

# HÅLLBARHETSRAPPORT 2018



# Innehåll

## Verksamhet

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Om hållbarhetsrapporten .....                  | 3  |
| VD har ordet .....                             | 4  |
| Affärsmodell och utmaningar .....              | 6  |
| Hållbarhetsstrategi .....                      | 10 |
| Hållbarhetsansvariga har ordet .....           | 12 |
| Väsentlighetsanalys och intressentdialog ..... | 14 |
| Mål, indikatorer och resultat .....            | 20 |
| UN Global Compact .....                        | 22 |

*Beijer Electronics Group AB är moderbolag i koncernen som är organiserad i tre affärenheter: Beijer Electronics, Westermo och Korenix. Koncernen Beijer Electronics Group benäms genomgående BEIJER GROUP i denna hållbarhetsrapport.*

Hållbarhetsarbetet inom BEIJER GROUP omfattar alla koncernens affärenheter, däribland Korenix och Beijer Electronics verksamheter i Taipei, Taiwan. Bilden visar ett välkänt landmärke, "Taipei 101".



# BEIJER GROUP fokuserar på hållbarhet

Detta är BEIJER GROUPS andra hållbarhetsrapport som beskriver utvecklingen under 2018. Under året har insatserna koncentrerats på att åstadkomma ett strukturerat, systematiskt och dokumenterat hållbarhetsarbete. Vi har under 2018 etablerat en hållbarhetsgrupp med representanter från våra tre affärsenheter Beijer Electronics, Westermo och Korenix. Vi har också fokuserat på våra nyckelleverantörer och hur dessa bedriver frågor om hållbarhet. Under 2018 anslöt sig BEIJER GROUP till FNs Global Compact.

Med koncernens hållbarhetsgrupp på plats, kan vi nu på ett bättre sätt följa arbetet med hållbarhet inom koncernens olika bolag. Vi har under året kunnat utforma en sammanhållen syn på hur vi vill arbeta med hållbarhet framöver.

Frågor kring hållbarhet har fortsatt en framträdande roll i koncernen och vårt framtida fokus ligger på fortsatt utveckling av hållbarhetsarbetet. Vi strävar efter ett målorienterat sätt att hantera dessa frågor och uppmuntrar medarbetare att aktivt delta i processen. Ambitionen är att medarbetarna ska känna stolthet i att vara en del av BEIJER GROUP.

Har ni några synpunkter eller frågor gällande rapporten?  
Kontakta gärna:

**Per Samuelsson**  
VD och koncernchef  
[Per.Samuelsson@beijergroup.com](mailto:Per.Samuelsson@beijergroup.com)

**Fredrik Persson**  
Kvalitets- och miljöchef  
[Fredrik.Persson@beijerelectronics.com](mailto:Fredrik.Persson@beijerelectronics.com)



## VD HAR ORDET

# Individ och sunt förnuft skapar hållbar och lönsam verksamhet

**H**ållbarhetsarbetet inom BEIJER GROUP spelar en viktig roll i koncernens verksamhet. Vi har under året fördjupat utvärderingarna av våra prioriterade områden däribland leverantörer, materialval och klimatpåverkan. Det är ett gediget arbete med att definiera, mäta, kontrollera, göra avvägningar och genomföra åtgärder i ofta komplexa processer.

För att hållbarhetsarbetet verkligen ska göra avtryck strävar vi efter ett målorienterat arbetssätt och uppmuntrar medarbetare att delta i processen. I sammanhanget är det viktigt med föredömen och goda exempel. Det är ledningens ansvar. Vägledande för hållbarhetsarbetet är BEIJER GROUPS uppförandekod som samtliga av koncernens 25 högsta chefer har tagit del av och skrivit på. Det är deras uppgift att se till att alla medarbetare kan innehållet i koden och att den efterlevs.

BEIJER GROUP ska ha en kultur som präglas av god etik, moral och integritet. Vi har en decentraliserad organisation där relationerna bygger på tillit, initiativ och kompetens samtidigt som den genomsyras av individens ansvar under frihet. Hållbarhetsarbetet kan därför inte baseras på en alltför omfattande kontrollapparat.

Som VD och högste ansvarig för den dagliga verksamheten vill jag i stället betona individens ansvar. Sunt förnuft i en komplex omvärld är en bra ledstjärna att följa i kombination med relevant uppföljning och kontroll. Budskapet från företaget är att lagar, regler och interna riktlinjer ska följas. Om de bryts är det viktigt med transparens och tydliga påföljder som ska vara rättsäkra. Det är så vi tror att vi kan bli än bättre på hållbarhet. Enkelt och effektivt med svängrum för individens kreativitet utan hämmande byråkrati.

Vi kan konstatera, som en del av hållbarhetsarbetet, att våra produkter, tjänster och lösningar redan idag har en relativt begränsad klimatpåverkan. En livscykelanalys av vardera en av de tre affärsenheternas mest sålda produkter visar att användarfaser tillsammans med tillverkningen av råmaterialet svarar för merparten av produkternas klimatpåverkan. Transporter har också en viss påverkan medan sammansättning, produktion av produkten och hantering vid utträngning har försumbar klimatpåverkan.

Samtidigt hänger hållbarhet och lönsamhet ihop. En försiktig och effektivare användning av resurser ger lägre kostnader och bättre resultat. Inte bara för BEIJER GROUP utan även för koncernens kunder. Vårt erbjudande av produkter och lösningar bidrar också till ökad hållbarhet, minskad klimatpåverkan och effektivare användning av resurser. Som exempel kan nämnas vattenrening, energidistribution, effektivare transportsystem och fastighetsautomation.

Utveckling av nya produkter och nya användningsområden är därför väsentliga delar i koncernens hållbarhetsarbete. Under 2018 förbättrade vi resultat och lönsamhet markant. Det ger utrymme för fortsatt fokus på hållbarhet, nytänkande och kreativitet. Det i sin tur gör oss också till en mer attraktiv arbetsgivare för att locka fler kompetenta medarbetare som passar in i vår företagsfilosofi. Det är människorna och medarbetarna i samklang med företaget som är centrala för fortsatta framgångar för BEIJER GROUP.



**Per Samuelsson**  
VD och koncernchef



” Det är människorna och medarbetarna i samklang med företaget som är centrala för fortsatta framgångar för BEIJER GROUP.

# Vad vi gör

BEIJER GROUP erbjuder marknaden digitala lösningar som bidrar till att kunderna kan optimera sina processer på olika nivåer i verksamheten. Information i form av data samlas in, styrs, transporteras, presenteras och analyseras i interaktiva processer. Erbjudandet består av mjukvara, hårdvara, tjänster och service där olika system kopplas ihop i såväl fasta som trådlösa digitala nätverk och knyts till olika IIoT-applikationer. Lösningarna är robusta för att stärka kundernas operativa verksamhet med betoning på effektivitet, driftsäkerhet och IT-säkerhet. BEIJER GROUP vänder sig till en rad olika marknadssegment som har varierande behov och ställer olika krav på sina lösningar. En väsentlig del av BEIJER GROUPS erbjudande riktar sig till branscher i krävande miljöer som har behov av robusta, säkra och hållbara lösningar.

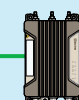


Westermo utvecklar, tillverkar och säljer robusta nätverksprodukter för tillförlitlig datakommunikation till många krävande marknadssegment såsom tåg och tunnelbana.

Övervakningskamera



Nätverk



Signal



Nätverk



Korenix utvecklar, tillverkar och säljer lösningar för trådlös och trådbunden datakommunikation för bland annat övervakning och säkerhet i publika bussar.

Nätverk



Övervakningskamera

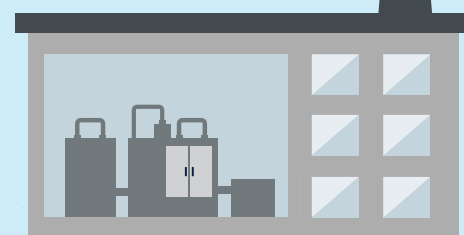


Beijer Electronics utvecklar, tillverkar och säljer hård- och mjukvarulösningar till fastghetsautomation och maskinbyggare för digitaliserad styrning, uppkoppling och presentation samt insamling och analys av data.

Maskinstyrning



Nätverk



Molnlösning

Värme och ventilation

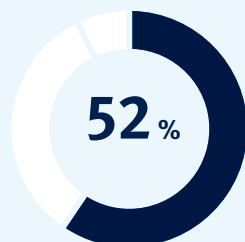


Nätverk

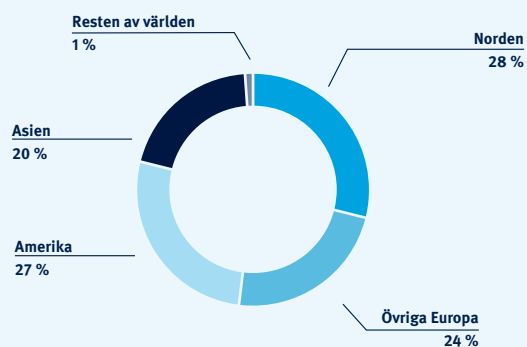


## Beijer Electronics

Andel av koncernens försäljning

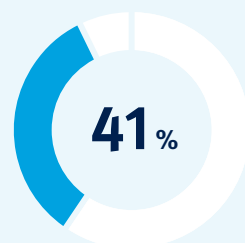


Kunder per geografisk marknad

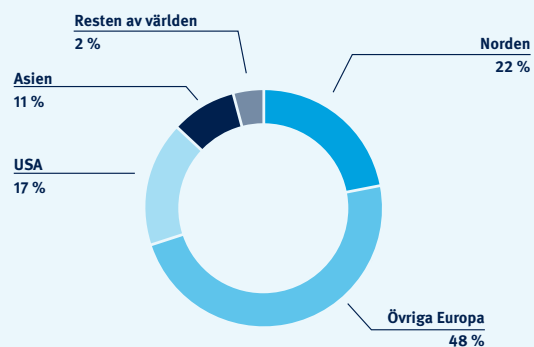


## Westermo

Andel av koncernens försäljning

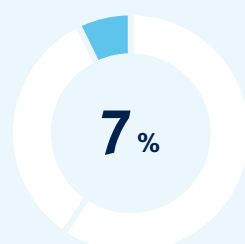


Kunder per geografisk marknad

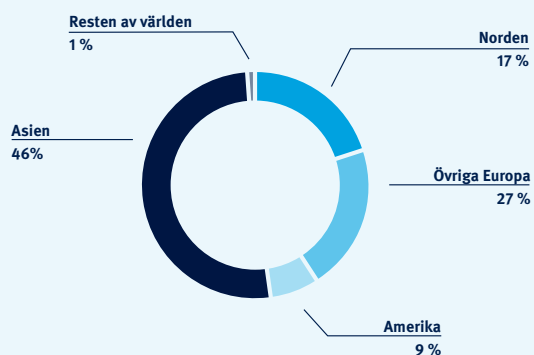


## Korenix

Andel av koncernens försäljning



Kunder per geografisk marknad



## Försäljning geografisk fördelning

| Tkr                                | 2018             | 2017             |
|------------------------------------|------------------|------------------|
| Sverige                            | 202 037          | 171 252          |
| Norge                              | 72 994           | 73 872           |
| Danmark                            | 33 991           | 37 970           |
| Finland                            | 32 695           | 25 571           |
| <b>Norden</b>                      | <b>341 717</b>   | <b>308 665</b>   |
| Tyskland                           | 110 174          | 93 992           |
| Storbritannien                     | 94 238           | 71 155           |
| Frankrike                          | 52 767           | 40 595           |
| Turkiet                            | 31 809           | 29 221           |
| Övriga Europa                      | 204 179          | 168 810          |
| <b>Totalt Europa (inkl Norden)</b> | <b>834 884</b>   | <b>712 438</b>   |
| USA                                | 277 401          | 218 734          |
| Kina                               | 97 166           | 70 896           |
| Taiwan                             | 74 143           | 78 195           |
| Övriga Asien                       | 90 099           | 85 159           |
| Övriga världen                     | 43 547           | 40 490           |
| <b>Totalt</b>                      | <b>1 417 240</b> | <b>1 205 912</b> |





#### Medelantalet anställda

|                              | 2018       | varav män, % | 2017       | varav män, % |
|------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| <b>Moderbolaget</b>          |            |              |            |              |
| Sverige                      | 13         | 85           | 12         | 84           |
| <b>Totalt i moderbolaget</b> | <b>13</b>  | <b>85</b>    | <b>12</b>  | <b>84</b>    |
| <b>Dotterbolag</b>           |            |              |            |              |
| Australien                   | 4          | 56           | 3          | 66           |
| Danmark                      | 5          | 60           | 10         | 67           |
| Frankrike                    | 11         | 80           | 10         | 78           |
| Kina                         | 35         | 63           | 35         | 60           |
| Norge                        | 12         | 100          | 12         | 96           |
| Singapore                    | 5          | 80           | 5          | 83           |
| Storbritannien               | 18         | 88           | 18         | 85           |
| Sverige                      | 251        | 81           | 245        | 85           |
| Sydkorea                     | 3          | 100          | 2          | 100          |
| Taiwan                       | 262        | 43           | 257        | 42           |
| Turkiet                      | 16         | 63           | 16         | 63           |
| Tyskland                     | 29         | 76           | 30         | 81           |
| USA                          | 49         | 80           | 47         | 77           |
| <b>Totalt i dotterbolag</b>  | <b>700</b> | <b>65</b>    | <b>690</b> | <b>66</b>    |
| <b>Koncernen totalt</b>      | <b>713</b> | <b>66</b>    | <b>702</b> | <b>66</b>    |

# Hållbarhetsstrategi

Hållbarhet innebär att skapa långsiktiga lösningar ur såväl ekonomiska, ekologiska som sociala perspektiv och förädla dessa värden genom verksamhetsprocesserna.

Förutom att ta ansvar och skapa värde för samhället i stort och värna om framtida generationer medför hållbarhetsarbetet ökade konkurrensfördelar för BEIJER GROUP. Väl utfört integrerat hållbarhetsarbete bidrar också till en bättre förvaltning och god kontroll av koncernens produkter och tjänster. Detta ger nöjdare kunder, engagerade medarbetare och ökad lönsamhet.

## Ställningstagande till klimatförändringar och planetens gränser

BEIJER GROUP instämmer i de vetenskapliga bevis som presenterats att mänsklig aktivitet accelererar klimatförändringarna. Att överskrida planetens gränser innebär stora risker för framtida

generationer. För att bidra till den globala agendan ska BEIJER GROUP därför styra och tydliggöra mål för verksamheten i linje med FNs Sustainable Development Goals och det globala klimatavtalet.

För att framtidssäkra BEIJER GROUPS produkt- och tjänsteportfölj ska tillverkningen energieffektiviseras, livscykelperspektiv ska beaktas vid investeringar, ansvar tas för naturresurser och biologisk mångfald, andelen förnybar energi öka och verksamheten anpassas till klimatförändringarna. BEIJER GROUP ska vara engagerade i kunders och myndigheters klimatplaner och policies.



## Vision

BEIJER GROUPS hållbarhetsarbete ska vara en integrerad och naturlig del av verksamheten och arbetet ska verka för en lönsam och hållbar utveckling.

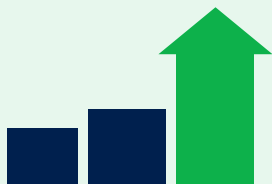
## Strategi

Verksamheten ska bidra till en hållbar utveckling och hållbarhetsarbetet ska vara integrerat i verksamheten och ge konkreta resultat. Arbetet ska präglade hela verksamheten däribland ägande, förvaltning, utveckling av produkt- och tjänsteportföljen, kundrelationer, medarbetare och finansiering. Att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt är avgörande för företagets kort- och långsiktiga framgång samtidigt som lönsamhet och långsiktigt aktieägarvärde står i fokus. Agerandet ska präglas av hög kompetens, god affärsmoral och ansvarskännande.



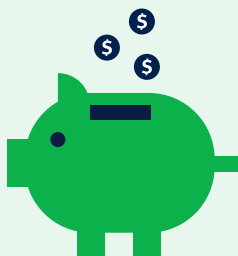
## Åtagande

BEIJER GROUPS koncernledning antog 2017 nedanstående övergripande och strategiska åtaganden som bildar ramen för hur verksamheten ska styras i enlighet med hållbarhetsstrategin. Under 2018 utsåg ledningen tre samordnare för hållbarhet för att säkerställa att koncernens tre affärsenheter genomför åtgärder som infriar åtagandena och följer upp målen för hållbarhet som koncernen formulerat.



## Övergripande

- Styra verksamheten i linje med FNs Sustainable Development Goals.
- Följa BEIJER GROUPS "Code of Conduct" vilken bygger på FNs Global Compact. Alla koncernens medarbetare och samarbetspartners ska förstå och följa koncernens "Code of Conduct".
- Kontinuerligt höja kompetensen inom hållbarhet genom utbildning och kommunikation av hållbarhetsfrågor.
- Regelbundet följa upp, redovisa och förbättra hållbarhetsarbetet.



## Ekonomisk hållbarhet

- Ha en långsiktig hållbar ekonomisk tillväxt i kassaflödet.
- Skapa affärsmodeller för samverkan avseende hållbara investeringar.
- Ha en låg finansiell och operationell risk för en god värdetillväxt och skapa utrymme för att aktieägarna kan erbjudas utdelning.



## Ekologisk hållbarhet

- Ansvarsfullt och effektivt använda naturresurser för att inte äventyra planetens gränser och därmed klimatet och framtida generationers möjligheter i en ändlig värld.
- Bygga och förvalta med ett livscykel tänkande och främja cirkulära modeller.
- Bidra till ökad biologisk mångfald samt begränsa användning och spridning av miljöfarliga produkter.
- Skapa förutsättningar för ansvarsfull hantering av avfall genom minimering av avfall, förebygga föroreningar och se avfallet som en resurs för återanvändning och återvinning.



## Social hållbarhet

- Erbjud trygga och hälsosamma miljöer för medarbetare och andra människor i och kring koncernens lokaler.
- Skapa en jämställd organisation med en mångfald som ska spegla samhällets sammansättning.
- Bidra till sysselsättning och ungdomars möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.
- Engagera sig i frågor av betydelse för samhällsutvecklingen.
- Uppmärksamma och förändra diskriminerande strukturer i organisationen.
- Vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera de bästa och mest professionella medarbetarna.

# Fokus på tre hållbarhetsfrågor

**H**ållbarhet och socialt ansvarstagande har varit ett ämne som debatterats flitigt i såväl svenska som internationella medier under 2018. Även för BEIJER GROUP har frågorna varit högst aktuella under året.

Detta är BEIJER GROUPS andra hållbarhetsrapport och vi tycker att rapporten har fått en lite bättre struktur än tidigare. I vår förra rapport skrev vi att vi har för avsikt att rapporten skall följa GRI:s ramverk. Detta är fortfarande vår ambition, men i år har vi ännu inte gjort rapporten enligt detta ramverk.

För att öka vårt fokus på hållbarhet har vi under året bildat en speciell grupp för att hantera frågor och det arbete som skall bedrivas inom varje affärsenhet. Gruppen består av vardera en representant från Beijer Electronics, Westermo och Korenix. Syftet med gruppen, som träffas flera gånger per år, är att skapa ytterligare struktur och handlingskraft för att realisera koncernens hållbarhetsstrategi.

Under året fick FN:s klimatpanel IPCC så kallade 1,5-gradersrapport stor uppmärksamhet i samhällsdebatten. BEIJER GROUP följer utvecklingen och vill bidra till att vi når de uppsatta klimatmålen. Enligt rapporten är de närmaste tio åren helt avgörande. Redan vid 1,5 graders uppvärmning kommer följderna bli allvarliga. Blir uppvärmningen högre än så kommer det att få katastrofala konsekvenser. Om vi tillsammans kan begränsa uppvärmningen till 1,5 grader så är det bra, men det kommer att krävas radikalt minskade utsläpp globalt.

För att bättre förstå och därefter minimera klimatpåverkan kommer koncernen att under 2019 genomföra en livscykelanalys över våra klimatutsläpp. Mer om detta finns beskrivet i årets rapport.

Hållbart företagande är viktigt för BEIJER GROUP. Vår högsta ledning är involverad i frågeställningar som uppstår och aktiviteter som skall genomföras. För mig som ansvarig för hållbarhetsfrågorna inom koncernen är det en klar fördel att ledningsgruppen är intresserade, förstår problematiken och tar dessa frågor på allvar.

Vi har under året jobbat med våra fokusområden kompetens, leverantörer och transporter och kommer att göra detta även under 2019. BEIJER GROUP är ett innovativt och högteknologiskt

företag med behov av rätt kompetens och enskilda specialister som inte alltid är lätta att rekrytera. Ett företag som prioriterar miljö, människor och hållbarhet samt har en sund organisation antas underlätta rekrytering av den typ av medarbetare som koncernen söker.

Utvärdering av leverantörer inbegriper en rad olika parametrar som arbetsmiljö, arbetsvillkor, material, hantering av restprodukter med mera. En utmaning är att stötta leverantörerna i arbetet med hållbarhet utan att priserna påverkas med negativa följder för våra marknadsandelar. Regeluppfyllnad är en hygienfaktor och vårt mål är att göra mer än vad lagen kräver.

Att transportera produkter med flyg är inte alltid det bästa miljömässigt. Men med mätetalet vikt gånger värde så är det många gånger svårt att hitta alternativa transportmedel för våra elektronikprodukter med tanke på tidsfördröjningen. Tågtransporter från Asien till Europa kan dock visa sig bli ett bärkraftigt alternativ i framtiden. Avvägningen mellan pris, tid och miljö måste ständigt hållas aktuell.

Förutom de identifierade fokusområdena har vissa nyckelpersoner gått utbildningar inom CSR med fokus på "Hållbarhetsrapportering enligt GRI standards" samt "Leverantörsuppföljning och revision med fokus på CSR". Vi har också arbetat med och uppdaterat vår uppförandekod. På vårt kontor i Taiwan har vi börjat ett arbete med att genomföra ett antal förbättringar för att minska vår negativa påverkan på miljön.

Vi kommer att arbeta vidare utifrån de tre perspektiven miljömässigt, social och ekonomisk hållbarhet för att tillsammans skapa ett hållbart företagande som är en central del för BEIJER GROUPS utveckling.



**Fredrik Persson**  
Kvalitets- och miljöchef



”Tillsammans ska vi skapa ytterligare struktur och handlingskraft för att realisera BEIJER GROUPS hållbarhetsstrategi.

**Fredrik Persson**  
Global Quality & Environmental Manager  
CSR Group Manager

---



”Korenix kan som en del av BEIJER GROUP utnyttja koncernens hela kompetens och arbete inom hållbarhet. Det underlättar vårt arbete med att infria mål och krav på hållbart företagande inom Korenix.

**Andrew Chen**  
Ansvarig för hållbarhet inom Korenix

---



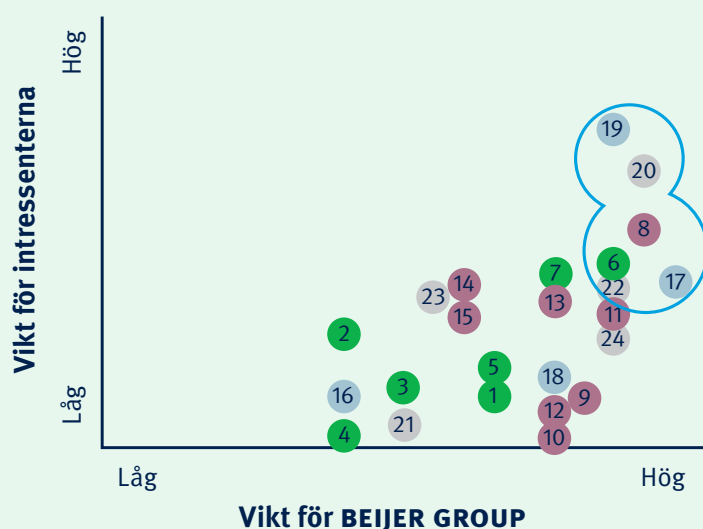
”Våra produkter är utformade för en lång livslängd och att de kan bidra till att kunderna kan minska sina utsläpp av koldioxid. Mitt mål är att denna process är lika robust och effektiv som själva produkterna.

**Magnus Jansson**  
Ansvarig för hållbarhet inom Westermo

# Väsentlighetsanalys

BEIJER GROUP genomförde en väsentlighetsanalys 2017 med syftet att identifiera och prioritera de viktigaste hållbarhetsaspekterna för koncernens verksamhet. Analysen avses uppdateras var tredje år eller om det inträffar betydande förändringar i koncernens verksamhet. Nedanstående resultat samlades in 2017 genom att de viktigaste intressenterna som kunder, leverantörer, medarbetare, ägare och fackförbund ombads att värdera ett antal olika aspekter via en enkät, intervjuer och samtal. Resultatet granskades och antogs av koncernledningen.

## Värdering av aspekter



### Väsentlighetsanalysen resulterade i sex fokusområden, nämligen:

- 19:** Utvärdering av leverantör (avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorrupcion och påverkan på lokalsamhället)
- 20:** Långsiktig lönsamhet
- 8:** Psykosocial arbetsmiljö (t.ex. stress, trivsel med kollegor, arbete mot kränkningar och mobbning, balans mellan jobb och fritid)
- 17:** Antikorrupcion
- 6:** Materialval i produkter
- 22:** Innovation och nytänkande (affärsutveckling)

### Förklaring till punkterna i diagrammet:

| Miljöansvar |                                                          |
|-------------|----------------------------------------------------------|
| 1           | Tjänsteresor                                             |
| 2           | Pendlingsresor till och från jobbet                      |
| 3           | Energibesparing på kontor, t.ex. LED-lampor              |
| 4           | Inköp av produkter, t.ex. kontorsmöbler och tjänstebilar |
| 5           | Miljöledningssystem                                      |
| 6           | Materialval i produkter                                  |
| 7           | Miljöpåverkan av varutransporter                         |

| Ansvar för anställda |                                                                                                                                  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8                    | Psykosocial arbetsmiljö (t.ex. stress, trivsel med kollegor, arbete mot kränkningar och mobbning, balans mellan jobb och fritid) |
| 9                    | Fysisk arbetsmiljö (t.ex. ergonomi, lokaler, utrustning, säkerhet)                                                               |
| 10                   | Jämställdhet mellan könen                                                                                                        |
| 11                   | Mångfald (t.ex. olika etnisk bakgrund, ålder)                                                                                    |
| 12                   | Rättvis lönesättning mellan könen                                                                                                |
| 13                   | Rättvisa arbetsvillkor (t.ex. arbetstider, anställningsavtal, semesterdagar, förmåner)                                           |
| 14                   | Kompetensutveckling för yrkesutövandet                                                                                           |
| 15                   | Ökad kunskap om hållbar utveckling (t.ex. genom utbildning)                                                                      |

| Socialt ansvar |                                                                                                                          |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16             | Påverkan på lokalsamhället                                                                                               |
| 17             | Antikorrupcion                                                                                                           |
| 18             | Mänskliga rättigheter                                                                                                    |
| 19             | Utvärdering av leverantör (avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorrupcion och påverkan på lokalsamhället) |

| Ekonomiskt ansvar |                                                                                                             |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20                | Långsiktig lönsamhet                                                                                        |
| 21                | Kommunikation av företagets hållbarhetsprestationer                                                         |
| 22                | Innovation och nytänkande (affärsutveckling)                                                                |
| 23                | Framtida kompetensförsörjning, t.ex. driva projekt för att få gymnasieelever intresserade av ingenjörsyrket |
| 24                | Utveckla företagets tjänsteutbud med avseende på hållbarhet                                                 |

# Fördjupning inom varje fokusområde och konsekvenserna för koncernen



## Utvärdering av leverantörer

BEIJER GROUP har flera hundra leverantörer. Innan koncernen tecknar avtal med nya leverantörer måste dessa försäkra att de följer de sociala och miljömässiga kraven som koncernen formulerat i sin uppförandekod. Ambitionen är att successivt minska antalet leverantörer för att etablera en starkare relation med enskilda leverantörer och på så vis får mer inflytande och bättre kontroll. Detta strukturella skifte kommer också att förbättra möjligheterna att följa upp efterlevnad av de sociala och miljömässiga kraven. BEIJER GROUPS rutiner innebär att nyckelleverantörer besöks och utvärderas årligen medan andra viktiga leverantörer besöks vartannat år. Övriga leverantörer omfattas inte av regelbundna kontroller.

Affärsenheten Beijer Electronics har intagit en ledande roll i koncernen i utvärderingen av sina leverantörer. Företaget har fortsatt utvärderingen av nyckelleverantörer under 2018 som startade med två revisioner 2017. Under 2018 utfördes sex revisioner hos fyra olika leverantörer. Leverantörernas avvikelser från de sociala

och miljömässiga kraven, som noterades under 2017-2018 medförde förslag till frivilliga förbättringar för att ge tid för anpassning till kraven. Vid nästkommande revision måste leverantören visa att åtgärder vidtagits. Eventuellt nya eller återstående avvikelser kan innebära avtalsmässiga eller kommersiella konsekvenser om de inte åtgärdas inom en viss stipulerad tid. Kommande år kommer BEIJER GROUP att skärpa kraven så att avvikelser noteras redan vid den första revisionen. Resultaten från genomförda revisioner 2018 visade inga avvikelser för två av leverantörerna. De andra två leverantörerna noterades för ett antal förbättringar som måste genomföras och en av leverantörerna har redan rapporterat om vidtagna åtgärder.

Korenix och Westermo håller på att implementera revisioner av sociala och miljömässiga krav som ställs på deras leverantörer. Det innebär att koncernens mål om tio revisioner per år infrias kommande år.



## Långsiktig lönsamhet

En lönsam verksamhet är en förutsättning för långsiktig överlevnad i en global och konkurrensintensiv värld. Grundläggande är att koncernen kan erbjuda marknaden lösningar, produkter och tjänster som kunderna verkligen efterfrågar och har behov av. I ett teknikintensivt företag som BEIJER GROUP ställer det stora krav på prioriteringar. Ett lönsamt företag kan även locka fler kompetenta medarbetare och ytterligare förbättra verksamheten.



### Psykosocial arbetsmiljö

Att skapa en arbetsplats med en hälsosam miljö både mentalt och fysiskt är inte bara önskvärd ur individens synvinkel utan också avgörande för en framgångsrik affärsverksamhet. De fysiska, organisatoriska och kulturella aspekterna på arbetsplatsen måste uppmärksammas för att medarbetare ska kunna trivas och prestera på jobbet. Samtidigt måste risker för negativ stress, diskriminering, hot och våld förebyggas. Det är skälen till att den psykosociala arbetsmiljön är en av de viktigaste aspekterna i koncernens hållbarhetsarbete.

Regelbundna utvärderingar bland enskilda medarbetare och personer i ledande ställning är nödvändiga och viktiga inslag för att hantera och förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Det finns även behov att följa utvecklingen i ett bredare perspektiv. Av det skälet ombeds medarbetare att anonymt delta i årliga undersökningar vilket ger ledningen återkoppling huruvida koncernen som helhet rör sig i rätt riktning avseende organisation, kultur, effektivt ledarskap, utvecklingsmöjligheter och den upplevda situationen kring diskriminering och trakasserier. Resultatet av utvärderingen 2018 återfinns i avsnittet "Mål, indikatorer och prestationer". Resultatet från 2018 visar att medarbetarna i allmänhet har en positiv uppfattning om sin arbetssituation

och arbetsplats där särskilt nolltolerans mot diskriminering och trakasserier samt uppmuntran om en sund balans mellan arbete och fritid får mycket höga omdömen. Samtidigt finns det utrymme för förbättringar. Ledningen har särskilt identifierat behov till åtgärder för att förbättra det effektiva ledarskapet, mer påtagligt synliggöra medarbetarnas utvecklingsmöjligheter liksom lyfta den allmänna medvetenheten kring medarbetarnas respekt och stöd för varandra.

Hållbarhetsindikatorer för 2018 kring den psykosociala arbetsmiljön har förändrats jämfört med 2017. De nya indikatorerna – utformade som mål för en treårsperiod – återspeglar koncernens ambitioner på lång sikt. Förändringen förklaras av att utvärderingen 2017 inte ledde till några påtagliga eller effektiva åtgärder. Medarbetarundersökningen 2018 har därför utformats på ett sätt som ger bättre möjligheter till uppföljning. Undersökningen 2018 omfattade medarbetare i Europa och USA inom affärsenheten Beier Electronics med en svarsfrekvens på 70 procent. Medarbetare inom Westermo och Korenix omfattades inte av undersökningen av praktiska skäl. Planen är de ska ingå kommande år.

## Antikorruption

Under 2018 fortskred det interna managementprogrammet som omfattar utbildning inom antikorruption, etik och moral. Vid utgången av 2018 hade alla personer i ledande ställning och 50 procent på mellannivå genomgått utbildningen. Dessutom har alla medarbetare läst, förstått och accepterat uppförandekoden. Utbildningsprogrammet är en stark förebyggande åtgärd mot risken för korruption som alltid finns latent i affärsverksamheter som bedrivs på flera kontinenter och i olika länder som har varierande kulturer och normer där korruption kan uppfattas som acceptabelt. Managementprogrammet fortsätter kommande år och alla nya medarbetare måste läsa och acceptera uppförandekoden som en del i en rutin vid introduktionen på arbetsplatsen.

Koncernens uppförandekod följer internationell standard avseende affärsetik och antikorruption. I händelse av att något korruptionsrelaterat ärende skulle uppdagas, är instruktionerna att ärendet ska nå till högsta ledningen och inte stanna på mellanchefernivå. Som hjälpmedel har bland annat en whistle blower-rutin inrättats där anställda eller utomstående uppmanas att rapportera alla beteenden som de bedömer strider mot lagar eller uppförandekoden. Inga sådana ärenden rapporterades under 2018.



## Klimatpåverkan från koncernens produkter

BEIJER GROUP instämmer i att den globala uppvärmningen måste begränsas till ”klart under 2 grader” jämfört med förindustriell tid i enlighet med klimatmålen i FNs Parisavtal. Omedelbara och djärva åtgärder i samhället måste vidtas i en omfattning utan motstycke för att undvika katastrofala effekter på samhälle och jordens ekosystem. De goda nyheterna är att sådana åtgärder inte bara är lämpliga enligt Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) utan att de även är de mest kostnadseffektiva för den globala ekonomin jämfört med alternativet – att inte göra något.

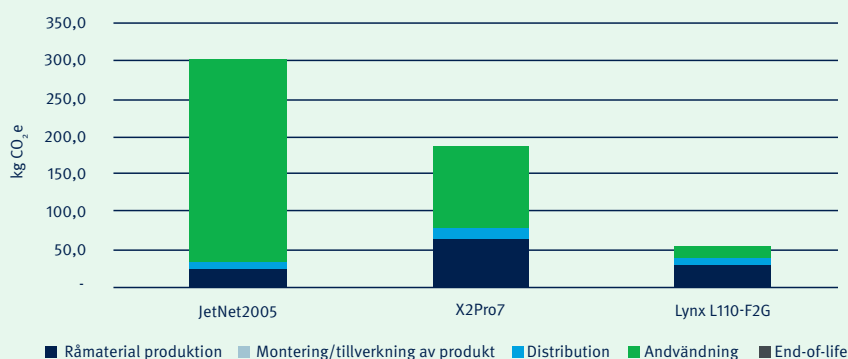
För att vara en del av den globala övergången till en låg koldioxid-ekonomi kommer BEIJER GROUP att i framtiden säkerställa att koncernens produkter och tjänster designas och tillverkas på ett energieffektivt sätt. Det ska ske utifrån investeringarnas hela livscykel med ansvar för naturresurser och biologisk mångfald, öka andelen förnybar energi och anpassa verksamheten till klimatförändringarna. Koncernen kommer också att engagera sig i kundernas och lagstiftarnas klimatplaner och policies.

För att bättre förstå produkternas klimatpåverkan har koncernen genomfört en livscykelanalys av vardera en av de tre

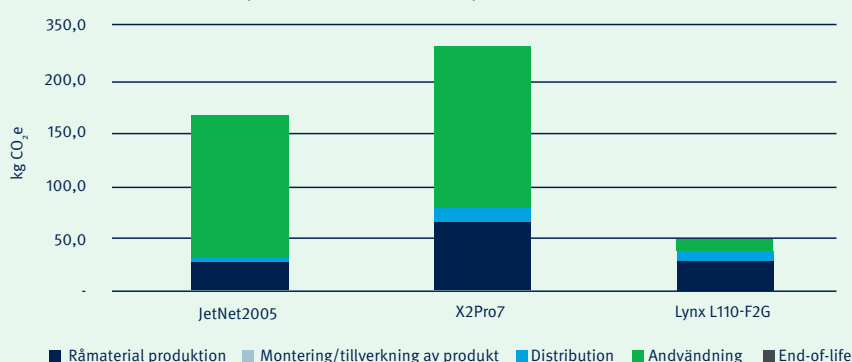
affärsenheternas mest sålda produkter. Som framgår av den grafiska återgivningen är det användarfasen tillsammans med tillverkningen av råmaterialet som svarar för merparten av produktens klimatpåverkan. Transporter har också en viss påverkan. Sammansättning och produktion av produkten samt hantering vid utrangering har försumbar klimatpåverkan.

Baserat på resultatet av analysen är slutsatsen att designen har stor betydelse för bästa energieffektivitet och inbyggd livslängdskvalitet för att minska klimatpåverkan under användarfasen. Att minska klimatpåverkan vid utvinning av råmaterial är bortom BEIJER GROUPS kontroll men det finns viss potential att optimera resursanvändningen i koncernens egna produktionsprocesser liksom i designen av produkter så att de kräver mindre råmaterial och användning av komponenter med mindre klimatpåverkan. Härutöver utvärderar koncernen kontinuerligt mer miljövänliga sätt att transportera produkterna även om flygtransporter ofta är det enda möjliga valet för att möta leveranskrav till konkurrenskraftiga priser. I den pågående processen används transportoptimering och koncernen ställer sig bakom ett införande av förnybara bränslen och en snabb expansion av kostnadseffektiva transportteknologier med låga koldioxidutsläpp.

De tre produkternas klimatpåverkan



De tre produkternas klimatpåverkan, livstid 10 år



Som framgår av de två diagrammen har klimatpåverkan från samma produkter olika profil beroende på om de analyseras utifrån hela den förväntade livscykeln eller enbart de tio första åren. Det beror på att utsläpp från elektricitet adderas till de totala utsläppen när livscykeln är längre än tio år. Det går även att hävda att produkter med längre livscykel inte behöver ersättas så ofta vilket minskar behovet av både resurser och utsläpp från nya produkter så länge som energieffektiviteten är ungefär densamma.

# Materialval i produkter



Koncernens produkter är designade och tillverkade för att de ska vara av god kvalitet och hålla länge, ofta i krävande miljöer. Produkterna består normalt av flera hundra komponenter som tillsammans kan utgöra en blandning av tusentals olika naturmaterial och syntetiska material.

Materialval är avgörande för att tillverka kvalitetsprodukter som infriar kunders efterfrågan. Alla koncernens produkter följer EUs regler kring REACH- och RoHS som säkerställer att inga produkter innehåller ämnen som är förbjudna och att gränsvärdena som lagstiftningen anger efterlevs.

Affärsenheten Beijer Electronics publicerar miljödeklARATIONER för alla produkter som utvecklats i egen regi. För närvarande har tio av produktfamiljerna sådana deklARATIONER. Äldre deklARATIONER för utgångna produkter har publicerats sedan 2008. DeklARATIONERNA specificerar bland annat materialinnehåll, förpackningsmaterial, hur komponenter och förpackningar

kan återvinnas samt hur man kan minska miljöpåverkan under användningsfasen. Westermo och Korenix publicerar ännu inte miljödeklARATIONER men ambitionen är att det ska ske under 2019. Westermo och Korenix har under 2018 startat arbetet med att samla in materialdeklARATIONER från alla leverantörer.

## Konfliktmineraler

Att hindra att konfliktmaterial används i koncernens produkter är både en affärsmässig prioritet och lagkrav. BEIJER GROUP är en del av en stor och komplex leveranskedja där det är praktiskt omöjligt att vara helt säker på ursprunget av de olika mineralerna som ingår i produkten. Det beror på att de stora smältverken blandar mineraler med olika ursprung. För att förhindra användningen av konfliktmineraler arbetar koncernen tillsammans med nyckelleverantörer för att skapa en standardiserad och dokumenterad ursprungsspårning hela vägen tillbaka till smältverken. Alla smältverk som anses som en del av leveranskedjan utvärderas i ett externt system där risken för innehåll av konfliktmineral bestäms. Om produkterna innehåller mineraler för smältverk med hög risk initieras åtgärder i enlighet med Responsible Minerals Initiative så att leveranskedjan utesluter leveranser från smältverk med hög risk. Koncernens ambition är att använda konfliktfria mineraler genom hela leveranskedjan och att följa SECs (U.S. Securities and Exchange Commission) regler och förordningar gällande konfliktmineraler.

### Faktaruta

Konfliktmineraler är tenn, tungsten, tantalum och guld som ofta används i elektroniska produkter. EUs Conflict Minerals Regulation förbjuder produkter som varit del i olaglig utvinning eller handel av konfliktmineraler som i praktiken avser handel i mineraler (inklusive derivat) från Democratic Republic of Congo (DRC) och angränsande länder där väpnade konflikter orsakar brott mot mänskliga rättigheter och miljöförstöring.

## Innovation och nytänkande

BEIJER GROUP utvecklar kontinuerligt innovativa lösningar och produkter för att slå vakt om konkurrenskraften i en bransch med snabba förändringar inom mjukvara och hårdvara. Resurser till innovation och utveckling är inte bara avgörande investeringar för koncernens långsiktiga överlevnad utan de gör det även möjligt att utvärdera nya sätt att minska produkternas klimatpåverkan.

BEIJER GROUP spenderade cirka 163 mkr (148) på produktutveckling under 2018 motsvarande 11,5 procent (12,3) av omsättningen. Omfattningen på produktutvecklingen bedöms vara rimlig med hänsyn till koncernens ambitioner. Andelen kan dock variera år från år beroende på specifika projekt eller aktiviteter. Koncernen är tillväxtorienterad och andelen utgifter för produktutveckling förväntas sjunka något över tid som en följd av ökad försäljning. Produktutvecklingen måste vara strukturerad, styrd och systematisk men samtidigt flexibel för att ge utrymme åt medarbetarnas nytänkande och kreativitet. En avgörande framgångsfaktor är att utvecklingsteamet samverkar i nära dialog med kunderna för att säkerställa att utvecklingen sker utifrån kundernas perspektiv och deras behov.



# Mål, hållbarhetsindikatorer och resultat

Nya hållbarhetsindikatorer och mål för 2018. Siffrorna baseras på en medarbetarundersökning gjord inom Beijer Electronics europeiska och amerikanska verksamheter. Svarsalternativen «Instämmer helt», «Instämmer mestadels» utgör den angivna indikatorprocenten medan «Instämmer delvis», «Instämmer inte alls» inte adderas till indikatorn. För mer detaljerad information, se även separat avsnitt om Psykosocial arbetsmiljö i denna rapport.

| Materialindikatorer                                                                                           | Resultat 2017 | Mål 2018 | Resultat 2018 | Mål 2019 | Mål 2020 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|---------------|----------|----------|
| <b>Långsiktig Lönsamhet</b>                                                                                   |               |          |               |          |          |
| Vitality Index                                                                                                | 20 %          |          | 27 %          |          |          |
| <b>Antikorrupktion</b>                                                                                        |               |          |               |          |          |
| Andel av all tjänstemän som har läst, förstått och signerat vår "Code of Conduct"                             | 30 %          | »85 %    | »90 %         | 100 %    | 100 %    |
| Andel av våra chefer (ner på nivå 3) som har genomgått en formell chefsutbildning innehållande etik och moral | 0 %           | »50 %    | 55 %          | »85 %    | »95 %    |
| <b>Materialval</b>                                                                                            |               |          |               |          |          |
| Andel av våra tillverkade produkter som uppfyller globala materiella lagkrav (REACH och RoHS)                 | 100 %         | 100 %    | 100 %         | 100 %    | 100 %    |
| Procent av våra leverantörer som deklarerat "Conflict Minerals" enligt CMRT-formatet                          | 83 %          | »87 %    | 60 %          | »87 %    | »90 %    |
| <b>Mänskliga rättigheter</b>                                                                                  |               |          |               |          |          |
| Antal leverantörer som blivit utsatta för granskning av Beijer Electronics gällande mänskliga rättigheter     | 2             | 10       | 6             | 10       | 11       |
| Hur stor andel uppfyller vi i "FN:s self assessment tool" gällande mänskliga rättigheter                      | 78 %          | 85 %     | 83 %          | 92 %     | 100 %    |
| <b>Psykosocial arbetsmiljö (endast europeiska medarbetare inom Beijer Electronics)</b>                        |               |          |               |          |          |
| Vår organisationskultur bygger på förtroende, ärlighet och rättvisa                                           |               |          | 87 %          | »90 %    | »95 %    |
| Vår organisation har ett effektivt ledarskap och stöd som hjälper mig att veta vad jag behöver göra           |               |          | 80 %          | »90 %    | »95 %    |
| Inom vår organisation respekterar vi och visar stöd för varandra                                              |               |          | 90 %          | »95 %    | 100 %    |
| Vår organisation diskriminerar inte på grundval av kön, etnicitet, religion eller sexualitet                  |               |          | 98 %          | »98 %    | 100 %    |
| Vår organisation uppmuntrar och stöder en sund balans mellan arbete och fritid                                |               |          | 94 %          | »95 %    | »97 %    |
| Vår organisation uppmuntrar mig att utvecklas i min roll och karriär                                          |               |          | 82 %          | »85 %    | »90 %    |
| Vår organisation tolererar inte någon form av trakasserier                                                    |               |          | 98 %          | »98 %    | »99 %    |
| <b>Innovation och nytänkande</b>                                                                              |               |          |               |          |          |
| Procent av omsättningen som går till forskning och utveckling                                                 | 12,3 %        |          | 11,5 %        |          |          |
| Vitality Index                                                                                                | 20 %          |          | 27 %          |          |          |

## Global standard för miljö- och kvalitetssäkring

Bolagen inom BEIJER GROUP är ISO 9001-certifierade. Beijer Electronics AB och Beijer Electronics Corp i Taiwan är ISO 14001-certifierade. ISO 9001 (kvalitetsledningssystem) och ISO 14001 (miljöledningssystem) är internationella standarder som ligger till grund för ett systematiskt arbete med kvalitet- och miljöfrågor. Ledningssystemen granskas och revideras av auktoriserad tredje-partsrevisor som sedan utfärdar certifikat.

Åtgärder ska präglas av hög kompetensnivå, god affärsmoral och medvetenhet om ansvar.



# UN Global Compact



BEIJER GROUP anslöt sig till FNs Global Compact i juni 2018. Redan före anslutningen använde koncernen Global Compact som bas för ett systematiskt hållbarhetsarbete. Bland annat har BEIJER GROUP använt FNs verktyg för självbedömning (UN Global Compact Self-Assessment Tool) för att analysera bolagets insatser för hållbarhet och för att kunna identifiera prioriterade aspekter. Avseende koncernens uppförandekod gentemot leverantörer bygger den redan på Global Compacts tio principer som alla leverantörer måste underteckna innan en affärsrelation inleds.

FNs Global Compact är ett frivilligt initiativ som syftar till att främja hållbar utveckling och ansvarsfullt företagande. Genom

att ansluta sig visar företag att de stödjer tio universella principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion. Med flera tusen deltagare från 130 länder har FNs Global Compact blivit ett globalt initiativ med en stark närvaro i både nord och syd.



Läs mer om UN Global Compact här:  
<https://www.unglobalcompact.org>

# UN Global Compact Self-Assessment Tool

Genom att använda FNs verktyg (UN Global Compact Self-Assessment Tool) har BEIJER GROUP kunnat utvärdera hur väl koncernen lever upp till och hanterar FNs Global Compacts tio principer. Verktöget består av 45 frågor med 3-9 tillhörande indikatorer för varje fråga. Ledningsdelen av frågorna gör det möjligt att utvärdera i vilken utsträckning frågor som omfattas av de tio principerna är förankrade i företagsstrategin och integrerade i besluts- och styrsystem. De övriga fyra sektionerna är utformade för att bedöma företagets prestanda i förhållande till områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion.

**Läs mer om verktyget här:**

<http://www.globalcompactselfassessment.org/>

För att få ett så rättvisande resultat som möjligt fick flera utvalda representanter för koncernens tre affärsenheter svara på frågorna i verktyget utifrån sina respektive bolag. De som deltog representerade Beijer Electronics (inklusive landrepresentanter för Kina, Taiwan, USA, Turkiet och Sverige), Westermo och Korenix. Svaren vägdes sedan samman till en helhetsbedömning. Utvärderingen gjordes under 2017.

Genom utvärderingen identifierades risker inom områdena miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korrupcion, samt åtgärder för hur riskerna ska hanteras. Dessa har sammanställts i en handlingsplan. Resultatet visar följande prioriterade områden och frågeställningar att arbeta vidare med:

## Antikorrupcion

- **Riskbedömning** — Bedömer/beaktar företaget korrupcionsrisken när affärer görs?
- **Öka medvetenheten** — Säkerställer företaget att berörda medarbetare är välutbildade gällande antikorrupcion?

## Mänskliga rättigheter

- **Hantering av medarbetares privata information samt hur arbetsplatsen övervakas** — Hur hanterar och informerar koncernen om detta?



# Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Beijer Electronics Group AB (publ), org.nr 556025-1851

## Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

## Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed

i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

## Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Malmö den 25 mars 2019

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

**Sofia Götmar-Blomstedt**

Auktoriserad revisor

Huvudansvarig revisor

**Magnus Jönsson**

Auktoriserad revisor



**AUSTRALIEN**

Sydney

**BELGIEN**

Hellebecq

**DANMARK**

Roskilde

**FINLAND**

Klaukkala

**FRANKRIKE**

Champlan

**KINA**

Beijing

Shanghai

Shenzhen

**KOREA**

Seoul

**NORGE**

Drammen

**SCHWEIZ**

Dietlikon

**SINGAPORE**

Singapore

**STORBRITANNIEN**

Nottingham

Southampton

**SVERIGE**

Göteborg

Malmö

Stockholm

Stora Sundby

Västerås

**TAIWAN**

Taipei

**TURKIET**

Istanbul

**TYSKLAND**

Nürtingen

Waghäusel

**USA**

Elgin

Salt Lake City

**ÖSTERRIKE**

Wien

**BEIJER**  
**GROUP**

**Huvudkontor**

Beijer Electronics Group AB (publ)

Box 426, Stora Varvsgatan 13a

201 24 Malmö, Sverige

Org nr 556025-1851

[www.beijergroup.se](http://www.beijergroup.se) | +46 40 35 86 00