

Dokument senast uppdaterat 2025-12-04	ISO 26000 – EGENDEKLARATION CONVISE		
Portalfråga	Fråga SIS/TS 2:2021	Svar samt eventuella referenser	Ingen förändring sedan senaste egendeklarationen inkl. spårbarhet till utgåva
4.2 Organisationens förutsättningar och strategi i fråga om samhällsansvar	Eventuell sammanfattning av portalfråga A		
	Fråga 1: Vilka delar av organisationen, organisationsenheter eller grupper av människor omfattas av egendeklarationen och varför har eventuella avgränsningar gjorts?	Samtliga delar av organisationen omfattas av egendeklarationen. Conwise har valt att inte göra några avgränsningar vad gäller deltagande i Conwise egendeklaration då samtliga kontor följer ledningssystemet Conwise Care.	Ingen förändring
	Fråga 2: Vilka verksamhetsområden (processer), vilken storlek, antal anställda och geografisk placering har organisationen?	Conwise levererar sprinkler och brandskyddstjänster i Norden. Omsättning 2024: 50,4 MSEK. Antal medarbetare 2024: 33,8. Geografisk placering: Huvudkontoret är placerat på Marieviksgatan 25, 117 60 Stockholm. Övriga kontor finns i Linköping, Västerås, Tärnsjö och Göteborg. För ytterligare information om verksamhetsområden, se 3.1 Cares omfattning och processer. 9.1 Organisation, ansvar och befogenhet. 13. Care-lista: Nyckeltal	Justerat
	Fråga 3: Vilka andra certifieringar eller verktyg/riktlinjer inom hållbar utveckling använder organisationen?	Conwise innehar certifiering för 9001 Kvalitet samt 14001 Miljö. Vårt ledningssystem innehåller flera verktyg och riktlinjer som hjälper oss i arbetet med hållbar utveckling, bland annat vår handlingsplan och arbetet med klimatberäkningar. Se våra verktyg och riktlinjer i 13. Care-lista: Intressenter, Miljöaspektregister Conwise, Mål, Risker och möjligheter, Nyckeltal, Klimatberäkningar, och Leverantörer.	Ingen förändring
	Fråga 4: Beskriv värdekedjan, med leverantörskedja inklusive geografisk spridning och antal nivåer, kundgrupper och underentreprenörer.	Vi köper in hårdvara samt mjukvara (t.ex. Lenovo och Autodesk) för att utföra vårt dagliga arbete. Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång och deras trivsel och utveckling arbetar vi löpande med. Vi har 10 mindre team inom företaget som arbetar aktivt med olika kunder och olika segment. En normal månad utför vi arbete i runt 120 olika projekt. Vi har några underkonsulter som arbetar dedikerat till oss och de agerar och fungerar snarare som en anställd medarbetare.	Ingen förändring
	Fråga 5: Beskriv hur organisationen säkerställer sitt arbete enligt de sju principerna enligt SS-EN ISO 26000:2021, till exempel för vilka rutiner och arbetsmoment som principerna är viktiga. Kommentera samtliga principer och ange vilka som identifierats som viktiga. Principerna är ansvarighet, transparens, etiskt uppförande, respekt för intressenternas intressen, respekt för rättsstatens principer, respekt för internationella uppförandenormer och respekt för de mänskliga rättigheterna.	Conwise beaktar samtliga sju principer enligt SS-EN ISO 26000:2021. Varje år genomför vi en maximeringsanalys där vi säkerställer att organisationens samhällsansvar genomsyrar vår handlingsplan. Vår uppförandekod ger organisationen vägledning och agerar som en etisk kompass i arbetet med de sju principerna, vilket säkerställs två gånger per år under Ledningens genomgång. De principer där Conwise har störst möjlighet att påverka är Ansvarighet, Transparens och Etiskt uppförande, men samtliga principer kommenteras i 11.10 Rutin för ISO 26000 och 3.7 Uppförandekod. Se även 11.3 Ledningens genomgång och 11.11 Maximeringsanalys.	Ingen förändring
	Fråga 6: Vilka intressenter för den sociala-, ekonomiska- och miljömässiga hållbarheten har organisationen identifierat?	Relevanta intressenter för Conwise är bland annat medarbetare, kunder, samarbetspartners, leverantörer, ägare, hyresvärd, försäkringsbolag, branschorganisationer, grannar, staden, lagstiftare och myndigheter. Se samtliga intressenter och dess kategorisering utifrån social-, ekonomisk- och miljömässig hållbarhet i 13. Care-lista: Intressenter, Leverantörer.	Ingen förändring
	Fråga 7: Hur identifierar och bedömer organisationen vilka intressenter som är prioriterade och vilka som är relevanta? (Se SS-EN ISO 26000:2021, 5.3.2.)	Via en intressentanalys definieras samtliga intressenters påverkan och intressen för Conwise, i denna analys prioriteras också våra resurser. Se 11.3 Intressenter. 11.2 Ledningens genomgång.	Ingen förändring
	Fråga 8: Vilka intressenter är prioriterade?	Conwise prioriterar sina intressenter i följande ordning: 1: Medarbetare 2: Kunder och 3: Övriga. Se 13. Care-lista: Intressenter.	Ingen förändring
	Fråga 9: Vilken hänsyn tas till de intressentgrupper som kan ha svårt att göra sig hörda och därför kan behöva omfattas av särskild hänsyn?	Inom vår verksamhet är det egentligen bara medarbetarna som skulle kunna känna att det är svårt att höras. Detta tillgodoser vi via den anonyma enkätundersökningen Winningtemp som skickas ut en gång i månaden till samtliga medarbetare och under medarbetarsamtal som sker två gånger per år.	Ingen förändring
	Fråga 10: Beskriv organisationens analys av vad samhällsansvar innebär för den i fråga om relevans, betydelse och inflytande. (Se SS-EN ISO 26000:2021, 7.3, 7.7 och 7.8.)	Conwise definierar samhällsansvar som en central del av sin verksamhet genom att integrera socialt, miljömässigt och ekonomiskt ansvar i alla affärsprocesser. Socialt ansvar innebär att skapa en inkluderande arbetsmiljö där medarbetare trivs och utvecklas, med nolltolerans mot diskriminering och aktivt stöd för samhällsprojekt och branschutveckling. Miljöansvaret är avgörande, där organisationen årligen genomför GHG-beräkningar för att minska sitt klimatavtryck med 10% genom energieffektivisering och inköp av material och produkter med lågt klimatavtryck. Men även fokus på att projektera hållbara lösningar och system i våra projekt. Ekonomiskt ansvar genomsyras av transparens, etiskt agerande och långsiktig stabilitet i kund- och leverantörsrelationer. Conwise ser sitt samhällsansvar som avgörande för att skapa långsiktigt värde för medarbetare, kunder och samhället, i linje med FN:s hållbarhetsmål.	Ingen förändring
	Fråga 11: Beskriv vilka delområden (se bilaga B), utifrån huvudområdena verksamhetsstyrning, mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö, goda verksamhetsmetoder, konsumentfrågor, samhällsengagemang och utveckling, som bedöms vara viktiga för organisationen och därför har prioriterats samt varför. (Se SS-EN ISO 26000:2021, avsnitt 6 och 7.3.)	De delområden som bedöms vara viktiga för Conwise och därmed har prioriterats är följande. Mänskliga rättigheter: 6.3.9. Ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. På Conwise är det en självklarhet att välkomna alla oavsett bakgrund, könstillhörighet, tro eller liknande. Det här delområdet blir viktigt för oss i och med att våra medarbetare tillhör intressentgrupp 1 och därmed är högst i prioriteringsordning. Arbetsförhållanden: 6.4.6 Arbetsmiljö. I och med att vår verksamhet i perioder innefattar hög arbetsbelastning är det här delområdet utvalt för att organisationen har ett viktigt ansvar i att minimera negativ påverkan för medarbetare i form av stress m.m. Miljö: 6.5.5. Begränsning av och anpassning till klimatförändringar. Då de sprinklersystem vi projekterar bidrar till utsläpp av koldioxid i atmosfären vill vi arbeta för att minimera utsläppen i största möjliga mån i våra projekt. Dessutom vill vi vara transparenta i redovisningen av Conwise totala utsläpp för att årligen minska vårt koldioxidavtryck. Goda verksamhetsmetoder: 6.6.6. Främjande av samhällsansvar i värdekedjan. Som ledande aktör inom brandskydd är det viktigt för oss att engagera oss i olika branschorganisationer för att utveckla och effektivisera regelverk och standarder, men också i andra branschsammanlutningar för att etablera mera likformiga arbetssätt och utformningar av ritningar, dokument och granskningsprocesser för hela byggbranschen. Konsumentfrågor: 6.7.5. Hållbar konsumtion. Att främja hållbar konsumtion är viktigt för Conwise då vi har möjlighet att minimera materialåtgången på sprinklersystem genom att projektera med en hög upprepbarhet och korrekta byggmått. Detta kan även bidra till en mer effektiv och hållbar installationsprocess med färre timmar på bygget och en godare arbetsmiljö för installatören. Samhällsengagemang och utveckling: 6.8.3. Lokalt samhällsengagemang. Vi engagerar oss aktivt i att involvera våra intressenter i vårt samhällsansvar. Conwise deltar i utbildningsprogram och samarbetar med utbildningsinstitutioner för att stödja nästa generations sprinklerprojektörer. Conwise deltar också på olika arbetsmarknadsdagar för att möta blivande ingenjörer och där kunna svara på frågor och erbjuda tex exjobb. Detta engagemang för samhällsengagemang och utveckling är en del av vår strategi för att skapa en positiv påverkan på samhällsnivå och speglar vårt åtagande för etiskt uppträdande och ansvarsfullt agerande.	Devils justerat
	Fråga 12: På vilket sätt har risker, möjligheter och konsekvenser för organisationen vägts in för att fastställa prioriteringar av relevanta ansvarsområden och mål, i syfte att säkerställa ett långsiktigt hållbart engagemang? (Se SS-EN ISO 26000:2021, 7.3.)	Eftersom vi löpande arbetar med utveckling av vårt ledningssystem - Conwise Care så identifieras ständigt nya mål och områden där möjlighet till förbättringar finns. Vi arbetar konkret med 3-5 huvudmål/ fokusområden årligen för att på så vis cementera rutiner och verktyg till att bli självklara. Dessa väljs löpande ut utifrån vart vi har störst möjlighet till påverkan i rätt riktning. Se, 13. Care-lista: Risker och möjligheter, samt Mål.	Ingen förändring
4.3 Ledarskap	Eventuell sammanfattning av portalfråga B		
	Fråga 13: Beskriv organisationens ställningstagande i förhållande till de globala målen för hållbar utveckling i strategiskt styrande dokument, till exempel visioner, affärs-/verksamhetsidéer, strategier, mål och värderingar, i syfte att maximera organisationens bidrag till hållbar utveckling och de globala målen för hållbar utveckling.	För att maximera organisationens bidrag till hållbar utveckling och de globala målen för hållbar utveckling utför Conwise årligen en maximeringsanalys där vi länkar samman de globala målen till vår handlingsplan samt säkerställer att vår affärsplan och policy ligger i linje med dessa. Styrande dokument för denna maximeringsanalys är 11.10 Rutin för ISO 26000 och 11.11 Maximeringsanalys.	Ingen förändring
	Fråga 14: Vilken/vilka policyer för social-, ekonomisk- och miljömässig hållbarhet arbetar organisationen efter?	I Conwise miljöpolicy beskriver vi hur organisationen arbetar med miljömässig hållbarhet. Hållbarhetspolicy:n innehåller en summering av Conwise hållbarhetsambitioner och beskriver hur organisationen arbetar med social- och ekonomisk hållbarhet. Vår uppförandekod beskriver hur alla medarbetare, underkonsulter och andra intressenter som är anslutna till Conwise förväntas agera. Dokumentet är ett stöd för att främja transparens, rättvisa och hållbarhet inom verksamheten. Se 3.4 Miljöpolicy, 3.6 Hållbarhetspolicy 3.7 Uppförandekod.	Justerat
	Fråga 15: Hur har ledningen fördelat hållbarhetsansvaret inom ledningsgruppen?	Hållbarhetsansvaret har delats upp enligt nedan: Jonathan Eriksson, sammankallande (Kvalitetschef och Hållbarhetsstrateg) Samir Ekasiouen, kvalitetsansvarig (Kvalitetssamordnare och Hållbarhetsstrateg) Alexander Viiri, miljöansvarig (Miljösamordnare och Hållbarhetsstrateg) Mohammed Ali Farrah, arbetsmiljöansvarig (Arbetsmiljösamordnare och Hållbarhetsstrateg) Se 11.1 Ledningens organisation. 9.1 Organisationens ansvar och befogenhet.	2025-12-04. Justerat

	Fråga 16: Vilka roller/personer inom organisationen har ett särskilt ansvar för hållbarhetsarbetet och hur har detta kommunicerats?	Hållbarhetsstrategier ansvarar för det övergripande hållbarhetsarbetet och arbetar nära kvalitetschefen som bär det yttersta ansvaret. Detta har kommunicerats ut vid interna möten och mejl samt via hemsidan. Medarbetare med nämnda roller är: Jonathan Eriksson, sammankallande (Kvalitetschef och Hållbarhetsstrateg) Samir Ekasriouen, kvalitetsansvarig (Kvalitetssamordnare och Hållbarhetsstrateg) Alexander Viiri, miljöansvarig (Miljösamordnare och Hållbarhetsstrateg) Mohammed Ali Farrah, arbetsmiljöansvarig (Arbetsmiljösamordnare och Hållbarhetsstrateg) Roller och ansvarsområden finns dokumenterat i 11.1. Ledningens organisation. 9.1 Organisationens ansvar och befogenhet.	2025-12-04. Justerat
PORTALFRÅGA C Beskriv organisationens planering, det vill säga vilka av de globala mål och delmål för hållbar utveckling som organisationen har valt samt hur dessa val har gått till 4.4 Planering	Eventuell sammanfattning av portalfråga C		
	Fråga 17: Hur synliggörs hållbarhetsperspektivet i organisationens strategi?	Conwise hållbarhetsperspektiv definieras först vid intressentanalysen och genomgång av risker och möjligheter. De synliggörs sedan i vår mål och handlingsplan för innevarande år. Strategin syns även i vår affärsplan och våra policies och kommuniceras externt via hemsidan. Se Care-listan: Intressenter, Risker och Möjligheter, Mål och handlingsplan, samt 3.2 Affärsplan, 3.3 Kvalitetspolicy, 3.4 Miljöpolicy, 3.5 Arbetsmiljöpolicy, 3.6 Hållbarhetspolicy, 3.7 Uppförandekod och Conwise.se.	Ingen förändring
	Fråga 18: Hur och när sker inhämtningen av intressenternas förväntningar och synpunkter? (Se SS-EN ISO 26000:2021, 5.3 och 7.5.4.)	Medarbetarnas förväntningar och synpunkter inhämtas månadsvis i Winningtemp samt utöver det vid medarbetarsamtal. Kring kunder som är nummer två på intressentlistan stäms status löpande av vid varje utökad ledningsgrupp (ULG)-möte, vilket hålls sex gånger om året. Teamledare fångar mellan detta upp synpunkter och återkopplingar från kunder och projekt för avrapportering och kvantifiering vid ULG-Möten. Kring övriga intressenter sker det genom dialog och kommunikation via mail eller fysiskt vid träffar, vi får löpande feedback ifrån allt från branschorganisationer, utbildningsinstitut samt hyresvärd. Det följs upp och diskuteras också kring intressenter och dess status vid ledningens genomgång. Detta dokumenteras i protokoll för ledningens genomgång samt i intressent filik i Care listan	Justerat
	Fråga 19: Hur hanteras risker och möjligheter som har identifierats i hållbarhetsarbetet?	Risker och möjligheter gällande hållbarhetsarbetet förs in i Care listan och följs upp vid ledningens genomgång. Se status för risker och möjligheter samt beslutade åtgärder i Care listan: Risker och möjligheter.	Ingen förändring
	Fråga 20: Beskriv hur organisationen minimerar risker med fokus på leverantörskedjan, till exempel i länder med hög korruptionsrisk eller när det gäller brott mot mänskliga rättigheter.	Vi försöker minimera risker i vår leverantörskedja genom att undvika verksamhet och produktion i länder med hög korruptionsrisk eller överträdelser av mänskliga rättigheter inom Conwise. Våra huvudsakliga mjukvaruleverantörer är Microsoft och Autodesk, med Lenovo för hårdvara. Även om vi inte kan garantera att dessa globala företag uppfyller alla krav, har vi förtroende för att "premium" varumärken och företag är engagerade i att följa dessa normer för att skydda sina rykten och varumärken. I mapp för ledningssystemet finns policies och uppförandekoder från det största leverantörerna. Se 02 - Underlag till Care, policies leverantörer m.m.	Ingen förändring
	Fråga 21: Hur säkerställer organisationen kunskap och efterlevnad om gällande lagar, andra krav och internationella uppförandenormer i de länder som omfattas av denna egendecklaration?	Egendecklarationen gäller endast i Sverige där organisationen är verksam. Lagregister och regelverk finns i Care listan. Organisationens kunskap och efterlevnad om gällande lagar och andra krav säkerställs i ledningens genomgång.	Ingen förändring
	Fråga 22: Vilka av de globala målen för hållbar utveckling, både mål och delmål, har identifierats och valts ut? Beskriv också hur denna maximeringsanalys (se 3.1) har gått till.	De mål och delmål som identifierats och valts ut är: 3: God hälsa och välbefinnande. 3.4: Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa. 4: God utbildning för alla. 4.4: Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet. 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. 8.4: Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion. 10: Minskad ojämlikhet. 10.3: Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering. 12: Hållbar konsumtion och produktion. 12.5: Minska mängden avfall markant. 13: Bekämpa klimatförändringarna. 13.3: Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar. Utifrån Conwise värdekedja kartlades de mål och delmål där Conwise både har en positiv och negativ inverkan. Vi analyserade alla globala mål och delmål oavsett koppling till ISO 26000 och valde ut de mål där vi har störst möjlighet att påverka. Se 11.10 Rutin för ISO 26000 samt 11.11 Maximeringsanalys.	Ingen förändring
	Fråga 23: Vilka handlingsplaner har tagits fram utifrån de mål och delmål som valts bland de globala målen för hållbar utveckling?	För 2025 har vi arbetat med följande mål: Kvalitet : Öka medarbetarnas utveckling, kunskap och kompetens. Miljö: Utföra flera koldioxidberäkningar i projekt. Arbetsmiljö: Förbättra oss inom arbetssituations området i Winningtemp. För 2026 har följande mål valts ut: Kvalitet: Vi ska stärka Conwise kundnytta genom att öka hela organisationens förståelse för våra styrkor, våra projektresultat och vilket värde våra lösningar skapar – så att alla enklare kan förklara varför Conwise är rätt val. Miljö: Vi ska öka både antalet klimatberäkningar och vår interna trygghet i att navigera kunders krav och gränsvärden – genom mer delad kunskap, kompetensutveckling och praktiska exempel i projekten. Arbetsmiljö: Vi ska skapa bättre förutsättningar för fokus och arbetsro genom att minska avbrott, tydliggöra ramar för effektivt arbete och stärka de arbetssätt som ger lugn, kvalitet och välmående i vardagen. Se Care lista: Mål och handlingsplan för de specifika handlingsplanerna för respektive mål.	Måste besvaras årligen - Justerat 2025-12-04
	Fråga 24: Hur har de utvalda målen och delmålen från de globala målen för hållbar utveckling integrerats med organisationens övriga mål och verksamhetsplaner?	Ärligen utförs en intressentanalys och en analys av risker och möjligheter som sedan mynnar ut i några fokusområden där verksamheten anser det viktigt att förändra och förbättra något. I denna analys väger vi även in sociala, miljömässiga och ekonomiska hållbarhetsperspektiv. När vi därefter gör en maximeringsanalys kontrollerar vi hur de valda globala målen linjerar med våra fokusområden och integrerar då de globala mål med tydligast koppling in i vår mål och handlingsplan för gällande år. Varje år utförs en ny maximeringsanalys där vi återigen gör en kartläggning för att identifiera om hållbarhetsarbetet fått rätt resurser till rätt ändamål. Se Care listan: Intressenter, Risker och möjligheter, Mål och handlingsplan.	Ingen förändring
	Fråga 25: Hur ser ansvarsfördelningen för de globala målen för hållbar utveckling ut inom organisationen? Ange ansvarsfördelningen utifrån relevanta funktioner och nivåer.	VD bär det yttersta ansvaret för företagets hållbarhetsarbete för Conwise. Hållbarhetsstrateg har det övergripande ansvaret för arbetet med de globala målen inom organisationen, samt ansvarar för rutiner med avseende på organisationens samhällsansvar. Kvalitetssamordnare ansvarar för rutiner i Conwise Care med avseende på kvalitet. Miljösamordnare ansvarar för rutiner i Conwise Care med avseende på miljö. Arbetsmiljösamordnare ansvarar för rutiner i Conwise Care med avseende på arbetsmiljö.	Ingen förändring
	Fråga 26: Beskriv eventuella andra mål och handlingsplaner utifrån prioriterade delområden i SS-EN ISO 26000:2021 som inte omfattas av svar på fråga 22 till 25, men som besvarats under fråga 11.	Samtliga mål och handlingsplaner utifrån de prioriterade delområdena är inkluderade i svaren på frågorna 22-25.	Ingen förändring
PORTALFRÅGA D Beskriv organisationens stödstrukturer för hållbarhetsarbetet 4.5 Stöd	Eventuell sammanfattning av portalfråga D		
	Fråga 27: Hur säkerställs att nödvändiga resurser, ekonomiska resurser och personalresurser, finns tillgängliga för att bedriva arbetet?	Stäms av löpande under Ledningens genomgång. Mål och handlingsplaner som är resursatta uppdateras löpande.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 28: Vilken kompetensutveckling har genomförts det senaste året inom hållbarhetsområdet?	Samtliga medarbetare har genomgått två internutbildningar/ Best practice som hållbarhetsstrategerna utförde med avseende på att öka kunskap och förståelse för ISO 26000. Det har även utförts internutbildningar/ Best practice inom hur vi jobbar med klimatberäkningar och våra verktyg samt rapporten, men även hur vi projekterar ekonomiska och hållbara sprinklersystem. Vidare har samtliga medarbetare tagit del av information kring hållbarhetsarbetet genom det interna månadsbrevet Conwise Core.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 29: Vilken kompetensutveckling planeras under de kommande 24 månaderna inom hållbarhetsområdet?	Vi planerar för att samtliga medarbetare informeras och uppdateras om hur vi utför klimatberäkningar samt ekonomiskt effektiva system. Även kommande lagkrav kring klimatdeklarationer och krav på klimatavtryck från installationer i projekt. Internt best practice kring återbruk av sprinklermaterial. Och utbildning inom hur vi ska jobba med byggvarubedomning i våra projekt. Under interna mötesforum följer vi löpande upp att alla medarbetare mår bra och att de utvecklas inom de mål de definierat och får den kompetensutveckling som krävs.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 30: Vilken insyn ges intressenter i hållbarhetsarbetet? Beskriv metoden för intressentdialog.	För medarbetare (intressentgrupp 1) kommuniceras hållbarhetsarbetet via Conwise Core månadsutskick och under måndagsmöten. Interna dokument gällande hållbarhetsarbetet finns tillgängliga för samtliga medarbetare i Conwise Care. Kommunikation med intressentgrupp 2 och 3 sker via hemsidan och på LinkedIn. Vi vill vara transparenta med verksamhetens utsläpp och redovisar därför våra co2 siffror från GHG-protokollet på dessa plattformar. Om någon skulle vilja se hela uträkningen är det en självklarhet att vi delar med oss.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 31: Hur kommuniceras organisationens arbete avseende samhällsansvar och bidrag vad gäller de globala målen för hållbar utveckling? När utvärderas kommunikationssättet och när ändrades detta senast?	Conwise arbete med samhällsansvar och bidrag vad gäller de globala målen kommuniceras externt via hemsidan och LinkedIn samt internt via Conwise Core månadsutskick och måndagsmöten. Det nya interna kommunikationssättet etablerades under maj 2022 och det externa kommunikationssättet etablerades i Conwise Care under senhösten 2022 men togs i drift under Q2 2023. Under hösten 2024 har vi förtydligat vår externa kommunikation på hemsidan med information kring arbetet med ISO 26000 och de globala mål organisationen arbetar med. Bägge kommunikationssätt utvärderas löpande vid Ledningens genomgång.	Ingen förändring
	Fråga 32: Om något område har valts bort i kommunikationen, till exempel med hänsyn till organisationens eller intressenters behov av integritet, förklara varför.	Vi anser inte att vår kommunikation inom hållbarhetsarbetet i dagsläget äventyrar organisationens eller intressenters integritet, därför har inget område valts bort i kommunikationen.	Måste besvaras årligen - OK

		Kärnan i arbetet med organisationens samhällsansvar och bidrag till de globala målen för hållbar utveckling ligger i den maximeringsanalys vi genomför en gång per år.	Ingen förändring
	Fråga 33: Beskriv verksamhetsstyrningen, inklusive styrmekanismer för arbetet med samhällsansvar och bidraget till de globala målen för hållbar utveckling.	Analysen utförs av hållbarhetsstrateg(er) i samarbete med ledningsgrupp och innefattar en extern kartläggning där vi identifierar relevanta globala mål och delmål samt ISO 26000 huvudområden och delområden. Därefter gör vi en intern kartläggning av Convisse intressentlista, risker och möjligheter samt handlingsplan. Convisse mål kategoriseras sedan enligt tabeller i 11.11 Maximeringsanalys för att förklara dess koppling till FN:s globala huvud- och delmål samt ISO 26000 huvud- och delområden. Tillsammans synliggörs hur ett konkret och lokalt mål för Convisse kan stödjas av ISO:s riktlinjer för att genomföra många av de principer och mål som fastställts av FN:s Agenda 2030. Den här kategoriseringen av Convisse mål är inte begränsad till ett ISO-område eller ett globalt mål, det är snarare så att varje mål för respektive kategori i Convisse handlingsplan mer eller mindre överlappar samtliga ISO-områden och globala mål. Kategoriseringen lyfter därmed de ISO-områden och globala mål som tydligast resonerar med Convisse mål. Se 11.10 Rutin för ISO 26000 och 11.11 Maximeringsanalys.	
PORTALFRÅGA E Beskriv organisationens aktiviteter för samhällsansvar under perioden och för att nå satta mål för hållbar utveckling 4.6 Verksamhet	Eventuell sammanfattning av portalfråga E	Convisse fokuserade primärt på tre huvudmål under 2024 samt behöll dem för 2025. Kvalitetsmålet kopplas till det prioriterade delområdet 6.7.5. Hållbar konsumtion. Målet är: Vi ska öka kompetens och kunskap hos alla medarbetare. Exempel på aktiviteter innefattar att samtliga medarbetare deltar i "best practice" forum var tredje vecka där några medarbetare eller extern part delar med sig av kunskap och erfarenhet inom ett specifikt område. Miljömålet kopplas till det prioriterade delområdet 6.5.5. Begränsning av och anpassning till klimatförändringar. Målet är: Vi ska sälja in flera koldioxidberäkningar i projekt under 2025 kontra 2024. Exempel på aktiviteter innefattar att utföra presentationer för kunder om hur vi utför koldioxidberäkningar och på så sätt sälja in fler beräkningar i projekt samt att ta fram ett beräkningsverktyg för att jämföra dimensionering. Arbetsmiljömålet är kopplat till det prioriterade delområdet 6.4.6. Arbetsmiljö. Målet är: Vi ska förbättra resultatet i Winningtemp inom området arbetsbelastning. Exempel på aktiviteter innefattar att utföra ett "Best practice" om projektplaneringsverktyget, föra in månadsrapport från Winningtemp i Convisse Co:re utskick och fördela arbete mellan olika team under beläggningsmöten med teamledare. Övriga delområden är inte inkluderade i årets handlingsplan men aktiviteter kopplade till dessa delområden är: 6.3.9. Ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter: Säkerställa att alla förstärk och följer uppförandekoden, samt vet hur man anonymt gör sig hörd via Winningtemp. 6.8.3. Lokalt samhällsengagemang: Stödja yrkeshögskola i utbildningsprogram inom sprinkler och brandskydd. Deltar vid arbetsmarknadsdagar vid yrkeshögskolor. Samt engagemang i regelgrupper och branschutveckling. 6.6.6. Främjande av samhällsansvar i värdekedjan: Utföra en rapport enligt GHG-protokollet. Se Care-listan: Mål och handlingsplan, 11.11 Maximeringsanalys.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 35: Beskriv organisationens eventuella ytterligare genomförda och pågående aktiviteter utifrån valda mål och delmål bland de globala målen för hållbar utveckling (se fråga 22 och 23).	De aktiviteter nämnda i fråga 34 har en tydlig koppling till valda globala mål och delmål, vilket finns redovisat i Convisse Mål och handlingsplan samt i vår maximeringsanalys. Men utöver detta engagerar vi oss i flera olika branschorganisationer för branschen och samhällets bästa. Vi jobbar löpande med inventering av vårt avtryck och har ett tydligt reduktionsmål för att fortsätta utvecklas hållbart. Se Care-listan: Mål och handlingsplan, 11.11 Maximeringsanalys och Convisse Co:re utskick.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 36: Vilka samarbeten och partnerskap har organisationen inom hållbarhetsområdet?	Branschorganisationer (SGBC, SIS TK-Grupp, Brandskyddsforeningens reglergrupp, Certifierade sprinkelkonsulter, BEAst, BIM Alliance m.fl.) AMF, Skanska och Yrkeshögskolan. Samt även konkurrenter som ligger långt fram med hållbarhet högt på agendan, Bengt Dahlgren.	Ingen förändring
	Fråga 37: Beskriv organisationens beredskap och agerande vid nödlagen och i fråga om krishantering inom hållbarhetsområdet.	Vi har inte en verksamhet som direkt skulle påverka hållbarhet/ miljörågor. Men vid eventuell brand på något av våra kontor påverkas både klimatet och sociala värden för våra medarbetare. Även vid en krisituation, t.ex. en allvarlig olycka eller i värsta fall dödsfall påverkas både medarbetare och organisationen. Vi har bra rutiner för detta så vi vet hur vi ska bete oss och agera om det uppstår nödlagen. Se "7.2 Nödlägesberedskap - brand" och "7.3 Nödlägesberedskap - krisplan".	Ingen förändring
PORTALFRÅGA F Beskriv organisationens sätt att utvärdera sitt hållbarhetsarbete 4.7 Utvärdering av prestanda	Eventuell sammanfattning av portalfråga F	I Convisse mål och handlingsplan är mätetalen följande: Kvalitetsmålet lägestatus mäts tre gånger under 2024, samt två gånger under 2025. Där kompetensutvecklingen hos medarbetare följs upp genom den totala procentuella utvecklingen i våra medarbetares självskattningar av deras individuella mål. Miljömålet lägestatus mäts i antal utförda koldioxidberäkningar under året. Arbetsmiljömålet lägestatus mäts genom mätvärden i Winningtemp. Vi mäter även verksamhetens koldioxidavtryck i Scope 1, Scope 2 och Scope 3 genom GHG-protokollet. Se Care-listan: Erfarenhetsmatris och nyckeltal, Miljöaspektregister, Nyckeltal samt GHG-rapport från Certway på hemsidan.	Justerat
	Fråga 38: Vilka mätetal används för att visa lägesstatusen på hållbarhetsarbetet? Hur följs de prioriterade delområdena upp?	Convisse har inte valt att direkt använda mätetalen från de globala målen eller delmålen då vi anser att de är formulerade för att mäta ett bredare perspektiv, oftast ett helt lands mätetal. Med det sagt finns tydliga likheter i de nyckeltal vi använder oss av i vår verksamhet. Ett exempel är vår GHG-rapportering för att mäta verksamhetens koloxidavtryck som liknar indikator 8.4.1 "Material footprint, material footprint per capita, and material footprint per GDP". Det har förbättras mera än våra målvärden. Se svar i fråga 41.	Ingen förändring
	Fråga 39: Har organisationen valt att använda någon/några av de indikatorer som är kopplade till de valda globala mål (och delmål) för hållbar utveckling? I så fall vilka?	Kvalitet: Kompetensutvecklingen och utfallet 2024 var 56%, strax under målvärdet. Vid delmätning 1 för 2025 ligger vi i fas, många gick i mål till 100% med sina mål för 2024 och har valt nya för 2025. Miljö: För år 2024 uppgick Convisse totala utsläpp till 46 tCO2e, vilket motsvarar 1.36 tCO2e per medarbetare – en minskning med 53% jämfört med föregående år. Vi utförde/ sålde in 2 beräkningar under 2024. Hitills under 2025 har vi gjort fler. Arbetsmiljö: Mätningarna i Winningtemp trendar något uppåt och ligger i fas för att uppnå årets arbetsmiljömål. Utfall för 2024 blev 8,35. Vi ligger hitills fram till sista oktober 2025 över förra årets snitt för arbetssituation. Se Care-listan: Erfarenhetsmatris, Miljöaspektregister, Nyckeltal. Samt separata rapporter från Winningtemp.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 40: Hur såg resultaten ut för de valda globala mål för hållbar utveckling vid den senaste mätningen?	Ja, utförs vid ledningens genomgång. Ev. avvikelser hanteras om möjlig direkt under dessa dagar. Inget större har identifierats under de senaste åren. Utan nu handlar de snarare om det kontinuerliga förbättringsarbetet. Se protokoll från interrevision samt Care-listan: Förbättringar och avvikelser.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 41: Vad visade den senaste uppföljningen av organisationens övriga hållbarhetsmål? (Se SS-EN ISO 26000:2021, 7.4.2.)	Ingen av våra intressenter ha reviderat våra processer eller inkommit med större avvikelser. Dock har hela Convisse Care reviderats senast under våren 2025 för certifiering inom ISO 9001 och ISO 14001. Vi har i nuläget inte sett något behov av att göra en revision hos någon intressent, men behov kan uppstå i framtiden. Målen för 2026 är: 1. Kvalitet - Vi ska stärka Convisse kundnytta genom att öka hela organisationens förståelse för våra styrkor, våra projektresultat och vilket värde våra lösningar skapar – så att alla enkla kan förklara varför Convisse är rätt val. 2. Miljö - Vi ska öka både antalet klimatberäkningar och vår interna trygghet i att navigera kunders krav och gränsvärden – genom mer delad kunskap, kompetensutveckling och praktiska exempel i projekten. 3. Arbetsmiljö - Vi ska skapa bättre förutsättningar för fokus och arbetsro genom att minska avbrott, tydliggöra ramar för effektivt arbete och stärka de arbetsätt som ger lung, kvalitet och välmående i vardagen. Se Care-listan: Mål och handlingsplan.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 42: Har internrevision genomförts på den egna organisationen och har eventuella avvikelser hanterats?	Nej inte direkt, det har snarare blivit tydligare och tydligare längs vägen och integrerats mer som en helt naturlig del i det dagliga arbetet. Organisationerna har utbildats och utvecklats inom hur och varför man gör klimatberäkningar på sprinklersystem och hur det kan bidra till bättre projekt. Convisse kommer att utföra repetition och uppdaterade utbildningar/ best practice inom ämnena vi haft 2025 - under starten på 2026. För att lyfta medvetenheten ytterligare. Se Care-listan: Kompetens och utbildningar.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 43: Har revision hos eller av intressenter, eller båda, genomförts? Har eventuella avvikelser hanterats?		Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 44: Vilka hållbarhetsmål har satts för den kommande perioden (till exempel 12-månadersperiod)?		Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 45: Har det skett omprioriteringar i hållbarhetsarbetet och i så fall vilka?		Måste besvaras årligen - OK

	Fråga 46: Vilka slutsatser drar ledningen om hållbarhetsarbetets resultat och effektivitet? Fråga 47: Finns det sakfrågor enligt lag som faller under föreskrivet innehåll för hållbarhetsrapportering som inte hanterats i denna egendecklaration? Om ja, vilka och hur har dessa frågor hanterats?	Inom kvalitet ser vi att införandet av Conwise Care år 2021 har lett till tydligare arbetssätt, färre tveksamheter i projektfloeden och en mer konsekvent projekteringsprocess. Detta skapar förutsättningar för färre omtag i projekten. Eftersom vi före 2021 inte hade fullständig registrering av avvikelser och omtag kan vi ännu inte statistiskt visa en minskning över tid, men från 2021 och framåt har vi en stabil och komplett datainsamling som gör att vi kan börja följa trender och mäta effekt från dessa. Genom uppföljning och mätning av processprestanda som nu utförts två år och kommer fortsätta framåt så kommer de kommande åren ge oss ännu mera konkret data. Inom miljö har vårt arbete med miljöaspektregister resulterat i goda insikter i vilka punktsatser vi ska göra år för år för att effektivisera och reducera vår miljöpåverkan. Tex medvetenheten om att köpa in återbrukade kontorsmöbler och IT-Utrustning, vilket direkt ger oss ett lägre koldioxidutsläpp. Inom arbetsmiljö kan vi genom resultaten från de månatliga mätningarna i Winningtemp se att våra insatser och åtgärder gör oss bättre och effektivare. Och skapar en bättre arbetssituation och arbetsmiljö Se Care-listan: Förbättringar-Avvikelser, Miljöaspektregister och Nyckeltal. Samt separata rapporter från Winningtemp och GHG-Rapporter. Nej, inte hos Conwise.	Måste besvaras årligen - Justerat 2025-12-04 Måste besvaras årligen - OK
PORTALFRÅGA G Beskriv organisationens ständiga förbättringsarbete 4.8 Förbättringar	Eventuell sammanfattning av portalfråga F		
	Fråga 48: Vilken metod har använts för att identifiera, styra och följa upp förbättringar?	För att identifiera förbättringar använder vi oss av vår förbättrings- och avvikelserutin. Vi har även workshops under namnet Fredagslabb där vi dedikerat arbetar med att effektivisera processer och verktyg eller att bara diskutera kring nya affärsmöjligheter. För att styra och följa upp förbättringar använder vi Conwise Co:re utskick där vi uppmuntrar medarbetare till att förbättra processer och verktyg. Dessutom använder vi återigen vår förbättrings- och avvikelselista som följs upp vid varje ULG-möte och ledningens genomgång.	Ingen förändring
	Fråga 49: Utöver hållbarhetsmålen, har det skett några ytterligare förbättringar?	Vi utvecklar alltid våra mallar och hjälpmedel så att vi arbetar mer effektivt och med högre kvalitet i vårt dagliga arbete. Vi arbetar också aktivt med att utmana och utbilda våra teamledare men också övriga medarbetare i hur man ska vara och bete sig som Convisare. Vi har under året etablerat en rad med Guider som syftar till att få högre redundans i våra funktioner men även få leveranser från oss att se mera lika ut och att arbetssätt i olika team följer samma flöde. Vårt långsiktiga mål är att vi inte ska vara beroende av en person någonstans, det ska finnas system, guider och rutiner som man kan hitta alla svar i. Under hösten 2025 har vi startat upp ett utbildningsprogram inom sälj där alla teamledare deltar. Detta har hittills mynnat ut i dokument/ guider för vad vi ska tänka på inför ett kundmöte.	Måste besvaras årligen - OK
	Fråga 50: Hur hanteras och används klagomål från intressenter i det ständiga förbättringsarbetet?	Månatliga mätningar och uppföljning på trender i Winningtemp sker löpande med ansvariga på respektive kontor, ligger som en stående punkt i ULG-Möten. Vi har best-practice forum var tredje vecka där vi går igenom saker vi kan lära av och bli bättre på. Vid ULG-Möten är projekteringsfel/ klagomål en stående punkt för att kontinuerligt reflektera kring hur vi alltid kan lära oss av våra misstag och bli bättre, detta leder ofta också till uppdateringar i checklistor eller liknande. Om någon medarbetare är missnöjd med eller på något befogat så lyfts åtgärd av denna punkt högt upp på agendan. Se tex förbättringsförslag i Care-Listan. Eller se exempel på hantering av "Guide - Innehåll i leverans" som uppstod på efterfrågan från medarbetarna och som sedan kommunicerats ut och benämnts i Co:re.	Måste besvaras årligen - OK