

Hållbarhetsredovisning 2025

Motum-koncernen

MOTUM

MITSUBISHI ELECTRIC
STRATEGIC PARTNER | BUILDING SOLUTIONS



FÖLJ MED I MOTUMS HÅLLBARHETSARBETE 2

KONCERNCHEFEN HAR ORDET 3

2025 I KORTHET 4

MOTUM – VÅR RESA OCH RIKTNING 6

ÅRET SOM GÅTT 8

VÅR VÄRDEKEDJA OCH VÅRT ANSVAR 12

VÅR RIKTNING FRAMÅT 14

SÅ LYSSNAR VI PÅ VÅRA INTRESSENTER 16

STYRNING AV HÅLLBARHETSARBETET 20

VÅRT BIDRAG TILL EN BÄTTRE FRAMTID 22

ATTRAHERA OCH BEHÅLLA TALANGER 28

HÄLSA OCH SÄKERHET 30

Följ med i Motums hållbarhetsarbete

Välkommen till Motum AB:s hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2025. I rapporten sammanfattar vi de risker, möjligheter och prioriteringar som har påverkat vår verksamhet under året, samt hur vi fortsätter att utveckla vårt hållbarhetsarbete med ambitionen att vara det självklara valet för den medvetna hiss- och portköparen.

Redovisningen fokuserar på de hållbarhetsfrågor som vi bedömer som mest väsentliga för Motum och där vår påverkan är som störst inom ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.

OMFATTNING OCH AVGRÄNSNING

Detta är Motums sjätte hållbarhetsredovisning, framtagen enligt årsredovisningslagen. Data och information gäller perioden 1 januari 2025 till 31 mars 2026, med anledning av att Motum övergår till brutet räkenskapsår. Personaldata redovisas som antal personer (Head Count) och har hämtats från HR-systemet. Bolag från Norge och Irland kommer att inkluderas fullt ut i kommande års hållbarhetsredovisningar.

Om du har frågor om Motums hållbarhetsarbete eller innehållet i den här redovisningen får du gärna kontakta **info@motum.se**

> Motum ska vara mer än ett hiss- och portföretag. Vi vill vara en aktör som driver branschen framåt – genom ansvar, kunskap och lösningar som skapar värde för miljö, människor och kunder.



Koncernchefen har ordet

Motum fortsätter utvecklas som en långsiktig partner till våra kunder och som en drivande kraft för en säkrare och mer hållbar hiss- och portbransch. Under 2025 har vårt fokus på service, underhåll och modernisering av befintliga anläggningar varit en central del av vår strategi. Det förlänger livslängden på viktiga fastighetssystem, minskar resursanvändningen och skapar värde för både kunder och miljö.

STABIL UTVECKLING

Trots ett fortsatt utmanande ekonomiskt läge i omvärlden har Motum utvecklats stabilt under 2025. Vår styrka ligger i kombinationen av lokal närvaro, koncernens samlade kompetens och vårt breda tjänsteutbud med hög service. Genom nära kundrelationer och stark teknisk kompetens hjälper vi våra kunder att fatta välgrundade beslut om sina hissar och portar – i rätt tid.

Säkerhet har varit en av våra viktigaste frågor under året. Vi har arbetat målmedvetet med att utveckla våra rutiner och vår säkerhetskultur. Under 2025 har vi drivit arbetet vidare med samma höga prioritet, bland annat genom införandet av 11 koncerngemensamma säkerhetsregler som tydliggör våra förväntningar i det dagliga arbetet. Genom gemensamma arbetssätt, utbildningsinsatser, säkerhetsdialoger och arbetsplatsbesök skapar vi bättre förutsättningar för ett säkert arbete – varje dag och på varje arbetsplats. Säkerhet är en grundläggande del av hur vi bedriver vår verksamhet och hur vi tar ansvar för våra medarbetare, kunder och samarbetspartners.

STARKARE TILLSAMMANS

Samarbetet med Mitsubishi Electric har också tagit viktiga steg framåt. Vi har nu installerat våra första Mitsubishihissar i Sverige. Under 2025 etablerade vi dessutom vår verksamhet i Europa genom förvärvet av Ascension Lifts på Irland. Tillsammans ger detta oss en tydligare internationell position och skapar nya möjligheter att dela erfarenheter, arbetssätt och teknisk kompetens över landsgränserna.

Parallellt har hållbarhetsarbetet tagit viktiga steg framåt. Sedan 2020 har vi minskat utsläppen av fossil koldioxid från egna transporter med 53 procent, samtidigt som omsättningen har ökat med över 50 procent. Det har vi bland annat uppnått genom en ökad användning av förnybara drivmedel och elbilar.

Vi arbetar också vidare med effektivare arbetssätt och smartare resursanvändning. Inom digitalisering och IT ser vi till exempel nya möjligheter att förenkla arbetet för våra medarbetare, stärka informationssäkerheten och ge våra kunder snabbare service, tydligare information och enklare kontaktvägar. På så sätt kan vi skapa en enklare och bättre kundupplevelse.

KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs, och därför är kompetensförsörjning en avgörande del av vår långsiktiga utveckling. Genom satsningar som Motum Academy och löpande utbildningsinsatser skapar vi möjligheter för fler att växa in i branschen och för våra medarbetare att fortsätta utvecklas tillsammans med oss. Det stärker både vår förmåga att möta kundernas behov och vår roll som en attraktiv arbetsgivare.

Önskar er en trevlig läsning.



Fredrik Eliasson,
Koncernchef Motum AB

2025 i korthet

1,1
Mdkr i omsättning

Motum har minskat utsläppen av fossil koldioxid från egna transporter per fordon med 53% sedan 2020

NKI
4,1

NMI
12

Motum minskar miljöpåverkan genom att modernisera hissar istället för att installera nya – en lösning som ger upp till 70% lägre miljöpåverkan*

69%
av den diesel som tankats utgörs av HVO100

* Källa; Willberg, A. och Peterson, H. (2025) Hissystemens klimatpåverkan – En jämförande livscykelanalys mellan modernisering och nyinstallation. Examensarbete vid Malmö Universitet.

23%
av Motums fordonsflotta utgörs av elfordon

ca 450
anställda

30 000 hissar och 9 000 portar i service

Motum tryggar tillgängligheten i samhället genom regelbunden service och underhåll av hissar och portar



Motumkoncernens ledningssystem är certifierat enligt ISO 9001, 14001 och 45001

Stärkt säkerhetsarbete – 11 säkerhetsregler infördes

23% **EcoVadis hållbarhetsbedömning**
Bland de 23% högst rankade företagen i vår branschkategori

Motum – vår resa och riktning

Vi är en av Sveriges ledande aktörer inom hiss- och portbranschen, med stark lokal förankring och kompetens inom service, modernisering och nyinstallation.

Motum-koncernen bildades 2013, men många av koncernens dotterbolag har funnits betydligt längre än så. Motum Stockholm AB bildades 2024 genom en fusion av ITK och Hissgruppen. Dessa bolag är koncernens äldsta dotterbolag och etablerades redan på 1970-talet. Sedan Motum-koncernen bildades har vi vuxit stadigt och är i dag Nordens största oberoende hiss- och portleverantör, med cirka 450 anställda och 1,1 miljarder kronor i omsättning. Motum finns även i Norge sedan 2017 och på Irland sedan 2025. Att Motum positionerar sig som den hållbara hiss- och portkoncernen är både ett faktum idag och en fortsatt målsättning framåt. Även om vi har ett tydligt fokus och alltid försöker hitta lösningar som är bra för både människa och miljö har vi mycket kvar att göra. Klimatförändringarna är en av vår tids stora utmaningar, och där har vi alla ett ansvar att bidra till en mer hållbar utveckling. Därför förespråkar vi, där det är möjligt, modernisering framför nyinstallation – något som innebär minst 50 procent lägre miljöpåverkan.

VISION
Motum ska vara det självklara valet för den medvetna hiss- och portköparen. Tillsammans leder vi utvecklingen av hiss- och portlösningar på ett innovativt, hållbart och ansvarsfullt sätt in i framtiden med ett tydligt livscykelperspektiv.

MISSION
Med hållbarhet i fokus förser vi människor och företag med hiss- och portlösningar som gör att de kan leva och verka till sin fulla potential.

AFFÄRSIDÉ
Motum erbjuder hållbara, innovativa och flexibla hiss- och portlösningar. Genom lokalt entreprenörskap, kompetens och förståelse för varje kunds unika behov levererar vi de långsiktigt bästa lösningarna.

KÄRNVÄRDEN
Motum har fastställt tre kärnvärden som är vägledande för vårt arbetssätt och beskriver vad vi står för. Våra kärnvärden genomsyrar företagskulturen och hjälper oss att uppnå våra mål och vår vision.

Enkelhet
Genom enkelhet i allt vi gör underlättar vi vardagen för våra kunder och medarbetare.

Engagemang
Genom ett engagerat sätt tar vi oss an varje projekt med energi, närvaro och omtanke.

Hållbarhet
Genom att tänka hållbart i allt – människa, miljö och ekonomi – blir vi en ansvarsfull och långsiktig partner.





Vi vill leda utvecklingen av hiss- och portlösningar på ett innovativt, hållbart och ansvarsfullt sätt in i framtiden med ett tydligt livscykelperspektiv.

Genom att tänka hållbart i allt – människa, miljö och ekonomi – blir vi en ansvarsfull och långsiktig partner.

Året som gått

2025 har varit ett år präglat av fortsatt osäkerhet i vår omvärld, men också av en gradvis stabilisering av den svenska ekonomin. Geopolitiska spänningar, handelspolitisk oro och klimatrelaterade risker har fortsatt att påverka både företag och samhälle.

Under året har inflationen närmat sig mer normala nivåer. Lägre räntor och förbättrad privatekonomi har skapat bättre förutsättningar för investeringar och en försiktig återhämtning i ekonomin

Bygg- och fastighetsmarknaden har dock fortsatt att präglas av försiktighet. Bostadsbyggandet har visat tecken på återhämtning, men från låga nivåer, och marknaden för nyinstallation är fortfarande betydligt svagare än under tidigare år.

För oss innebär det ett fortsatt fokus på service, underhåll och modernisering. När investeringarna i nyproduktion hålls tillbaka blir det allt viktigare att ta hand om och utveckla de anläggningar som redan finns. Genom att modernisera och optimera befintliga hissar och portar kan vi förlänga deras tekniska livslängd, förbättra prestanda och säkerhet och samtidigt minska behovet av nya resurser.

Det ligger väl i linje med vårt sätt att se på hållbarhet – att använda resurser klokt, förlänga livslängden på befintliga anläggningar och samtidigt skapa en långsiktigt hållbar affär.

Gemensamt arbete inom koncernen

Under 2025 har arbetet med att skapa ett mer enhetligt arbetssätt inom koncernen fortsatt. Ambitionen är att våra kunder ska möta samma höga kvalitet, service och professionalism oavsett vilket Motum-bolag de kommer i kontakt med, men samtidigt känna den lokala närheten och förankringen.

Vårt gemensamma ledningssystem för miljö, kvalitet och arbetsmiljö är en viktig grund i detta arbete. Den svenska verksamheten är fortsatt certifierad enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001, och under året certifierades även Motum AS i Norge enligt samma standarder.

Koncernen har också fortsatt att utvecklas geografiskt. Under året etablerade sig Motum på den irländska marknaden genom förvärvet av Ascension Lifts. Mot slutet av året togs ytterligare steg i Norge genom att Motum AS och Uniheis samlades i en gemensam organisation under namnet Motum AS.

På den svenska marknaden förvärvades AB Hisscompaniet Skåne. Det stärker vår närvaro i Skåne och Blekinge och gör att vi kan komma ännu närmare våra kunder i regionen. Under året genomfördes också namnbyten i Sverige till Motum Mitt, Motum Närke och Motum Syd.

Utvecklingen ger oss bättre möjligheter att dela kompetens och erfarenheter mellan våra bolag och marknader, samtidigt som vi behåller den lokala närhet som är en viktig del av Motums arbetssätt.

ETT SÄKRARE ARBETSSÄTT VARJE DAG

Arbetsmiljö och säkerhet har fortsatt varit ett av koncernens viktigaste fokusområden under 2025. Efter arbetsplatsolyckan 2023 har vi lagt mycket kraft på att förbättra vårt arbetssätt och framför allt på att få säkerhetsfrågorna närmare den dagliga verksamheten.

Den koncerngemensamma säkerhetsgruppen har fortsatt sitt arbete och vi har vidareutvecklat gemensamma rutiner, utbildningar och uppföljning. Arbetet med ”safety walks” har också fortsatt. Syftet är enkelt – vi behöver vara ute i verksamheten, se hur arbetet faktiskt utförs och tillsammans med våra medarbetare identifiera risker och möjligheter till förbättring.

En viktig del av arbetet är att säkerhet ska vara en naturlig del av vardagen och inte enbart något som hanteras genom regler och rutiner. Bra rutiner är viktiga, men de gör skillnad först när de används i det dagliga arbetet.

Vårt mål är därför att fortsätta utveckla en kultur där vi pratar om risker, reagerar när något inte är rätt och hjälper varandra att arbeta säkert – varje dag.

KOMPETENSUTVECKLING FÖR FRAMTIDEN

Motums egen teknikerutbildning, Motum Academy, har fortsatt under 2025 och är en viktig del av vårt långsiktiga arbete med kompetensförsörjning. Branschen har ett fortsatt stort behov av kvalificerade hiss- och porttekniker och genom vår egen utbildning kan vi kombinera teoretisk kunskap med praktisk erfarenhet ute i våra bolag.

Utbildningen består av en ettårig grundutbildning följd av en sex månader lång påbyggnadsutbildning. De praktiska momenten genomförs i det bolag där deltagaren är anställd, medan de teoretiska delarna huvudsakligen genomförs vid Motum Academy i Stockholm.

Utöver teknikerutbildningen har vi under året genomfört utbildningar och andra kompetenshöjande insatser inom bland annat el, arbetsmiljö och säkerhet. Det är en viktig del både i att utveckla våra medarbetare och i att säkerställa att vi har rätt kompetens för framtiden.

VÅRT FORTSATTA HÅLLBARHETSARBETE

Hållbarhet har fortsatt varit en integrerad del av Motums verksamhetsutveckling under 2025. Vår väsentlighetsanalys och tidigare genomförda dubbla väsentlighetsbedömning har legat till grund för det fortsatta arbetet med mål, aktiviteter och uppföljning inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet.

Under året genomförde Motum sin första hållbarhetsbedömning genom EcoVadis. I den samlade bedömningen placerade sig Motum bland de 23 procent högst rankade företagen i



Motums ambition är att våra kunder ska möta samma höga kvalitet, service och professionalism oavsett vilket Motum-bolag de kommer i kontakt med.

vår branschkategori. Inom etik var resultatet ännu starkare, där Motum placerade sig bland de 11 procent högst rankade företagen. Resultatet ger oss både en extern bedömning av vårt hållbarhetsarbete och en tydligare bild av de områden där vi kan fortsätta utvecklas.

Under året har förutsättningarna för EU:s kommande krav på hållbarhetsrapportering förändrats. Motum har därför fortsatt att följa utvecklingen av CSRD och de förändringar som beslutats och föreslagits inom EU. Parallellt fortsätter vi arbetet med att förbättra vår hållbarhetsdata och våra interna processer.

För oss handlar det inte bara om att uppfylla kommande rapporteringskrav. Bra data och tydlig uppföljning ger oss också bättre möjligheter att se var vi behöver förbättra oss och att fatta bättre beslut i verksamheten.

Arbetet med att minska vår klimatpåverkan har fortsatt genom bland annat elektrifiering av fordonsflottan, användning av förnybara drivmedel och utveckling av laddinfrastrukturen. Vi arbetar också vidare med att minska resursanvändningen och förlänga livslängden på befintliga hissar och portar genom service, underhåll och modernisering.

För oss ska hållbarhet inte vara ett arbete vid sidan av den övriga verksamheten. Det ska vara en del av hur vi fattar beslut, utvecklar verksamheten och arbetar långsiktigt.





Motums hållbarhetsvision är att leda utvecklingen mot ett samhälle där ökad tillgänglighet går hand i hand med ett mer ansvarsfullt nyttjande av jordens resurser.

Vår värdekedja och vårt ansvar

Motums verksamhet bygger på ett nära samspel mellan leverantörer, våra egna bolag och våra kunder. Vi arbetar därför löpande med att identifiera och hantera risker och möjligheter både uppströms och nedströms i värdekedjan. Det är en viktig del av vårt hållbarhetsarbete och en förutsättning för att vi ska kunna utveckla vårt erbjudande och vår geografiska närvaro på ett långsiktigt sätt.

Kunddialog som grund för förbättring

Kundnöjdhet är en viktig grund för Motums verksamhet och hänger nära samman med kvaliteten i våra leveranser, vårt bemötande och hur vi arbetar tillsammans med våra kunder.

Våra kunder finns inom en rad olika branscher, främst inom bygg- och fastighetsbranschen, men även inom tillverkningsindustrin, offentlig sektor och andra verksamheter.

Under 2025 hade vi cirka 30 000 hissar och 9 000 portar i service.

Våra tekniker, arbetsledare och administratörer har daglig kontakt med våra kunder. Yrkeskunskap, engagemang och ett bra bemötande är viktiga delar i att skapa förtroende och långsiktiga kundrelationer.

I våra projekt genomför vi regelbundna uppföljningar med beställare och uppdragsgivare för att säkerställa att leveransen motsvarar kundens förväntningar. Vi arbetar också med återkommande kundundersökningar för att förstå vad våra kunder uppskattar och var vi behöver bli bättre. Kundernas återkoppling är en viktig del av vårt förbättringsarbete.

LEVERANSDIALOG OCH ANSVARSFULLA INKÖP

Motum-koncernen har ett 30-tal centrala leverantörsavtal och därutöver lokala avtal som hanteras av våra dotterbolag.

En stor del av våra inköp består av kompletta hissar och portar eller av komponenter som används vid nyinstallation, modernisering, service och reparation. Det kan exempelvis vara styrsystem, motorer, dörrar och andra tekniska komponenter. Vi köper även kemiska produkter och förbrukningsmaterial som används i den dagliga verksamheten.

Därutöver har vi leverantörer av bland annat fordon, drivmedel, arbetskläder, IT och telefoni, lokaler, försäkringar, utbildningar och tjänster kopplade till våra ledningssystem.

Motums inköpsfunktion arbetar strategiskt med koncernens inköp och fungerar samtidigt som stöd till våra dotterbolag. Inköpen följer fastställda rutiner som bland annat ställer krav på uppföljning och utvärdering av betydande leverantörer och underentreprenörer.

Vi förväntar oss att våra leverantörer följer principerna i Motums uppförandekod. Koden bygger bland annat på FN Global Compacts tio principer och omfattar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption.



Arbetet inför CSRD har lett till en tätare dialog med ett antal av våra viktigaste leverantörer och gett oss bättre förståelse för deras hållbarhetsarbete och hur våra leveranskedjor ser ut i flera led. Även om förutsättningarna för CSRD förändrades under 2025 ser vi ett fortsatt värde i detta arbete. Bättre kunskap om leverantörskedjan gör att vi kan identifiera risker tidigare och ställa tydligare krav i våra inköp.

RISKER OCH MÖJLIGHETER I VÄRDEKEDJAN

Inom Motum genomförs regelbundet riskanalyser inom bland annat ekonomi, kvalitet, miljö, arbetsmiljö och hållbarhet. Bedömningarna görs både på operativ och strategisk nivå.

I den dagliga verksamheten genomförs riskbedömningar för projekt, återkommande uppdrag och arbetsplatser. När en risk identifieras ansvarar berörd chef eller processägare för att bedöma behovet av åtgärder och följa upp att dessa genomförs.

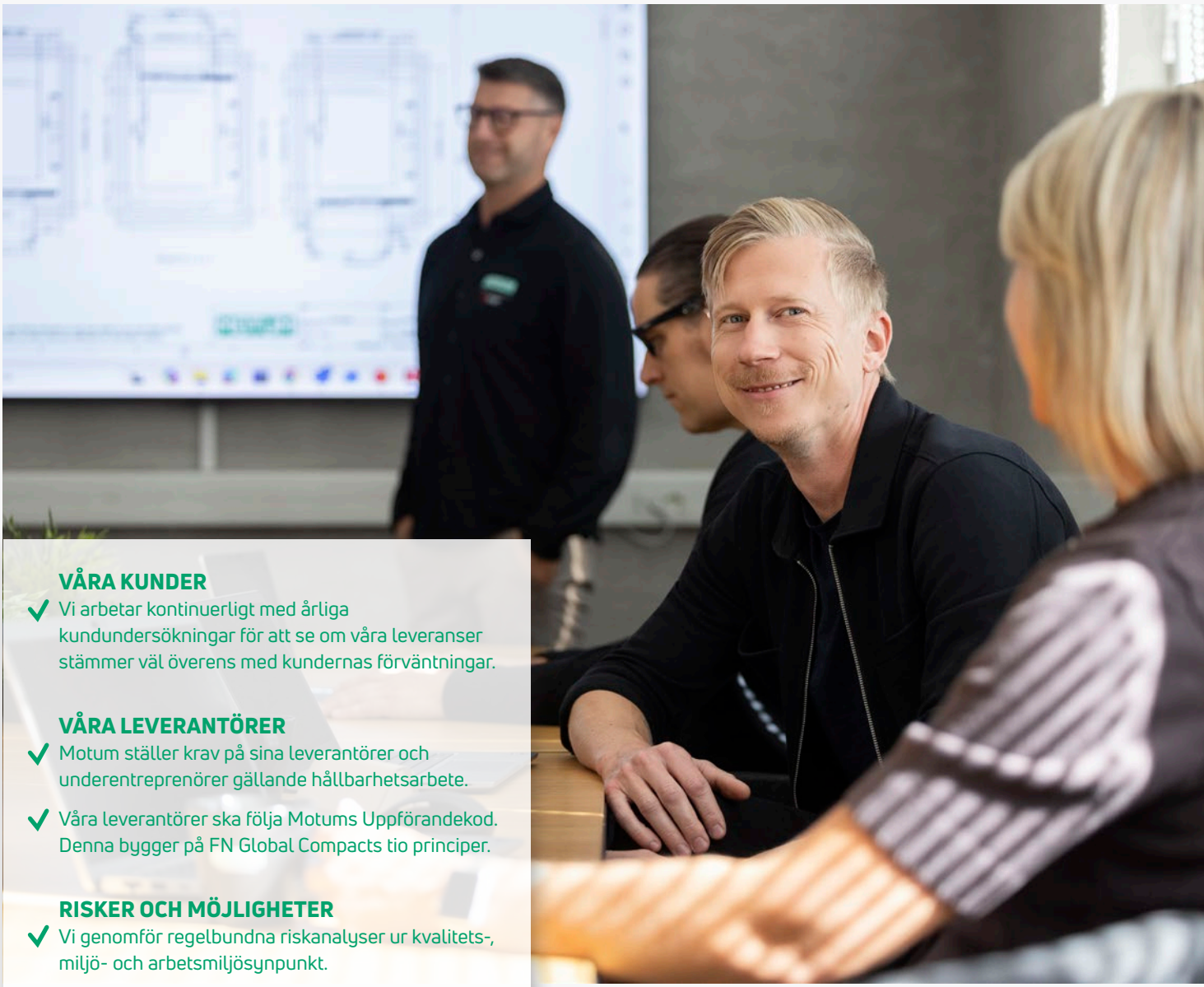
På koncernnivå görs en bredare bedömning av våra viktigaste hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter. Här ingår bland annat miljö och klimat, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och korruption, men även ekonomiska, operativa och varumärkesrelaterade risker.

Risker och möjligheter bedöms ur ett värdekedjeperspektiv där både sannolikhet och möjlig påverkan vägs in. Resultatet används som underlag för att prioritera vilka områden koncernen behöver arbeta vidare med.

Utifrån tidigare genomförda risk- och väsentlighetsbedömningar har Motum strukturerat hållbarhetsarbetet i tre nivåer: basområden, fokusområden och Area of Excellence. De anger riktningen för vårt arbete och beskriver både de områden vi behöver ha på plats och de områden där vi vill utvecklas ytterligare.

Bedömningarna utvärderas löpande och uppdateras när verksamheten eller våra förutsättningar förändras. En ny väsentlighetsbedömning genomförs vid behov eller minst vart fjärde år.

Genom att arbeta systematiskt med risker och möjligheter i hela värdekedjan kan vi både minska vår påverkan och utveckla vårt erbjudande. För oss handlar det bland annat om säkrare arbetssätt, bättre inköp, effektivare resursanvändning och att förlänga livslängden på befintliga hissar och portar. Det skapar värde både för Motum och våra kunder genom lägre miljöpåverkan och en bättre totalekonomi över anläggningens livslängd.



VÅRA KUNDER

- ✓ Vi arbetar kontinuerligt med årliga kundundersökningar för att se om våra leveranser stämmer väl överens med kundernas förväntningar.

VÅRA LEVERANTÖRER

- ✓ Motum ställer krav på sina leverantörer och underentreprenörer gällande hållbarhetsarbete.
- ✓ Våra leverantörer ska följa Motums Uppförandekod. Denna bygger på FN Global Compacts tio principer.

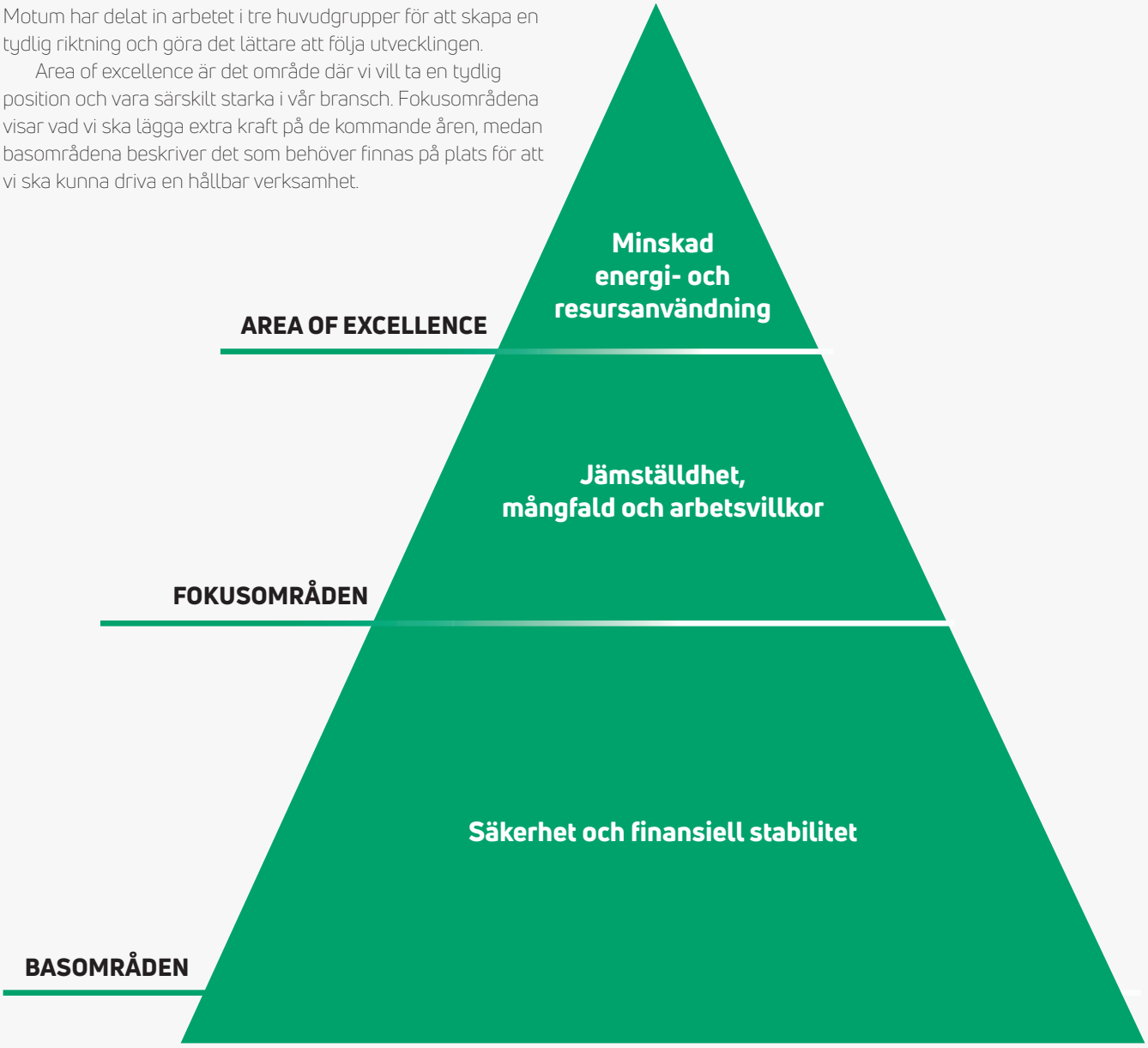
RISKER OCH MÖJLIGHETER

- ✓ Vi genomför regelbundna riskanalyser ur kvalitets-, miljö- och arbetsmiljösynpunkt.
- ✓ Genom att förebygga risker i värdekedjan kan vi stärka vår position som en hållbar aktör inom hiss- och portbranschen.

Vår riktning framåt

Motum har delat in arbetet i tre huvudgrupper för att skapa en tydlig riktning och göra det lättare att följa utvecklingen.

Area of excellence är det område där vi vill ta en tydlig position och vara särskilt starka i vår bransch. Fokusområdena visar vad vi ska lägga extra kraft på de kommande åren, medan basområdena beskriver det som behöver finnas på plats för att vi ska kunna driva en hållbar verksamhet.



Mål och arbete framåt

Motum-koncernen har övergripande mål inom marknad, personal, miljö och ekonomi. Tillsammans fångar de upp viktiga delar av vårt hållbarhetsarbete och hjälper oss att följa utvecklingen på ett tydligt och strukturerat sätt.

Genom att fortsätta utveckla arbetet inom dessa områden stärker vi både vår verksamhet och vår långsiktiga lönsamhet. Under 2025 fortsätter vi därför att arbeta aktivt med våra verksamhetsmål.

Det handlar bland annat om insatser som ska öka nöjdheten hos kunder och medarbetare, fortsatt förnyelse och elektrifiering av fordonsflottan, inköp av fossilfria drivmedel och åtgärder som stärker den finansiella stabiliteten över tid.

	ÖVERGRIPANDE CENTRALA MÅL
Marknad	Kunden skall alltid vara nöjd med utförda tjänster.
Personal	Motum ska vara branschens bästa arbetsplats.
Miljö	Motum ska minimera sin miljö- och klimatpåverkan.
Ekonomi	Vi ska ha en lönsamhet som skapar långsiktig finansiell stabilitet som möjliggör tillväxt.



Vi är stolta över att utbilda nya tekniker i Motum Academy som bidrar till ett hållbart och tillgängligt samhälle.

Så lyssnar vi på våra intressenter

En nära dialog med våra intressenter är en viktig del i att utveckla och prioritera Motums hållbarhetsarbete. Genom vår intressentanalys följer vi upp vilka krav, behov och förväntningar som våra viktigaste intressenter har på oss. Arbetet formas i samverkan med kunder, medarbetare, ägare, leverantörer, myndigheter och andra aktörer som på olika sätt påverkar eller påverkas av vår verksamhet. Intressentanalysen ses över årligen och uppdateras vid behov.

Kundundersökning

Motum har löpande dialog med intressenter för att säkerställa att vi uppfyller de förväntningar som ställs på oss. Som en del av detta genomförs regelbundet en koncernövergripande kundundersökning för att följa upp hur kunderna upplever våra tjänster och produkter.

Syftet med undersökningen är att visa hur kunderna upplever dotterbolagen samt att kartlägga styrkor och förbättringsområden i respektive bolag. Den är också ett viktigt verktyg för att följa upp Motums övergripande marknadsmål: Kunden ska alltid vara nöjd med utförda tjänster. I kundundersökningen ska koncernens genomsnittliga NKI uppgå till 4,3 på en 5-gradig skala senast år 2029. Under 2025 uppgick koncernens NKI till 4,1, vilket är oförändrat jämfört med 2024. Undersökningen genomfördes via webbenkät och skickades till cirka 8 200 kunder i Motums bolag i Sverige, Norge och Irland. Totalt inkom 905 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 11 procent.

Årets resultat visar att Motum fortsatt har ett högt och stabilt förtroende hos kunderna. NKI ligger kvar på 4,1, samtidigt som NPS har ökat från 32 till 34. Kunderna uppskattar i hög grad Motums medarbetare, inte minst teknikernas bemötande och kompetens. Samtidigt pekar undersökningen på förbättringsområden inom kommunikation, återkoppling och tydlighet i kundärenden.





Motums övergripande NPS-värde är 34, vilket indikerar nöjda kunder.

NET PROMOTER SCORE (NPS)

NPS-värdet baseras på en fråga om huruvida kunden skulle rekommendera företaget till andra i branschen. Frågan besvaras på en skala från 0 till 10, där 0 motsvarar mycket osannolikt och 10 mycket sannolikt. NPS används som ett nyckeltal för att mäta kundernas rekommendationsbenägenhet och lojalitet. Utifrån svaren delas kunderna in i tre grupper: ambassadörer, neutrala och kritiker. Ambassadörer är de som svarar 9–10, neutrala 7–8 och kritiker 0–6. Net Promoter Score räknas sedan ut genom att ta andelen ambassadörer minus andelen kritiker.

Motum-koncernens genomsnittliga NPS-värde för 2025 är 34, vilket innebär en ökning med två procentenheter jämfört med 2024. Andelen kritiker är 22 procent, andelen neutrala 22 procent och andelen ambassadörer 56 procent.

Sammantaget visar årets kundundersökning ett stabilt och fortsatt gott resultat. Samtidigt visar analysen att kundupplevelsen i hög grad påverkas av hur tydligt Motum kommunicerar, hur återkoppling sker och hur kunden upplever stödet vid ärenden, avvikelser och förändringar. Dessa områden är därför viktiga att prioritera i det fortsatta förbättringsarbetet. Respektive bolag får ta del av sina resultat och ansvarar för att analysera dem lokalt och ta fram relevanta åtgärder för att stärka kundupplevelsen ytterligare.

22%
SVENSKA KRITIKER

22%
NEUTRALA

56%
AMBASSADÖRER

Medarbetarundersökning

Motum genomför regelbundet medarbetarundersökningar för att följa hur våra medarbetare upplever sin arbetssituation, arbetsmiljö och Motum som arbetsgivare. Resultaten används som underlag för att identifiera styrkor, utvecklingsområden och behov av åtgärder i verksamheten.

Årets mätning visar ett NMI (Nöjd Medarbetar-Index) på cirka 3,9 på en femgradig skala, vilket är i nivå med föregående år. Vårt eNPS (Employee Net Promoter Score) uppgår till 16, jämfört med 9 föregående år. Det innebär att andelen medarbetare som aktivt skulle rekommendera Motum som arbetsgivare är större än andelen som inte skulle göra det.

Resultatet visar på flera tydliga styrkor. En stor majoritet av medarbetarna uppger att de trivs tillsammans med sina arbetskamrater och får stöd av sina kollegor när det behövs. Även inom säkerhetsområdet är resultaten överlag positiva. De flesta uppger att de vet hur arbetsrelaterade skador kan förebyggas, använder tillgänglig skyddsutrustning och genomför riskbedömningar innan arbetet påbörjas.

Samtidigt finns områden där vi behöver fortsätta utvecklas. Resultaten kring återhämtning och balans mellan arbete och privatliv är mer varierande, liksom upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön.

Resultaten följs upp i verksamheten och används som stöd i det fortsatta förbättringsarbetet.

Vi kommer även fortsättningsvis att följa upp medarbetarnas upplevelser och ta temperaturen på vår arbetsmiljö och trivsel. På så sätt får vi en återkommande bild av vad som fungerar bra och vilka områden som kan behöva fortsatt uppmärksamhet.





Motums personalmål är att vi ska vara branschens bästa arbetsplats.

Styrning av hållbarhetsarbetet

Inom Motum ska hållbarhet vara en del av hur verksamheten styrs och utvecklas. Koncernledningen och dotterbolagens VD:ar ansvarar för att hållbarhetsfrågorna integreras i verksamheten och följs upp på samma sätt som övriga viktiga verksamhetsfrågor.

Det centrala hållbarhetsarbetet samordnas på koncernnivå med uppgift att driva utvecklingen, följa upp resultat och stötta dotterbolagen inom bland annat miljö, kvalitet och arbetsmiljö. En viktig del av arbetet är att skapa gemensamma arbetssätt samtidigt som ansvaret för genomförandet finns nära den dagliga verksamheten.

STYRDOKUMENT OCH GEMENSAMMA ARBETSSÄTT

Motums affärs- och hållbarhetspolicy tillsammans med vår uppförandekod utgör grunden för styrningen av hållbarhetsfrågorna. Uppförandekoden bygger bland annat på FN:s Global Compacts tio principer och omfattar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption.

Policyer och uppförandekod kompletteras av koncerngemensamma processer, rutiner, instruktioner och mallar som beskriver hur arbetet ska genomföras i praktiken. Dokumenten finns samlade i Motums ledningssystem och görs tillgängliga för de medarbetare som berörs.

Alla medarbetare har ett ansvar för att följa de krav och arbetssätt som gäller inom verksamheten.

AFFÄRSETIK OCH ANTIKORRUPTION

Motum har nolltolerans mot korruption och andra former av oetiskt affärsbeteende. Vår uppförandekod beskriver de grundläggande krav som gäller inom koncernen, bland annat kring mutor, intressekonflikter, konkurrens och andra affärsetiska frågor.

Kraven gäller både vår egen verksamhet och våra affärsrelationer. Vi förväntar oss därför att även leverantörer och samarbetspartners agerar på ett etiskt och ansvarsfullt sätt.

Under året har arbetet med information och utbildning inom området fortsatt, bland annat tillsammans med vår ägare Mitsubishi Electric.

Inga fall av korruption har rapporterats inom Motum-koncernen under året.

Motum arbetar även systematiskt med dataskydd och ansvarsfull hantering av information. Hanteringen av personuppgifter styrs av vår dataskyddspolicy och tillhörande rutiner i enlighet med GDPR.

RAPPORTERING AV AVVIKELSER OCH FÖRBÄTTRINGAR

En väl fungerande avvikelsehantering är viktig för att vi ska kunna upptäcka brister, förebygga att de återkommer och utveckla verksamheten.

Alla medarbetare har möjlighet att rapportera olyckor, tillbud, riskobservationer, kvalitets- och miljöavvikelser samt förbättringsförslag i vårt gemensamma rapporteringssystem. Misstänkta oegentligheter kan också rapporteras till närmaste chef, koncernledningen eller genom vår externa visselblåsarfunktion.

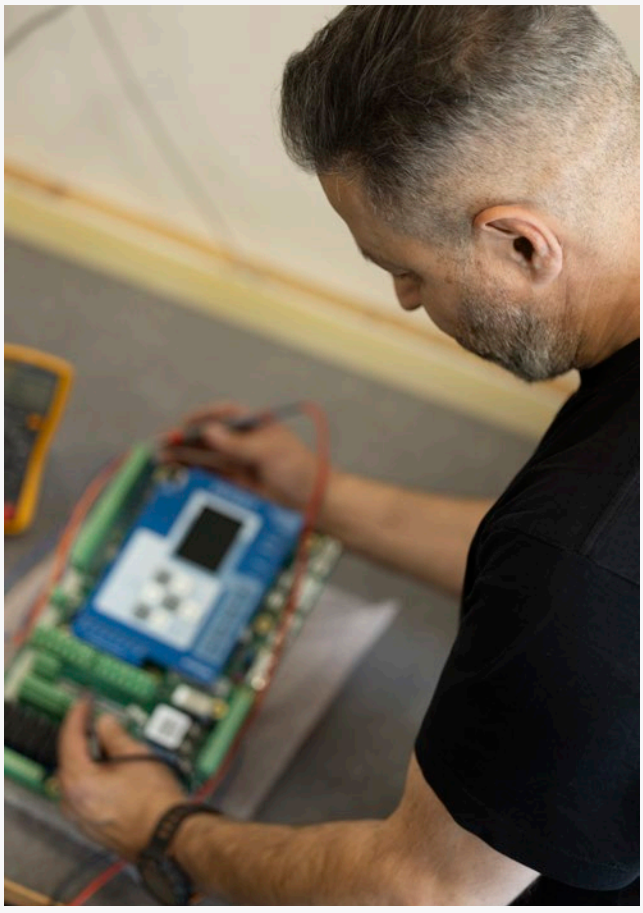
Rapporterade händelser utreds och följs upp i berört bolag. Åtgärder som inte kan genomföras direkt läggs in i en handlingsplan med tydligt ansvar och uppföljning.

För oss är rapportering inte bara ett sätt att hantera det som har gått fel. Minst lika viktigt är att fånga upp risker och förbättringsmöjligheter innan något händer.

CERTIFIERINGAR SOM STÖDJER VÅRT ARBETE

Motums svenska verksamhet är certifierad enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001. Under 2025 certifierades även Motum AS i Norge enligt samma standarder.

Certifieringarna ger oss en gemensam struktur för arbetet med kvalitet, miljö och arbetsmiljö och stödjer vårt systematiska arbete med riskhantering, uppföljning och ständiga förbättringar.





CERTIFIERINGAR

Motum-koncernens ledningssystem, vilka de svenska bolagen arbetar enligt, är certifierat enligt ISO 14001, 9001 och 45001. Att vårt ledningssystem är miljö-, arbetsmiljö- och kvalitetscertifierat visar att vi jobbar kontinuerligt med ständiga förbättringar, riskhantering och kundnöjdhet.


BU
HISS
2

Vårt bidrag till en bättre framtid

Motum arbetar strukturerat med hållbarhet. Vår vision är att leda utvecklingen mot ett samhälle där ökad tillgänglighet går hand i hand med ett mer ansvarsfullt nyttjande av jordens resurser.

Motum vill bidra till ett mer hållbart samhälle. Vi arbetar ständigt för att utveckla och förbättra vårt miljöarbete, men även för att minska våra kunders miljöpåverkan. Motums miljöarbete ska vara väl förankrat i organisationen genom lämplig utbildning, instruktioner och engagemang från personal, leverantörer och kunder. För detta ansvarar ytterst koncernchefen, med operativt stöd från EQS-chefen och dotterbolagens VD:ar. Under 2025 tog Motum fram sitt andra klimatbokslut, för verksamhetsåret 2024. Klimatbokslutet visar fortsatt att majoriteten av Motums utsläpp uppstår i Scope 3, det vill säga i värdekedjan. Resultatet tydliggör vikten av att fortsätta utveckla samarbetet med våra leverantörer för att minska klimatpåverkan tidigare i leveranskedjan. Det stärker även vår inriktning att främja modernisering framför nyinstallation av hissar. Vårt övergripande miljöarbete har sin grund i vår uppförandekod, affärs- och hållbarhetspolicy samt miljöpolicy. Tillsammans visar de hur Motum vill bidra positivt till människor, samhälle och miljö.

MINSKAD ENERGI- OCH RESURSANVÄNDNING GENOM MODERNISERING

Att bekämpa klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar. Motum ser därför ofta modernisering som det bästa alternativet, i stället för att byta ut hela hissen. Vid en modernisering behålls fungerande komponenter samtidigt som slitna eller föråldrade delar ersätts. På så sätt kan hissens livslängd förlängas, samtidigt som resursanvändning, avfallsmängder och klimatpåverkan minskar.

Under 2025 genomfördes ytterligare ett examensarbete* i samarbete med Motum där klimatpåverkan från modernisering och nyinstallation av hissar jämfördes genom en livscykelanalys. Studien visar att modernisering kan ge upp till 70 procent lägre miljöpåverkan jämfört med en nyinstallation. Resultatet bekräftar att återanvändning av befintliga komponenter ger betydande klimatvinster och stärker Motums ambition att främja resurssmarta och cirkulära lösningar inom hissbranschen. Studien visar även att ytterligare utsläppsminskningar kan uppnås genom ökad användning av återvunnet material och fossilfria transportlösningar.

Globala mål som vägleder vårt hållbarhetsarbete

Motum stödjer Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling. Vår ambition är att bli en ledande aktör inom hållbarhet och driva utvecklingen av hållbarhet inom branschen. Motums hållbarhetsarbete bygger på konkreta aktiviteter inom de fyra målen

#5 Jämställdhet

Motum följer gällande nationella lagar och regler och arbetar aktivt för att främja jämställdhet och mångfald inom organisationen.



#8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Motum följer gällande nationella lagar och regler och är anslutna till kollektivavtal. Företaget arbetar kontinuerligt med att åstadkomma en säker arbetsmiljö för de anställda.



#11 Hållbara städer och samhällen

Motum visar vägen mot hållbara städer genom att öka medvetenheten hos fastighetsägare och bostadsrättsföreningar om de miljömässiga vinster som uppnås om man moderniserar sin hiss framför att byta ut hela hissen.

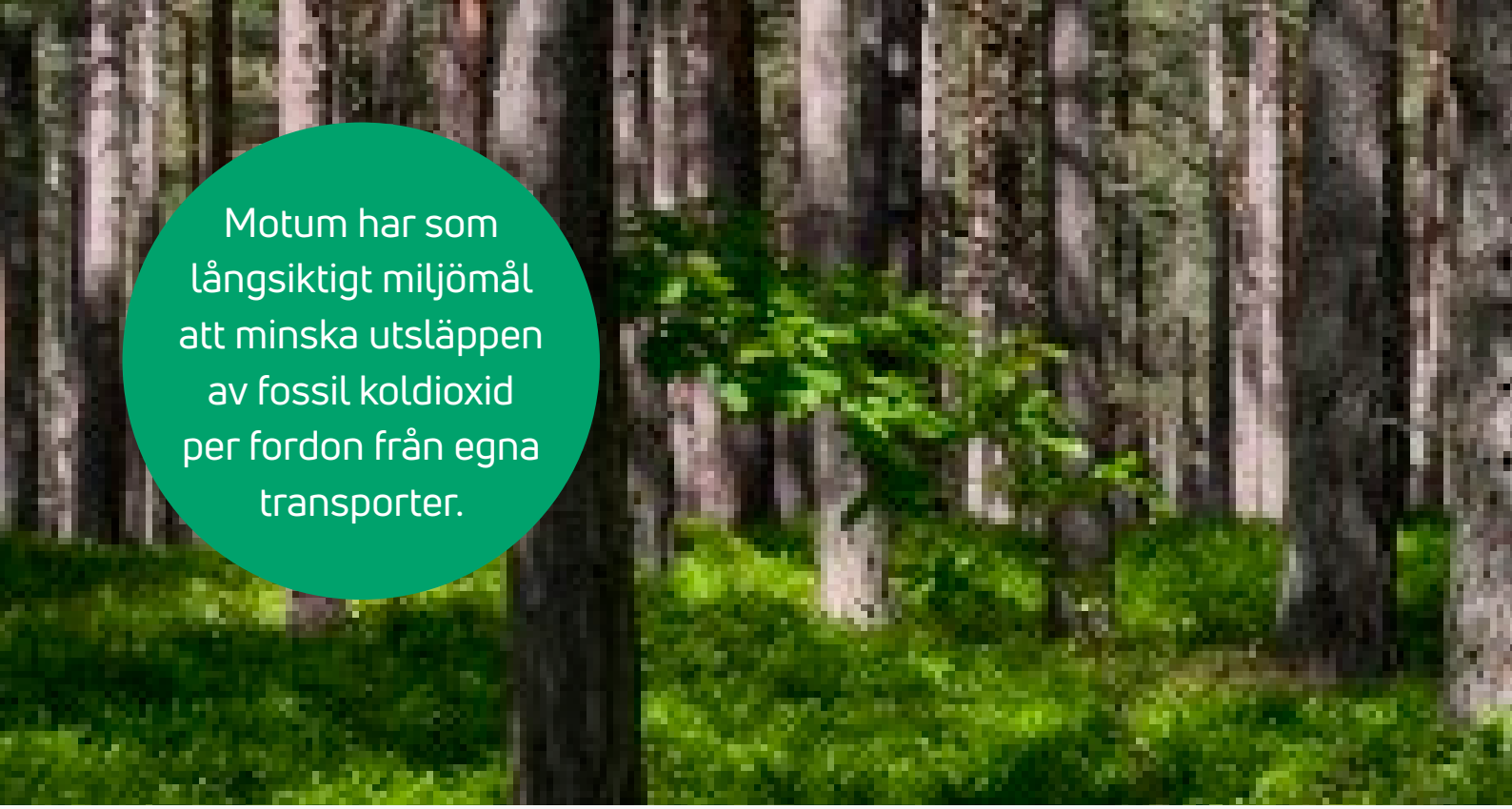


#12 Hållbar konsumtion och produktion

Motum arbetar aktivt för att minska företagets och hissbranschens koldioxidavtryck genom att främja återanvändning av gamla hissar. Företaget har även påbörjat en successiv omställning av företagets bilflotta till el- och hybridbilar.



* Källa; Willberg, A. & Petersson, H. (2025). Hissystemens klimatpåverkan – En jämförande livscykelanalys mellan modernisering och nyinstallation. Examensarbete vid Malmö universitet.



Effektivare energi- och resursanvändning

ENERGI OCH KLIMATPÅVERKAN TRANSPORTER

Motums verksamhet är beroende av transporter. Personal åker ut till olika projekt och kunder och material transporteras till och från våra kontor och ut till objekten runt om i landet. Motums fordonsflotta består av service- och transportbilar som nyttjas av hiss- och porttekniker och tjänstebilar som nyttjas av arbetsledare och chefer.

Motum arbetar koncernövergripande för att minska klimatpåverkan från de egna transporterna. Arbetet inriktas framför allt på att successivt elektrifiera fordonsflottan och öka användningen av förnybara drivmedel. Förutsättningarna skiljer sig mellan verksamheterna i Sverige, Norge och Irland, men inriktningen är gemensam: att minska beroendet av fossila drivmedel och ställa om fordonsflottan i takt med att verksamheten och infrastrukturen medger det.

Under 2025 utgjorde HVO100 69 procent av den redovisade mängden tankad diesel i Sverige

FORTSATT OMSTÄLLNING AV FORDONSFLOTTAN

I Sverige omfattade den redovisade fordonsflottan 374 fordon under 2025. Av dessa var 73 helt eldrivna och 51 hybridfordon. Det innebär att 33 procent av den svenska fordonsflottan bestod av el- eller hybridfordon och att 20 procent var helt eldrivna.

Elektrifieringen har kommit längre i den norska verksamheten. I Norge var 25 av totalt 45 fordon helt eldrivna, vilket motsvarar 55 procent. För den nyförvärvade irländska verksamheten, Ascension Lifts uppgick andelen elfordon till 19 procent, motsvarande 7 av totalt 37 fordon.

FORDONSFLOTTA 2025

Verksamhet	Totalt antal fordon	Eldrivna fordon	Andel eldrivna
Sverige	374	73	20%
Norge	45	25	55%
Irland	37	7	19%
Motum totalt	**456**	**105**	**23%**

ÖKAD ANVÄNDNING AV HVO100

För de dieselfordon som fortsatt behövs i verksamheten är användning av HVO100 en viktig del av omställningen. HVO100 är ett förnybart dieselbränsle som ger lägre utsläpp av fossil koldioxid vid användning än konventionell diesel.

I den svenska verksamheten tankades 276 486 liter HVO100 och 122 797 liter konventionell diesel under 2025. HVO100 utgjorde därmed 69 procent av den totala mängden tankad diesel, jämfört med 67 procent föregående år.

UTSLÄPP FRÅN FOSSILA DRIVMEDEL

Drivmedel	Förbrukning	Emissionsfaktor	Fossil CO_2
Bensin	98 805 liter	2,18 kg CO_2/liter	215 395 kg
Diesel MK1	166 321 liter	2,31 kg CO_2/liter	384 201 kg
Totalt			**599 597 kg**

Utsläppen av fossil koldioxid från diesel och bensin i Motum-koncernens interna fordonstransporter uppgick under 2025 till cirka 600 ton. Utsläppen har beräknats med emissionsfaktorer från Drivkraft Sverige och avser direkta



Motum har minskat utsläppen av fossil koldioxid från egna transporter med 53% jämfört med 2020. Denna betydande minskning har vi uppnått samtidigt som vi har ökat vår omsättning med över 50% under perioden.

utsläpp från användning av drivmedlen enligt tank-to-wheel-principen (TTW). Då HVO100 framställs av förnybara råvaror av biologiskt ursprung räknas bränslet inte som en källa till fossila koldioxidutsläpp i denna beräkning.

Utslaget per fordon uppgick utsläppen till 1,31 ton fossil CO_2 under 2025. Motsvarande siffra under basåret 2020 var 2,8 ton fossil CO_2 per fordon. Detta innebär att Motum har minskat utsläppen av fossil koldioxid från egna transporter per fordon med 53 procent sedan 2020.

Den minskning om 85 procent som redovisades för 2024 baserades på ett felaktigt underlag. Beräkningen har därefter korrigerats och den tidigare redovisade siffran är därför inte jämförbar med årets resultat.

Omställningen av fordonsflottan är en viktig del av Motums klimatstrategi. Arbetet fortsätter med successiv elektrifiering, ökad användning av förnybara drivmedel och energieffektivare transporter i Sverige, Norge och Irland. Målsättningen är att eliminera utsläppen inom Scope 1 och Scope 2 senast år 2030.

ENERGIKARTLÄGGNING

Under 2025 slutfördes Motums andra energikartläggning enligt lagen om energikartläggning i stora företag. Kartläggningen genomfördes med stöd av en certifierad energikartläggare och omfattade Motums svenska verksamhet. Resultatet visar att transporter fortsatt står för den helt dominerande delen av energianvändningen. Den största identifierade besparingspotentialen är en fortsatt elektrifiering av fordonsflottan. En fullständig övergång från diesel- och HVO-drivna fordon till elfordon beräknas kunna minska transporternas energianvändning med cirka 2 470 MWh per år.

Kartläggningen följde även upp åtgärder från föregående period. Motum arbetar fortsatt med att minska energianvändningen genom riktlinjer om att nya däck ska uppfylla minst däckklass B samt genom successivt utbyte av äldre belysning till LED.

RESOR

Motums verksamhet bedrivs i Sverige, Norge och Irland, vilket innebär att resor är en naturlig del av verksamheten. Den största delen av tjänsteresorna sker med koncernens service- och tjänstefordon och redovisas i avsnittet Transporter. Samtidigt är digitala möten en integrerad del av arbetssättet och används i stor utsträckning när fysiska möten inte bedöms nödvändiga.

Utöver de fordonsresor som redan följs upp inom koncernen samlar Motum även in uppgifter om affärsresor med flyg och tåg. Uppföljningen omfattar främst koncernledning och andra funktioner med frekventa resor mellan bolag, verksamheter och länder inom koncernen. Under 2025 omfattade det redovisade underlaget 8 246 personkilometer med tåg, motsvarande cirka 2,8 kg CO_2e, samt flygresor som gav upphov till cirka 46 ton CO_2e. Utsläppen har beräknats med emissionsfaktorer från Flight Emission Map för flygresor och SJ:s hållbarhetsredovisning för tågresor.

Uppföljningen bidrar till ökad kunskap om klimatpåverkan från tjänsteresor och utgör ett viktigt komplement till uppföljningen av koncernens fordonsflotta. Arbetet kommer att fortsätta utvecklas i takt med att koncernens verksamhet växer och behovet av en mer enhetlig uppföljning ökar.

MÅL OCH FORTSATT ARBETE

Motums övergripande miljömål är att minimera koncernens miljö- och klimatpåverkan. Till 2030 är målet att nå nettonollutsläpp inom Scope 1 och 2. För att nå målet ska fordonsflottan successivt ställas om, med målsättningen att samtliga fordon ska vara eldrivna eller använda klimatneutrala drivmedel senast 2030. Koncernen har tagit fram en plan för hur

många fordon som behöver bytas ut årligen fram till målåret. Samtliga kontor ska även köpa in förnybar el.

Motum ska också ta fram en tydlig plan och påbörja aktiviteter för att minska utsläppen i Scope 3. Som en del av detta arbete ska koncernens 15 största leverantörer identifieras och dialog föras om hur klimatpåverkan kan minskas genom omställning i leverantörsledet.

Elektrifieringen av fordonsflottan och övergången till förnybara drivmedel är centrala delar i arbetet mot 2030. Arbetet kompletteras med energieffektivisering och en successivt utvecklad uppföljning av koncernens energi- och klimatpåverkan.

AVFALL

Motum arbetar för att minska miljöpåverkan från verksamhetens avfall. Avfall som uppstår vid service, reparationer och projekt källsorteras och lämnas till godkända avfallsmottagare. Farligt avfall förvaras och hanteras på ett sätt som förebygger läckage och annan påverkan på människor och miljö.

Under 2025 uppgick den redovisade avfallsmängden till cirka 501 ton. Avfallsprofilen var i huvudsak densamma som föregående år.

Under 2025 var de vanligaste avfallsfraktionerna:
Icke-farligt avfall

- Järn- och metallskrot
- Brännbart
- Trä

Farligt avfall

- Spillolja
- Oljehaltigt vatten från tömning av hissgropar
- Elavfall

Genom en gemensam avfallslösning för stora delar av den svenska verksamheten har förutsättningarna för en mer enhetlig uppföljning och ökad återvinning förbättrats. Arbetet kommer att fortsätta under kommande år då vissa verksamheter fortfarande använder andra lokala lösningar.

ANVÄNDNING AV KEMISKA PRODUKTER

Kemiska produkter används bland annat vid service, underhåll, installation och reparation. Eftersom vissa produkter kan medföra risker för människors hälsa och miljön ska de riskbedömas, förvaras på rätt sätt och hanteras med lämplig skyddsutrustning.

Eftersom vissa produkter kan medföra risker för människors hälsa och miljön ska de riskbedömas, förvaras på rätt sätt och hanteras med lämplig skyddsutrustning.

Varje bolag har en eller flera kemikalieansvariga. Under 2025 förtydligades deras ansvar, och endast dessa personer får godkänna och ta in nya kemiska produkter i verksamheten. Motum har även genomfört gemensamma möten inom kemikaliegruppen för att samordna arbetssätt och utbyta erfarenheter.

Motum arbetar för att begränsa antalet kemiska produkter och använder en gemensamt upphandlad leverantör av kemiska produkter. Under året har kemikaliesystemet uppdaterats för att förbättra kontrollen, riskbedömningen och uppföljningen av de produkter som används.





Motums övergripande miljömål är att minimera koncernens miljö- och klimatpåverkan.

Attrahera och behålla talanger

Motum-koncernen består av cirka 450 medarbetare som varje dag arbetar med service, nyinstallation och modernisering av hissar och portar. Våra medarbetares kompetens och engagemang är avgörande för verksamheten och för den kvalitet vi kan erbjuda våra kunder samt för koncernens långsiktiga utveckling.

För oss handlar en bra arbetsplats om mer än villkor och förmåner. Vi vill skapa en arbetsmiljö där människor känner sig trygga, får möjlighet att utvecklas och vill stanna kvar över tid. Vår uppförandekod beskriver de grundläggande principerna för hur vi ska bemöta varandra och hur vi vill att arbetsplatsen ska fungera. Vi följer löpande upp bland annat arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning och rehabiliteringsärenden. Uppföljningen ger oss underlag för att identifiera förbättringsområden och genomföra åtgärder, både i den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Hiss- och portbranschen är fortsatt mansdominerad, vilket även återspeglas i Motums personalstruktur. Under 2025 utgjorde män 90 procent av medarbetarna och kvinnor 9 procent, medan uppgift om kön saknades för 1 procent av medarbetarna. Medelåldern i koncernen var 42,9 år. Totalt var 44 procent yngre än 40 år och 56 procent 40 år eller äldre.

Könsfördelning	Män	Kvinnor
	90%	9%

Åldersfördelning	Yngre än 40 år	40 år och äldre
	44%	56%

KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN

Att hitta rätt kompetens är en utmaning i vår bransch. Minst lika viktigt är att utveckla och behålla de medarbetare vi redan har. Våra medarbetare ska ha rätt kunskap för sitt arbete och samtidigt få möjlighet att utvecklas och ta nya steg inom organisationen. En viktig del i vår långsiktiga kompetensförsörjning är Motums egen teknikerutbildning Motum Academy. Där tar vi in deltagare som under tre terminer utbildas till hisstekniker. Utbildningen kombinerar teori vid Motum Academy i Stockholm med praktiskt arbete ute i våra bolag tillsammans med erfarna tekniker. Det ger oss möjlighet att bredda vår rekryteringsbas och samtidigt ge deltagarna en gemensam grund inom teknik, säkerhet, arbetsmiljö och Motums arbetssätt.

Vi arbetar också löpande med kompetensutveckling för våra befintliga medarbetare. Behov följs bland annat upp i de årliga medarbetarsamtalen och genom vår gemensamma utbildningskatalog och digitala utbildningsportal. Vi genomför också återkommande utbildningar inom bland annat teknik, el, arbetsmiljö och säkerhet. Målet är att vi ska ha rätt kompetens för det arbete vi utför idag, samtidigt som vi utvecklar våra medarbetare och bygger den kompetens vi behöver framöver.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Motum ska vara en arbetsplats där människor känner sig välkomna och respekterade. Vi vill ta tillvara olika erfarenheter, bakgrunder och perspektiv och ge människor möjlighet att utvecklas utifrån sin kompetens och sina förutsättningar.

Jämställdhet och mångfald handlar för oss både om hur vi behandlar varandra och om vår möjlighet att långsiktigt hitta och behålla rätt kompetens. En inkluderande arbetsmiljö stärker också vår förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare över tid.

EN MER JÄMSTÄLLD BRANSCH ÖVER TID

Hiss- och portbranschen är fortfarande starkt mansdominerad, vilket också syns i vår egen könsfördelning. Vi vill bidra till att förändra detta och få fler kvinnor att se de yrken och utvecklingsmöjligheter som finns i branschen.

Vi samarbetar bland annat med skolor och utbildningsaktörer och arbetar för att våra rekryteringsprocesser och platsannonser ska vara inkluderande och könsneutrala.

Under 2025 var 25 procent av koncernledningen kvinnor och 75 procent män. Bland bolagens VD var 14 procent kvinnor och 86 procent män. Det här är en förändring som kommer att ta tid, men en jämnare könsfördelning är viktig både för Motum och för branschens långsiktiga kompetensförsörjning.

OLIKA BAKGRUNDER OCH PERSPEKTIV

Vi vill vara en arbetsplats som tar tillvara människor med olika erfarenheter och bakgrund. Olika perspektiv kan bidra till bättre beslut och utveckla verksamheten. Samtidigt kan vi aldrig kompromissa med säkerheten. Alla medarbetare måste kunna förstå den information och de instruktioner som krävs för att arbetet ska kunna utföras säkert. För vissa roller innebär det därför krav på tillräckliga kunskaper i svenska eller engelska.

Det handlar inte om att ställa högre krav än arbetet kräver, utan om att säkerställa att ingen utsätter sig själv eller andra för risk.

NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

Motum accepterar inte diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. En medarbetare som upplever sig utsatt ska kunna vända sig till sin närmaste chef, chefens chef, HR eller företagshälsovården. Det finns också möjlighet att använda koncernens visselblåsarfunktion när det är relevant.

Hur ett ärende hanteras beror på omständigheterna, men signaler om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska tas på allvar och hanteras skyndsamt. Under 2025 registrerades inga rapporterade fall av trakasserier eller diskriminering.

Möt en av våra medarbetare

Steve Sundberg – 32 år i branschen och fortfarande lika nyfiken. Efter 32 år som hisstekniker ser Steve Sundberg fortfarande fram emot måndag morgon.
– Jag tycker fortfarande att det ska bli jättekul att gå till jobbet, säger han med ett leende.

Steve arbetar som reparationstekniker på Motum i Göteborg och drivs av det som gör yrket unikt – variationen, problemlösningen och möjligheten att förlänga livslängden på hissar som många tror har gjort sitt.



Ingen dag är den andra lik

För Steve är det just omväxlingen som gör jobbet så givande.

– Ena stunden kan jag arbeta med en hiss från 1930-talet och efter lunch står jag framför en hiss som installerades för bara ett halvår sedan. Man blir aldrig fullärd, och det är det som gör jobbet så roligt.

Många arbetsdagar handlar om att hjälpa kollegor, åtgärda besiktningsanmärkningar eller lösa tekniska utmaningar. Men en typ av uppdrag ligger Steve extra varmt om hjärtat.

– Det bästa jag vet är när jag får plocka isär en gammal maskin där reservdelarna sedan länge slutat tillverkas. Då får vi ta fram nya delar tillsammans med en verkstad, montera ihop allt igen och se maskinen fungera som ny. Att veta att den kan fortsätta rulla i många år till, i stället för att bytas ut i onödan, är en fantastisk känsla.

Steves arbete visar hur teknisk kompetens bidrar till Motums hållbarhetsarbete. Genom att reparera, renovera och ta vara på befintlig teknik kan vi förlänga hissarnas livslängd, minska behovet av nya material och bidra till trygga, tillgängliga fastigheter.

Frihet under ansvar

Efter många år i branschen vet Steve vad som krävs för att trivas. På Motum uppskattar han framför allt kulturen.

– Teamwork, kamratskap och att man verkligen lyssnar på teknikerna. Här har vi frihet under ansvar och ingen chef som står och hänger över axeln. Det skapar både förtroende och engagemang.

När arbetet gör skillnad

Under åren har Steve samlat på sig många minnen, men ett sticker ut. På Liseberg totalrenoverade han en äldre Asea-maskin som hade havererat.

– När jag var klar satt jag i bilen och skrev arbetsordern. Då kom en äldre man med krycka genom snön och knackade på rutan. Han ville tacka för att jag lagat hissen så att han slapp vara instängd hela helgen. Det mötet gjorde hela min helg.

”Ett fantastiskt yrke”

Om Steve själv ska sammanfatta jobbet som hisstekniker blir svaret enkelt.

– Det är ett fantastiskt jobb fyllt av eget ansvar, problemlösning, utmaningar och fantastiska kollegor. Efter 32 år är jag fortfarande inte fullärd – och det är nog därför jag fortfarande älskar det.

För Steve handlar jobbet om mer än att laga hissar. Det handlar om att ta vara på det som finns, förlänga teknikens livslängd och skapa trygghet i människors vardag – varje dag.

Hälsa och säkerhet

Inom Motum-koncernen bedrivs ett förebyggande säkerhetsarbete med kontinuerliga skyddsronder och riskanalyser. Olyckor, tillbud, sjukskrivningar och rehabiliteringsärenden utreds och följs upp.

HÄLSA OCH SÄKERHET I VARDAGEN

En trygg och säker arbetsplats är en grundläggande del av Motums verksamhet. Vårt långsiktiga mål är att ingen ska skada sig eller bli sjuk på grund av sitt arbete. För att nå dit behöver vi arbeta både med de risker vi redan känner till och bli bättre på att upptäcka risker innan något händer.

Under 2025 uppgick korttidssjukfrånvaron, 1–14 dagar, till 2,89 procent och långtidssjukfrånvaron, längre än 14 dagar, till 1,14 procent. Sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden följs löpande upp för att vi tidigt ska kunna sätta in rätt stöd och förebyggande åtgärder.

Inom koncernen erbjuds olika hälsofrämjande förmåner, bland annat friskvårdsbidrag, lunchförmån och sjukvårdsförsäkring. Vilka förmåner som erbjuds beslutas av respektive dotterbolag.

SÄKERHET I DEN DAGLIGA VERKSAMHETEN

Under 2025 har vi fortsatt att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet i hela koncernen. Regelbundna skyddsronder, riskbedömningar och uppföljningar är grunden, men vi har också lagt ett större fokus på att stärka säkerhetskulturen och få säkerhetsarbetet närmare den dagliga verksamheten. Säkerhet behöver vara en naturlig del av hur vi arbetar varje dag och inte något som hanteras vid sidan av verksamheten.

Under året har vi därför genomfört flera gemensamma insatser. Motums 11 säkerhetsregler har införts och säkerhetsdagar har genomförts i bolagen. I Sverige har vi också genomfört beteendeutbildning för medarbetare och utbildning i bättre arbetsmiljö, BAM, för chefer med personalansvar. Vi har kartlagt risker i hiss- och portarbeten och fortsatt att utveckla stödet för ett säkert elarbete.

Den koncerngemensamma säkerhetsgruppen, som startades under 2024, har fortsatt sitt arbete med att utveckla gemensamma arbetssätt och dela erfarenheter mellan bolagen. Även arbetet med safety walks, där chefer och medarbetare tillsammans går igenom arbetsmiljön på plats, har utvecklats. Genom att vara ute på arbetsplatserna och tillsammans med våra medarbetare se hur arbetet faktiskt utförs kan vi upptäcka risker och förbättringsmöjligheter som inte alltid syns i en rutin eller instruktion.

Koncernens skyddskommitté och de lokala skyddskommittéerna är fortsatt viktiga forum för uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Där diskuteras bland annat olyckor, tillbud, riskobservationer, säkerhetskultur och erfarenheter från verksamheten. Våra tekniker arbetar ofta i miljöer med särskilda risker och ibland ensamma. Därför är rätt utbildning, arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning avgörande. Den personliga larmutrustning som införts för beredskapspersonal är fortsatt en viktig del av skyddet vid ensamarbete.

OLYCKOR, TILLBUD OCH RISKOBSERVATIONER

Alla olyckor, tillbud och riskobservationer rapporteras i vårt gemensamma system och följs upp av ansvarig chef. Under 2025 registrerades 45 olyckor, 60 tillbud och 54 riskobservationer i koncernens svenska verksamhet.

Vi har under flera år arbetat för att öka rapporteringsviljan. För oss är ett ökat antal rapporterade händelser därför inte automatiskt ett tecken på en försämrad arbetsmiljö. Tvärtom är det viktigt att våra medarbetare uppmärksammar och rapporterar sådant som skulle kunna leda till en olycka.

Särskilt viktigt är att vi fortsätter öka antalet riskobservationer. Ju tidigare vi upptäcker en risk, desto större möjlighet har vi att åtgärda den innan någon skadas.

Under året har vi också stärkt arbetet med att följa upp och analysera olyckor, tillbud och riskobservationer. Genom att mer systematiskt gå igenom de händelser som rapporteras kan vi se återkommande risker och rikta våra förebyggande åtgärder till de områden där de gör störst nytta. Under 2025 identifierades elsäkerhet som ett prioriterat område, vilket har lett till riktade insatser inom koncernen.

Rapporteringen är dock bara första steget. Händelser behöver utredas, bakomliggande orsaker förstås och åtgärder genomföras och följas upp. Erfarenheter från en händelse ska också kunna delas mellan bolagen så att vi undviker att samma sak inträffar någon annanstans i koncernen.

Under 2025 registrerades 45 olyckor och 60 tillbud

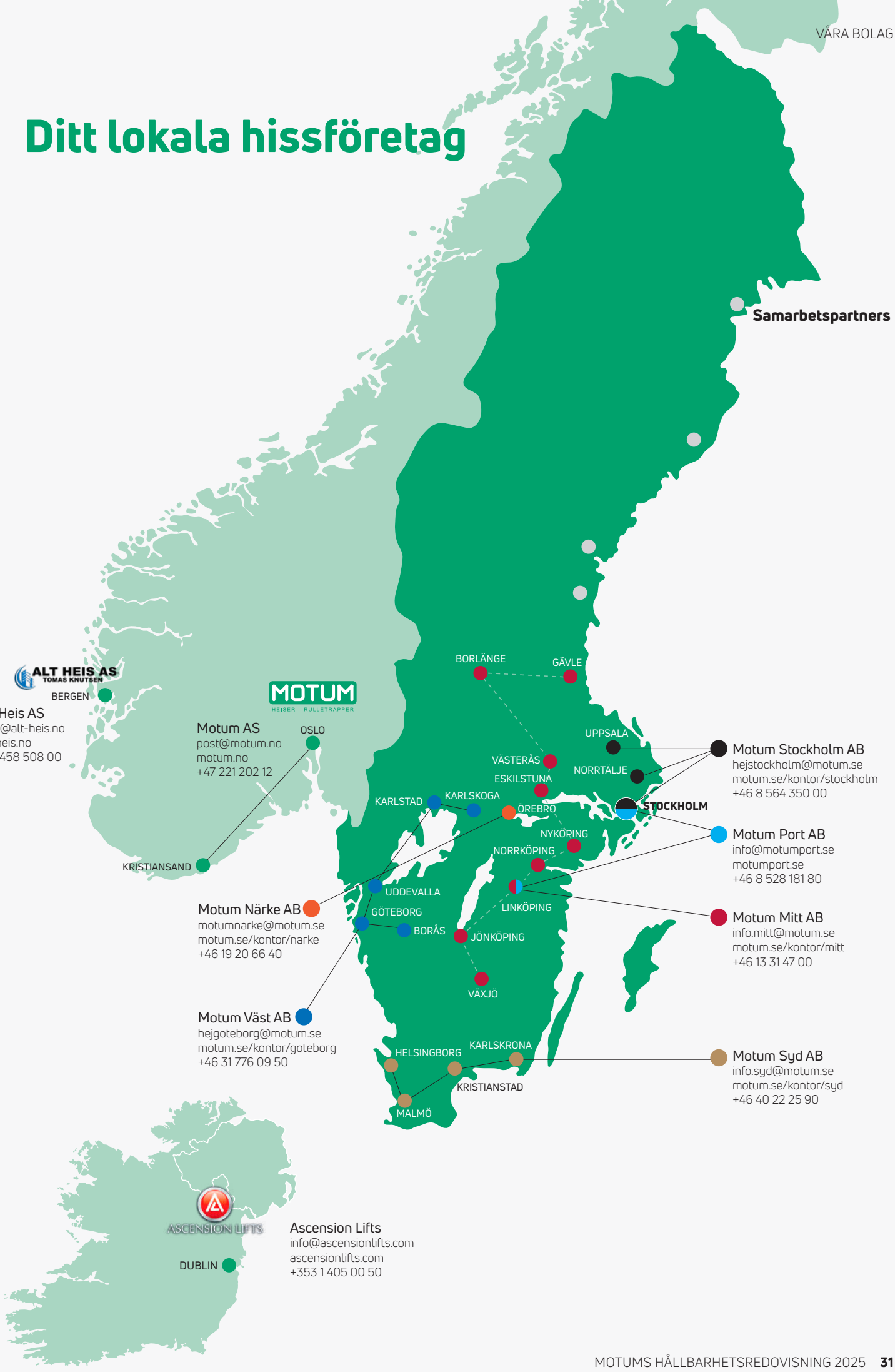
SÄKRARE HISSAR FÖR ANVÄNDARNA

Vårt säkerhetsansvar handlar inte bara om våra egna medarbetare. Vi arbetar också för att öka säkerheten för de människor som varje dag använder de hissar och portar vi installerar och underhåller.

Det svenska hissbeståndet innehåller fortfarande många äldre hissar som saknar säkerhetslösningar som är självklara i moderna anläggningar. Exempel är hissar utan innerdörr eller med äldre grindlösningar, där det finns risk för allvarliga klämskador.

Vi fortsätter därför att informera kunder om riskerna med äldre anläggningar och om vilka åtgärder som kan höja säkerheten. Genom vårt engagemang i Hissförbundet bidrar vi också till branschens arbete för ett säkrare hissbestånd. Det är särskilt viktigt eftersom många hissar används under lång tid och behöver uppdateras för att möta dagens säkerhetskrav.

Ditt lokala hissföretag



Den hållbara hiss- och portkoncernen

MOTUM

www.motum.se