

HÅLLBARHETS- RAPPORT 2022/2023

Bergman & Beving har upprättat bolagets hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2022/2023 och denna omfattar moderbolaget Bergman & Beving AB (publ), org.nr 556034–8590 och dess dotterbolag.

Bergman & Beving står för ett hållbart företagande, där vi aktivt arbetar för att begränsa våra verksamheters inverkan på miljön och på så sätt bidrar vi samtidigt till att skapa långsiktigt värde för både samhället och våra aktieägare. Vårt arbete för att uppnå detta presenteras i denna hållbarhetsrapport.

Styrelsen har vid undertecknandet av årsredovisningen för 2022/2023 även undertecknat Hållbarhetsrapporten.

ÖKAT AFFÄRSVÄRDE GENOM ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

I enlighet med svensk årsredovisningslag, ÅRL 6 kap 11 §, har Bergman & Beving valt att upprätta denna lagstadgade hållbarhetsrapport avskild från den legala årsredovisningen. Vår hållbarhetsrapport beskriver våra hållbarhetsmål, varför vi har dem som mål och utvecklingen under året. Vi beskriver också ett antal exempel på initiativ och aktiviteter inom våra prioriterade fokusområden som inte rymms

direkt inom mätbara mål. Hållbarhetsrapporten är strukturerad enligt innehållsförteckningen nedan och går i linje med vår strategi som är uppbyggd kring våra valda fokusområden och FN:s globala mål för hållbar utveckling. Våra mål täcker samtliga områden inom ESG: miljö och klimat, social hållbarhet och styrning (Environmental, Social and Governance).

INNEHÅLL

INLEDANDE ORD FRÅN VD	31
HÅLLBARHETSVISION	31
STYRMODELL	32
Hur vi styr hållbarhetsarbetet	32
Värderingar och företagskultur	32
Uppförandekod	32
Koncernpolicyer	32
HÅLLBARHETSSTRATEGI	33
Intressentdialoger och väsentlighetsanalys	33
Fokusområden och målformulering	35
AKTIVITETER OCH UTVECKLING UNDER ÅRET SOM GÅTT	
Fokusområden:	
Jämställdhet och mångfald	36
Medarbetare	37
Hållbar värdekedja	38
Produktportfölj	39
Material, avfall och cirkulära flöden	40
Utsläpp och energiförbrukning	42
Koncernens hållbarhetsgrupp	45
TABELL: HÅLLBARHETSDATA	46

VI SKA VARA ETT TRYGGT VAL FÖR VÅRA KUNDER, ANSTÄLLDA OCH AKTIEÄGARE

Ledningen inom Bergman & Beving arbetar målmedvetet för att bidra till en hållbar utveckling och har under året fortsatt flytta fram positionerna inom området. Vi ska tillsammans säkerställa att koncernen når sina hållbarhetsmål och att vi utvecklas i enlighet med vår vision:

Att vara den ledande nischleverantören av produktiva, säkra och hållbara lösningar till företag.

Bergman & Beving ska vara ett tryggt val för våra kunder, anställda och aktieägare. Vi vill stötta och påverka kunden till bra hållbarhetsval och det gör vi genom en ständig dialog med våra intressenter samt genom utveckling av vårt erbjudande till marknaden. Vår affärsidé utgår ifrån att våra verksamheters kunderbjudanden ska vara en god kraft för ett hållbart samhälle, då fokus är att tillhandahålla produktiva, säkra och hållbara lösningar till industri- och byggsektorerna. De senaste åren har både efterfrågan på hållbara lösningar och rapporteringskrav kring hållbarhet enligt lagar och regler ökat. Bergman & Beving har inställningen att detta är en strategisk möjlighet för koncernen då det kommer driva en ökad efterfrågan på lösningar som ökar produktivitet, säkerhet och hållbarhet. Vi ser pågående utveckling som en resa där vi tar väl valda steg framåt för att vara med och bidra till en mer hållbar värld.

Bergman & Beving arbetar för att både begränsa och anpassa oss till rådande klimatförändringar – de två första (av sex) miljömålen som EU satt upp. Under året har därför koncernens

bolag gjort klimatberäkningar enligt GHG-protokollet, vilket kan läsas om på sida 42. Genom att mäta våra verksamheters klimatpåverkan kan vi vidta åtgärder framåt för att minska utsläpp och bidra till bättre förutsättningar för hållbar konsumtion och produktion i hela värdekedjan. Vidare har alla koncernens bolag tydliga målsättningar för effektivare resursanvändning, ökad återanvändning och återvinning för att arbeta med EUs resterande fyra miljömål om skydd för bland annat marina miljöer och biologisk mångfald. Slutligen, samtliga aktiviteter inom koncernen måste leva upp till vår gällande uppförandekod och andra policyer som säkerställer att vår verksamhet uppfyller minimikrav inom social hållbarhet.



HÅLLBARHETSVISION

En hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Genom att arbeta med hållbar utveckling tar vi ett ansvar för det sätt på vilket verksamheten når sina resultatmål. Ansvaret tas i hela värdekedjan från produktutveckling och inköp till slutet av produktionscykeln.

Vår vision är att vara den ledande nischleverantören av produktiva, säkra och hållbara lösningar till företag. Visionen innebär att vi strävar efter att vara en god kraft för hållbar utveckling inkluderande ökad säkerhet och produktivitet i företag. Våra bolags lösningar stärker våra kunders hållbarhet.

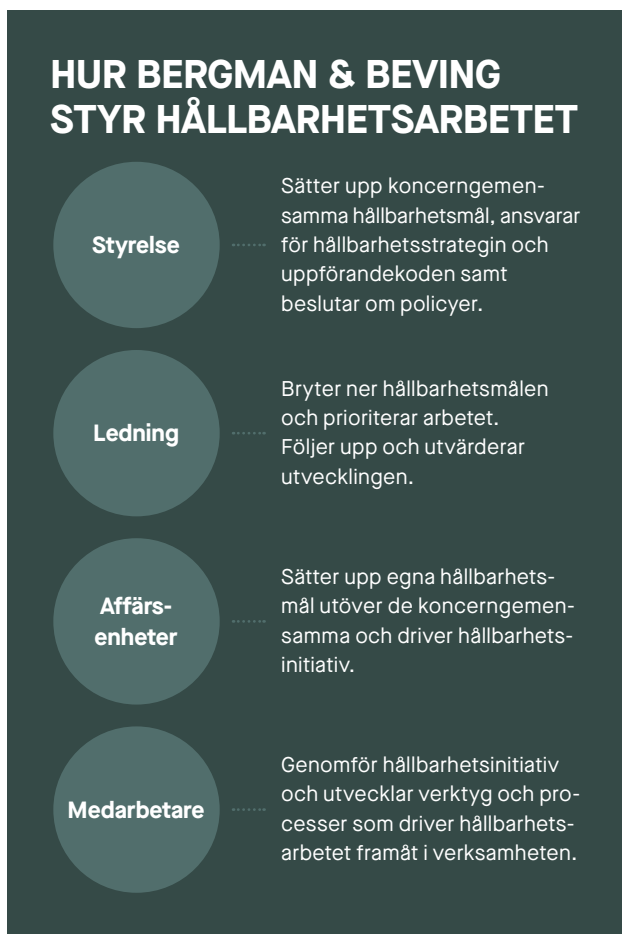
För oss innebär att vara ledande en förmåga att långsiktigt skapa värde genom hållbar utveckling, tillväxt och lönsamhet. I detta ingår att vara ett företag som tar ansvar för sin påverkan på samhället och miljön, i sin strävan efter högre lönsamhet. Vägen dit går bland annat via smart produktutveckling och ansvar för arbetsförhållanden i leverantörskedjan, engagerade medarbetare som trivs hos sin arbetsgivare samt effektiva transporter.

Hållbarhet skapar affärsvärde i form av lojalare kunder, nöjdare medarbetare och mer hållbara produkter. Hållbarhet är helt enkelt en förutsättning för långsiktig lönsamhet. Syftet är att minska affärsrisker, skapa affärsmöjligheter och samtidigt bedriva ett trovärdigt och framåtriktat hållbarhetsarbete.



STYRMODELL

Detta avsnitt beskriver hur verksamheten styrs mot uppsatta hållbarhetsmål samt vilka regler och policyer som styr arbetet. För vidare information se Bolagsstyrningsrapporten som är en del av Bergman & Bevings legala årsredovisning.



VÄRDERINGAR & FÖRETAGSKULTUR

Grunden till koncernens hållbarhetsarbete är våra värderingar och vår företagskultur. Bergman & Bevings värderingar och företagskultur grundar sig i ett genuint entreprenörskap. Vi arbetar innovativt för att utveckla konkurrenskraftiga erbjudanden och bygga relationer. Vi sammanfattar vår värdegrund med nyckelord som:

- Ansvar och frihet
- Enkelhet
- Effektivitet
- Öppenhet och förändringsvilja

Våra dotterbolag bedriver sina verksamheter med stor frihet och har också ett stort ansvar för att leva upp till

högt ställda målsättningar. I praktiken innebär det att våra medarbetare prioriterar insatser och fattar beslut så nära kunderna och marknaden som möjligt. Detta skapar motivation och utveckling hos våra medarbetare. Vi ska uppträda med integritet, uppfattas som goda förebilder och ta ansvar för en hållbar och värdeskapande utveckling. Koncernen har ett visselblåsarsystem där både interna och externa intressenter kan rapportera misstänkta oegentligheter och missförhållanden i verksamheten.

UPPFÖRANDEKOD

Vår uppförandekod (Code of Conduct) är ett centralt verktyg för att supportera Bergman & Bevings decentraliserade organisation och den riktar sig till samtliga medarbetare och leverantörer.

Uppförandekoden baseras bland annat på FN:s deklARATION om mänskliga rättigheter, ILO:s kärnkonventioner (International Labour Organization), OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt kraven i FN:s initiativ Global Compact. Koncernen baserar även uppförandekoden på Näringslivskoden från Institutet Mot Mutor (IMM) som är pådrivande inom antikorruption i samhälle och näringsliv.

En hållbar värdekedja innebär ansvarsfulla inköp som följer koncernens värderingar inom affärsetik, mänskliga rättigheter, förbud mot barn- och tvångsarbete samt rättvisa arbetsvillkor. Bergman & Bevings uppförandekod ställer krav på leverantören att respektera grundläggande mänskliga rättigheter och att behandla sin arbetskraft rättvist och med respekt samt syftar till att motverka korruption. Leverantörerna ansvarar också för att deras underleverantörer, entreprenörer och agenter verkar enligt koncernens uppförandekod samt för att bedöma deras prestation gentemot denna kod.

Det är viktigt för oss att våra samarbetspartners lever upp till våra förväntningar och att varje leverantör aktivt bekräftar och godkänner att den följer uppförandekoden. För att säkerställa att koncernens leverantörer lever upp till våra förväntningar görs regelbundet revisioner som utförs både av externa oberoende resurser och av intern personal.

Vi arbetar för en hållbar värdekedja genom att öka andelen inköp från certifierade leverantörer samt andelen inköp från leverantörer som skrivit under koncernens uppförandekod.

KONCERNPOLICYER

Koncernen har ett antal policyer och riktlinjer som gäller för våra medarbetare, såsom riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete, tillbud och kris, likabehandling samt riktlinjer för alkohol, droger och hälsofarliga ämnen.

HÅLLBARHETSSTRATEGI

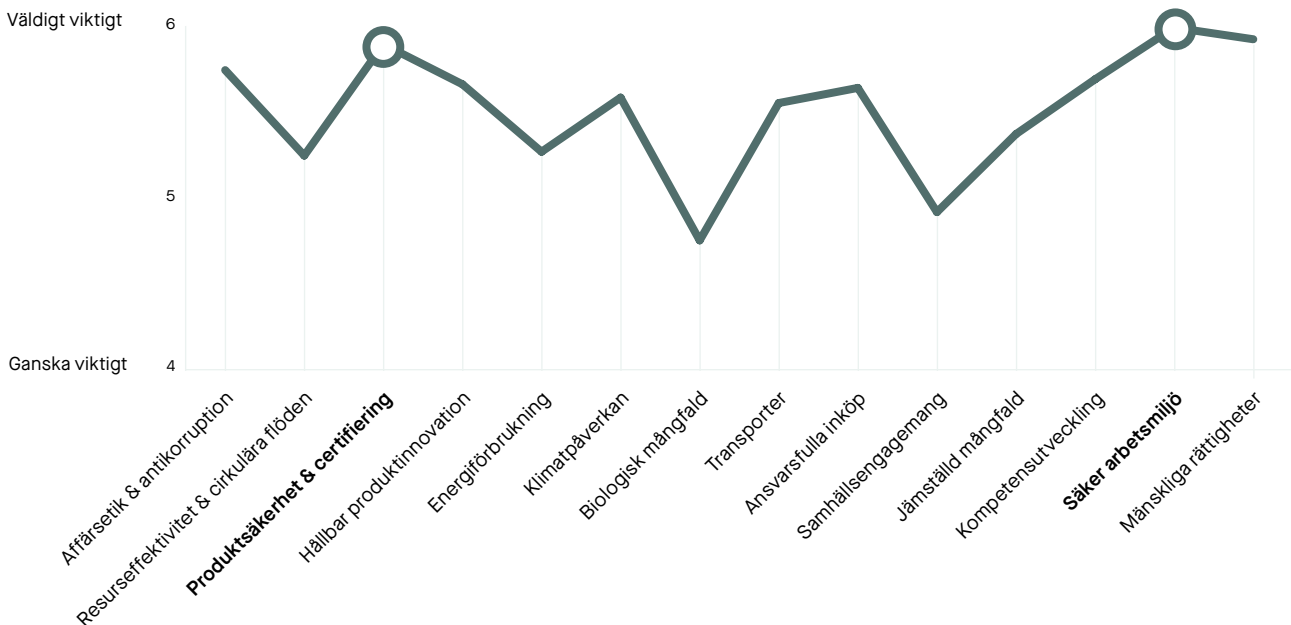
INTRESSENTDIALOGER OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

Bergman & Beving arbetar kontinuerligt med att prioritera hur vi kan få maximalt genomslag av våra hållbarhetsinitiativ.

För att kunna rikta våra insatser av resurser målmedvetet, baserar sig Bergman & Beving's hållbarhetsstrategi på en väsentlighetsanalys som visar på var vi bedömer att vi har störst möjlighet att påverka. Väsentlighetsanalysen bygger i sin tur på intressentdialoger. Basen till koncernens nuvarande hållbarhetsstrategi grundades 2017 när den första intressentdialogen och efterföljande analys gjordes.

Efter det har en uppdaterad väsentlighetsanalys gjorts år 2022 med hjälp av intressentdialoger genom intervjuer med och enkäter till ägare, medarbetare, samhällsaktörer, kunder och leverantörer. Under kommande räkenskapsår ska en dubbel väsentlighetsanalys genomföras som ska ligga till grund för kommande regeländring gällande hållbarhetsredovisningar (CSRD). Nedan diagram visar att säker arbetsmiljö och produktsäkerhet är de viktigaste hållbarhetsfrågorna för våra intressenter.

BETYDELSE FÖR ALLA INTRESSETER



I nuläget klassas biologisk mångfald lägst, men enligt omvärldsanalyser och erfarenheter från den externa konsultfirma vi arbetar med inom hållbarhet kommer området med stor sannolikhet att prioriteras i större utsträckning framöver. Detta framgick även under de djupintervjuer som genomfördes med ett antal intressenter. Störst konsensus finns gällande transporter, hållbar produktinnovation och ansvarfulla inköp. Uppdelat per intressent är de viktigaste hållbarhetsfrågorna inom respektive grupp följande:

- **Investorare:** Mänskliga rättigheter, Affärsetik & antikorrupcion, Säker arbetsmiljö och Klimatpåverkan
- **Medarbetare:** Säker arbetsmiljö, Mänskliga rättigheter, Produktsäkerhet & certifiering
- **Kunder:** Produktsäkerhet & certifiering, Säker arbetsmiljö och Klimatpåverkan
- **Leverantörer:** Affärsetik & antikorrupcion, Produktsäkerhet & certifiering, Säker arbetsmiljö och Klimatpåverkan
- **Samhälle:** Ansvarfulla inköp, Säker arbetsmiljö och Klimatpåverkan

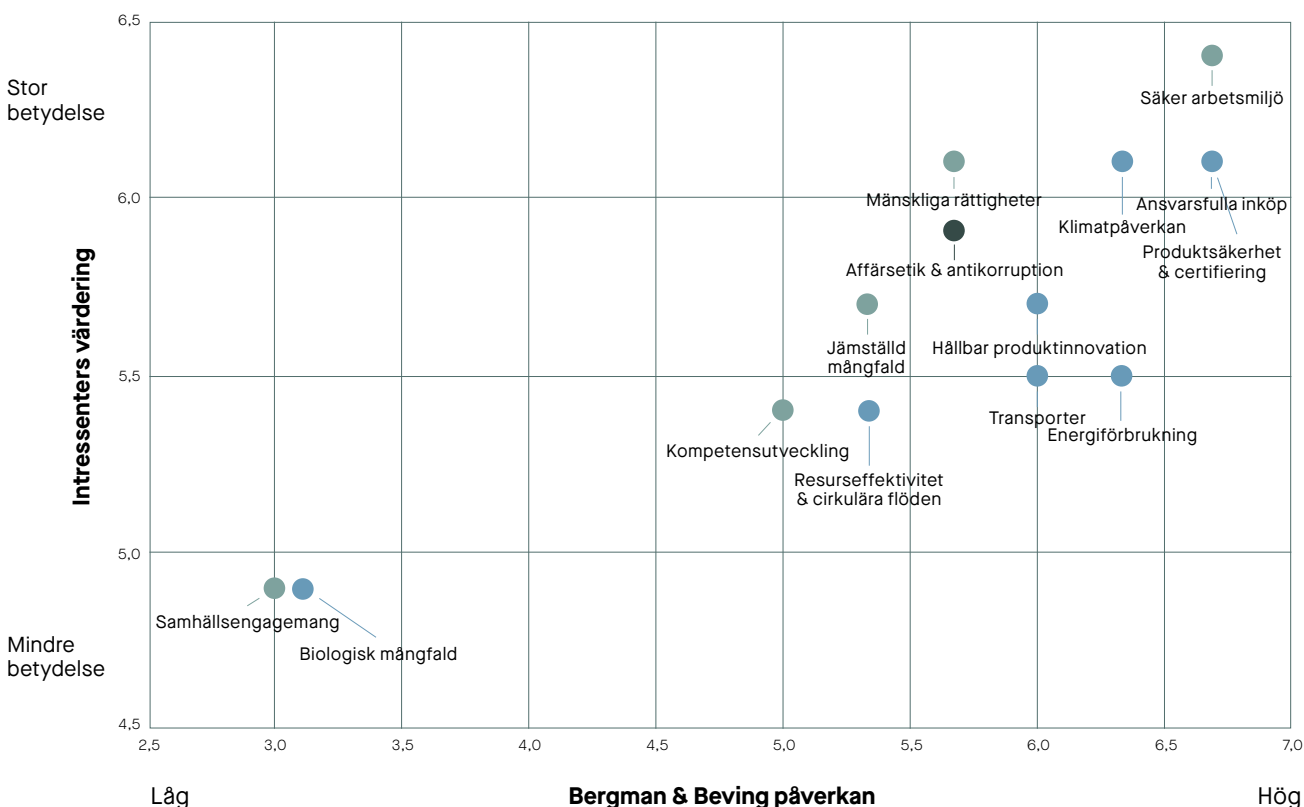
Vi noterar att kraven och förväntningarna inom hållbarhet ökar. Detta innebär allt större krav på kontroll av leverantörsrisker samt på att mäta klimatpåverkan i hela värdekedjan. Långa värdekedjor ökar riskerna när stort ansvar läggs i leverantörsledet. Det är därför viktigt att arbeta aktivt tillsammans med våra leverantörer gällande hållbarhetsfrågor. För våra kunder är det viktigt att vi skapar trygghet och att de har förtroende för att vi tar ansvar under hela värdekedjan.

Vi har höga ambitioner att vara tydligare och mer trans-

parenta i vår kommunikation och arbeta mot mätbara mål, genom fokuserade aktiviteter där vi har störst möjlighet att påverka.

Arbetsmiljö, kontroll på globala försörjningskedjor och produkter som uppfyller marknadens förväntningar på klimatpåverkan, är de väsentligaste områdena att adressera. Illustrationen nedan visar på intressenternas prioriterade områden och koncernens analys av var vi har störst möjlighet att påverka.

VÄSENTLIGHETSMATRIS



Det sammanvägda resultatet av intressenternas och koncernens prioriteringar används sedan i analysen där väsentliga områden och frågor identifieras. Bergman & Beving konstaterade då att koncernens hållbarhetsmål, som är strukturerade i ett ramverk med fokusområden, fortfarande var aktuella och relevanta. Det som tillkom i den senaste analysen var beräkning av

klimatpåverkan, vilket vi gjort det senaste året.

Fokusområdena är gemensamma för samtliga enheter inom koncernen. Utöver dem kan respektive verksamhet implementera enhetsspecifika mål.

Styrelsen följer upp hållbarhetsarbetet i samband med den årliga strategigenomgången.

"Arbetsmiljö, kontroll på globala försörjningskedjor och produkter som uppfyller marknadens förväntningar på klimatpåverkan, är de väsentligaste områdena att adressera."

FOKUSOMRÅDEN OCH MÅLFORMULERING



Fokusområde	Målformulering	Nyckeltal	FN:s globala mål
Jämställdhet och mångfald Sid 36	Vi verkar inom en mansdominerad bransch och vi kan göra skillnad inom mångfald och jämställdhet. Ett inkluderande arbetsklimat där olikheter tas tillvara och där all personal har lika villkor och möjligheter. Målet gällande könsfördelning är ständig förbättring mot en jämn fördelning.	Könsfördelning antal anställda Könsfördelning antal chefer Könsfördelning nyrekryterade tjänstemän	
Medarbetare Sid 37	Attrahera och utveckla medarbetare genom säker arbetsmiljö, kompetens- och personlig utveckling. Målet är MI över 70.	Medarbetarindex, MI	
Hållbar värdekedja Sid 38	Våra verksamheter och produkter bidrar till bra arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt i hela värdekedjan. Genom ansvarsfulla inköp främjar vi goda arbetsvillkor och mänskliga rättigheter, bedriver verksamheter genom god affärsetik och utan korrupktion. Målet är att ständigt öka inköpen från certifierade leverantörer och från leverantörer som skrivit under vår uppförandekod.	Andel inköpsvolym från certifierade leverantörer Andel inköpsvolym från leverantörer som skrivit under vår uppförandekod	
Produktportfölj Sid 39	Vi erbjuder hållbara, certifierade och säkra produkter och lösningar. Målet är att ständigt öka andelen omsättning av certifierade produkter och tjänster.	Andel omsättning av certifierade produkter och tjänster	
Material, avfall & cirkulära flöden Sid 40	Vi vill öka resurseffektivitet och cirkulära flöden genom att minska material- och råvaruåtgång, öka återvinning och återanvändning i vår egen tillverkning.	Förbrukning av emballage	
Utsläpp och energiförbrukning Sid 42	Genom att mäta vår verksamhets klimatpåverkan i värdekedjan kan vi fokuserat vidta åtgärder för att minska denna, men också vara med och bidra till bättre strukturer för hållbar konsumtion och produktion. Målet är att alla verksamheter ska minska sitt klimatavtryck och vara med och bidra till att Parisavtalet uppnås. Genom smarta transporter och energilösningar i vår verksamhet kan vi minska miljöpåverkan. Målet är en fyllnadsgrad på gods in om 80 procent, på gods ut på 50 procent och att andelen flygtransporter minskar.	Energiförbrukning KWh enligt Greenhouse Gas Protocol Utsläpp CO ₂ e ton enligt Greenhouse Gas Protocol Fyllnadsgrad gods in Fyllnadsgrad gods ut Andel flygtransporter	

Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.

Fokusområde

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD



Jämställdhet och mångfald ses som en central fråga som rör hela affärsmodellen och företagskulturen. Vi ser ett tydligt affärsvärde och arbetar målinriktat, både med jämlik kommunikation och kompetensbaserad, fördomsfri rekrytering. Målet är ständig förbättring mot jämn fördelning.

Bergman & Beving ska erbjuda ett inkluderande arbetsklimat där all personal har lika villkor och möjligheter, där olikheter tillvaratas och där attityden är att mångfald berikar. För att möta våra kunder på bästa sätt gäller det att bygga kompetenta team och ha ett ledarskap som återspeglar koncernens och samhällets värderingar.

Koncernens policy för likabehandling beskriver hur alla anställda ska uppträda för att eliminera diskriminering samt bidra till jämn könsfördelning och mångfald.

Bergman & Beving har som mål att ständigt förbättra balansen mellan antalet anställda män och kvinnor i en mansdominerad bransch. Vi är väl medvetna om att det finns fler könsidentiteter men här har vi valt att begränsa oss. Målet är att återspegla samhälls- och kundstrukturen bättre samt att bana väg för att branschen blir mer balanserad. Vinsten tror vi ligger i att bättre beslut fattas samt att branschen uppfattas som mer öppen för alla oavsett kön. Ett sätt att arbeta för att nå koncernens uttryckta mål om jämn fördelning är att mäta andelen kvinnliga chefer. Andelen kvinnor i Bergman & Beving styrelse under 2022/2023 uppgick till 25 procent (38) och koncernledningen bestod av två män. Då personalomsättningen är låg är dock detta ett trögrörligt mått på jämställdhet och mångfald.

Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.

“VERKSAMHETEN UTVECKLAS NÄR VI TAR TILLVARA FLER PERSPEKTIV”

Att tänka bortom snäva normer och gamla strukturer med fokus på att bredda kompetensen ger jämställdhet på köpet, anser ESSVE:s VD Karin Lidman. Men hon betonar att rätt kompetens till syvende och sist alltid är viktigast när hon anställer.

“Det man ofta gör fel är att man letar efter någon som är likadan som en själv.”

ESSVE verkar inom en bransch som enligt tradition är mansdominerad. Trots att bolaget inte har ett uttalat mål om att ha hälften kvinnor i ledningsgruppen har flera kvinnor tagit plats i ESSVE:s ledningsgrupp den senaste tiden. Däribland Karin Lidman som under året tillträtt som VD för ESSVE. Karin var innan dess VD för Arbesko. Orsaken, tror Karin Lidman, är att bolaget ser bortom vissa egenskaper när de anställer och att det är ett recept för att bryta invanda mönster.

“Om du anser att branschkunskap är det viktigaste när du anställer och branschen till 80 procent består av män så kommer du att ha betydligt fler manliga kandidater. Branschkunskaper kan du faktiskt lära dig men det finns

annat som är svårare att lära sig, som exempelvis ledaregenskaper, intresse för människor och förmågan att driva förändring och utveckling”, säger hon.

För ESSVE:s VD handlar mångfalden inte bara om kön utan även om faktorer som exempelvis etnisk bakgrund. “Mångfald är generellt positivt för de flesta organisationer. Man får in fler perspektiv och verksamheten kan utvecklas mer.”



Karin Lidman, VD ESSVE

Fokusområde

MEDARBETARE



Bergman & Beving's största tillgång är våra kompetenta medarbetare. Deras engagemang är en viktig förutsättning för att fortsätta utveckla befintliga och nya affärer.

Vår ambition är att tillvarata medarbetarnas vilja att utvecklas inom verksamheten. Bergman & Beving's styrmodell, med tydligt decentraliserat ansvar och beslutsfattande, är en viktig del i att uppfylla detta, men även i att locka nya engagerade och kompetenta medarbetare. Som en del i vår styrmodell ingår en intern affärsskola, vars syfte är att utbilda medarbetarna i affärsfrågor, informera om Bergman & Beving's värderingar samt få affärsenheterna att utbyta erfarenheter. Under året har det genomförts sex utbildningar med drygt 130 deltagare.

Vi ser positivt på internrekrytering och flertalet personer i ledande ställning i koncernen har påbörjat sin karriär inom något

av dotterbolagen. Ett exempel är vår VD för Arbesko, Ana Paula Geisler, som påbörjade sin karriär på företaget när hon flyttade till Sverige från Brasilien i slutet av 1990-talet.

Vår medarbetarfilosofi handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare med en arbetsplats där man trivs, känner sig delaktig och kan utvecklas. Engagemang och medarbetarnöjdhet följs upp genom regelbundna medarbetarundersökningar. Genom dessa undersökningar kan vi få en uppfattning om medarbetarens inställning till sitt uppdrag, samtidigt som vi vill skapa en koppling mellan medarbetarnas trivsel, inställning och värderingar samt kraven på resultatutveckling från våra ägare. De koncerngemensamma medarbetarundersökningarna äger rum ungefär var artonde månad och den senaste genomfördes under år 2021. Däremellan görs så kallade temperaturmätningar för de enheter som önskar.

Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.

AFFÄRSSKOLAN GER NYTTA TILL BÅDE BOLAG OCH MEDARBETARE

Bergman & Beving är en decentraliserad koncern där varje koncernbolag driver sin egen verksamhet med stor frihet under ansvar för lönsamhet, utveckling och hållbarhetsarbete. I Bergman & Beving's affärsskola utbildas ledande personer i koncernens lönsamhetsmodell som internt går under namnet Fokusmodellen.

"Målet är att alla kursdeltagare ska förstå hur de konkret kan påverka lönsamheten", säger Magnus Billfalk som har mångårig erfarenhet inom Bergman & Beving och är kursledare.

Affärsskolan är en tvådagarskurs där teori varvas med att deltagarna får lösa praktiska problemscenarier. Utbildningen omfattar samtliga marknader där koncernen har egna dotterbolag. Affärsskolan är därför ett utmärkt tillfälle för medarbetarna inom Bergman & Beving att utveckla sina koncerninterna nätverk och utbyta erfarenheter. Detta bygger en stark kultur och skapar många fina vänskapsband, menar Magnus Billfalk. Affärsskolan är ett framgångsrikt koncept som Bergman & Beving har bedrivit i över 40 år.



Fokusområde

HÅLLBAR VÄRDEKEDJA



En hållbar värdekedja innefattar ansvarsfulla inköp som följer koncernens värderingar inom affärsetik, mänskliga rättigheter,

förbud mot barn- och tvångsarbete samt rättvisa arbetsvillkor. Bergman & Beving's uppförandekod ställer krav på leverantören att respektera grundläggande mänskliga rättigheter och att behandla sin arbetskraft rättvist och med respekt samt syftar till att motverka korruption. Leverantörerna ansvarar också för att deras underleverantörer, entreprenörer och agenter verkar enligt koncernens uppförandekod samt för att bedöma deras prestation

gentemot denna kod. Det är viktigt för oss att våra samarbetspartners lever upp till våra förväntningar och att varje leverantör aktivt bekräftar och godkänner att den följer uppförandekoden. För att säkerställa att koncernens leverantörer lever upp till våra krav görs regelbundet revisioner som utförs både av externa oberoende resurser och intern personal. Under året har närmare ett åttiotal revisioner genomförts.

Vi arbetar för en hållbar värdekedja genom att stäva efter att öka andelen inköp från certifierade leverantörer samt andelen inköp från leverantörer som skrivit under vår uppförandekod.

Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.

SKYDDA TAR ANSVAR FÖR SÄKRA OCH TRYGGA ARBETSPLATSER

L.Brador är ett eget varumärke i Skydda-gruppen och har som vision att skapa det hållbara arbetsplagget som håller att användas gång på gång.

För L.Brador innefattar det inte bara att ett livscykelperspektiv alltid inkluderas i produktutvecklingen, utan även att varumärket tar ansvar för att alla i hela leverantörskedjan är säkra och trygga på sin arbetsplats.

L.Brador samarbetar med sina producenter i Asien för att arbeta med såväl sociala frågor som arbetsmiljöfrågor i produktionsländerna. Varumärket strävar alltid efter långsiktiga samarbeten med leverantörer för att kunna påverka och förbättra arbetsvillkor i produktionens hela värdekedja.

Leverantörer till L.Brador ska signera företagets Code of Conduct och Product Compliance Agreement som ställer krav på efterlevnad av bland annat mänskliga rättigheter och förbud mot barn- och tvångsarbete, rättvisa arbetsvillkor och kemikaliekrav. Vid samarbete med en ny leverantör appliceras alltid en leverantörsprocess, där samtliga krav ovan ska vara bedömda, signerade och godkända innan produktion startas.

En uppdaterad process har implementerats där L.Brador genom självuppskattningsunderlag, interna kontroller och besök, samt årliga oberoende externa kontroller säkerställer

att de krav som ställs i Code of Conduct och Product Compliance Agreement efterlevs. Varumärket har även produktionskompetent personal i Shanghai som hjälper till i den dagliga kommunikationen och gör regelbundna besök hos producenter.



L.Brador samarbetar med producenter i Asien och lägger stor vikt vid både arbetsmiljö- och sociala frågor i produktionsländerna.

Fokusområde

PRODUKTPORTFÖLJ



Bergman & Beving's affärsidé utgår från att våra verksamheters kunderbjudanden ska vara en god kraft för hållbarhet, med fokus på att tillhandahålla produktiva, säkra och hållbara lösningar till industri- och byggsektorerna. Vi vill att våra kunder ska välja hållbara och säkra produkter, vars kvalitet medför användning under en lång tid. Det erbjuder koncernens bolag. Alla bolag i koncernen har tydliga målsättningar att ständigt effektivisera resursanvändning samt öka återanvändning och återvinning.

Ett exempel är hur Arbesko målmedvetet arbetar för mer hållbara material i sin produktportfölj. Bland annat så är häldämpningen, som appliceras i alla befintliga serier av egentillverkade skor, inköpta från en leverantör som

använder 100 procent av sitt eget restmaterial i tillverkningen. Produkten är certifierad genom Global Recycling Standard som en 100 procent återvunnen produkt. Dessutom kommer allt läder i våra skor från garverier som är certifierade av LWG (Leather Working Group) på deras högsta nivå (guldnivå). LWG är erkänd som världens främsta certifiering för ansvarsfull lädertillverkning.

Produkterna ska vara säkra att använda och vara korrekt märkta. Ytterligare ett sätt att säkerställa en hållbar produktportfölj är att öka försäljningen av certifierade produkter och tjänster, vilket alla bolag i koncernen mäter och följer upp som ett nyckeltal.

Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.

SMART OCH ENERGIEFFEKTIV BELYSNING FRÅN LUNA GROUP

Med rätt och smart belysning blir byggarbetsplatsen mer produktiv, mer kostnadseffektiv, miljövänligare och säkrare. Mareld Sunlit är ett eget varumärke inom Luna Group med ett system av produkter bestående av effektiva ledslingsor, flimmerfri driver och belysningsstyrning som kan leda till stora energibesparingar.

Mareld Sunlit är ett system av produkter vars syfte är att vara det mest effektiva sättet att belysa en byggarbetsplats och är utvecklat av belysningsexperten i Sverige. Ledslingsorna är framtidssäkrade genom att det går att uppgradera eller komplettera befintliga produkter. Dessutom är alla äldre ledslingsor kompatibla med den senaste generationens smarta styrning. Ljuset från produkten är behagligt med en neutral färgtemperatur som gör det lätt att få till bra allmänbelysning i många olika miljöer. Ledslingsorna finns dessutom i en frostad version som ger ett bländfritt ljus som är mer skonsamt och som inte tröttnar ut ögonen.

Framför allt är produkten effektiv och lever med god marginal upp till de nya tuffa ekodesignkraven. 2021 började en ny standard för energimärkning av belysning gälla inom EU. Ekodesigndirektivet sätter minimikrav på energiprestanda hos produkter och med sina 122 lm/W är produkten klassledande när det gäller effektivitet.

Belysning står för cirka 10 procent av den totala elanvändningen på de marknader där Mareld verkar och således finns det en stor potential för energibesparing på området. Bara i Sverige uppskattas besparingspotentialen till 5 TWh.

Med den smarta belysningsstyrningen från Casambi kan ledslingsorna också kopplas ihop i smarta nätverk. Med dimmern från Casambi går det att på ett smart sätt styra när och hur mycket ljus som används, bland annat genom nattsänkning av belysning och närvarostyrning, vilket medför stor potential att ytterligare minska elförbrukningen.

Samarbetet med Casambi är unikt och Mareld är deras första partner som tillverkar arbetsbelysning.



Fokusområde

MATERIAL, AVFALL OCH CIRKULÄRA FLÖDEN



Bergman & Beving arbetar för att begränsa våra verksamheters inverkan på miljön. Vi vill öka resurseffektiviteten för att minska materialåtgång, återvinna och återanvända mer material och råvaror samt förbättra cirkulära flöden. Det nyckeltal vi följer upp inom koncernen är förbrukningen av emballage per levererad kubikmeter (m³) från vårt lager i Ulricehamn som många av våra enheter har avtal med och använder som en logistikpartner.

Målet är att successivt minska förbrukningen av

emballage. Alla initiativ och aktiviteter går inte att mäta i nyckeltal. Inom Bergman & Beving har vi under året genomfört ett antal aktiviteter inom detta fokusområde. Bland annat så arbetar vårt bolag Teng Tools med att återanvända material. De samlar in plastproduktkorten, som tillhör ett enskilt verktyg, vid placering av verktygen i en komplett lädsats. Plastkorten återanvänds sedan. Teng Tools ser även över hur verktyg packas i verktygsvagnar för att reducera luft i transporter och använder sig av återvinningsbar plast i förpackningarna. Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.



ARBESKO SATSAR PÅ LOKAL PRODUKTION AV HÅLLBARA SKYDDSSKOR

I nästan 200 år har Arbesko producerat skydds- och yrkesskor av högsta kvalitet i Kumla. Genom att fortfarande hålla slutproduktionen lokal kan bolaget garantera kvaliteten hela vägen från ritbord till färdig produkt. Dessutom underlättar det arbetet med att göra bolagets processer mer hållbara.

Den svenska fabriken, där sulorna monteras, försörjs helt av förnybar energi från vattenkraft. Och även den brasilianska fabriken för produktionen av skornas ovandelar i läder kommer inom kort att drivas helt av förnybar energi.

Mot bakgrund av det kritiska läget på elmarknaden blev höstens stora fokus för Arbesko att spara kilowattimmar. Tack vare god planering och många timmars arbete hittades lösningar som kraftigt minskade energianvändningen under de energiintensiva vintermånaderna. Ytterligare ett steg mot mer hållbar energianvändning och energiproduktion tas när solpaneler tas i bruk på fabrikstaket i Kumla senare i år.

En annan viktig del av Arbeskos hållbarhetsarbete är att ha konstant överblick över tillverkningen och insyn i de ingående materialen till skorna. Bolaget strävar mot att bli mer cirkulärt genom att arbeta med mer återvunnet material, att bli mer resurseffektiva samt att förlänga livslängden på materialen.

Dessutom letar Arbesko efter användningsområden för allt avfall och spillmaterial som genereras. Redan idag utnyttjas Arbeskos läderspill, både det som genereras hos garverierna i leverantörskedjan och i den egna skoproduktionen, för att framställa gödningsmedel för ekologisk odling. Det är annars vanligt att läder deponeras. Just lädret är ett av det viktigaste

materialen i en sko från Arbesko. Kvaliteten är viktig eftersom slitstarkt läder som är rätt behandlat inte kräver extra komponenter i form av membran eller ytterligare impregnering med miljöskadliga ämnen. En högkvalitativ lädersko kan dessutom vårdas så att den håller länge – något som är både en konkurrens- och en hållbarhetsfördel. Arbeskos läder köps alltid in från garverier som har certifierats genom Leather Working Group på guldnivå, vilket säkerställer att hållbara metoder har använts vid tillverkningen.

Sedan årsskiftet kartlägger Arbesko en av de bästsäljande produkterna genom en livscykelanalys för att på så vis få en ännu bättre bild över sina produkters miljö- och klimatpåverkan.

"Genom att identifiera våra främsta förbättringsområden kommer riktade insatser kunna göras för att ytterligare minska Arbeskos klimatavtryck", säger Josefin Jehander, Hållbarhetsansvarig på Arbesko.



"Arbeskos läder köps alltid in från garverier som har certifierats genom Leather Working Group på guldnivå, vilket säkerställer att de mest hållbara metoderna har använts vid tillverkningen", säger Josefin Jehander, Hållbarhetsansvarig på Arbesko.

Fokusområde

UTSLÄPP OCH ENERGI FÖRBRUKNING



Inom hållbarhet är det främst utsläpp av växthusgaser till atmosfären och energiförbrukning många tänker på då det är just aktiviteter inom dessa områden som kan påverka och stävja den pågående

klimatkrisen. Bergman & Bevings verksamheter arbetar aktivt med att minska både utsläpp av växthusgaser och energiförbrukning.

Ett bra exempel är det målinriktade arbete som Arbesko bedrivit under året gällande energieffektivisering. Arbesko har lyckats hitta lösningar som dragit ner energianvändningen i produktionen, under de normalt mest energiintensiva månaderna, till cirka hälften. Det har bland annat handlat om att se över ventilationssystem, byte till led-belysning samt att sätta timer på formvärmaren vid PU-sprutan för sultillverkningen. Arbesko har sparat drygt 527 tusen kWh vilket motsvarar en 36 procentig energiminskning från föregående år.

Bergman & Beving har i väsentlighetsanalysen kommit fram till att vi kan påverka utsläpp av växthusgaser genom

att välja bort sämre miljöalternativ i vår transportkedja. Effektiva transportlösningar har därför stor påverkan på våra totala utsläpp. Koncernen har valt båt som transportmedel mellan kontinenter. Containerarna som lastas på båtarna ska uppnå en viss fyllnadsgrad för att vara effektiva, både vad gäller kostnad och reducering av utsläpp. Fyllnadsgrad mäts även på alla transporter som lämnar koncernens logistikcenter i Ulricehamn, där leveranser ut till kund sker med lastbil och vi mäter andelen flygtransporter. Tillsammans med sina kunder, inkluderande några av våra koncernbolag, sätter koncernens logistikcenter i Ulricehamn mål och skapar handlingsplaner för att öka fyllnadsgraden i utgående kollin, utan att äventyra säkerheten för godset. Logistikcentret arbetar med sina huvudleverantörer av transporter för att utröna vad de tillsammans kan göra för att minska klimatavtrycket.

Logistikcentret har aktivt valt en partner som arbetar med detta på ett strukturerat sätt på våra huvudmarknader. Utveckling mellan åren se Hållbarhetsdata på sidan 46.

"Bergman & Bevings verksamheter arbetar aktivt med att minska både utsläpp av växthusgaser och energiförbrukning."

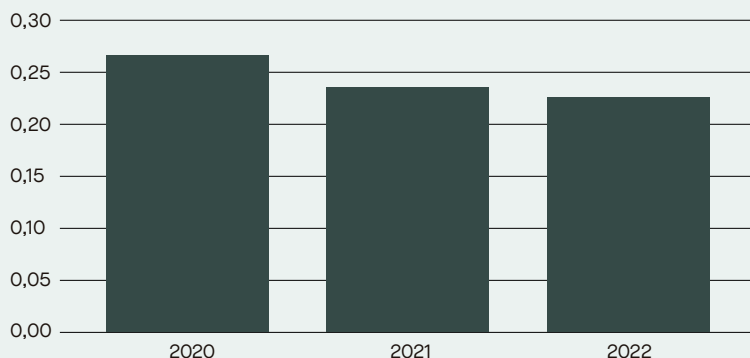
KLIMATBERÄKNINGAR

Genom att mäta våra verksamheters klimatavtryck kan vi fokuserat vidta åtgärder för att minska negativ påverkan. Vi kan också vara med och bidra till bättre strukturer för hållbar konsumtion och produktion. För att kunna uppnå kvalitativa och kvantitativa mål måste mätning av klimatavtryck ske. Alla bolag i koncernen har därför under året genomfört obligatoriska klimatberäkningar. Resan har nu börjat för att kunna begränsa vårt klimatavtryck

och anpassa oss till rådande klimatförändringar för att aktivt bidra till denna omställning. Detta kan vi bara göra genom att mäta startpunkten som vi satt till år 2020 för GHG-protokollets Scope 1 och 2.

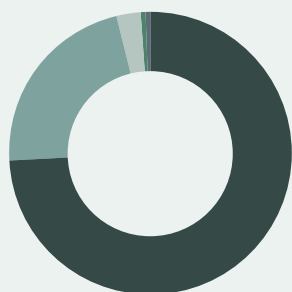
Illustrationer av våra beräkningar nedan visar på en minskning av utsläppen av växthusgaser (ton CO₂e) enligt GHG-protokollets Scope 1 och 2 i förhållande till varje omsättningskrona.

Totala utsläpp scope 1 och 2 /MSEK (ton CO₂e/MSEK)



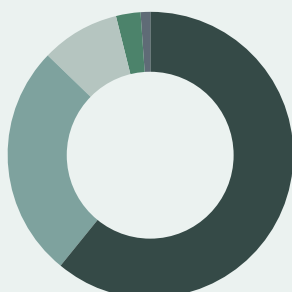
Främsta bidragsfaktorn till förbättringen är att många av koncernens dieselmilar ersatts med elbilar.

Totala utsläpp per biltyp, 2020



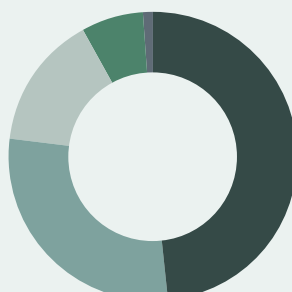
- 74 % Diesel
- 22 % Bensin
- 1 % El
- 0 % Plugin Hybrid El/Diesel
- 3 % Plugin Hybrid El/Bensin

Totala utsläpp per biltyp, 2021



- 61 % Diesel
- 26 % Bensin
- 3 % El
- 1 % Plugin Hybrid El/Diesel
- 9 % Plugin Hybrid El/Bensin

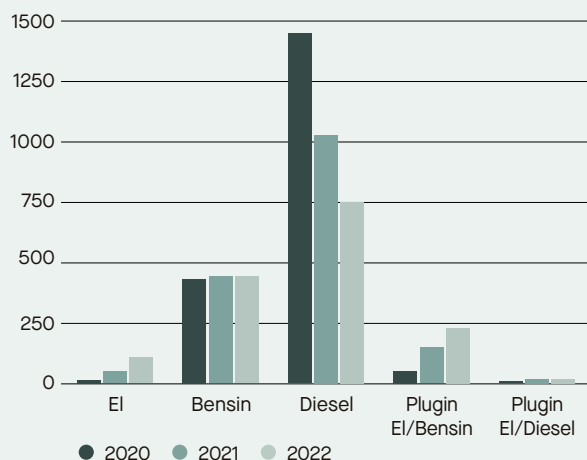
Totala utsläpp per biltyp, 2022



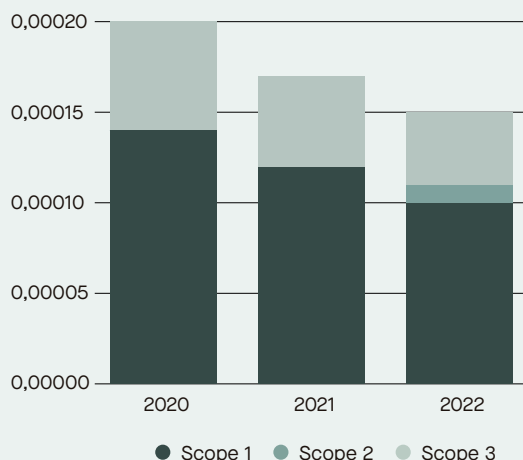
- 49 % Diesel
- 29 % Bensin
- 7 % El
- 0 % Plugin Hybrid El/Diesel
- 15 % Plugin Hybrid El/Bensin

Diagrammen nedan visar att inköpt el i Scope 2 har ökat under året tack vare fler antal elbilar men effekten av att detta samtidigt minskat utsläppen av växthusgaser per körd kilometer är tydlig.

Totala utsläpp per biltyp (ton CO₂e)



Totala utsläpp (CO₂e) från företagsbilar per körd km





*Rampestreken, utsikt mot Kongen, Dronningen og Bispen, Norge.
Här har AAK Safety sitt huvudkontor.*

KONCERNENS HÅLLBARHETSGRUPP

Under året fortsatte koncernens hållbarhetsgrupp sitt arbete med att öka hållbarhetsfokus i alla verksamheter. Hållbarhetsgruppen verkar för ett koncerninternt nätverk som delar med sig av initiativ för att skapa engagemang. Gruppen med jämna mellanrum med olika teman möts och bjuder in externa föreläsare för att få inspiration och öka kompetensen. Hållbarhetsgruppen ska verka för att koncernen når sina hållbarhetsmål och utvecklas i rätt riktning i enlighet med koncernens hållbarhetsvision:

"Att vara den ledande nischleverantören av produktiva, säkra och hållbara lösningar till företaget".

Teman under året har varit:

- Väsentlighetsanalyser
- Mänskliga rättigheter
- Inspiration från ett large cap-bolag
- Att skapa nytta för planeten samtidigt som man skapar värde för affären

Under året har gruppen även arbetat med ett projekt gällande klimatberäkningar.

Alla bolag i Bergman & Beving's hållbarhetsgrupp har kommit olika långt i sina respektive hållbarhetsresor. "Genom att

diskutera gemensamma projekt, inspirera varandra och komma med konkreta initiativ kommer samtliga bolag att nå längre", berättar Marianne Beanier, Group Business & Sustainability Controller.

Bolagen inom Bergman & Beving är självständiga och har stort eget mandat att utforma sina egna hållbarhetsmål. I hållbarhetsgruppen – som samlar representanter från bolagen inom koncernen – utbyts idéer, tips och inspiration. Ett konkret resultat av gruppens arbete är en gemensam mätning av klimatavtryck inom GHG-protokollets ramar, vilket förenklar och standardiserar en viktig del av hållbarhetsarbetet för alla bolagen i gruppen. Bolagen inom koncernen upplever att kunderna efterfrågar ett allt större fokus på både miljö och arbetsförhållanden.

"Vi har märkt att vi får betydligt fler frågor om hur vi mäter produkternas livscykler och hur vi säkrar våra leverantörskedjor sett till både klimat och arbetsvillkor". Marianne Beanier menar att hållbarhetsfrågorna ständigt är och kommer att vara aktuella inom Bergman & Beving, och att det finns ännu mer att göra.

"Det ska bli spännande att utveckla vårt hållbarhetsarbete och vi har allt att vinna på att jobba gemensamt och nyttja varandra på resan", säger Marianne Beanier.



HÅLLBARHETSDATA

NYCKELTAL

2022/2023 2021/2022 2020/2021 2019/2020 2018/2019

SOCIAL HÅLLBARHET

Jämställdhet och mångfald

Könsfördelning % (kvinnor/män)	33/67	34/66	33/67	31/69	30/70
Könsfördelning: chefer % (kvinnor/män)	26/74	30/70	27/73	25/75	22/78
Könsfördelning: nyrekryterade tjänstemän % (kvinnor/män)	38/62	32/68	43/57	-	-

Medarbetare

Medarbetarindex	-	80	-	78	-
-----------------	---	----	---	----	---

MILJÖ OCH KLIMAT

Hållbar värdekedja

Andel inköpsvolym från certifierade leverantörer %	76,2	75,0	73,0	-	-
Andel inköpsvolym från leverantörer som skrivit under vår uppförandekod %	92,9	83,8	83,9	-	-

Produktportfölj

Andel omsättning från certifierade produkter och tjänster %	85,4	83,6	66,3	-	-
---	------	------	------	---	---

Material och avfall

Förbrukning av emballage (hg/m ³)	73,1	76,0	72,8	98,4	101,2
---	------	------	------	------	-------

Utsläpp och energiförbrukning

GHG Protokollat, Scope 1-2

Utsläpp Scope 1-2 per omsättningskrona (totala CO ₂ e utsläpp ton/MSEK)	0,223	0,231	0,259	-	-
Totala utsläpp Scope 1-2 (ton CO ₂ e)	1 763	1 843	1 886	-	-
Total energiförbrukning (MWh)	10 280	10 713	9 254	-	-
varav el (MWh)	6 021	6 010	5 165	-	-
varav fjärrvärme och -kyla (MWh)	4 291	4 724	4 090	-	-
Energiförbrukning per omsättningskrona (MWh/MSEK)	1,30	1,34	1,27	-	-

Fyllnadsgrader

Fyllnadsgrad gods in (%)	68,8	72,3	72,1	70,0	71,0
Fyllnadsgrad gods ut (%)	46,9	46,6	46,9	46,4	49,4
Andel flygtransporter (%)	2,4	2,0	2,5	-	-

EU-taxonomi

Andel av omsättning som är i linje med taxonomin %	n/a	n/a	-	-	-
Andel av OPEX (investeringar) som är i linje med taxonomin %	n/a	n/a	-	-	-
Andel av CAPEX (omkostnader) som är i linje med taxonomin %	n/a	n/a	-	-	-

KOMMENTARER TILL ÅRSUTVECKLING AV HÅLLBARHETSDATA

Jämställdhet och mångfald

Könsfördelning; Minskningen under året hänförs till ökning av lagerpersonal mellan åren där 9 av 36 var kvinnor, 25 %, vilket drar ner snittet för koncernen. Ökningen av lagerpersonal hänger samman med uppstart av det nya logistikcentret. Operativt inom divisionernas verksamheter ligger nyckeltalet på samma nivå som föregående år. Bergman & Beving har en jämnare fördelning än genomsnittet där det ungefär är 25/75 för industrisektorn och 10/90 för byggsektorn, enligt Statistikmyndigheten SCB.

Könsfördelning chefer: Minskningen under året hänförs till förvärven och en omorganisering inom en av divisionerna.

Könsfördelning nyrekrytering: Vi mäter detta för att vi anser att en ökning här kommer medföra en förbättring gällande könsfördelningen av chefer på sikt.

Medarbetare

De koncerngemensamma medarbetarundersökningarna äger rum ungefär var artonde månad och den senaste genomfördes under år 2021/2022.

Hållbar värdekedja

Bolagens arbete med att öka både andelen inköp från certifierade leverantörer och att få våra leverantörer att signera och verka enligt koncernens uppförandekod har givit resultat under året.

Produktportfölj

Bolagens arbete med att öka andelen certifierad försäljning har förbättrat detta nyckeltal under året.

Material och avfall

Årets förbättring är ett resultat av ett kontinuerligt arbete med att anpassa emballage till respektive bolags sändningsstruktur.

Utsläpp och energiförbrukning

Klimatberäkningar: beräknat på kalenderårsdata, exklusive nyförvärven Källax, Fallskyddspecialisterna, Polartherm och A.T.E Solutions.

Fyllnadsgrad gods in: Året var ett mycket turbulent år gällande sjöfrakter med priser som flerdubblades för att under hösten 2022 återgå till lägre nivåer igen. Det rådde även stor brist på containrar vilket påverkade besluten kring frakter.

Fyllnadsgrad gods ut: Arbetet med att anpassa emballage till respektive bolags sändningsstruktur har en positiv effekt på både fyllnadsgrad gods ut och förbrukningen av emballage. När emballaget är bättre anpassat (högre fyllnadsgrad) förbrukar vi samtidigt mindre emballage.

Andel flygtransporter: Ökningen beror på ett sanktionerat och riktat beslut om flygfrakt från Kina till Sverige under året.

EU-taxomin

Vår bransch omfattas inte av EU-taxomin vilket förklarar att inget värde angetts på dessa parametrar.