

HÅLLBARHETS- RAPPORT 2025

Hållbarhetsrapport	2
Pomonas hållbarhetsarbete	3
Hållbarhetsstyrning	6
Intressentdialog	8
Dubbel väsentlighetsbedömning	9
Klimatpåverkan	13
Resursanvändning och cirkularitet	16
Våra medarbetare	19
Hållbar leverantörskedja	23
Ansvarsfullt företagande	26
Kontaktinformation	28



POMONA
GRUPPEN

Vår interna kompass är tydlig: oavsett hur regelverken förändras fortsätter vi att driva hållbarhetsfrågorna framåt. De är en integrerad och central del av våra bolag, våra kundrelationer, våra medarbetare och vårt ansvar gentemot samhället.



Ett annorlunda år

2025 har präglats av betydande förändringar i regelverket. Den tidigare långtgående regleringen av hållbarhetsrapportering enligt Direktivet om företags hållbarhetsrapportering (CSRD), har under året genomgått en omfattande översyn inom ramen för det Omnibus-paket som presenterades i slutet av februari. Det nya förslaget innebär att majoriteten av de företag som tidigare omfattades av lagstiftningen nu undantas, vilket även gäller Pomona-gruppen och dess bolag.

Även annan hållbarhetsrelaterad lagstiftning har förändrats och senarelagts, däribland EU:s avskogningsförordning, som delar av organisationen redan hade förberett sig för. Denna regulatoriska osäkerhet har präglat året och tydliggjort vikten av att ha en tydlig intern kompass för varför hållbarhetsfrågorna är viktiga. Oavsett lagstiftning fortsätter vi att driva dessa frågor framåt, eftersom de är centrala för Pomona-gruppen, våra kunder, våra medarbetare och samhället i stort.

Om hållbarhetsrapporten

Rapporten redogör för hur Pomona-gruppen arbetar med och hanterar de hållbarhetsfrågor som har identifierats som väsentliga på koncernnivå. Rapporten beskriver vår bolagsstyrning, våra mål och våra framsteg i arbetet med att skapa långsiktigt värde för våra medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter.

Rapporten omfattar samtliga dotterbolag med aktiv verksamhet, anställda och nettoomsättning under räkenskapsåret 2025. Hållbarhetsrelaterade nyckeltal sammanställs och konsolideras på koncernnivå enligt koncernens principer för finansiell konsolidering.

Rapporten har inte upprättats i syfte att fullt ut uppfylla alla krav enligt EU:s direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD), då regelverket för närvarande inte omfattar vår verksamhet. Vårt fokus är i stället att tydliggöra våra ambitioner och våra framsteg inom de frågor som är mest relevanta för våra bolag, deras kunder och andra intressenter. Utöver denna rapport publicerar EHL Profiles Group, Modulpac och CIP Checkport egna hållbarhetsrapporter.

Pomona-gruppens strategiska drivkrafter för hållbarhet

Hållbarhet är en integrerad del av Pomona-gruppens långsiktiga strategi och i den dagliga verksamheten. Vårt engagemang drivs av flera faktorer som speglar såväl våra värderingar som de framväxande kraven och förväntningarna från våra intressenter. Genom att prioritera hållbarhet strävar Pomona-gruppen efter att skapa långsiktigt värde för kunder, medarbetare, investerare och samhället i stort.

Följande drivkrafter tydliggör varför hållbarhet är avgörande för Pomona-gruppen och dess bolag:

- » Uppfylla kunders och investerares förväntningar
- » Stärka konkurrenskraften
- » Framtidssäkra verksamheten
- » Behålla – och attrahera nya – talanger
- » Uppnå kostnadsbesparingar och ökad effektivitet
- » Säkerställa regelefterlevnad

Pomonas hållbarhetsarbete



På Pomona investerar vi med ett långsiktigt perspektiv – ett förhållningssätt som nu mer än någonsin är avgörande för att främja en hållbar framtid för företag, människor och vår planet.



Pomona-gruppens controllerkonferens i maj 2025

Vår Färdplan 2030

Under 2025 lanserade Pomona-gruppen Färdplan 2030 som tydliggör vår ambition att påskynda utvecklingen inom hållbarhetsområdet och stärka koncernens långsiktiga motståndskraft.

Färdplanen fastställdes i september 2025 och är ett gemensamt ramverk för samtliga bolag inom Pomona-gruppen, med en tydlig inriktning för hur hållbarhet ska integreras i affärsstrategin. Färdplanen bygger på koncernens väsentliga påverkan, risker och möjligheter, identifierade genom den dubbla väsentlighetsbedömningen, och omfattar fem prioriterade ämnen som är relevanta för samtliga bolag inom koncernen:

- » Klimatpåverkan
- » Resursanvändning och cirkularitet
- » Våra medarbetare
- » Hållbar leverantörskedja
- » Ansvarsfullt företagande

Färdplanen är anpassad till FN:s globala mål för hållbar utveckling (SDG) och svarar mot ökade kundkrav på ansvarsfullt företagande.

Ta del av Pomona-gruppens Färdplan 2030 genom att [klicka här](#).

Vårt sociala ansvar

Vi tar vårt sociala ansvar på allvar och sätter människan i centrum. Vi strävar efter att erbjuda en trygg, inkluderande och stödjande arbetsplats där medarbetare trivs och utvecklas. Genom etiska affärsmetoder, ansvarsfulla inköp och lokalt samhällsengagemang bidrar vi till en mer rättvis och hållbar framtid.

Vårt miljöansvar

Vi är fast beslutna att minska vår klimatpåverkan och nå nettonollutsläpp senast år 2050, i linje med 1,5-gradersmålet i Parisavtalet. Genom att verka inom planetens gränser och sträva efter ett positivt miljöavtryck vill vi minska vår negativa påverkan och bidra till återställande genom cirkulära och klimatsmarta arbetssätt.

Vår affärsetik

Vi är fast beslutna att alltid bedriva vår verksamhet med integritet, öppenhet och ansvar. Vi har nolltolerans mot mutor, korruption och oetiskt beteende och vi förväntar oss detsamma av våra affärspartner. Alla vi samarbetar med ska känna sig respekterade, trygga och väl bemötta.



13 av 28 rapporterande bolag¹⁾

¹⁾ bolag med fler än 10 anställda.



Debe Flow Group



Modulpac

Policyåtaganden

Pomona-gruppen har två övergripande uppförandekoder: Affärsetisk uppförandekod och Uppförandekod för leverantörer. Dessa utgör grunden för ansvarsfullt agerande inom hela organisationen och i värdekedjan. Koderna tydliggör våra åtaganden gentemot medarbetare, kunder, samhället och miljön samt säkerställer etiska affärsmetoder och efterlevnad av tillämpliga lagar och regelverk.

Den affärsetiska uppförandekoden omfattar principer som rör socialt ansvar, affärsetik och miljöansvar. Uppförandekoden för leverantörer utvidgar dessa krav till tredje part och ställer krav på efterlevnad av miljömässiga, sociala och bolagsstyrningsrelaterade förväntningar (ESG), inklusive hälsa och säkerhet, arbetsrättsliga frågor samt nolltolerans mot mutor och korruption.

Pomona-gruppens åtagande att respektera mänskliga rättigheter beskrivs i avsnitten Våra medarbetare (sida 19–22) och Hållbar leverantörskedja (sida 23–25).

Varje bolag och underkoncern inom Pomona-gruppen ansvarar för att implementera dessa principer och får stöd genom koncerngemensamma ramverk, processer och verktyg för att säkerställa samstämmighet med gemensamma värderingar och förväntningar. Varje bolag har dessutom kompletterande policyer och riktlinjer som konkretiserar den övergripande ambition som fastställs i de två uppförandekoderna.



Ta del av Pomona-gruppens Affärsetiska uppförandekod genom att [klicka här](#).



Ta del av Pomona-gruppens Uppförandekod för leverantörer genom att [klicka här](#).

Vårt bidrag till Agenda 2030

FN:s globala mål för hållbar utveckling utgör den mest omfattande och ambitiösa handlingsplan som världens länder någonsin har enats om för att främja hållbar utveckling. Syftet är att till 2030 uppnå fyra övergripande mål: att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa samt vidta åtgärder mot klimatförändringarna.

De 17 globala målen för hållbar utveckling ska vara uppfyllda inom mindre än fem år, och mycket arbete återstår om vi ska lyckas.

Som en koncern med bolag verksamma inom en rad olika branscher berörs Pomona-gruppen av ett stort antal av de globala målen. Pomona-gruppen kan och vill bidra till att möta de ekonomiska, miljömässiga och sociala utmaningar som världen står inför.

Mål 3, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13 och 16 är särskilt relevanta för Pomona-gruppen och dess bolag. Därutöver är mål 6 Rent vatten och sanitet för alla, samt mål 15 Ekosystem och biologisk mångfald relevanta för vissa verksamheter inom koncernen.

De globala målen



God hälsa och välbefinnande

Främja medarbetares välbefinnande och minska hälsorisker i verksamheten och i våra produkter. **Delmål: 3.4, 3.9**



Jämställdhet

Främja lika möjligheter, motverka diskriminering och våld samt stödja kvinnors deltagande på alla nivåer. **Delmål: 5.1, 5.2, 5.5**



Hållbar energi för alla

Främja tillgång till säker och tillförlitlig energi samt förbättra energieffektiviteten i våra verksamheter. **Delmål: 7.1, 7.3**



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Främja resurseffektivitet, rättvisa anställningsvillkor och säkra arbetsplatser samt bekämpa tvångsarbete. **Delmål: 8.4, 8.5, 8.7, 8.8**



Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

Investera i hållbara produktionsmetoder och förbättrad effektivitet. **Delmål: 9.4**



Minskad ojämlikhet

Främja social och ekonomisk inkludering för alla. **Delmål: 10.2**



Hållbar konsumtion och produktion

Främja hållbar resursanvändning, säker kemikaliehantering och minskad avfallsgenerering. **Delmål: 12.2, 12.4, 12.5**



Bekämpa klimatförändringarna

Minimera vårt koldioxidavtryck genom ansvarsfulla inköp och förbättrad energieffektivitet. **Delmål: 13.1**



Fredliga och inkluderande samhällen

Främja etiska affärsmetoder samt förebygga alla former av mutor och korruption. **Delmål: 16.5**

Läs mer om de globala målen för hållbar utveckling och hur du kan bidra på www.globalgoals.org samt om vårt arbete inom områdena miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning.

Viktiga initiativ under 2025

Under 2025 har Pomona-gruppen, i nära samarbete med sina underkoncerner och dotterbolag, tagit flera viktiga steg för att säkerställa en långsiktigt hållbar utveckling av våra olika verksamheter. Nedan följer exempel på viktiga initiativ under året:

- » Lansering av Pomona Sustainability Hub – ett intranät för koncernens bolag med styrdokument, vägledningar, faktaunderlag och utbildningar inom hållbarhetsområdet, i syfte att driva positiv förändring.
- » Införande av ett digitalt rapporteringsverktyg för hållbarhetsdata, kompletterat med interna utbildningsinsatser och utveckling av stödmaterial för att säkerställa korrekt och tillförlitlig rapportering.
- » Förstärkning av interna och externa resurser för att driva hållbarhetsarbetet framåt samt etablering av Pomonas hållbarhetsteam, bestående av hållbarhetsansvariga inom koncernen och en KMA-specialist.
- » Fortsatt implementering av de två koncerngemensamma uppförandekoder som lanserades 2024.
- » Screening av scope 3 för att identifiera vilka kategorier som står för de största växthusgasutsläppen samt rapportering av data inom scope 1–3 för både 2024 och 2025 från samtliga bolag inom Pomona-gruppen.
- » Lansering av Pomona-gruppens Färdplan 2030 som omfattar alla koncernens bolag.
- » Fördjupat arbete med OECD:s riktlinjer för due diligence genom att ta fram vägledningar, utbildningar, workshops och riskanalyser, både avseende den egna verksamheten och i leverantörskedjan, med särskilt fokus på mänskliga rättigheter.
- » En övergripande översyn av den dubbla väsentlighetsbedömningen från 2024 i samtliga bolag, i syfte att avgöra om förändrade prioriteringar är nödvändigt.
- » Utveckling av lokala handlingsplaner kopplade till Pomona-gruppens Färdplan 2030 i varje underkoncern och dotterbolag.
- » Uppstart av ett pilotprojekt för klimatscenarioanalys i ett av koncernens bolag.

Viktiga händelser 2025

Januari	Februari	Maj	Juli	September	Oktober	November	December
<ul style="list-style-type: none"> · Lansering av handlingsplan 2025 · Etablering av Pomona Sustainability Hub 	<ul style="list-style-type: none"> · EU-kommissionens förslag till Omnibus-paket samt inledd lagstiftningsöversyn som pågått under hela 2025 	<ul style="list-style-type: none"> · Införande av ett digitalt rapporteringsverktyg · Etablering av Pomonas hållbarhetsteam 	<ul style="list-style-type: none"> · EHL Profiles Group publicerar hållbarhetsrapport för 2024, som också blir företagets första · Modulpac publicerar sin tredje hållbarhetsrapport 	<ul style="list-style-type: none"> · Lansering av Pomona-gruppens Färdplan 2030 · Riskbedömningar avseende mänskliga rättigheter 	<ul style="list-style-type: none"> · Översiktlig revidering av den dubbla väsentlighetsbedömningen 	<ul style="list-style-type: none"> · Fastställande av bolags-specifika hållbarhetsmål och prioriterade åtgärder för 2026 	<ul style="list-style-type: none"> · Antagande av EU:s Omnibus-paket, med följden att Pomona tills vidare inte omfattas av regelverket – fortsatt kundfokus

Pomona-gruppens styrning av hållbarhetsarbetet säkerställer strategisk samordning, operativt ansvarstagande och kontinuerlig utveckling i alla bolag inom koncernen.



Vår styrningsmodell säkerställer att hållbarhet integreras i beslutsfattandet på alla nivåer, från styrelsen till respektive dotterbolag, och stödjer vår långsiktiga ambition att bygga motståndskraftiga och ansvarsfulla verksamheter.

Styrelse

Styrelsen är det högsta styrande organet för hållbarhetsfrågor inom Pomona-gruppen. Styrelsens ansvar omfattar att:

- » Godkänna koncernens hållbarhetsstrategi, mål och policyramverk
- » Följa upp resultat kopplade till väsentlig hållbarhetsrelaterad påverkan, risker och möjligheter
- » Säkerställa att hållbarhet integreras i affärsstrategi och riskhanteringsprocesser
- » Granska och fastställa koncernens årliga hållbarhetsrapport

Styrelsen får löpande uppdateringar från den verkställande ledningen och hållbarhetschefen samt genomför vid behov fördjupade genomgångar av väsentliga hållbarhetsämnen. För att möjliggöra kvalificerad tillsyn erbjuds utbildningar och genomgångar av den regulatoriska utvecklingen, däribland avseende CSRD och ESRS.

Verkställande ledningen

Den verkställande ledningen ansvarar för att leda genomförandet av Pomona-gruppens hållbarhetsstrategi. Detta innefattar att:

- » Säkerställa att hållbarhetsmål och prioriterade åtgärder integreras i respektive dotterbolags affärsplan
- » Följa upp arbetet och säkerställa att det ligger i linje med koncernens prioriteringar
- » Tillhandahålla strategisk vägledning och säkerställa kontinuiteten i hållbarhetsarbetet

Hållbarhetschef

Pomona-gruppens hållbarhetsarbete leds av koncernens hållbarhetschef som:

- » Leder och stödjer koncernens hållbarhetsagenda
- » Samordnar arbetet mellan bolagen genom regelbundna möten och dialog med den verkställande ledningen och utsedda hållbarhetskontakter
- » Främjar samarbete och kunskapsutbyte mellan bolagen

Dotterbolag

Styrelser, verkställande direktörer och ledningsgrupper i dotterbolagen ansvarar för att omsätta Pomona-gruppens hållbarhetsagenda i praktiken, inklusive Färdplan 2030, samt säkerställa att hållbarhet integreras i den dagliga verksamheten och i strategiska beslut. Detta innefattar att:

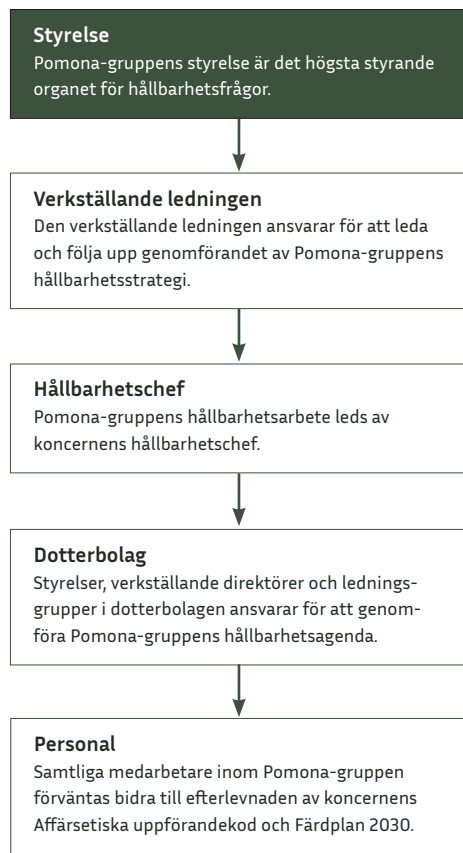
- » Fastställa och följa upp bolagsspecifika hållbarhetsmål och prioriterade åtgärder
- » Rapportera hur arbetet fortskrider till koncernen
- » Säkerställa att hållbarhet integreras i introduktionsprogram och kontinuerligt förstärks genom regelbundna utbildningar och informationsinsatser
- » Inkludera hållbarhetsrelaterade mål i utvärdering och uppföljning av chefer och ledande befattningshavare

För att stärka det operativa arbetet har varje bolag inom koncernen en utsedd hållbarhetskontakt. Hållbarhetsansvariga har utsetts inom Debe Flow Group, EHL Profiles Group och Modulpac.

Medarbetarnas roll

Samtliga medarbetare inom Pomona-gruppen förväntas bidra till efterlevnaden av koncernens Affäretiska uppförandekod och Färdplan 2030.

Hållbarhetsstyrning i Pomona-gruppen



Pomonas hållbarhetsteam

Under 2025 inrättade Pomona-gruppen ett särskilt hållbarhetsteam bestående av koncernens hållbarhetschef, bolagens hållbarhetsansvariga samt koncernens KMA-specialist. Teamet stärker samarbetet mellan bolagen och stödjer den fortsatta utvecklingen av Pomona-gruppens hållbarhetsarbete.



Pomonas hållbarhetsteam

”Att samla hållbarhetskompetens på koncernnivå har stärkt vårt dagliga arbete, möjliggjort kunskapsutbyte och bidragit till konkreta resultat inom hållbarhetsområdet i hela Pomona-gruppen.”

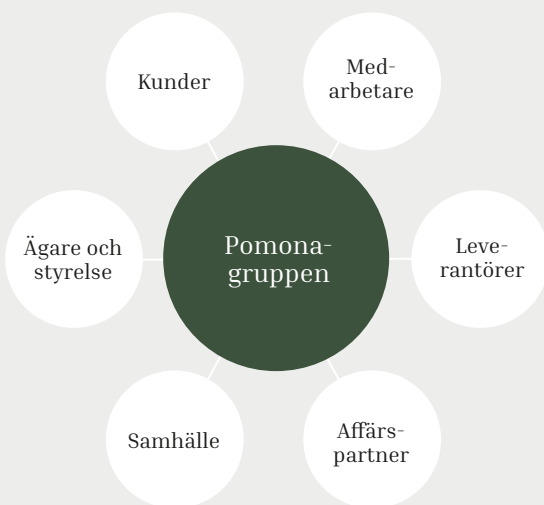
Olga Chernykh, hållbarhetsansvarig, EHL Profiles Group

Förväntningar på samtliga bolag inom Pomona-gruppen:

1. Integrera hållbarhet i affärsstrategin och den dagliga verksamheten.
2. Följa tillämpliga lokala, nationella och internationella lagar och regelverk.
3. Regelbundet bedöma väsentliga hållbarhetsfrågor och föra dialog med relevanta intressenter.
4. Vara förenligt med internationella ramverk såsom FN:s globala mål för hållbar utveckling, ILO:s konventioner, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.
5. Införa och upprätthålla policydokument, den Affärsetiska uppförandekoden och Uppförandekoden för leverantörer för att hantera centrala hållbarhetsområden, inklusive affärsetik och ansvarsfullt företagande.
6. Identifiera hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter samt fastställa mätbara mål för att hantera dessa.
7. Kontinuerligt förbättra den miljömässiga, sociala och ekonomiska prestationen.
8. Säkerställa ändamålsenliga processer, resurser och kompetenser för att styra och följa upp hållbarhetsarbetet.
9. Upprätthålla en säker och lättillgänglig visselblåsarkanal för rapportering av missförhållanden.
10. Tillhandahålla transparent rapportering om hållbarhetsarbete och resultat, såväl internt som externt.

Dialogen med våra intressenter är en central del av Pomona-gruppens hållbarhetsarbete. Genom att aktivt lyssna på och samarbeta med dem som påverkar och påverkas av vår verksamhet säkerställer vi att våra affärsmetoder förblir relevanta, ansvarsfulla och motståndskraftiga.

Viktiga intressenter



Varje bolag inom Pomona-gruppen ansvarar för att genomföra sina egna aktiviteter för intressentdialog. Det decentraliserade arbetssättet skapar flexibilitet och relevans, eftersom formerna för dialog varierar beroende på bolagets marknad, storlek, bransch och intressenternas prioriteringar. Trots dessa skillnader används gemensamma metoder, såsom:

- » Kund- och medarbetarundersökningar för att samla in insikter och följa upp kundnöjdhet och medarbetar-tillfredsställelse.
- » Direkt dialog genom regelbundna möten för att skapa fördjupad förståelse.
- » Deltagande i branschforum, seminarier och mässor för kunskapsutbyte och anpassning till bästa praxis.
- » Lokala samhällsinitiativ för att stärka relationer i närområdet.
- » Digitala kanaler och sociala medier för löpande kommunikation och återkoppling.

Dessa aktiviteter säkerställer att synpunkter från viktiga intressenter integreras i respektive bolags strategi. Dessa intressenter utgörs bland annat av kunder, medarbetare, leverantörer, affärspartner, ägare och samhällsrepresentanter. På koncernnivå tillhandahåller vi övergripande vägledning och delar erfarenheter för att säkerställa att arbetet ligger i linje med Pomona-gruppens hållbarhetsmål.

Kunders viktigaste hållbarhetsfrågor

Som en del av det strategiska arbete som fastställts i Pomona-gruppens handlingsplan 2025 har varje bolag genomfört en översyn för att identifiera och möta kundernas prioriterade hållbarhetsfrågor. Tabellen till höger sammanfattar de mest prioriterade hållbarhetsfrågorna bland våra kunder för 2025¹⁾, grupperade under områdena miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning.

1) Informationen har inhämtats från flera bolag och bolagsgrupper inom Pomona-gruppen: Binar, Debe Flow Group, EHL Profiles Group, Heating & Drying, Inmotec, Maxidoor, Modulpac, Standby Group och Växjöfabriken.

2) Respektive bolag inom Pomona-gruppen ansvarar för att bevaka och följa gällande lagstiftning samt att säkerställa kontinuerlig regelefterlevnad.

Kunders prioriterade hållbarhetsfrågor

	Fokusområde	Sida
Miljö	Minskad energianvändning och ökning av energieffektiva produkter	14
	Cirkulär ekonomi, avfallshantering och resurseffektivitet	16–18
	Minskade utsläpp från transporter	14
	Spårbarhet och eliminering av miljö- och hälsofarliga kemikalier i produkter	17
	ISO 14001-certifiering	3
	Övergång till förnybar energi i verksamheten och värdekedjan	14
Socialt ansvar	Mänskliga rättigheter (inklusive i värdekedjan)	19,21,24
	Medarbetares välbefinnande, hälsa och säkerhet (inklusive i värdekedjan)	19–25
	Mångfald, rättvisa, jämställdhet och inkludering	19–23
Bolagsstyrning	Uppförandekod, affärsetik och transparens (inklusive i värdekedjan)	13–27
	Efterlevnad av (lokala) tillämpliga lagar och regler	Ingen upplysning i denna rapport. ²⁾
	Efterlevnad av kunders uppförandekod för leverantörer (inklusive genomförda revisioner)	13–27
	Dataskydd och informationssäkerhet (inklusive cybersäkerhet)	Ingen upplysning i denna rapport. ²⁾

Dubbel väsentlighetsbedömning



”Det slutliga målet är att säkerställa att verksamheten ökar sin positiva påverkan och minskar negativ påverkan på människor och miljö samt att hantera identifierade risker och tillvarata affärsmöjligheter.”

Från vägledningen
”Dubbel väsentlighetsbedömning, Steg för steg”.

Under 2024 genomförde varje bolag inom Pomona-gruppen sin första dubbla väsentlighetsbedömning med hjälp av en gemensam metodik och tillhörande stödmaterial, vilket säkerställde enhetlighet och jämförbarhet inom koncernen.

Processen är iterativ och innefattar aktiv intressentdialog för att identifiera, bedöma och prioritera hållbarhetsämnen som är väsentliga ur två perspektiv: dels utifrån potentiell påverkan på människor och miljö, dels utifrån finansiella risker och möjligheter som kan påverka bolagets finansiella ställning.

I den dubbla väsentlighetsbedömningen ingår följande steg:

1. Analys av bolagets affärskontext, värdekedja och intressenternas prioriteringar.
2. Identifiering av faktisk och potentiell påverkan, risker och möjligheter kopplade till relevanta hållbarhetsfrågor, med beaktande av både ett ”inifrån och ut-perspektiv” (påverkansväsentlighet) och ett ”utifrån och in-perspektiv” (finansiell väsentlighet).
3. Bedömning av respektive frågas betydelse utifrån allvarlighetsgrad och sannolikhet.
4. Förankring av resultaten i ledningen och rapportering till Pomona-gruppen AB.

Även om Pomona för närvarande inte omfattas av rapporteringskraven enligt CSRD eller ESRS har vår dubbla väsentlighetsbedömning genomförts i enlighet med dessa ramverk för att säkerställa ett robust och framtidsinriktat arbetssätt i linje med europeisk bästa praxis.

Resultatet av respektive bolags dubbla väsentlighetsbedömning, tillsammans med diskussioner på koncernnivå, ligger till grund för fastställandet av koncernens samlade väsentliga hållbarhetsfrågor.

För att säkerställa fortsatt relevans och anpassning till utvecklingen av standarder och intressentförväntningar genomförde varje bolag en mindre revidering av den dubbla väsentlighetsbedömningen under hösten 2025.

Genom detta koncerngemensamma angreppssätt säkerställs att Pomona-gruppens hållbarhetsarbete och rapportering är fortsatt relevant och strategiskt inriktat, samt att en kontinuerlig utveckling möjliggörs genom årliga uppföljningar och dialog med intressenter.

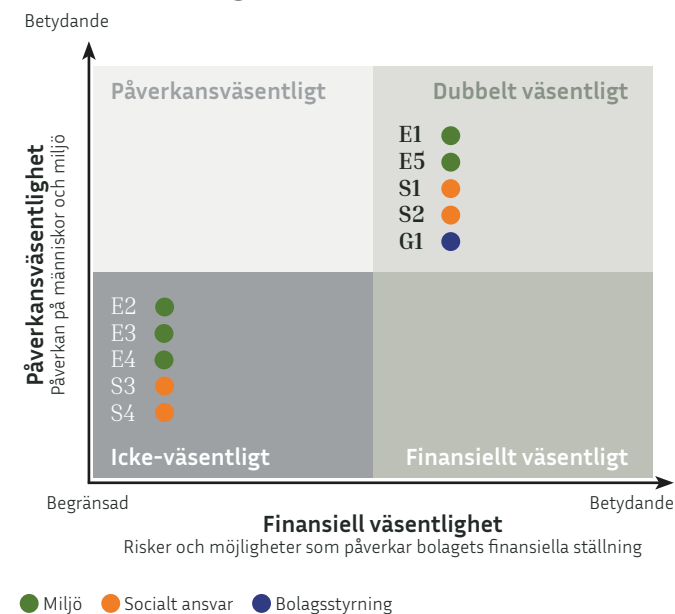
De koncernövergripande väsentliga hållbarhetsfrågorna för Pomona-gruppen omfattar följande ESRS-standarder:

- » **ESRS E1 - Klimatförändringar**
- » ESRS E2 - Förorening¹⁾
- » ESRS E3 - Vattenresurser och marina resurser²⁾
- » ESRS E4 - Biologisk mångfald och ekosystem¹⁾
- » **ESRS E5 - Resursanvändning och cirkulär ekonomi**
- » **ESRS S1 - Den egna arbetskraften**
- » **ESRS S2 - Arbetstagare i värdekedjan**
- » ESRS S3 - Påverkade samhällen²⁾
- » ESRS S4 - Konsumenter och slutanvändare¹⁾
- » **ESRS G1 - Ansvarsfullt företagande**

1) Denna fråga har inte bedömts som väsentlig på koncernnivå, även om den bedöms som väsentlig för vissa bolag inom Pomona-gruppen.

2) Icke-väsentlig fråga

Dubbel väsentlighet



Dubbel väsentlighetsbedömning



Pomona-gruppen har identifierat påverkan, risker och möjligheter i hela värdekedjan. Det största inflytandet finns i den egna verksamheten, men Pomona-gruppen tar även ansvar och verkar för förbättringar både uppströms och nedströms i värdekedjan.

Illustrationen nedan visar var vår mest betydande påverkan, risker och möjligheter uppstår i hela värdekedjan – från leverantörer uppströms till den egna verksamheten och samarbetspartner nedströms – inklusive de intressenter

som formar och påverkar vår verksamhet. En mer utförlig redogörelse för Pomona-gruppens väsentliga hållbarhetsfrågor finns på nästkommande två sidor i rapporten.

Påverkan, risker och möjligheter i värdekedjan

Intressenter



*Tyst intressent

Uppströms

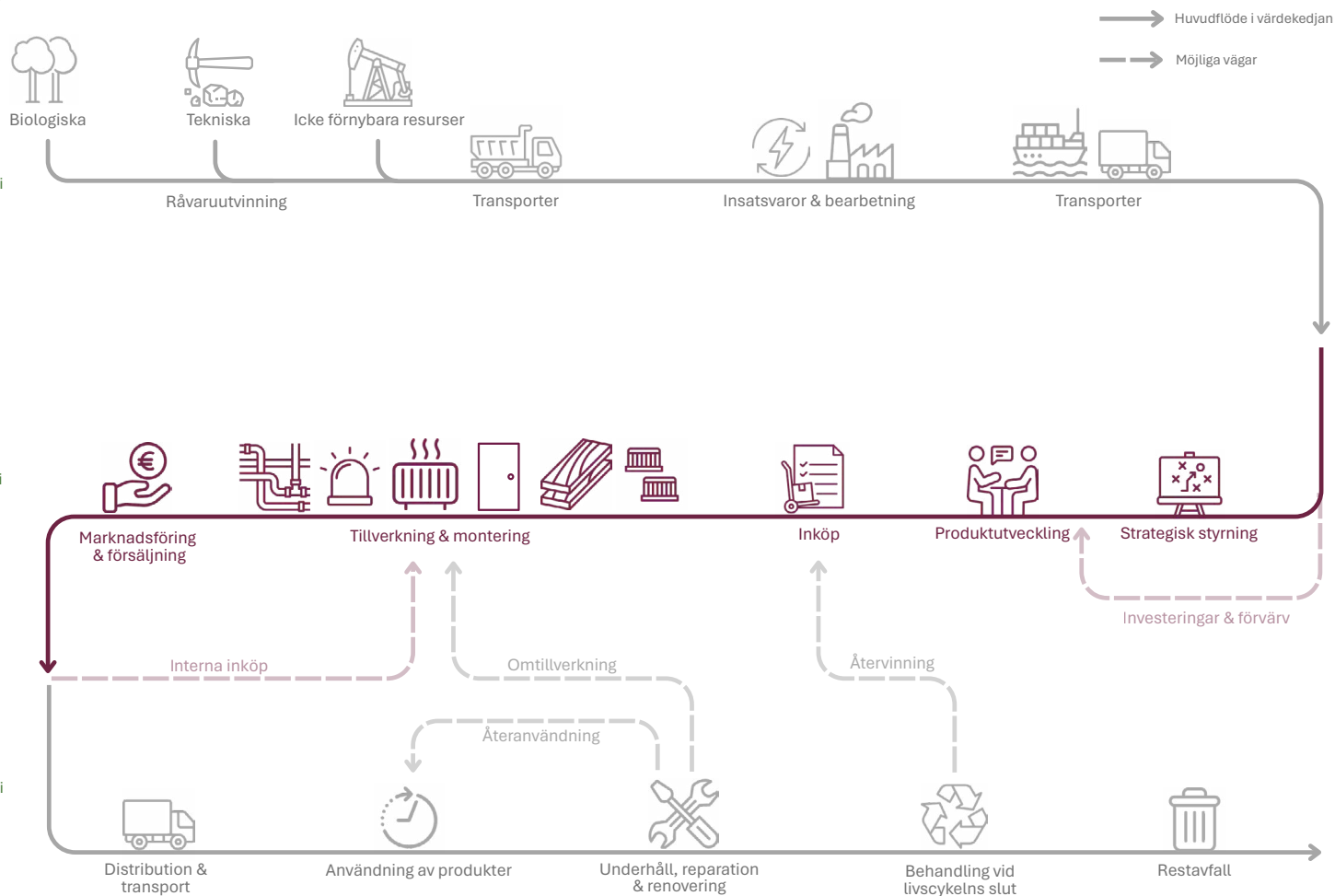
- E1 Klimatförändringar
- E5 Resursanvändning & cirkulär ekonomi
- S2 Arbetstagare i värdekedjan
- G1 Ansvarsfullt företagande

Egen verksamhet

- E1 Klimatförändringar
- E5 Resursanvändning & cirkulär ekonomi
- S1 Den egna arbetskraften
- G1 Ansvarsfullt företagande

Nedströms

- E1 Klimatförändringar
- E5 Resursanvändning & cirkulär ekonomi
- S2 Arbetstagare i värdekedjan
- G1 Ansvarsfullt företagande



Dubbel väsentlighetsbedömning



Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

Pomona-gruppen och dess dotterbolag har en bred och diversifierad produktportfölj. Det medför en olikartad, både positiv och negativ, påverkan samt affärsmöjligheter och finansiella risker kopplade till den egna verksamheten

och värdekedjan som helhet. På följande två sidor presenteras en koncernövergripande sammanställning av väsentlig påverkan, risker och möjligheter inom de fem identifierade väsentliga hållbarhetsfrågorna.

		+ Positiv / - Negativ påverkan	Värdekedja			↑ Möjligheter / ↓ Risker	
Underämne			Uppströms	Egen verksamhet	Nedströms		
E1	Klimatförändringar	Anpassning	-			↓	Ökade materialkostnader till följd av klimatrelaterad påverkan på resurser
		Begränsning	+ Accelererad minskning av växthusgasutsläpp inom scope 1 och 2 i linje med Science Based Targets initiative (SBTi) (P) + Minskade totala utsläpp genom produktportföljer med låga utsläpp (P) - Utsläpp till följd av beroende av fossila bränslen i vissa produktionsprocesser, produkter och långväga transporter (A)		●		↑ Ökad motståndskraft i omställningen till nettonoll ↑ Ökade intäkter genom högre efterfrågan på produkter med låga utsläpp ↓ Förlorade affärer till följd av kunders krav på nettonolllösningar
		Energi	+ Produktion och inköp av fossilfri eller förnybar energi (A) + Ökad produktion av förnybar energi och ökad användning av eldrivna lösningar genom produktion och försäljning av sådana produkter (A) + Minskad energiintensitet genom innovativa och energieffektiva produkter (A) - Energiintensiv utvinning och bearbetning av råvaror samt energiintensiva produkter (A)	●	●	●	↑ Ökad motståndskraft och ingen exponering mot kostnadsvolatilitet för fossila energikällor ↑ Nya affärer och ökade intäkter från förnybara energilösningar och certifierade hållbara produkter ↑ Minskade energikostnader genom effektivisering ↓ Omställningskostnader för mer hållbar energi- och materialförsörjning ↓ Ökade energikostnader och högre volatilitet kopplat till fossila energikällor ↓ Högre materialkostnader till följd av ökade koldioxidkostnader
Läs mer på sidan 13-15 (länk)							
E5	Resursanvändning och cirkulär ekonomi	Resursinflöden	+ Minskad utvinning av jungfruliga råvaror genom ökad användning av återanvända, återvunna eller biobaserade material (P) + Förlängda produktlivscyklar genom erbjudande av återbruk och reparationstjänster (A) - Utsläpp, markanspråk, föroreningar och vattenstress kopplade till utvinning och användning av jungfruliga råvaror (A) - Uttömning av resurser som riskerar att bli knappa (P) - Användning av icke-certifierade material med bristande transparens kring ursprung (A)	●	●	●	↑ Efterlevnad av och motståndskraft mot skärpta regelkrav ↑ Minskad exponering mot kostnadsvolatilitet för jungfruliga råvaror ↑ Nya intäktströmmar från system för återlämnande, reparation och renovering ↓ Skärpta krav på materialinnehåll och återvinningsgrad samt kostnader relaterade till bristande efterlevnad eller indirekta koldioxidkostnader ↓ Högre materialkostnader och ökad prisvolatilitet för sällsynta jungfruliga råvaror ↓ Störningar i leveranskedja och produktion till följd av resursbrist
		Resursutflöden	+ Förbättrad resurseffektivitet genom cirkulära produktlinjer baserade på cirkulära designstrategier och livscykelperspektiv (A) + Minskad andel fossilbaserade material genom alternativa hållbara plastlösningar (P) - Utsläpp vid livscykeln slut samt plastläckage från icke-återvinningsbara produkter och förpackningar (A)	●	●	●	↑ Hög avkastning på investeringar i cirkulära lösningar ↑ Ökad premiumprissättning och acceptans hos återförsäljare för design med återvinningsbara material ↑ Ökade intäkter genom högre efterfrågan på hållbara plastlösningar ↓ Omställningskostnader för mer cirkulära produkter och material
		Avfall	+ Förbättrad återvinningsbarhet av produkter och förpackningar (P) + Minimering av avfall till deponi (A) + Minskad avfallsgenerering genom intern återvinning av metaller (A) - Utsläpp och föroreningar från uttjänta produkter och från avfallshantering (A)		●	●	●
Läs mer på sidan 16-18 (länk)							

A = Faktisk påverkan (Actual), P = Potentiell påverkan (Potential)

Dubbel väsentlighetsbedömning



+ Positiv / - Negativ påverkan

Värdekedja

↑ Möjligheter / ↓ Risker

Underämne		Värdekedja			↑ Möjligheter / ↓ Risker	
		Uppströms	Egen verksamhet	Nedströms		
S1 Den egna arbetskraften <i>Läs mer på sidan 19-22 (länk)</i>	Arbetsvillkor	<ul style="list-style-type: none"> + Främjande av rättvisa arbetsvillkor, rimliga löner, balans mellan arbete och privatliv samt hälsa och säkerhet (A) + Process för due diligence avseende mänskliga rättigheter i den egna verksamheten (A) + Ledningssystem för hälsa och säkerhet som omfattar hela arbetskraften (A) + Processer för att uppnå noll dödsfall och minimera antalet olyckor (A) - Skador och incidenter som påverkar medarbetares hälsa och säkerhet (A) - Exponeringsrisker och krävande arbetsförhållanden vid hantering av vissa material, exempelvis PCR, kemikalier och farliga ämnen (A) 		●		<ul style="list-style-type: none"> ↑ Affärsmässig motståndskraft, förbättrad medarbetarproduktivitet och verksamhetsresultat genom god ergonomi, kompetensutveckling och hälsofrämjande program ↑ Lägre personalomsättning och minskade rekryteringskostnader genom att mer framgångsrikt behålla medarbetare ↑ Förmåga att attrahera talanger genom starkt varumärke och konkurrenskraftiga förmåner ↓ Ökad personalomsättning till följd av otrygga eller krävande arbetsförhållanden ↓ Minskad produktivitet samt ökade övertids- och rekryteringskostnader till följd av arbetsplatsolyckor, sjuk- eller annan frånvaro från arbetet
	Likabehandling och lika möjligheter för alla	<ul style="list-style-type: none"> + Främjande av lika lön, mångfald, inkludering och meritbaserad rekrytering (A) + Nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling (A) + Främjande av en mer jämn könsfördelning i ledande befattningar och i arbetsstyrkan genom meritbaserade lika möjligheter (A) - Ojämlig lönesättning och begränsad mångfald inom vissa könssegregerade yrkesgrupper (P) 		●		<ul style="list-style-type: none"> ↓ Försvagad långsiktig konkurrenskraft genom förlust av nyckelkompetens och framtida talanger
	Andra arbetsrelaterade rättigheter	<ul style="list-style-type: none"> + Nolltolerans mot barnarbete och tvångsarbete (A) + Skydd av medarbetares personliga integritet och personuppgifter (A) 		●		
S2 Arbetstagare i värdekedjan <i>Läs mer på sidan 23-25 (länk)</i>	Arbetsvillkor	<ul style="list-style-type: none"> + Främjande av förbättrade arbetsvillkor i värdekedjan (P) + Process för due diligence avseende mänskliga rättigheter i värdekedjan (P) - Exponering för hälso- och säkerhetsrisker i värdekedjan (P) 	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Stärkt varumärke genom en hållbar värdekedja ↑ Nya affärer och ökade intäkter från nyckelkunder med krav på due diligence ↑ Ökad försäljning och förbättrade marginaler från kunder med höga hållbarhetskrav ↓ Ryktesskada vid incidenter i värdekedjan ↓ Ökade kostnader för leverantörsrevisioner, åtgärdsarbete och spårbarhetssystem ↓ Rättsliga kostnader vid brister i due diligence ↓ Kostnader kopplade till upphandling av alternativa leverantörer vid bristande efterlevnad och samarbetsvilja
	Likabehandling och lika möjligheter för alla	<ul style="list-style-type: none"> + Främjande av förbättrade villkor i värdekedjan (P) + Nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling i värdekedjan (P) - Ojämlig behandling och begränsade möjligheter inom vissa branscher och länder (P) 	●	●	●	
	Andra arbetsrelaterade rättigheter	<ul style="list-style-type: none"> + Nolltolerans mot barnarbete och tvångsarbete i värdekedjan (P) + Skydd av den personliga integriteten och personuppgifter i hela värdekedjan (P) + Processer för att säkerställa att material inte är olagligt eller oetiskt anskaffade (P) - Risk för exponering mot olagligt eller oetiskt anskaffade råvaror i inköpsledet (A) 	●	●	●	
G1 Ansvarsfullt företagande <i>Läs mer på sidan 26-27 (länk)</i>	Företagskultur	<ul style="list-style-type: none"> + Främjande av ett etiskt agerande i arbetet som stärker förtroendet (A) 	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ökad motståndskraft, bättre medarbetarprestation och stärkt verksamhetsresultat
	Visselblåsar-skydd	<ul style="list-style-type: none"> + Valfungerande skyddsrutiner som bidrar till en positiv och trygg arbetsmiljö samt stärker transparens, förtroende, dialog och lärande (A) 	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Stärkta långsiktiga affärsmöjligheter och tillväxt ↑ Ökad attraktionskraft för talanger och affärspartner genom ett starkt varumärke
	Leverantörsrelationer	<ul style="list-style-type: none"> + Öppen dialog med leverantörer, gott uppförande och ansvarsfulla betalningsrutiner (A) 	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Försämrade prestation och försvagad långsiktig konkurrenskraft till följd av minskat förtroende
	Korruption och mutor	<ul style="list-style-type: none"> + Nolltolerans mot korruption och mutor (A) - Risk för mutor och bedrägerier i vissa befattningar (A) 	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Böter och utredningskostnader till följd av korruptions- och mutbrottsincidenter ↓ Illojal konkurrens och en korrupt affärsmiljö

A = Faktisk påverkan (Actual), P = Potentiell påverkan (Potential)

Klimatförändringarna förändrar de globala marknaderna i en historiskt snabb takt. Pomona har åtagit sig att stärka motståndskraft och hållbar tillväxt genom innovation och samarbete samt att påskynda omställningen till en ekonomi med låga koldioxidutsläpp där företag, kunder och affärspartner kan verka och utvecklas framgångsrikt i en hållbar framtid.



Den dubbla väsentlighetsbedömningen identifierar klimatförändringar som ett väsentligt hållbarhetsområde för Pomona-gruppen. Samtliga bolag inom koncernen påverkar klimatet, främst genom energianvändning, råvaruförbrukning och transporter. Denna påverkan medför finansiella risker kopplade till lagstiftning, kostnader i samband med utfasning av fossila bränslen och potentiella störningar i leveranskedjan. Samtidigt skapar den möjligheter inom energieffektivisering, övergång till förnybar energi och produktinnovation. Flera bolag inom Pomona-gruppen bidrar redan med lösningar för att hantera klimatutmaningar, och vissa erbjuder några av de mest energieffektiva produkterna på marknaden.

Vårt åtagande

Pomona har åtagit sig att anpassa verksamheten till Parisavtalets mål om att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 °C. Vi siktar på att nå nettonollutsläpp senast år 2050. Vår ambition vägleds av *Färdplan 2030* som innehåller koncernövergripande mål på kort sikt för att minska vår klimatpåverkan och samtidigt stärka den långsiktiga motståndskraften.

Till år 2030 avser Pomona-gruppen att¹⁾:

- » Minska de absoluta växthusgasutsläppen inom scope 1 och 2 med minst 42 procent (tCO₂e).
- » Övergå till 100 procent fossilfri el.
- » Minska energiintensiteten i den egna verksamheten (MWh/MSEK nettoomsättning).
- » Säkerställa att samtliga bolag inom Pomona-gruppen har uppnått betydande minskningar av sina scope 3-utsläpp.
- » Säkerställa att samtliga producerande enheter genomför en övergång till en produktportfölj med låga koldioxidutsläpp.
- » Säkerställa att samtliga bolag har fastställt en omställningsplan mot nettonollutsläpp i linje med måläret 2050 eller tidigare.

1) Basår 2025

Mot bakgrund av att våra bolag verkar inom olika sektorer och har varierande klimatrelaterad påverkan, risker och möjligheter fastställer varje dotterbolag sina egna mål och prioriterade

åtgärder för att bidra till koncernens övergripande ambition. Dessa mål utgår från respektive bolags unika verksamhet och fokuserar på de områden där mest betydelsefull påverkan kan uppnås.

Utöver målen i *Färdplan 2030* framgår centrala förväntningar på våra bolag och leverantörer i vår Affärsetiska uppförandekod samt i vår Uppförandekod för leverantörer.

Ur vår Affärsetiska uppförandekod

Vi åtar oss att minska våra utsläpp av växthusgaser.

Vi har inlett processen med att beräkna våra växthusgasutsläpp scope 1, 2 och 3 och ska ta fram en strategi för en utsläppsminskning som är i linje med Parisavtalets mål om att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader.

Ta del av vår Affärsetiska uppförandekod genom att [klicka här](#).

Ta del av vår Uppförandekod för leverantörer genom att [klicka här](#).

Viktiga åtgärder och framsteg

Fastställande av utsläppsbaslinje och Färdplan för vårt hållbarhetsarbete

Under 2025 fastställde vi en baslinje för utsläpp inom scope 1–3 för hela koncernen, vilket ger en transparent och tydlig bild av vår klimatpåverkan. Baslinjen gör det möjligt att följa utvecklingen över tid, jämföra resultat mellan affärsenheter, fatta datadrivna beslut och identifiera de mest effektiva åtgärderna för utsläppsminskning. För att möjliggöra en mer exakt och tidseffektiv rapportering införde vi en digital rapporteringsplattform där utsläppsdata från samtliga bolag inom koncernen sammanställs.

Med denna grund som utgångspunkt tog vi fram en koncernövergripande Färdplan med kortsiktiga mål och ett tydligt åtagande om att nå nettonollutsläpp.

Stärka den interna kompetensen

För att stärka vår interna kompetens lanserade vi en koncernövergripande kommunikations- och kunskapsplattform för att främja informationsdelning och samarbete. Denna satsning säkerställer att team i samtliga bolag har god förståelse för bästa praxis inom datainsamling, beräkningsmetoder och rapporteringsstandarder.

Framsteg i våra bolag

Inom Pomona-gruppen vidtar bolagen konkreta åtgärder för att minska sin klimatpåverkan. Här följer några exempel från 2025:

Operativa förbättringar

- » Heating & Drying noterade en stark marknadsefterfrågan på sina gasdrivna infraröda strålare som möjliggör lägre driftskostnader för kunderna och bidrar till minskade koldioxidutsläpp i linje med deras hållbarhetsambitioner.
- » Eesti Hõöveliist, som ingår i EHL Profiles Group, bytte ut kvicksilverbaserade UV-lampor mot LED-lampor i två torkenheter i målningslinjen. Tack vare åtgärden beräknas elförbrukningen ha minskat med 60 procent för dessa enheter.
- » Maxidoor minskade bränsleförbrukningen genom att byta till TRIAB:s energieffektiva infraröda ugnar.
- » Modulpac genomförde ett pilotprojekt med högflödesmaterial i formsprutningsprocessen, och minskade energi-användningen med 7 procent.
- » Inmotec övergick från oljeuppvärmning till fossilfri el-uppvärmning, vilket minskade de direkta utsläppen.
- » Prolist Nordic, en del av EHL Profiles Group, uppgraderade sitt kylsystem till en mer energieffektiv lösning, vilket minskade elförbrukningen och bidrog till förbättrade driftsförhållanden.
- » Rindalslist, också en del av EHL Profiles Group, ersatte fossil diesel med förnybar diesel (MilesBIO HVO100) för cirka 90 procent av de utgående transporterna från produktionsanläggningen till kunder i hela Norge.
- » Grimslöv Trä & List och EHL Prolist, båda en del av EHL Profiles Group, ersatte tre dieseldrivna gaffeltrucker med eldrivna alternativ, vilket minskade användningen av fossila bränslen och de relaterade utsläppen från verksamheten.

Produktutveckling

- » Terraroc Oy, ett bolag inom Debe Flow Group, lanserade X-Roc – en ny produkt tillverkad av 97 procent återvunnet stål, vilket minskar utsläppen med 87¹⁾ procent jämfört med produktion där jungfruligt stål används.

- » Heating & Drying genomförde ett pilotprojekt med vätgas som ett alternativ med lägre utsläpp. Detta resulterade i en minskning av gasförbrukningen med 30 procent per kubikmeter bränsle och minskade därmed utsläppen från bolagets största utsläppskälla.
- » The Vehicle Group utvecklade Ecolimit – en lösning för styrning av energianvändningen i eldrivna fordonsflottor vilket ökar energieffektiviteten, minskar driftstopp och förbättrar den övergripande säkerheten.

Externa åtaganden

- » Modulpac åtog sig under 2025 att fastställa kortsiktiga, bolagsövergripande mål för utsläppsminskning i linje med Science Based Targets initiative (SBTi).
- » Modulpac behöll sin certifiering enligt International Sustainability and Carbon Certification (ISCC+) och erhöll betyget SME B i Carbon Disclosure Projects (CDP) klimatutvärdering.

Viktiga åtgärder 2026

Varje bolag inom Pomona-gruppen har tagit fram en egen plan med prioriterade åtgärder för 2026 för att bidra till de koncerngemensamma målen, baserat på sitt klimatavtryck, kundernas behov och den egna verksamheten.

Exempel på viktiga åtgärder:

- » Dialog med kunder och leverantörer för att redovisa och minska utsläpp.
- » Övergång till fossilfri och förnybar energi både vad gäller inom elektricitet och bränsle.
- » Genomförande av en klimatscenarioanalys för att bedöma risker och möjligheter.
- » Fastställande av kortsiktiga mål i linje med SBTi.
- » Breddning av arbetet med miljövarudeklarationer (EPD) och livscykelanalyser (LCA) för att vägleda hållbar produktutveckling och strategiska beslut.

Växthusgasutsläpp

Växthusgasutsläpp inom scope 1–3

Under 2025 uppgick energianvändningen i Pomona-gruppens bolag till 1,4 Mt CO₂e. Av dessa stod scope 1 för 0,1 procent, scope 2 för 0,4 procent och scope 3 för 99,4 procent.

Scope 1 omfattar direkta utsläpp från källor som ägs eller kontrolleras av bolag inom Pomona-gruppen såsom tjänstebilar, servicefordon, arbetsmaskiner samt flyktiga utsläpp och stationär förbränning.

Scope 2 omfattar indirekta utsläpp från inköpt el och fjärrvärme. Under 2025 uppgick andelen fossilfri el till 73 procent. Av denna andel kom 3 procent från egenproducerad förnybar el, 60 procent redovisades genom avtalsinstrument för förnybar el och 37 procent genom avtalsinstrument för kärnkraft.

Scope 3 omfattar indirekta utsläpp från källor som Pomona-gruppen eller dess dotterbolag inte direkt äger eller kontrollerar. Dessa utsläpp utgör den största delen av Pomonas klimatpåverkan. De mest betydande källorna till koncernens totala scope 3-utsläpp är användning av sålda produkter (94,4 procent) och inköpta varor och tjänster (3,4 procent)²⁾, följt av investeringar (1,1 procent) samt transport och distribution i tidigare led (0,5 procent).

Metod och begränsningar

Pomona mäter sina växthusgasutsläpp i enlighet med Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG-protokollet).

Data samlas in årligen via en digital plattform och uppskattningar används där primärdata saknas. Koncernen arbetar löpande med att förbättra datakvalitet och beräkningsmetoder.

Rapporteringsgränsen täcker samtliga enheter som ingår i Pomonas konsoliderade finansiella rapportering, med undantag för två enheter³⁾.

1) Återvinningsindustrierna <https://recycling.se/klimat/>

2) Uppgifterna om inköpta varor och tjänster omfattar transaktioner över 45 000 EUR och representerar cirka 80 procent av alla inköp.

3) För rapporteringsåret 2025 exkluderades Binar Technology AB (tidigare DLoG Norden AB) och Verre Installation Techniques Adaptees SAS från växthusgasredovisningen eftersom de förvärvades nyligen och deras bidrag till koncernens totala utsläpp är begränsat.

Nyckeltal

	Basår 2025	
	Koncernen	% av totala utsläpp
Växthusgasutsläpp (ton CO₂e)		
Utsläpp inom scope 1	1 577	0,1
Utsläpp inom scope 2 (platsbaserade) ¹⁾	3 352	0,2
Utsläpp inom scope 2 (marknadsbaserade) ²⁾	6 220	0,4
Utsläpp inom scope 3	1 394 934	99,4
Bruttoväxthusgasutsläpp (platsbaserade)	1 399 864	
Bruttoväxthusgasutsläpp (marknadsbaserade)	1 402 731	
	Basår 2025	
	Koncernen	% av totala scope 3 utsläpp
Utsläpp inom scope 3 (ton CO₂e)		
Kategori 1: Inköpta varor och tjänster	47 916	3,4
Kategori 2: Kapitalvaror	2 323	0,2
Kategori 3: Bränsle och energirelaterade verksamheter	2 849	0,2
Kategori 4: Transport och distribution i tidigare led	7 353	0,5
Kategori 5: Avfall genererat i verksamheter	54	0,0
Kategori 6: Tjänsteresor	639	0,1
Kategori 7: Anställdas pendling	1 084	0,1
Kategori 8: Tillgångar som leasas i tidigare led	0	0,0
Kategori 9: Transport och distribution i senare led	418	0,0
Kategori 10: Bearbetning av sålda produkter	0	0,0
Kategori 11: Användning av sålda produkter	1 317 331	94,4
Kategori 12: Slutbehandling av sålda produkter	222	0,0
Kategori 13: Tillgångar som leasas i senare led	47	0,0
Kategori 14: Franchiseavtal	0	0,0
Kategori 15: Investeringar ³⁾	14 698	1,1
Totala utsläpp inom scope 3	1 394 934	

	Basår 2025	
	Koncernen	
Växthusgasintensitet (ton CO₂e/MSEK nettoomsättning)		
Scope 1 och 2 (marknadsbaserat)		2,3
Bruttoväxthusgasutsläpp (marknadsbaserade)		407,5

	Basår 2025	
	Koncernen	% av total elanvändning
Elanvändning per energikälla (MWh)		
Förnybar (inköpt)	10 301	43
Fossilfri	6 751	28
Fossil	6 576	27
Förnybar (egenproducerad)	432	2
Total elanvändning	25 059	

	Basår 2025	
	Koncernen	% av total energi-användning
Energianvändning⁴⁾ per energikälla (MWh)		
Förnybar	26 945	58
Fossil	12 667	27
Fossilfri	6 760	15
Total energianvändning	46 372	

	Basår 2025	
	Koncernen	
Total energiintensitet (MWh/MSEK nettoomsättning)		
Energiintensitet		13,5

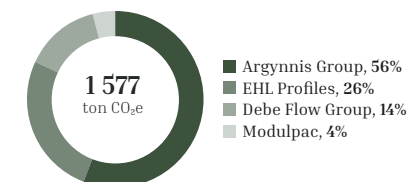
1) Vid beräkning med den marknadsbaserade metoden används den genomsnittliga utsläppsintensiteten i elnätet i den region där energiförbrukningen sker (d.v.s. utsläppsfaktorn kopplad till energimixen i landets egen elproduktion). Importerad energi beaktas inte.

2) Vid beräkning med den marknadsbaserade metoden redovisas utsläpp baserat på företagets specifika energiinköp i form av Energy Attribute Certificates. Om sådana certifikat saknas används leverantörs-specifika utsläppsfaktorer eller den så kallade residualmixen på marknaden (d.v.s. den kvarvarande energimixen efter att alla certifikat har sålts).

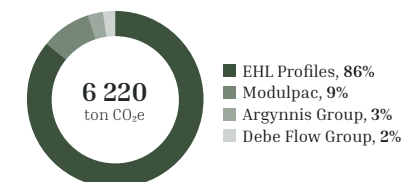
3) Följande ägarandelar i bolag inkluderas i scope 1 och 2 för räkenskapsåret 2024: Corem Property Group (1 procent), ITAB Shop Concept AB (16 procent), Xano Industri AB (28 procent) och AGES Industri AB (28 procent).

4) Omfattar företagsfordon, stationär förbränning, inköpt el samt uppvärmning och kylning.

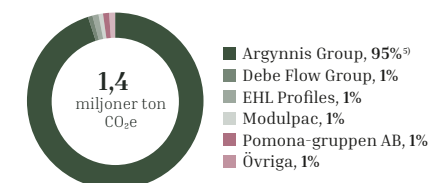
Fördelning av scope 1-utsläpp



Fördelning av scope 2-utsläpp



Fördelning av scope 3-utsläpp



5) Huvuddelen av Argynnis scope 3-utsläpp utgörs av kategori 11 (användning av sålda produkter), som omfattar de koldioxidutsläpp som genereras vid användningen av företagets produkter. Dessa utsläpp härrör främst från den gasförbränning som sker hos Heating & Drying Groups (H&D) kunder. H&D:s torrlösningar är dock allmänt erkända som några av de mest energieffektiva i branschen och har därför ett lägre koldioxidavtryck än de flesta alternativa torrlösningar.

7 HÅLLBAR ENERGI
FÖR ALLA

13 BEKÄMPA KLIMAT-
FÖRÄNDRINGARNA

Området Klimat-påverkan är starkt kopplat till två av de globala målen för hållbar utveckling (SDG)

Resursanvändning och cirkularitet



En omställning till en cirkulär ekonomi och cirkulära affärsmodeller är inte bara avgörande för att bekämpa klimatförändringarna och skydda ekosystemen, utan också för att möta förväntningarna från våra kunder, medarbetare och samhället i stort.



Modulpac Bildtext

Effektiv resursanvändning och cirkularitet är avgörande för vår långsiktiga konkurrenskraft, resiliens och vår förmåga att skapa värde för alla intressenter.

Som en diversifierad koncern med en bred industriell verksamhet och flera olika typer av produkter är våra verksamheter beroende av råvaror, energi och naturresurser. Vi är samtidigt medvetna om att vi snarast behöver gå från ett linjärt tillvägagångssätt – ”ta, tillverka, slänga” – till en cirkulär ekonomi som bevarar resurser, minimerar avfall och verkar inom planetens gränser.

Denna omställning är inte bara nödvändig för att bekämpa klimatförändringarna och skydda ekosystemen, utan också för att möta förväntningarna från våra kunder, medarbetare och samhället i stort. Genom att integrera cirkularitet i vår verksamhet stärker vi motståndskraften i vår leverantörskedja, främjar innovation och bidrar till en mer hållbar framtid för företag, människor och planeten.

Vårt åtagande

Vårt arbete vägleds av Pomona-gruppens Färdplan 2030, som även omfattar koncernövergripande mål för hållbar resursanvändning och cirkularitet.

Till år 2030¹⁾ avser Pomona-gruppen att:

- » Säkerställa att alla produktutvecklingsprocesser integrerar livscykelperspektiv, strategier för förlängd produktlivslängd samt 10R-hierarkin för avfall²⁾.
- » Öka andelen återanvända, återvunna och biobaserade material i produktion och förpackningar.
- » Minimera mängden avfall som går till deponi.
- » Säkerställa att alla producerande enheter inom Pomona-gruppen erbjuder minst en ytterligare cirkulär produktlinje.

1) Basår 2025

2) För mer information se nästa sida

Utöver de mål som fastställs i *Färdplan 2030* finns viktig information om resursanvändning och cirkularitet i vår Affärsetiska uppförandekod samt i vår Uppförandekod för leverantörer. Dessa anger tydliga förväntningar på ansvarsfull hantering av resurser, minskad avfallsmängd och cirkulära affärsmodeller i hela värdekedjan.

Vi följer dessutom utvecklingen av relevanta regelverk såsom förordningen om ekodesign för hållbara produkter, direktivet om rätt till reparation, EU:s avskogningsförordning och avfallsdirektivet.

Ur vår Affärsetiska uppförandekod

Vi bryr oss om vårt resursavtryck och arbetar för att minimera vårt avfall och vår vattenförbrukning.

Vi mäter och minskar Pomonas resursavtryck och undersöker hur vi kan bidra till minskat avfall och minskad vattenförbrukning samt en mer cirkulär ekonomi i hela vår verksamhet.

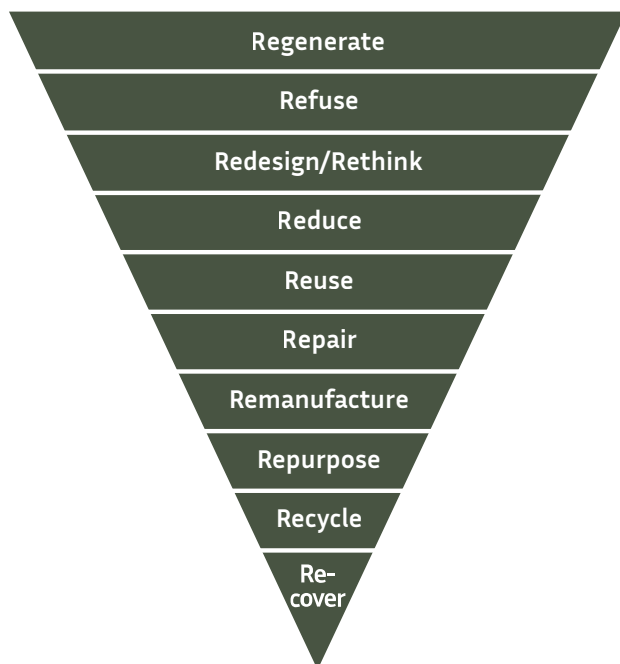
Ta del av vår Affärsetiska uppförandekod genom att [klicka här](#).

Ta del av vår Uppförandekod för leverantörer genom att [klicka här](#).

Viktiga åtgärder och framsteg

Under 2025 har Pomona-gruppen tagit viktiga steg för att införa och utveckla resurseffektivitet och cirkularitet både på koncernnivå och i de enskilda bolagen.

Som en del av vår koncernövergripande handlingsplan har vi byggt upp intern kompetens och påbörjat rapportering av resursinflöden och resursutflöden, inklusive avfall. Detta har gjort det möjligt att analysera varje dotterbolags viktigaste produkter och material genom att kartlägga våra produkt-kategorier utifrån cirkularitetsprinciper, såsom 10R-hierarkin för avfall. Som ett resultat kunde vi identifiera påverkan, risker och möjligheter för varje dotterbolag.



10R-hierarkin för avfall

Framsteg i våra bolag

Några av våra dotterbolag genomförde ytterligare åtgärder under året.

Produktutveckling

- » Terraroc Oy, ett bolag inom Debe Flow Group, lanserade X-Roc – en ny produkt tillverkad av 97 procent återvunnet stål, vilket avsevärt minskar användningen av jungfruliga material och den påverkan som uppstår vid råvaruutvinning.
- » Maxidoor inledde ett samarbete med sina leverantörer för att öka andelen återvunnet material och minska användningen av farliga kemikalier.
- » Modulpac genomförde flera tester av mer hållbara materialalternativ såsom PCR-plast och biobaserade plaster och investerade i ny formgjutningsteknik för förbättrad materialbearbetning.
- » Standby France utvecklade Emy Lightbar – en ljusramp för utryckningsfordon tillverkad av 100 procent återvunnen plast och som är fullt återvinningsbar vid slutet av sin livscykel. Detta innebär att användningen av jungfrulig plast helt elimineras.
- » Heating & Drying ersatte plastkilar i sina förpackningar med återvunnen kartong och genomförde ett pilotprojekt för att producera isoleringsmaterial av insamlade cigarettfimpar.
- » Eesti Hõõvelliist, som ingår i EHL Profiles Group, ersatte kvicksilverbaserade UV-lampor med LED-lampor i två torkenheter i målningslinjen. Detta eliminerade risken för ozonbildning och bidrog till minskad miljöpåverkan från hantering och bortskaffande av lamporna vid slutet av deras livscykel.

Cirkulära affärsmodeller

- » Modulpac återanvänder kartongmaterial och kartonger som returneras från kunder upp till fem gånger innan de återvinns.
- » Inmotec erbjuder service och underhåll för sina produkter i syfte att förlänga deras livslängd genom reparationer och utbyte av delar.

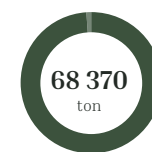
Initiativ för ökad medvetenhet

- » För att främja cirkularitet och inspirera både medarbetare och andra intressenter lanserades initiativet Circular Monday. Som ett exempel ersatte Heating & Drying engångsmuggar med muggar.

Nyckeltal

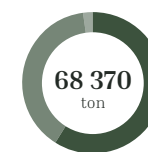
När det gäller cirkularitet är det viktigt att ta hänsyn till dels ursprunget för våra resurser, dels hur de hanteras när de inte längre fyller sin nuvarande funktion.

Återvunnet



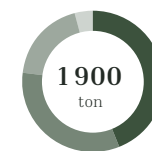
- Andel jungfruligt material, 99%
- Andel återanvänt/återvunnet material, 1%

Biobaserat material



- Andel biologiskt material från hållbara källor, 59%
- Tekniskt material¹⁾, 39%
- Andel biologiskt material²⁾, exklusive hållbart anskaffat, 2%

Behandlingsmetod för avfall



- Återvinning, 44%
- Förbränning inklusive energiåtervinning, 33%
- Övrigt³⁾, 19%
- Deponi, 4%

Typ av avfall



- Icke-farligt avfall, 87%
- Farligt avfall, 13%

1) Icke-förnybara, icke-biobaserade material som inte förbrukas under användning och som är utformade för att cirkulera i ekonomin med så högt värde som möjligt genom tekniska kretslopp, såsom återanvändning, återtillverkning och materialåtervinning.

2) Biobaserade material som förbrukas under användning och som på ett säkert sätt kan återföras till ekonomin och naturen genom biologiska processer, såsom kompostering och anaerob nedbrytning.

3) Övrigt avser processer utan materialåtervinning, där avfall används som ersättningsmaterial, genomgår icke-återvinningsbaserad behandling eller bortskaffas utan energiåtervinning.

Standby Group – Cirkulär renovering av ljusramper för utryckningsfordon minskar materialanvändningen avsevärt



Korta produktlivscyklar leder till linjär resursanvändning

Inom sektorn för utryckningsfordon, såsom polis-, brand- och räddningsfordon, kasseras utrustning som ljusramper ofta efter en relativt kort användningsperiod. Det beror på korta utbytescykler för fordon eller på att leasingavtal löper ut. Som följd tillverkas nya enheter regelbundet, vilket förstärker den linjära modellen "ta, tillverka, slänga" och den höga materialförbrukningen drivs därmed på.

Ljusramper som cirkulär produkt-som-tjänst

Standby Germany motverkar de linjära tillämpningarna genom att omvandla sin ljusramppattform W3 till ett cirkulärt produktsystem. Den modulära designen och servicevänliga konstruktionen hos W3 gör det enkelt att uppgradera, byta ut komponenter och installera om produkten i nya fordon.

För utvalda kundprojekt tar Standby tillbaka använda enheter tillsammans med tillhörande förpackningar, renoverar dem och anpassar dem till nya projektkrav innan de åter tas i bruk med förnyad garanti. Detta arbetssätt omfattar produktens hela livscykel – från den ursprungliga installationen genom flera återanvändningscykler – och bidrar till att förlänga produktens livslängd och sluta materialkretsloppet.

Resurseffektivitet, klimatpåverkan och affärsvärde

Genom att förlänga användningen av ljusramper över flera livscyklar minskar behovet av att producera nya enheter. Detta ger flera miljömässiga fördelar:

- » Avsevärt minskad materialförbrukning genom renovering.
- » Minskad råvaruutvinning, särskilt av metaller och elektroniska komponenter.
- » Lägre energianvändning, eftersom renovering kräver mindre energi än nyproduktion.

Utöver de miljömässiga fördelarna skapar modellen också ett tydligt ekonomiskt värde:

- » Ett högkvalitativt alternativ till nyttillverkade lågprisprodukter.
- » Långsiktiga kundavtal som möjliggörs genom renoveringstjänster.
- » Mer förutsägbara budgetar och lägre livscykelkostnader för kunderna.
- » Möjlighet att integrera cirkularitet i upphandlingsprocesser.

Ledarskap i branschen och branscherkännande

Standby betraktas som en cirkulär pionjär i sin bransch. Företaget tilldelades "Effizienz Preis NRW 2023" i kategorin Product Lifecycle för att uppmärksamma företagets ledande roll inom resurseffektivitet. Detta signalerar även en tydlig marknadsutveckling mot mer cirkulära lösningar för utrustning till utryckningsfordon.

Viktiga åtgärder 2026

För att hålla tempot uppe och fortsätta arbetet mot våra mål för resursanvändning och cirkularitet har varje dotterbolag planerat sina egna prioriterade åtgärder för 2026, anpassade efter kundernas behov och den egna verksamheten.

Exempel på åtgärder är:

- » Utbildningsinsatser för att öka medvetenheten och uppmuntra till konkreta åtgärder.
- » Integrering av ett livscykelperspektiv, strategier för produktlivslängd samt 10R-hierarkin för avfall i utvalda produktutvecklingsprocesser.
- » Ökad användning av återvunna eller certifierat hållbara material.

Området Resursanvändning och cirkularitet är starkt kopplat till tre av de globala målen för hållbar utveckling (SDG):



Våra medarbetare



Inom Pomona-gruppen står våra medarbetare i centrum för vår långsiktiga vision om hållbar tillväxt. Vi strävar efter att erbjuda en trygg, inkluderande och hälsosam arbetsplats där alla medarbetare kan utvecklas och trivas.



Vårt åtagande

Vi har åtagit oss att upprätthålla de högsta standarderna för etiskt uppförande, rättvisa arbetsvillkor och respekt för mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet. Vårt arbete vägleds av vår *Affärsetiska uppförandekod* och Pomona-gruppens *Färdplan 2030*.

Till år 2030 avser Pomona-gruppen att:

- » Fullt ut införa och integrera en koncernövergripande process för due diligence avseende mänskliga rättigheter i den egna verksamheten.
- » Säkerställa att alla medarbetare omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet¹⁾.
- » Införa och upprätthålla initiativ för medarbetares välbefinnande i alla bolag inom Pomona-gruppen.
- » Ha noll dödsfall och minimera arbetsrelaterade skador i hela verksamheten.
- » Ha noll fall av diskriminering på arbetsplatsen.
- » Främja en jämnare könsfördelning i högsta ledningen och bland samtliga medarbetare genom att säkerställa lika möjligheter för alla²⁾, med målsättningen att minst 30 procent ska tillhöra det underrepresenterade könet.

1) Baserat på lagstadgade krav och/eller erkända standarder, såsom ISO 45001 eller motsvarande, som har granskats genom intern revision och/eller reviderats eller certifierats av extern part.

Krav på varje bolag inom Pomona-gruppen

Varje bolag ska:

- » Säkerställa att alla medarbetare och underleverantörer känner till och har undertecknat vår Affärsetiska uppförandekod.
- » Integrera ansvarsfullt företagande i rekrytering, introduktion och den dagliga verksamheten.
- » Tillhandahålla lättillgängliga visseblåsarkanalerna samt vägledning om hur man kan rapportera missförhållanden.
- » Identifiera och hantera risker kopplade till mänskliga rättigheter inom områden såsom arbetsmiljö, diskriminering, löner och arbetstider.
- » Samråda med medarbetare och andra intressenter för att bedöma potentiella konsekvenser.
- » Regelbundet se över och uppdatera policyer för hälsa, säkerhet, mångfald och arbetsrätt.
- » Vidta omedelbara åtgärder för att avhjälpa identifierad negativ påverkan.

2) Möjligheter avser rekrytering, befordran och utveckling baserat på kompetens och prestation.

Mänskliga rättigheter

Pomona vill föregå med gott exempel i arbetet med due diligence avseende mänskliga rättigheter och säkerställa att alla bolag upprätthåller högsta standard för etiskt uppförande, rättvisa arbetsvillkor och respekt för mänskliga rättigheter i hela verksamheten.

Vi respekterar och stödjer mänskliga rättigheter samt Internationella arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner:

1. Avskaffande av tvångsarbete
2. Föreningsfrihet
3. Skydd för rätten att organisera sig
4. Rätten till kollektiva förhandlingar
5. Lika lön för lika arbete
6. Frihet från diskriminering
7. Respekt av minimiåldern för tillträde till arbete
8. Nolltolerans mot alla former av barnarbete

Ur vår Affärsetiska uppförandekod

Vi tolererar inte någon form av diskriminering eller trakasserier.

Vi har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och övergrepp, oavsett om det sker på grund av nationalitet, etniskt ursprung, ålder, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, funktionsnedsättning, facktillhörighet, religion, trosuppfattning eller någon annan grund. Ingen medarbetare får utsättas för verbala, fysiska eller sexuella övergrepp eller trakasserier.

Vi befordrar och anställer talanger baserat på meriter.

Vid beslut om nyanställningar, befordran, utbildning och ersättning beaktas endast kompetens, arbetsprestation och erfarenhet. Vi anser att alla medarbetare ska få en rättvis lön för det arbete de utför.

Vi främjar mångfald och inkludering.

Vi anser att mångfald och inkludering är viktiga förutsättningar för en framgångsrik och givande arbetsmiljö och avgörande för Pomona-gruppens framgång.

Vi säkerställer hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Pomona arbetar aktivt och förebyggande för att minska risken för arbetsplatsolyckor och tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö som tar hänsyn till alla medarbetare. Alla olyckor och tillbud ska rapporteras och olycksfrekvensen följas upp årligen. Vi bryr oss om våra kollegor och arbetar för att alla ska må bra.

Ta del av vår Affärsetiska uppförandekod genom att [klicka här](#).



Viktiga åtgärder och framsteg

Under 2025 stärkte Pomona-gruppen ytterligare sitt arbete med mänskliga rättigheter inom den egna arbetsstyrkan genom flera viktiga initiativ:

- » Interna workshops om företagande och mänskliga rättigheter genomfördes, vilket ökade kunskapen och kompetensen hos ledning, HR och hållbarhetsansvariga.
- » En koncerngemensam riskbedömning avseende mänskliga rättigheter genomfördes, där en enkät skickades till samtliga bolag för att identifiera och hantera potentiella risker.
- » En särskild kunskapsplattform lanserades med praktisk vägledning, resurser och verktyg för att stödja ett effektivt arbete med due diligence avseende mänskliga rättigheter i alla bolag inom Pomona-gruppen.
- » Tydliga förväntningar fastställdes för varje bolag för att säkerställa ett konsekvent och tillförlitligt arbetssätt kring mänskliga rättigheter inom arbetsstyrkan.

Framsteg i våra bolag

Våra bolag genomförde under 2025 en rad olika initiativ för att stärka hälsa, säkerhet och inkludering på sina arbetsplatser.

Hälsa och säkerhet

- » Terraroc Oy erhöll certifiering enligt ISO 45001.
- » Maxidoor och Heating & Drying skärpte sina säkerhetsrutiner och genomförde regelbundna utbildningar om arbetsmiljörisker och kemikaliehantering.
- » Binar genomförde hälsokontroller.
- » Eesti Hoovaliist, en del av EHL Profiles Group, erbjöd träningspass med en fysioterapeut varje vecka. Detta initiativ för hälsa och välbefinnande var frivillig och gjordes i preventivt syfte och går längre än vad lagstiftningen kräver.
- » Modulpac installerade optiska sensorer för att förbättra säkerheten för fotgängare.
- » Heating & Drying och Inmotec gav utbildningar i första hjälpen.

- » Standby Group genomförde en rad aktiviteter såsom säkerhetsdagar, löpargrupper, cykelleasing och utbildning i första hjälpen.

Välbefinnande och medarbetarengagemang

- » Växjöfabriken införde rörelsepåuser i produktionen.
- » Standby Group och Heating & Drying genomförde medarbetarundersökningar om välbefinnande.
- » Heating & Drying arrangerade workshops om fysisk och psykisk hälsa samt hälso- och säkerhetsdagar.
- » Växjöfabriken, Inmotec och Binar införde mål kopplade till friskvårdsbidrag med incitament för alla medarbetare.

Inkludering och mångfald

- » Modulpac lade ut monteringsarbete på externa partner som främjar social inkludering.
- » Heating & Drying deltog i informationskampanjer såsom internationella bröstcancer månaden Rosa oktober.

Riskbedömning avseende mänskliga rättigheter

Den enkätbaserade riskbedömningen avseende mänskliga rättigheter som genomfördes 2025 besvarades av 15 bolag/underkoncerner inom Pomona-gruppen. Detta representerar 1 212 av totalt 1 268 medarbetare och visar på ett starkt utgångsläge när det gäller medarbetarengagemang och hälsa och säkerhet.

- » Av medarbetarna representeras 80 procent av fackföreningar, arbetstagarrepresentanter eller liknande organ.
- » Ledningen för regelbunden dialog med medarbetarna genom möten, enkäter, öppen dörr-policy och andra kanaler vilket säkerställer att kommunikationen är öppen, ärlig och tillgänglig.
- » De flesta bolag genomför årliga eller mer frekventa riskbedömningar avseende hälsa och säkerhet, med ytterligare kontroller vid större förändringar.

- » Alla medarbetare får, i tillämpliga fall, nödvändig skyddsutrustning och en majoritet av medarbetarna har utbildning i arbetsmiljö och säkerhet.
- » Bolagen följer regler om minimilön och övertidsersättning och använder både tidrapporteringssystem och manuell uppföljning för att säkerställa rättvisa arbetstider.
- » Medarbetarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar samt att förhandla kollektivt respekteras fullt ut i hela koncernen.

Centrala identifierade risker och åtgärder

Samma enkät identifierade följande huvudsakliga risker och åtgärder:

- » **Hälsorisker:** Allmänna skador, fysisk belastning, exponering för kemikalier, buller och damm samt stress och psykisk ohälsa. Dessa risker hanteras genom säkerhetsutbildning, personlig skyddsutrustning, ergonomiska förbättringar, friskvårdsinsatser, arbetsrotation och öppen kommunikation.
- » **Säkerhetsrisker:** Fysiska risker, maskinrelaterade risker, kemikalie- och brandrisker, farligt beteende samt ergonomiska och miljörelaterade risker. Dessa risker hanteras genom regelbunden utbildning, säkerhetsutrustning, korrekt märkning, skyddsanordningar och främjande av en kultur där incidenter rapporteras.
- » **Arbetsrätt:** De frågor som uppstår kring arbetsbelastning och schemaläggning hanteras genom förbättrad planering och öppen dialog. Inga risker för diskriminering identifierades.

Mekanismer för hantering av klagomål

Nästan alla bolag har formella rutiner för att hantera klagomål och rutinerna kommuniceras till medarbetarna. Medarbetare uppmuntras att framföra synpunkter utan risk för repressalier. Detta stöds bland annat av anonyma enkäter, öppen dörr-policy och förslagslådor. Huvuddelen av Pomona-gruppens bolag använder även externa plattformar för att ytterligare stärka tryggheten i rapporteringen.

Våra medarbetare

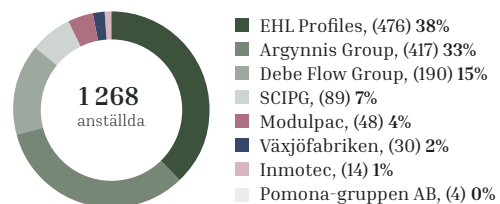


Medarbetarna i Pomona-gruppen

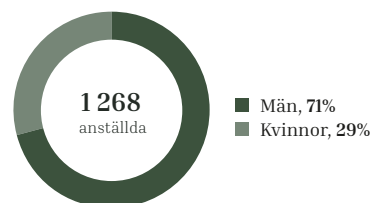
Bolagen i Pomona-gruppen har 1 268 anställda i 10 länder. Arbetsstyrkan präglas av mångfald och representerar många olika bakgrunder och erfarenheter.

Majoriteten av de anställda har en heltidsanställning hos ett bolag inom Pomona-gruppen, och endast ett fåtal bolag anlitar tillfällig och/eller inhyrd personal.

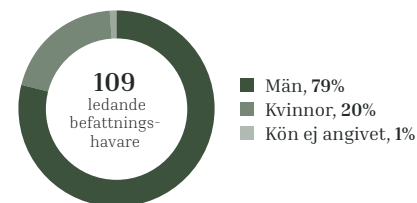
Antal anställda, per 31 december 2025



Könsfördelning



Könsfördelning i ledande befattningar



Nyckeltal	2025
Personalomsättning, %	13,3
Antal anställda ¹⁾	1 268
Könsfördelning, män/kvinnor, %	71/29
Könsfördelning i ledande befattningar, män/kvinnor, kön ej angivet, %	79/20/1
Arbetsrelaterade olyckor, antal	24
Arbetsrelaterade olyckor icke-anställda ²⁾ , antal	9
Dödsfall, antal	0
Fall av diskriminering på arbetsplatsen, antal	1

1) Per 31 december 2025

2) Icke-anställda: arbetskraft som anlitas från externa parter (entreprenörer, konsulter).



Viktiga åtgärder 2026

För att stärka Pomonas ambition om att vara en säker, inkluderande och attraktiv arbetsplats kommer varje bolag inom koncernen under 2026 att fortsätta utveckla det arbete som redan bedrivs genom att:

- » Främja en kultur där säkerhet sätts i första rummet.
- » Främja en öppen kultur kring fysisk och psykisk hälsa, stresshantering och förebyggande av utbrändhet.
- » Säkerställa regelbundna kontroller och utbildningar kring hälsa och säkerhet.
- » Säkerställa rapportering av incidenter samt genomföra grundorsaksanalyser vid allvarliga tillbud och olyckor.
- » Säkerställa att alla medarbetare omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet.
- » Integrera mångfalds- och jämställdhetsaspekter i arbetet kring rekrytering, anställning, lönesättning, ersättning, utveckling och befordran.

Området Våra medarbetare är starkt kopplat till fyra av de globala målen för hållbar utveckling:



Pomona-gruppen har åtagit sig att bygga en ansvarsfull och hållbar leverantörskedja som stödjer långsiktigt värdeskapande för företag, människor och planeten.

Vi förväntar oss att våra leverantörer delar våra värderingar och följer samma höga standarder när det gäller mänskliga rättigheter, miljöhänsyn och ansvarsfullt företagande. Vårt arbete vägleds av internationella ramverk, däribland OECD:s riktlinjer för ansvarsfullt företagande, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner.

Vårt åtagande

Som en del av vår långsiktiga vision arbetar vi för att bygga en ansvarsfull och hållbar leverantörskedja genom att fastställa tydliga mål och samarbeta med leverantörer som lever upp till höga standarder inom mänskliga rättigheter, miljö och ansvarsfullt företagande. Vårt arbete vägleds av Pomona-gruppens Färdplan 2030.

Till år 2030 avser Pomona-gruppen att:

- » Införa och fullt ut implementera en koncernövergripande process för hållbarhetsrelaterad due diligence¹⁾ i alla upphandlings- och leverantörsintroduktionsförfaranden.
- » Säkerställa att leverantörer som representerar minst 95 procent av det totala inköpsvärdet har åtagit sig att fullt ut följa vår uppförandekod²⁾.
- » Öka andelen inköp från leverantörer som har utvärderats och godkänts utifrån hållbarhetskriterier och riskbedömningar³⁾.
- » Säkerställa noll incidenter avseende råvaror som har anskaffats olagligt eller oetiskt.

- 1) Omfattar: miljö, hälsa och säkerhet, rättvisa arbetsvillkor, mänskliga rättigheter samt korruptionsbekämpning i enlighet med OECD:s riktlinjer för tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande.
- 2) Antingen genom att underteckna vår Uppförandekod för leverantörer eller genom att tillämpa motsvarande eller högre standarder i sin egen uppförandekod (för leverantörer).
- 3) Revisioner införs successivt utifrån bolagens kapacitet och riskexponering.

Utöver de mål som fastställts i Färdplan 2030 framgår centrala förväntningar på leverantörer i vår Uppförandekod för leverantörer, [klicka här](#).

Krav på varje bolag inom Pomona-gruppen

Varje bolag förväntas:

- » Integrera ansvarsfullt företagande och mänskliga rättigheter i bolagets policyer och ledningssystem.
- » Göra Uppförandekoden för leverantörer tillgänglig på bolagets webbplats.
- » Säkerställa att alla strategiskt viktiga leverantörer känner till och har godkänt Uppförandekoden för leverantörer.
- » Tillhandahålla lättillgängliga visselblåsarkanalerna för rapportering av missförhållanden, både internt och för leverantörer.
- » Integrera hållbarhets- och människorättskriterier i upphandlingsprocesser, inklusive vid leverantörsurval, i avtal, möten och revisioner.
- » Regelbundet identifiera och bedöma risker kopplade till mänskliga rättigheter i leverantörskedjan, med fokus på de viktigaste leverantörerna i första ledet och vid behov även i andra ledet.
- » Vidta nödvändiga åtgärder för att stoppa, förebygga och begränsa negativ påverkan samt säkerställa avhjälpan åtgärder när skada uppstår.

UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER

Innehåll	
1. Inledning	1
2. Målsättningar	2
3. Uppförandekod	3
4. Ansvar	4
5. Övrigt	5



Ur vår Uppförandekod för leverantörer

Bakgrund och omfattning

I linje med Pomona-gruppens åtagande att investera långsiktigt och ha en positiv påverkan gör vi allt vi kan för att förebygga och begränsa eventuell negativ påverkan som kan kopplas till vår verksamhet och vår värdekedja.

Denna Uppförandekod för leverantörer innehåller policyer och riktlinjer som definierar vad vi som koncern står för och hur vi förväntar oss att våra leverantörer ska agera för att få göra affärer med oss.

Detta dokument har skapats med våra leverantörer i åtanke. Syftet är att ge tydliga och praktiska riktlinjer om vad som förväntas av alla som förser Pomona-gruppen med varor och tjänster. Vi förväntar oss att våra direktleverantörer ställer liknande krav på sin egen leverantörskedja.

Förväntningar:

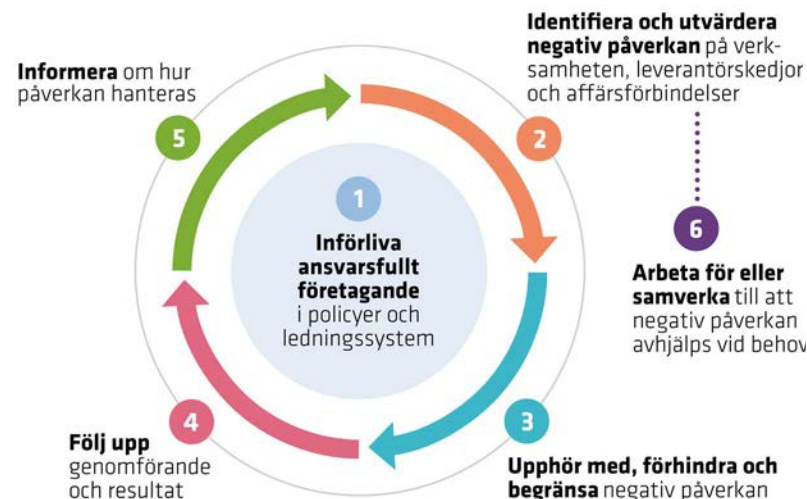
- » **Socialt ansvar:** Respektera och stödja mänskliga rättigheter, förbjuda tvångsarbete, slaveri, människohandel och barnarbete samt säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö, garantera rättvisa löner och rimliga arbetstider samt respektera föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar, främja mångfald och inkludering samt genomföra tillbörlig aktsamhet och regelbundet följa upp negativa konsekvenser.
- » **Affärsetik:** Upprätthålla nolltolerans mot mutor och korrup­tion, säkerställa efterlevnad av regler om skatt, penningtvätt och exportkontroll samt värna rättvis konkurrens, skydda personuppgifter och använda teknik på ett ansvarsfullt sätt.
- » **Miljöansvar:** Regelbundet övervaka och minska miljö­påverkan, växthusgasutsläpp, avfall, vattenanvändning och resursavtryck samt undvika skadliga kemikalier och konfliktmineraler och bidra till återställandet av den biologiska mångfalden.

Ta del av vår Uppförandekod för leverantörer genom att [klicka här](#).

Hållbarhetsrelaterad due diligence – 6 steg

Pomona-gruppen strävar efter att följa de principer som anges i OECD:s¹⁾ riktlinjer för tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande. Detta gör vi för att identifiera, begränsa och minska faktisk och potentiell negativ påverkan för mänskliga rättigheter och miljö som kan uppstå i vår verksamhet och i våra värdekedjor.

1) Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling



”Vi förväntar oss att våra direktleverantörer ställer motsvarande krav i sin egen leverantörskedja.”

Viktiga åtgärder och framsteg

Pomona har som ambition att föregå med gott exempel i arbetet med due diligence avseende mänskliga rättigheter och säkerställa att alla bolag och leverantörer upprätthåller högsta standard för etiskt uppförande, rättvisa arbetsvillkor och respekt för mänskliga rättigheter i hela värdekedjan.

Under 2025 tog Pomona-gruppen viktiga steg för att stärka sitt arbete med mänskliga rättigheter i leverantörskedjan.

Viktiga framsteg inkluderar:

- » Interna workshops om företagande och mänskliga rättigheter för att öka medvetenheten och kompetensen hos ledning, inköp och hållbarhetsansvariga.
- » Lanseringen av en omfattande kunskapsplattform med praktisk vägledning, resurser och verktyg för alla bolag inom Pomona-gruppen för att stödja ansvarsfullt företagande och due diligence avseende mänskliga rättigheter.
- » Tydliga förväntningar fastställdes för varje bolag inom koncernen i syfte att säkerställa ett enhetligt och strukturerat arbetssätt kring mänskliga rättigheter i leveranskedjan.
- » Riskbedömningar avseende mänskliga rättigheter genomfördes för varje bolags tio största leverantörer.
- » En majoritet av leverantörerna med störst inköpsvärde har åtagit sig att följa vår Uppförandekod för leverantörer.

Nyckeltal	2025
Leverantörer som har åtagit sig att följa vår Uppförandekod för leverantörer, % av totalt inköpsvärde	68
Leverantörer som har utvärderats och godkänts utifrån hållbarhetskriterier och riskbedömningar, % av totalt inköpsvärde	55
Incidenter avseende olagligt eller oetiskt anskaffade råvaror, antal	0

Viktiga åtgärder 2026

För att stärka Pomonas ambitioner om en ansvarsfull och hållbar leverantörskedja förväntas bolagen inom koncernen att vidta riktade åtgärder som har stor effekt.

Nedan följer exempel på potentiella åtgärder under 2026 för att stärka leverantörers prestation, begränsa sociala och miljörelaterade risker samt öka transparensen och motståndskraften i värdekedjan:

- » Utbilda alla relevanta medarbetare om våra åtaganden, arbetssätt och utmaningar kopplade till en hållbar leverantörskedja.
- » Integrera hållbarhetsrelaterad due diligence i upphandlingsprocesser.
- » Prioritera uppföljning av leverantörer med hög risk och stor påverkan.
- » Säkerställa att leverantörer åtar sig att följa Uppförandekoden för leverantörer.
- » Utvärdera och granska leverantörers prestation.
- » Stärka regional och ansvarsfull upphandling.

Alla rapporterade fall tas på stort allvar

Vi tar alla rapporterade fall om misstänkta missförhållanden på stort på allvar. Vi vill därför samarbeta med våra leverantörer för att hitta lösningar som står i proportion till allvaret och omfattningen av den rapporterade överträdelsen, påverkan eller oron. Vid hantering av eventuella överträdelser av vår Uppförandekod för leverantörer följer vi OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande och vi strävar efter att vidta följande åtgärder:

- 1) Samarbeta med berörda leverantörer i utarbetandet av handlingsplaner för att förebygga, begränsa och avhjälpa negativ påverkan, med överenskomna indikatorer för att mäta förbättringar.
- 2) Använda vårt inflytande i möjligaste mån för att förebygga, begränsa och avhjälpa negativ påverkan samt vid behov samarbeta med andra aktörer för att skapa gemensamt inflytande.
- 3) Vid kränkningar av mänskliga rättigheter föra dialog med de berörda för att ta fram korrigerande handlingsplaner.
- 4) Överväga att avsluta samarbetet med en leverantör efter misslyckade försök att begränsa eller avhjälpa väsentlig påverkan.



Området Hållbar leverantörskedja är starkt kopplat till fem av de globala målen för hållbar utveckling:



Ansvarsfullt företagande är avgörande för Pomona-gruppens långsiktiga framgång, anseende och förmåga att skapa värde för alla intressenter. Ett etiskt agerande hjälper oss att hantera risker, tillvarata möjligheter och främja en kultur där alla känner sig respekterade och trygga.

Vårt åtagande är tydligt: vi bedriver vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt, även om det innebär att vi går miste om affärer. Som en diversifierad koncern verksam i flera branscher är vårt åtagande om integritet, transparens och ansvarsfullt företagande avgörande för att bygga förtroende hos kunder, medarbetare, leverantörer och samhället i stort.

”Hur vi bedriver vår verksamhet är lika viktigt som de resultat vi uppnår. Vi tolererar inte mutor eller någon annan form av korruption, även om det innebär att vi går miste om affärer.”

Vårt åtagande

Som en del av vår långsiktiga vision har vi satt upp mål på kort sikt för ansvarsfullt företagande. Dessa understryker vår nolltolerans mot oetiskt beteende och att vi arbetar för integritet, transparens och respekt i alla våra relationer. Vårt arbete vägleds av Pomona-gruppens Färdplan 2030.

Till år 2030 avser Pomona-gruppen att:

- » Säkerställa att samtliga medarbetare (inklusive deltidsanställda, uppdragstagare, konsulter, chefer och styrelseledamöter) har tagit del av och undertecknat vår Affärsetiska uppförandekod.
- » Ha noll fall av mutor, korruption eller andra allvarliga etiska överträdelser.
- » Säkerställa att alla leverantörsfakturer betalas inom de tidsramar som anges i avtalen.

Utöver de mål som fastställs i Färdplan 2030 framgår centrala förväntningar på ett etiskt affärsbeteende i vår Affärsetiska uppförandekod.

Ta del av vår Affärsetiska uppförandekod genom att [klicka här](#).

AFFÄRS- ETISK UPPFÖRANDE KOD



Ur vår Affärsetiska uppförandekod

- » Vi har nolltolerans mot mutor och korruption.
- » Vi undviker intressekonflikter.
- » Vi företräder Pomona-gruppen på ett ansvarsfullt sätt och vi främjar sunda affärsrelationer.
- » Vi väljer leverantörer och affärspartner som delar våra värderingar.
- » Vi verkar för rättvis konkurrens.
- » Vi tolererar inte medverkan till skatteflykt eller att information undanhålls från skattemyndigheter.
- » Vi agerar med särskild vaksamhet i finansiella transaktioner för att skydda oss mot penningtvätt och finansiering av terrorism.
- » Vi följer regelbundet upp våra gränsöverskridande transaktioner för att säkerställa efterlevnad av tillämpliga handelssanktioner och exportkontrollregler.
- » Vi skyddar personuppgifter.
- » Vi använder digital teknik på ett ansvarsfullt sätt.

Viktiga åtgärder och framsteg

Under 2025 tog Pomona-gruppen viktiga steg för att stärka det etiska affärsbeteendet i hela koncernen och i varje bolag. Vår Affärsetiska uppförandekod lanserades år 2024 och har tydligt kommunicerats till alla medarbetare. Koden är även en integrerad del av introduktionsprocessen för nyanställda. På koncernnivå tillhandahöll vi utbildningsmaterial via vår gemensamma kunskapsplattform om mutor, korruption och etiska dilemman. Koncernbolagen fortsatte samtidigt att säkerställa att uppförandekoden behandlas i interna möten och i den interna kommunikationen. Dessutom infördes processer för att öka den interna medvetenheten om hur och när frågor ska tas upp, hur ärenden som rör affärsetik ska rapporteras samt när visselblåsarkanalerna ska användas. Vidare har processer för att förebygga, upptäcka och hantera fall av korruption och mutor setts över och vid behov utvecklats. Dessa insatser har ytterligare stärkt den etiska medvetenheten och integriteten i hela Pomona-gruppen.

Visselblåsning

Vi vill göra allt vi kan för att upptäcka eventuella oegentligheter inom vår organisation i ett tidigt skede. Medarbetarnas engagemang är en viktig del i detta arbete.

Läs mer om vad som kan klassas som ett missförhållande och hur man kan gå vidare genom att [klicka här](#).

Nyckeltal

	2025
Medarbetare som har undertecknat vår Affärsetiska uppförandekod, %	83
Fall av mutor, korruption eller andra allvarliga etiska överträdelser, antal	0
Rapporterade visselblåsarärenden, antal	8
Bekräftade visselblåsarärenden, antal	1

Viktiga åtgärder 2026

Under 2026 kommer Pomona-gruppen att fortsätta arbetet med etiskt affärsbeteende i hela koncernen. Varje bolag förväntas vidta konkreta och effektiva åtgärder som upprätthåller integritet, förebygger oegentligheter och stärker förtroendet. Exempel på sådana åtgärder är:

- » Tillhandahålla utbildning om vår uppförandekod, inklusive diskussioner om etiska dilemman.
- » Säkerställa att alla vet hur man kan lyfta frågor och rapportera ärenden.
- » Genomföra riskbedömningar avseende mutor, korruption, bedrägeri och intressekonflikter.
- » Aktivt främja en öppen kultur där medarbetare uppmuntras att lyfta frågor i det dagliga arbetet.



Maxidoor, sjukhus i Malmö

Området Ansvarsfullt företagande är starkt kopplat till ett av de globala målen för hållbar utveckling (SDG):





POMONA GRUPPEN

Adress:

Pomona-gruppen AB
Box 14229
104 40 Stockholm

Besöksadress:

Arsenalsgatan 2, 2 tr
111 47 Stockholm

Kontakt:

info@pomona.se

www.pomona.se