



HÅLLBARHETSRAPPORT
2023
RADIATOR VVS AB

Radiator
VVS AB

Hållbarhetsrapport 2023

Radiator VVS AB

Styrelsen för Radiator VVS AB, organisationsnummer 556027-1065 avger härmed hållbarhetsredovisning för perioden 1 januari till 31 december 2023. Hållbarhetsrapporten beskriver bolagets verksamhet ur ett hållbarhetsperspektiv utifrån de frågor som bedöms mest materiella för bolaget och dess intressenter. Rapporten följer relevanta rapporterings- och konsolideringsprinciper i enlighet med den finansiella redovisningen.

Hållbarhetsrapporten är en del av bolagets Årsredovisning och Hållbarhetsrapport 2023 som i sin helhet finns tillgänglig på bolagets hemsida, radiatorvvs.se

Innehåll

Hållbarhet på allvar, inledning av VD Andreas Bogren.....	3
FN:s 17 hållbarhetsmål – relevans och konsekvenser.....	5
Konkreta målområden – utgångslägen, mål och utfall..	6-13
Miljö- och kvalitetspolicy	14
Revisorernas yttrande	15



Radiator VVS AB, Box 1805, 701 18 Örebro
Telefon: 019-27 30 00
E-post: info@radiatorvvs.se

Radiator VVS är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001 samt innehar Swedac ackreditering för trycksättning med gas.



Hållbarhet på allvar

Vi och våra branschkollegor bidrar dagligen till en positiv, hållbar samhällsutveckling. Så gott som allt vi gör underlättar för våra uppdragsgivare att uppfylla sina hållbarhetsmål.

Vi bygger system som ger lägre energiförbrukning, vi förlänger livslängden på befintlig utrustning när vi reparerar, vi optimerar för minskade utsläpp och ökad effektivitet, och så vidare. Vi har heller inga energislukande produktionsanläggningar som tär på jordens resurser och släpper ut miljöskadliga ämnen.

Jämfört med många andra företag har vi alltså ett avundsvärt utgångsläge, mer eller mindre automatiskt. Det ger oss dock verkligen ingen anledning att sitta nöjda och passiva. Tvärtom – vårt långsiktiga mål måste vara att ligga i täten med den senaste tekniken, de bästa systemen och de mest genomtänkta arbetssätten för en hållbar framtid.

Det lilla fåmansföretaget ser kanske ett systematiskt hållbarhetsarbete – och inte minst att redovisa effekterna av det – som en kvävande administrativ börda som man helt enkelt inte klarar av, varken kunskapsmässigt eller ekonomiskt. Men för oss vore en sådan hållning ytterst destruktiv. Inte bara för den värld vi alla delar ansvaret för, utan även ur ett strikt företagsekonomiskt perspektiv.

Det handlar nämligen inte "bara" om att uppfylla skärpta regelverk. Hållbarhet blir i snabb takt också ett allt mer påtagligt konkurrensmedel. Det som i nuläget ses som överkurs kommer vilken dag som helst att utgöra själva tröskeln till att överhuvudtaget få delta i en upphandling, offentlig eller privat.

Och visst finns det mycket vi kan påverka, både i stort och smått. Det kan handla om att snabba på övergången till fossilfria fordon, utökad återvinning, energisnålare lokaler

och smartare logistik. Alla system besitter en förbättringspotential, som vi måste hitta.

Andra åtgärder kan vara att tydligare styra våra kunder mot de mest hållbara valen och att ställa tuffare krav på våra materialleverantörer och samarbetspartners – på deras råvaruförsörjning, deras tillverkningsprocesser, deras certifieringar och deras transparens.

Att ta hållbarhetsfrågorna på allvar blir helt enkelt en hygienfråga, där ständigt framflyttade gränser bör ses som möjligheter snarare än hinder.

Hållbarhet är också så mycket mer än miljöfaktorer. Vi vill förstås också vara ett företag där människor trivs och mår bra, blir sedda och kan utvecklas – en fråga om ren självbevarelsedrift i ett klimat där erfaren personal kommer att förbli en bristvara för överskådlig framtid.

För att lyckas höjer vi därför nu ambitionsnivån rejält, och kommer i fortsättningen inte att nöja oss med att göra det vi måste. På sikt ska vi lyckas integrera hållbarhetsfrågorna i vår vardag och väga in dem i alla beslut, såväl strategiska som taktiska och operativa. Det är en utmaning som vi antar med glädje!



Andreas Bogren,
VD Radiator VVS AB



FN:s hållbarhetsmål – relevans och konsekvenser

I september 2015 antog världens stats- och regeringschefer Agenda 2030, som består av 17 globala mål för hållbar utveckling. Syftet är att utrota fattigdom, stoppa klimatförändringar och skapa fredliga och trygga samhällen – allt med 2030 som tidpunkt för tänkt måluppfyllelse.

Många av de 17 målen berör utvecklingsområden där vi som tjänsteföretag verksamt inom Sverige inte har några möjligheter att påverka, som exempelvis kamp mot fattigdom och hunger, god utbildning åt alla, minskad ojämlikhet mellan länder, att bevara marina resurser, biologisk mångfald, fred och globala partnerskap.

Sex av delmålen är dock i olika grad relevanta för bolagets verksamhet, och har i tillämpliga stycken legat till grund för hur vi definierar våra interna målområden:

6. Rent vatten och sanitet för alla

Detta mål berör oss främst indirekt, eftersom mycket stora delar av vår verksamhet handlar om just att lösa dessa frågor för våra kunder.

7. Hållbar energi för alla

Även här är kopplingen indirekt, på samma sätt som för punkt 6.

8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Inom detta delmål faller en rad faktorer som till exempel arbetsmiljöförhållanden, trygghet, säkerhet, anställningsvillkor, fortbildning och likabehandling.

11. Hållbara städer och samhällen

I likhet med mål nr 6 och 7 har vi här en viss indirekt möjlighet att påverka genom vårt tjänsteutbud.

12. Hållbar konsumtion och produktion

Här kan vi bidra dels med att styra vår egen verksamhet mot mer hållbara alternativ, men vi kan också sätta press på våra leverantörer med skärpta produktkrav. Genom att informera våra kunder om hållbara val kan vi även på sikt styra efterfrågan mot alltmer hållbara tekniklösningar.

13. Bekämpa klimatförändringarna

Här kan vi framförallt minimera vår egen energiförbrukning, styra över mot fossilfria alternativ och effektivisera transporter för att minska utsläpp och minimera förekomsten av emballage och andra typer av avfall.





Säker arbetsplats

Säkerhet på arbetsplatsen är av yttersta vikt för att skydda anställdas hälsa och välbefinnande.

För att främja detta har Radiator en aktiv kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöpolicy, som bland annat innebär regelbundna riskbedömningar och säkerhetsrevisioner. Ett viktigt inslag är också att främja en kultur där alla tar ansvar för sin egen och sina kollegors säkerhet, samt att uppmuntra till öppen kommunikation om eventuella säkerhetsfrågor eller incidenter.

Arbetet på säkerhetsområdet beskrivs ingående i vår verksamhetshandbok samt i en rad tillhörande mallar, checklistor och bilagor som ska underlätta genomförandet. Årliga skyddsronder med genomgångar av säkerhet och arbetsmiljö (SAM) genomförs av HR tillsammans med filialerna. Via hemsidan finns också en anonym visselblåsarfunktion som kan användas för att uppmärksamma företaget på säkerhetsproblem.

Riskbedömningar genomförs för varje enskilt projekt eller serviceorder och eventuella tillbud eller olyckor rapporteras och utvärderas löpande.

Mål, utfall och insatser

För olycksfall och tillbud inom Radiators verksamhet gäller en nollvision. Under 2023 har tyvärr ett antal mindre fall inträffat, inklusive sådana där ingen blivit skadad men där riskerna för allvarliga konsekvenser varit stor.

För 2024 kommer arbetet med SAM att intensifieras, med fokus på tillgänglighet för olika typer av skyddsutrustning och en satsning på arbetsmiljöer med förbättrad ergonomi. Alla anställda ska uppmuntras att rapportera eventuella risker för snabba insatser – en tydligare säkerhetskultur som involverar alla anställda behöver implementeras.

Nödlägen	2021	2022	2023
Brand	0	0	0
Spill	0	0	0
Olyckor	19	20	23
Tillbud	0	0	0



Låg personalomsättning

Radiator VVS är en trygg och stabil arbetsgivare som uppmuntrar nytänkande och karriärmöjligheter inom företaget, där anställda känner sig sedda, delaktiga och kan påverka sin arbetssituation. En platt organisation möjliggör en rak kommunikation och effektiva beslutsvägar.

För att minska personalomsättningen och attrahera såväl som behålla högkvalificerade medarbetare erbjuder vi dessutom konkurrenskraftiga löner och förmåner och arbetar fortloppande med att tydligt kommunicera företagets mål och värderingar.

Bland verktygen i detta arbete finns till exempel regelbundna centrala medarbetarmöten, filialmöten, filialchefsmöten, individuella medarbetarsamtal, skyddsronder och Radiatorgruppen. Dessa verktyg fångar effektivt upp såväl allmänna stämningar som enskilda önskemål och åsikter, som grund för vidare insatser som kan stärka gemenskapen och minska personalomsättningen.

Mål, utfall och fortsatta insatser

Det långsiktiga målet är en personalomsättning under 8 procent, vilket ännu inte har uppnåtts. Efter en topp under coronapandemin pekar dock trenden tydligt nedåt och förhoppningen är att nå målet under 2024 tack vare genomförda insatser på ett antal filialer som utmärkt sig i statistiken. Framöver kommer mer kraft att läggas på ytterligare ökad lyhördhet, genom bland annat medarbetarsamtal och teambyggande insatser. Även rekryteringsprocessen kommer att ses över för att se till att vi får in de rätta nya medarbetarna i organisationen, delvis genom att stärka Radiators varumärke gentemot potentiella nyanställda.

Personal	2021	2022	2023
Personalomsättning, %	15,1	14,5	10,3

Minskad sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron arbetar Radiator med att vidta flera åtgärder, inklusive främjande av en hälsosam arbetsmiljö genom ergonomiska förbättringar och hjälpmedel. Andra insatser är friskvårdsbidrag och insatser för att främja balans mellan arbete och privatliv, samt att skapa en kultur som uppmuntrar till aktiviteter för välbefinnande.

Riktlinjer och stödsystem för anställda som behöver stanna hemma på grund av sjukdom finns på plats. Sjukfrånvaro rapporteras kvartalsvis till respektive filialchef, som med rapporten som underlag vid behov sätter in åtgärdsplaner, individuellt eller för hela filialen.

Vid längre frånvaro ska regelbunden kontakt tas för att se vilka insatser som kan behövas.

Påminnelser om vikten av att använda tillgänglig skyddsutrustning för att undvika tillbud genomförs regelbundet, liksom översyn av hela arbetsmiljöer och enskilda hjälpmedel och verktyg. Regelbundna allmänna hälsoundersökningar är ytterligare ett viktigt verktyg för att fånga upp hälsoproblem i ett tidigt skede.

Mål, utfall och insatser

Det långsiktiga målet för sjukfrånvaron inom Radiator är att den ska ligga under 3 procent. Under covidpandemin toppade frånvarosiffran strax över 5 procent, något som i princip i sin helhet låg utanför företagets kontroll, med vissa kvardröjande effekter. Sedan 2021 har vi dock sett en nedåtgående trend.

Antalet långtidssjukskrivna är lågt, och de få fallen hänger samman med sjukdomar snarare än att vara arbetsrelaterade.

För 2024 kommer arbetet med att följa upp och driva frågorna kring sjukfrånvaro att intensifieras för att närma oss målbilden.

Personal	2021	2022	2023
Sjukfrånvaro, %	5,1	5,3	4,4



Mångfald och jämställdhet

För att främja mångfald och jämställdhet arbetar vi med en aktiv plan mot diskriminering med riskbedömning.

Att skapa en kultur av respekt och öppenhet där olika perspektiv uppmuntras och värderas är också avgörande. Dessutom har vi en aktiv jämställdhets- och diskrimineringspolicy för att säkerställa lika möjligheter och rättvis behandling för alla anställda, oavsett kön, etnisk bakgrund eller andra identifierande faktorer.

Mål, utfall och insatser

Riskbedömningen graderas i fyra nivåer enligt följande:

- 1 – Ingen uppenbar risk med vårt sätt att arbeta
- 2 – Viss risk för indirekt förekomst (t ex krav på höga språkkunskaper där sådana inte krävs)
- 3 – Risk för direkt förekomst (t ex olika lön vid samma kompetens och uppgifter p g a t ex kön)
- 4 – Diskriminering förekommer/incidenter har rapporterats

Diskrimineringsgrunder som kön, könsöverskridande uttryck,

etnicitet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder riskbedöms mot kategorierna arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete.

För 2023 fanns inga identifierade risker på nivå 3 eller 4 och endast ett fåtal på nivå 2.

För att ytterligare främja mångfald och jämställdhet under 2024 kommer vi att arbeta med följande:

- I vår rekrytering genom att aktivt attrahera kandidater från olika bakgrunder, granska vår praxis och använda diversifierade kanaler.
- Fortsatt öka medvetenheten kring mångfald och jämställdhet på alla nivåer.
- Utveckla mentorskap genom Affärsstöd där erfarna medarbetare kan stötta yngre kollegor.
- Säkerställa att utbildning och karriärmöjligheter erbjuds till alla på lika villkor, med prestation och kompetens som grundval för alla beslut.
- Fortsatt tydligt uppmuntra öppen kommunikation och feedback från alla anställda i en kultur där alla känner sig hörda och respekterade.

Diskrimineringsgrund	Arbetsförhållanden	Löner och villkor	Rekrytering och befordran	Utbildning/utveckling	Föräldraskap och arbete
Kön	1	1	1	1	1
Könsidentitet	2	1	1	1	1
Etnicitet	2	1	1	1	1
Religion	1	1	1	1	1
Funktionsnedsättning	2	1	1	1	1
Sexuell läggning	2	1	1	1	1
Ålder	1	1	1	1	1

Riskbedömningen graderas i fyra nivåer



Praktikanterna genomförde
totalt 2480 utbildnings-
dagar på Radiator under 2023

Ökat samhällsansvar

Att som företag ta ett samhällsansvar kan ta sig många olika uttryck.

Att minimera skadlig inverkan på såväl människor som miljö och att alltid följa etiska riktlinjer ser vi som grundläggande självklarheter, men vi vill inte nöja oss med att undvika att göra fel. Vi vill ta aktiv del i lokalsamhällena där vi verkar, för att främja en positiv utveckling.

Det kan exempelvis handla om att stötta olika former av lokala evenemang, men viktigast av allt är att bidra till att bygga broar mellan skola och arbetsliv. Genom att erbjuda praktikplatser och ta emot lärlingar ger vi unga människor möjlighet att få värdefull arbetslivserfarenhet och utveckla sina färdigheter, samtidigt som det ger oss möjlighet att investera i framtida talanger. Vi utgår från Yrkesnämndens utbildningssystem KUB när det gäller hantering av lärlingars handledning och nivå.

Mål, utfall och insatser

Vid utgången av 2023 hade vi på Radiator 65 lärlingar och har under året tagit emot 45 praktikanter. Antalet lärlingar var högre än föregående år, och praktikanterna genomförde

totalt 2480 utbildningsdagar. För 2024 kommer varje filial att erbjuda såväl lärlings- som praktikantplatser utifrån de lokala förutsättningarna, med kravet att vi ska kunna erbjuda meningsfulla uppgifter och strukturerad handledning för att maximera deras lärande och utveckling.

I övrigt planeras följande insatser på området samhällsansvar under året:

- Implementering av hållbarhetsstrategier för att minska företagets miljöpåverkan.
- Förstärkning av en inkluderande arbetsplatskultur som kännetecknas av ökad mångfald.
- Fortsatt övervakning av att höga standarder för affärsetik och företagsansvar präglar verksamheten i allt vi gör.
- Säkra trygga och rättvisa arbetsförhållanden genom att noga följa lagar och regler för arbetsmiljö och arbetsrätt.

Samhällsansvar	2021	2022	2023
Lärlingar	*	50	65
Praktikanter	*	*	45

* Vi har haft såväl lärlingar som praktikanter under ett stort antal år, men komplett statistik finns bara för 2023.



Motverka korrruption

Att motverka korrruption ser vi på Radiator som en grundläggande förutsättning för ett seriöst och framgångsrikt företagande – en självklar del av vårt samhällsansvar.

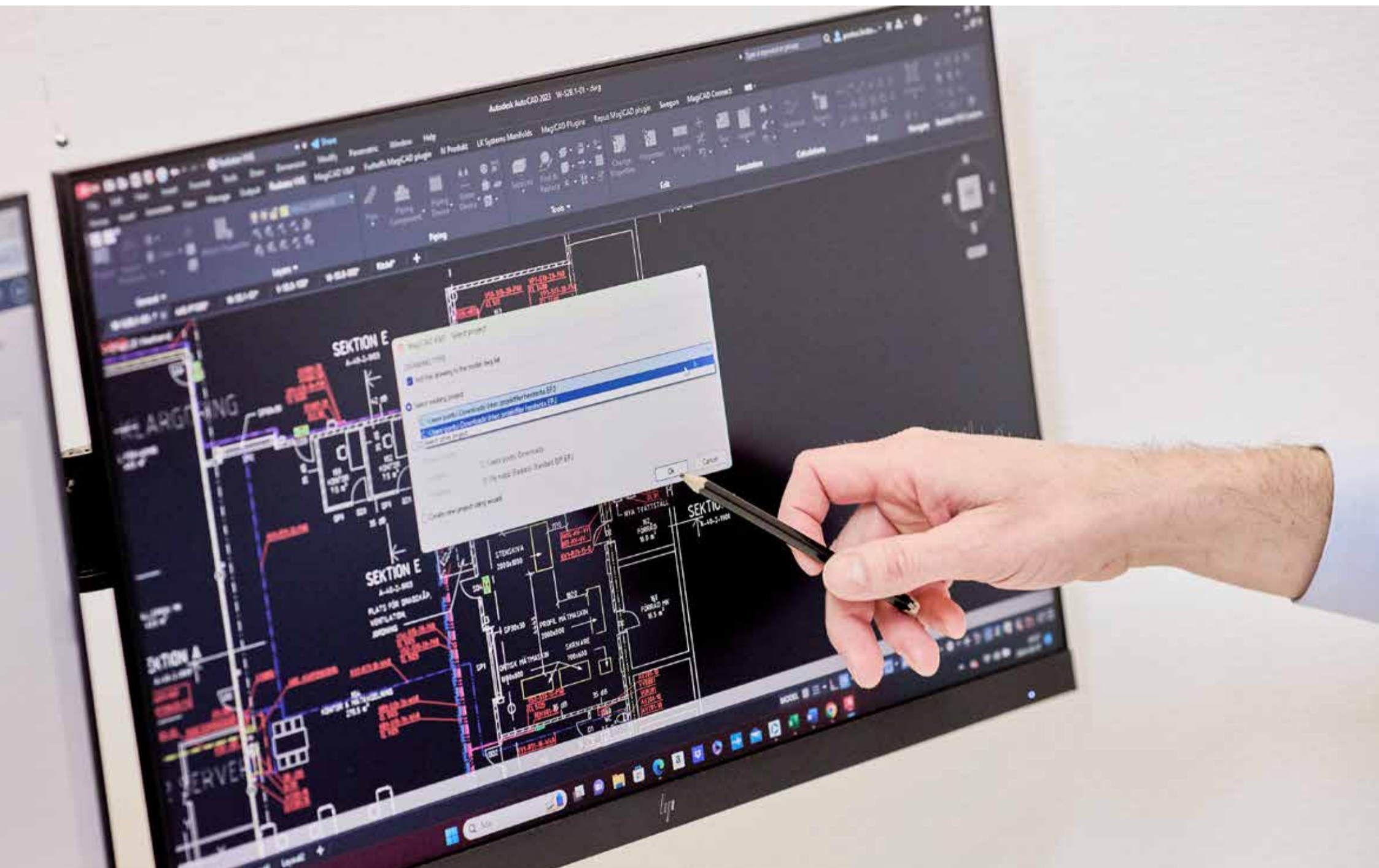
Korrruption kan ta sig många uttryck, som alla mynnar ut i att någon tillskansar sig otillbörlig vinning. Det kan ske genom exempelvis mutor, bestickning, utpressning, favorisering/nepotism, svindleri eller jäv. Bolaget har antagit en uppförandekod som bygger på att ingen anställd ska utnyttja sin position inom bolaget för egen vinning, och heller inte låta sig utnyttjas av andra.

Koden baseras bland annat på att vi följer Institutet Mot Mutors näringslivskod, vilket innebär att den allmänna utgångspunkten är att en förmån tillåts endast om den är

måttfull och lämnas öppet till det företag där mottagaren är anställd. En förmån ska normalt riktas direkt till det andra företaget, vara godkänd av det företaget eller vara förenlig med det företagets etablerade policy i fråga om förmåner. Den får heller aldrig framstå som beteendepåverkande för mottagaren.

För att motverka korrruption tas frågor kring detta regelbundet upp till diskussion i olika forum, samtidigt som uppförandekoden och andra juridiska frågor är självklara inslag i vårt Trainee-program för morgondagens tänkta chefer och projektledare.

Vi ser det även som viktigt att tidigt fånga upp och agera på signaler om eventuella missförhållanden i vår verksamhet. Radiator VVS har därför en anonym visselblåsarfunktion som kan användas av alla – våra medarbetare, kunder, leverantörer och övriga intressenter.



Höjd utbildningsnivå

Att ständigt höja utbildningsnivån är ett långsiktigt mål för Radiator.

Detta sker genom företagsinterna utbildningsprogram eller stöd till deltagande i externa utbildningar och konferenser. Detta kombineras med ett kontinuerligt främjande av en kultur som präglas av lärande och kunskapsdelning, inklusive att avsätta både tid och resurser för att möjliggöra utbildningsaktiviteter. Genom det ständiga lärandet gynnas såväl individens karriärutveckling som företagets konkurrensförmåga och tillväxt. Några verktyg för detta är till exempel traineeprogram och mentorskap.

Mål, utfall och insatser

Inom utbildningsområdet finns inga kvantifierade mål satta. Under 2023 har ett antal internutbildningar i kalkyl och konstruktion genomförts, 8 personer har genomgått traineeprogrammet och våra montörer har utbildats kring olika säkerhetsbegrepp.

För 2024 avser vi att vidareutveckla insatserna från Affärsstöd för att säkerställa att vår personal har de kompetenser som behövs. Vi ska bland annat utveckla fler relevanta interna utbildningsprogram, som skräddarsys för olika målgruppers och individers behov. Tillräckliga avsättningar av tid och budgetmedel ska göras så att utbildningarna kan

genomföras effektivt. En viktig framgångsfaktor kommer att vara att prioritera mellan olika utbildningsformat som klassrumsundervisning, workshops, onlinekurser och mentorskap för att hitta effektivast möjliga metoder för varje kunskapsområde.

En ständig utvärdering och uppdatering kommer att möjliggöra en rättvis och inkluderande utbildningsmiljö där alla får möjlighet att lyfta sin kompetensnivå.





Avfall

Bolagets fokus när det gäller avfall handlar om att minimera de totala mängderna och att i så hög grad som möjligt sortera och återvinna det avfall som uppstår.

Under 2023 har nära 63 procent av avfallet sorterats direkt på våra filialer, medan resten gått direkt till mottagare för sortering. Runt en fjärdedel av det avfall som uppstår har vi möjlighet att påverka, medan huvuddelen sorteras ute på byggplatserna under beställarnas ansvar.

Under 2024 pågår arbete med avfallsanalyser för att få en bättre överblick över hur vi kan öka sorteringsgraden direkt på filialerna. När detta genomförs är målet att den egna sorteringsgraden ska överstiga 80 procent under 2025.

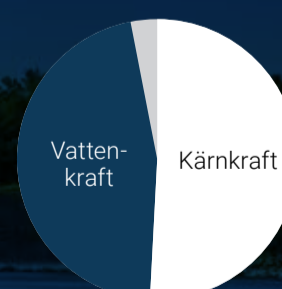
Avfall, ton	2021	2022	2023
Osorterat	30,8	17,1	16,9
Deponi	3,8	4,6	5,2
Sorterat för återvinning	51,7	25,9	28,3
Totalt	86,3	47,6	50,4
Andel sorterat för återvinning	63%	60%	63%



Energi

När det gäller vår egen energiförbrukning har vi genomfört en genomgång av de filialkontor där vi själva har direkt kontroll över förbrukningen (d v s inte där vi debiteras en fast andel av en större fastighets förbrukning, eller där el ingår i lokalhyran). Statistik har kunnat fås fram för 17 av 29 filialer, som kommer att ligga till grund för fortsatt uppföljning. Där så är möjligt väljer vi fossilfria elavtal och utrustning med högsta energiklass, som till exempel LED-belysning, så snart utbytesbehov uppstår.

Vind- och solkraft



Ursprungsgarantier el:
51% Kärnkraft
46% Vattenkraft
3% Vind- och solkraft

Energi	2021	2022	2023
kWh/m ²	41	43	47



Effektiva transporter & logistik

Effektivare transporter och logistik är ett av de verktyg vi kan använda för att minska våra klimatpåverkande utsläpp.

På logistiksidan handlar mycket om att effektivisera och samordna våra inköp genom e-handelssystem, medan transporternas utsläpp dels påverkas av ruttplanering, men framförallt av valda fordonstyper.

Vid utgången av 2023 är drygt 14 procent av våra tjänstebilar eldrivna, där 52 procent av alla nyanskaffningar var elbilar under 2023. För 2024 är målet 65 procent av nyanskaffningarna. För att lyckas med detta har vi bland annat installerat laddstolpar vid samtliga anläggningar, även där inga elbilar hittills funnits. Avgörande för när målet att alla tjänstebilar i företaget ska vara eldrivna kan nås beror framförallt på löptider för befintliga leasingkontrakt. En viss motvilja mot eldrivna tjänstebilar finns på vissa håll, vilket innebär att en fullständig övergång kan komma att kräva tvingande åtgärder.

En miljöaspektsutredning har genomförts för att få överblick över nuläget. Flyg utnyttjas i begränsad omfattning och enbart i de fall då bil inte är ett fungerande alternativ, som till exempel i samband med företagets expansion i norra Sverige. Flyg och tåg utgör tillsammans endast 1 procent av de totala resekostnaderna inom företaget. Genom att i högre grad genomföra möten på distans via Teams kan vi begränsa resandet till det absolut nödvändiga.

När det gäller transport- och servicebilar har det hittills saknats praktiskt fungerande alternativ. Dels på grund av behov av utrymmen och lastförmåga, då effektiviteten gynnas av att ha ett väl tilltaget sortiment av reservdelar med sig för att minimera det totala transportarbetet såväl som tidsåtgången.

Dels även på grund av räckvidden, som för vissa filialer med stora verksamhetsområden omöjliggör eldrift. Utbudet av eldrivna transportfordon (inklusive laddhybrider) förändras dock snabbt och vi bevakar utvecklingen intensivt för att kunna göra bästa möjliga miljöval och väljer i flera fall att behålla nuvarande fordon något längre än planerat för att invänta bättre ersättningsalternativ. De fossildrivna fordon vi ändå köper in ska alltid vara klassade enligt Euro 6-normerna.

Logistikens effektivitet mäter vi som andel inköp som görs via e-handel. Målet har hittills varit minst 70 procent, vilket vi kom mycket nära under 2023. För 2024 höjer vi trots detta målet till 72 procent. Fortsatta ansträngningar att öka andelen ytterligare kommer att göras, bland annat genom interna utbildningar. Mätningar av de e-handelsbaserade inköpen görs månadsvis.

Inköp i e-handel, andel %	2021	2022	2023
Material	69,3	68,5	69,8

Bilar & bränsle	2021	2022	2023
Antal	212	209	200
Diesel, liter	290 597	265 113	218 066
Bensin, liter	9 986	17 069	19 691
Mil	423 043	397 329	437 187
Koldioxid, kg	892 444	835 272	822 133
El-bilar (andel)	2 (1%)	2 (1%)	28 (14%)
Elhybrid-bilar (andel)	11 (5%)	17 (8%)	28 (14%)

Tåg/flyg	2021	2022	2023
Andel, %	0,28	0,41	1,07

Miljö- och kvalitetspolicy

Radiator VVS AB har antagit en allmän policy för miljö, kvalitet och arbetsmiljö.

Sammanfattningsvis handlar den om kvalitet i alla led från första kundkontakt till underhålls- och servicearbeten, med en ständig kompetensutveckling och aktiva val för god arbetsmiljö och minskad miljöbelastning. Policyn fastslår också tydliga krav på leverantörer och ett löfte om ett gott ledarskap för ett sunt och inkluderande arbetsklimat, som leder till att företaget förknippas med spetskompetens och yrkes stolthet. Policyn i sin helhet finns tillgänglig på www.radiatorvvs.se.

Företaget är certifierat för kvalitet, miljö och arbetsmiljö enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001, vilket innebär regelbundna externa bedömningar. Måluppfyllelsen har vid genomförda revisioner varit mycket god. Där har även framkommit att vi systematiskt arbetar helt i enlighet med vårt verksamhetssystem och våra egna riktlinjer.

I frågan om leverantörsval, såväl för tjänster som material och produkter, ställer vi samma grundläggande krav som på oss själva, det vill säga att de arbetar seriöst och hållbart med respekt för mänskliga rättigheter och har alla relevanta certifieringar. Så gott som alla våra leverantörer är väletablerade svenska företag med gott rykte, och inga produkter tillverkas i så kallade problemländer under undermåliga förhållanden.

Kvalitet = hållbarhet

Kvalitet kan ses som ett indirekt hållbarhetsmått, då ett korrekt utfört arbete med väl valda komponenter innebär en effektiv anläggning med lång ekonomisk livslängd.

Kvalitet är ett svårvärderat begrepp, men vi har valt att mäta det genom att studera våra garantikostnader i förhållande till omsättning, där målet är att de ska utgöra högst 0,3 procent – ett mål som vi planerar sänka ytterligare.

Tidigare erfarenheter indikerar att de flesta reklamationer beror på montagefel. För att minska risken för sådana har vi

infört det vi kallar Radiatorstandard – ett utvalt material- och produktsortiment som vi alltid ska välja i första hand, i syfte att bygga upp en gedigen erfarenhet kring systemens funktion hos våra montörer.

Valet av leverantörer styrs av både pris och kvalitet, där vår inställning är att ett lite dyrare material ofta kan ge ett bättre resultat och enklare montage, med längre livslängd och total kostnad som följd. Löpande utvärderingar av valda material och produkter kommer att genomföras för att sedan resultera i utbyten där vi ser brister som inte kan lösas med utbildning.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Radiator VVS AB org.nr 556027-1065.

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

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.

Örebro enl. digital signering

Carolina Jonasén Frogedal
Auktoriserad revisor

Radiator

Radiator
VVS AB