följande miljöförbättrande åtgärder i enlighet med verksamhetens uppsatta miljömål:

- Utökad sortering och återvinning av avfall.
- Förbättrat resursutnyttjande av energi inom verksamheten.
- Byte av bränsle från diesel till HVO100 för en transporttjänst inom Sverige.
- Byte av mindre lastbil på Ulricehamnsenheten från diesel- till eldriven.
- Genomfört Klimatbokslut för Scope 1, 2 & 3 enligt Greenhouse Gas Protocol.
- Uttjänt teknisk utrustning har skänkts till det sociala företaget Aspektra för restaurering och försäljning. På så sätt främjar vi återbruk och hjälper samtidigt unga med handikapp inom autismspektrum till en meningsfull sysselsättning.

4.3.3 Mål 2025

- Minska verksamhetens CO₂e utsläpp (Scope 1,2 och 3), beräknade enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG). Mål och progress sätts och följs upp genom Science Based Targets (SBTi) för de kategorier som är beslutade om (Scope 1, 2 och 3.1 inköp av varor och tjänster, 3.4 köpta transporter och 3.11 användning av sålda produkter). Mål och progress sätts och följs även upp genom interna mål inom andra kategorier. Mål för minskade CO₂e-utsläpp:
 - Årlig minskning av med minst 5,25% till 2030.
 - Net-Zero emission senast 2040.
- Klimataspekten ska tas i beaktning i alla beslut i organisationen.
- Fortsätta utvecklingen mot än mer miljömässig och klimatvänlig produktion och transport.
- Minska mängden farligt avfall.
- Arbeta för en minskad energianvändning.
- Öka andelen återvunnet material i produkter vi utvecklar och producerar.
- Helt blyfri produktion.
- Inleda byte av belysning till LED på Ulricehamnsenheten steg för steg.

4.4 Bekämpning av korruption

10) Företagen bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

4.4.1 Tillvägagångsätt

Vandewiele Sweden's antikorrupsionsregler och rutiner finns beskrivna i uppförandekoden.

Denna är tillsammans med vår visseblåsarpolicy väl förankrade inom verksamheten.

Medarbetarna uppmanas att kraftigt motarbeta all form av korruption, utpressning och bestickning.

Samtidigt förväntas motsvarande förhållningssätt från såväl kunder som leverantörer.

Vi accepterar inga gåvor, vare sig till kunder eller från leverantörer, annat än saker av ringa värde.

Vi har koncernövergripande och lokala attestrutiner ändamålsenliga för verksamheten.

4.4.2 Resultat 2024

Ett aktivt arbete med att säkerställa efterlevnaden av Vandewiele Sweden's uppförandekod pågår kontinuerligt.

Inga ärenden angående misstänkt korruption har rapporterats via visseblåsarpolicy.

4.4.3 Mål 2025

- Regelbundna internkontroller av uppförandekod, visseblåsarpolicy och attestrutiner.

Ulricehamn 2025-03-25



Mikael Äremann
Verkställande Direktör
Vandewiele Sweden AB

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Vandewiele Sweden AB, org.nr 556512 - 9417

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2024 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 25/3 2025
Ernst & Young AB



Alexandra Funseth
Auktoriserad revisor