

## Gunnebos hållbarhets- agenda

### Vår verksamhet



#### Finansiella resultat

Uppnå koncernens finansiella mål genom att bedriva en hållbar verksamhet



#### Styrning

Uppvisa tydligt och etiskt ledarskap



#### Leverantörer

Presentera tydliga riktlinjer och förväntningar för leverantörer och implementera nödvändiga kontroller

### Våra medarbetare



#### Arbetsmiljö

Erbjuda säkra arbetsförhållanden och förebygga allvarliga incidenter



#### Utveckling, utbildning och engagemang

Utveckla medarbetarna och organisationen



#### Samhället

Bidra positivt i det lokala samhället

### Vår påverkan



#### Klimat och energi

Minska koncernens energiförbrukning och koldioxidutsläpp



#### Naturresurser

Optimera användning av vatten och råmaterial



#### Avfall

Hantera avfall för att minska dess påverkan

# Hållbarhetsrapport

Gunnebo-koncernen är en global leverantör av säkerhetslösningar inom Entrance Control, Safe Storage, Cash Management samt Integrated Security. Koncernen har ett engagemang för hållbarhet och ser att detta går hand i hand med Gunnebos ambition att vara en ledande leverantör av en säkrare framtid.

2018 beslutade Gunnebo att införa en helt ny hållbarhetsagenda. Detta gjordes för att förankra koncernens åtagande ännu tydligare i företagskulturen. Gunnebos hållbarhetsagenda fokuserar på tre pelare:

**Verksamhet:** Koncernen har som mål att bygga och upprätthålla en hållbar och etisk verksamhet – internt och i samarbete med företagets affärspartner.

**Medarbetare:** Koncernen vill erbjuda goda arbets- och levnadsförhållanden såväl för medarbetare som för människor i koncernens omgivning.

**Påverkan:** Koncernen vill minimera sin påverkan på planeten genom att kontrollera företagets avfall, utsläpp och förbrukning av energi och naturresurser.

### Hållbarhetsstyrning

Koncernens hållbarhetsarbete baseras på uppförandekoden som stöder hållbarhetsaktiviteter genom hela värdekedjan. Uppförandekodens etiska riktlinjer kompletteras med ett tydligt ledarskap som syftar till att ge medarbetarna verktyg för att hantera det breda spektrum av möjligheter och risker som en global verksamhet ställs inför.

Gunnebos hållbarhetsmål antogs 2016, med 2016 som startår. Målen baseras på en bedömning och består av områden där Gunnebo har störst påverkan på samhället, miljön och medarbetarna och därmed har en positiv inverkan på Gunnebos resultat.

I fokus står energi och klimat, avfallshantering, miljöledning, efterlevnad av uppförandekoden i försörjningskedjan samt arbetsmiljö- och säkerhet.

Koncernens hållbarhetsrapportering sker parallellt med övrig rapportering och omfattar alla tillverkningsenheter och säljbolag. Energiförbrukning och avfallsåtervinning redovisas kvartalsvis, liksom olyckor och status när det gäller leverantörernas efterlevnad av uppförandekoden. Rapporteringsmetoderna möjlig-

gör transparent och tillförlitlig dokumentation av Gunnebos hållbarhetspåverkan och utgör grunden för uppföljningen av målen.

Hanteringen av hållbarhetsrisker är en integrerad del av koncernens riskhanteringsprocess.

► Läs mer om koncernens riskhantering på sidorna 30–32.

### Koncernens hållbarhetskommitté

För att hållbarhetsarbetet ska kunna integreras på ett systematiskt sätt i verksamheten krävs lämpliga strukturer. Hållbarhetskommittén utgörs av koncernchefen och sex chefer från koncernledningen som företräder alla områden inom företaget. De träffas tre gånger per år och ansvarar för att driva hållbarhetsagendan inom hela koncernen, definiera strategiska prioriteringar och program samt följa upp utvecklingen.

Kommitténs fokus under 2019 har varit att till fullo implementera Gunnebos hållbarhetsagenda och följa upp de beslut som fattades 2018: att införa en uppförandekod för leverantörer, informera om agendan genom hållbarhetsdagar och i en så stor utsträckning som möjligt förbjuda engångsplast på koncernens kontor världen över.

Under året fattades också några viktiga beslut kopplade till de senaste strategiska förändringarna i koncernen:

- Uppdatering av koncernens uppförandekod
- Medarbetarundersökning
- Fokusera på arbetsmiljösäkerhet inom viktiga områden där koncernen har sin största risk
- Utveckla ett nytt utvärderingsverktyg för att hålla reda på koncernens förändringar och framsteg kopplade till hållbarhet.

År 2020 planerar koncernen att ytterligare integrera dessa förändringar i den dagliga verksamheten och övergå till en ny uppsättning icke-finansiella mål.

## Icke-finansiella mål

Gunnebos hållbarhetsmål antogs 2016, med 2016 som startår och 2020 som året för måluppfyllnad. Målen stöder en hållbar och lönsam tillväxt. Genom en långsiktig strategi för hållbarhet, med tydligt defi-

nierade mål, säkerställs att Gunnebos 4 200 medarbetare skapar ett hållbart och attraktivt erbjudande för koncernens kunder och samarbetspartner, vilket i sin tur skapar värde för aktieägarna.

	Mål	Aggregerat utfall 2016–2019
<b>Energi och klimat</b>	<p>Minska användningen av el vid produktionsenheter och stora försäljningsenheter med 8 procent mellan 2016 och 2020.</p> <p>Minska koldioxidutsläppen från produktionsanläggningar och säljbolag med 15 procent mellan 2016 och 2020.</p> <p>Minska koldioxidutsläppen från den egna fordonsparken med i genomsnitt 20 procent mellan 2016 och 2020.</p>	<p>Total elanvändning 16 748 MWh (vid startåret 2016: 16 695), en ökning med 0,3 procent.</p> <p>Totala koldioxidutsläpp 18 814 ton CO<sub>2</sub> (vid startåret 2016: 19 298), en minskning med 2,5 procent.</p> <p>Genomsnittlig CO<sub>2</sub> 126 g/km (vid startåret 2016: 133), en minskning med 4,6 procent.</p>
<b>Försörjningskedjan</b>	<p>Som en global organisation har Gunnebo som mål att säkerställa att alla större leverantörer följer koncernens uppförandekod.</p>	<p>Gunnebo publicerade en ny uppförandekod för leverantörer under 2018. Vid utgången av 2019 följde 93 procent (70 procent 2018) av de större leverantörerna koncernens uppförandekod.</p>
<b>Arbetsmiljö</b>	<p>Gunnebos mål är att skapa hälsosamma och ändamålsenliga arbetsmiljöer där medarbetarna kan utveckla sin fulla potential. Som ett led i arbetet för en säker arbetsmiljö ska alla tillverkningsenheter vara certifierade enligt OHSAS 18001 eller ISO 45001.</p>	<p>I slutet av 2019 var sju av nio tillverkningsenheter certifierade enligt OHSAS 18001 (vid startåret 2016: tre av åtta).</p>
<b>Avfall</b>	<p>Öka återvinningen av icke-farligt avfall i produktionen med 8 procent mellan 2016 och 2020.</p>	<p>97,7 procent (vid startåret 2016: 97,4) av allt icke-farligt avfall återvanns.</p>
<b>Miljöledningssystem</b>	<p>Alla tillverkningsenheter är ISO 14001-certifierade.</p>	<p>I slutet av 2019 hade alla anläggningar utom en certifierats.</p>

## Intressentdialog

Gunnebos intressenter finns över hela världen. Koncernens verksamhet utvecklas genom en öppen dialog, med återkoppling från marknaden och utifrån intressenternas förväntningar och behov. Gunnebos viktigaste intressenter är de som i störst utsträckning påverkar eller påverkas av bolagets verksamhet – kunder, medarbetare, leverantörer och aktieägare.

**Kunder:** Under 2019 genomfördes kundundersökningar på flera av koncernens olika marknader. Resultaten av dessa har lett till löpande förbättringar.

**Medarbetare:** Koncernen för en ständig dialog med sina medarbetare via olika kanaler. Denna dialog drivs och övervakas av koncernens HR-avdelning. Medarbetarundersökningar är viktiga verktyg för att få kunskap om vad som fungerar bra och var det krävs insatser. En ny global undersökning genomfördes i slutet av 2019. Den lyfte fram områden som kan förbättras och som ett sätt att mäta framstegen och effektiviteten hos de

åtgärder som har vidtagits kommer en ny medarbetarundersökning att genomföras under 2020. Läs mer om resultatet på sidan 49 under "Våra medarbetare".

**Leverantörer:** Relationerna med koncernens leverantörer utvecklas genom regelbunden interaktion för att säkerställa att leverantörerna följer Gunnebos uppförandekod för leverantörer. Uppförandekoden publicerades i slutet av 2018 och koncernen har arbetat med att kommunicera sin nya uppförandekod under hela 2019.

**Aktieägare:** Dialogen med aktieägarna har varit mycket viktig under 2019 på grund av den nyemission som genomfördes under tredje kvartalet. Kommunikationen med aktieägarna sker med utgångspunkt i Årsstämman, men även via möten med aktieägare, investerare och analytiker samt presentationer på olika aktieägarträffar. Ambitionsnivån vad gäller tillgänglighet är hög.

## Verksamhet

Gunnebo arbetar inte bara med hållbarhet ur ett miljöskyddsperspektiv, utan betraktar det som en övergripande strategi. Gunnebos tillväxt och lönsamhet gör det möjligt för koncernen att investera i innovationer som leder till ökad effektivitet. På så sätt kan fler miljöfördelar uppnås.

### Uppförandekod

År 2019 har Gunnebo uppdaterat sin uppförandekod för att återspegla de senaste strategiska förändringarna i koncernen och

integrera uppförandekoden i sin hållbarhetsagenda. Även om den övergripande strukturen och en del innehåll har förnyats är grunden identisk: Gunnebos uppförandekod syftar till att ge medarbetarna tydliga riktlinjer för hur de ska agera professionellt gentemot koncernens intressenter. Den baseras på:

- FN:s deklaration om mänskliga rättigheter
- FN:s initiativ Global Compact
- ILO:s principer för rättigheter i arbetslivet
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- FN:s konvention mot korruption

- ISO 26000 Vägledning om socialt ansvar
- Den senaste versionen av uppförandekoden, som uppdaterades under 2019, finns på [www.gunnebogroup.com](http://www.gunnebogroup.com).

Efter publicering av den uppdaterade versionen har koncernen strävat efter att uppdatera alla medarbetares utbildning om uppförandekoden genom sin utbildningsplattform. Därför hade över 99 procent av alla medarbetare i slutet av 2019 genomgått denna kompletterande utbildning.

## Hållbarhetspåverkan genom värdekedjan

Gunnebos hållbarhetspåverkan genom värdekedjan omfattar både direkt och indirekt verksamhet. Möjligheten att styra påverkan börjar med produktutveckling följt av inköp, tillverkning, försäljning, leverans och installation samt service och slutanvändning. I tabellen nedan sammanfattas koncernens hållbarhetspåverkan och hur denna hanteras.

	Produktutveckling 	Inköp 	Tillverkning 
<b>Beskrivning av påverkan</b>	Produktutveckling är en grundläggande del i alla affärsområdets tillväxtstrategier. Hållbarhetsaspekter finns med redan i konceptfasen. Alla affärsområden utvecklar nya produkter genom att förutse morgondagens behov utan att kompromissa med kvalitet, pris eller hållbarhet. Valet av material kan påverka såväl miljön som de människor som tillverkar och använder produkterna. Därför är det viktigt att ta hänsyn till produkternas hela livscykel, deras energiförbrukning och hur de ska hanteras när de är förbrukade. Produktutveckling är ett viktigt steg som sätter igång olika processer för att kontrollera framtida kostnader samt undvika onödiga moment och onödigt avfall.	Gunnebo väljer sina leverantörer noga i syfte att skapa en stark försörjningskedja. Koncernen strävar efter att bygga ömsesidigt fördelaktiga relationer samt tillgodose slutkundernas behov och skapa värde för sina intressenter. I relationen med koncernens affärspartner är det viktigt att beakta dels hur de påverkas av relationen, dels vilken inverkan de har på miljön. Genom att ingå strategiska partnerskap bidrar Gunnebo till att skapa arbetstillfällen utanför den egna verksamheten. Det är koncernens ansvar att se till att verksamheten i hela försörjningskedjan bedrivs i enlighet med Gunnebos uppförandekod för leverantörer vad gäller miljöomsorg, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.	Gunnebo har nio tillverkningsenheter världen över med cirka 1 100 medarbetare. Dessa medarbetare svarar för de insatser och den flexibilitet som Gunnebo behöver för att tillgodose kundernas behov. Gunnebo arbetar kontinuerligt för att minska miljöpåverkan och samtidigt optimera resultaten och upprätthålla en hög kvalitets- och säkerhetsnivå vid alla sina anläggningar.
<b>Påverkansfaktorer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valet av material (farligt och icke-farligt) som används i produkter</li> <li>• Längden på produktens livscykel</li> <li>• Slut användning, återvinning och avfallshandling</li> <li>• Effektiviteten i de industriella processerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomisk, social och miljörelaterad påverkan på leverantörer</li> <li>• Komponenters och råvarors ursprung</li> <li>• Transporter och utsläpp av växthusgaser</li> <li>• Förpackningsavfall</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energiförbrukning</li> <li>• Vattenförbrukning</li> <li>• Avfallshandling och utsläpp av avloppsvatten</li> <li>• Anställnings- och arbetsvillkor</li> </ul>
<b>Verktyg för att hantera påverkan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fördelningen av olika material i produkterna</li> <li>• Processer för att kontrollera användningen av farliga material</li> <li>• Produktcertifiering</li> <li>• Industriella processer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koncernens inköpsstrategi</li> <li>• Bedömning av leverantörer</li> <li>• Uppförandekod för leverantörer</li> <li>• Lokal leverantörspolicy</li> <li>• Utbildning för leverantörer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningssystem för miljö och säkerhet (ISO 14001 och OHSAS 18001)</li> <li>• Uppförandekod</li> <li>• Koncernens hållbarhetsmål</li> </ul>

Denna utbildningsinsats är också en del i introduktionsplanen för nyanställda och säkerställer förståelsen för Gunnebos företagskultur i frågan. Det är varje chefs ansvar att se till att de anställda har fullständig information om koncernens uppförandekod, att den implementeras och följs. Chefer ska uppträda föredömligt och ge goda exempel på uppförandekodens tillämpning.

## Försörjningskedja

Vår verksamhet och våra kunder finns över hela världen. Koncernen vill säkerställa att den överallt kan köpa in produkter och tjänster som alltid håller hög kvalitet. Därför har ett globalt nätverk av leverantörer till koncernens tillverkningsenheter upprättats. I dag omfattar detta nätverk tusentals leverantörer med en total inköpsvolym värd cirka 100 miljoner euro. Cirka 80 procent av denna siffra kan tillskrivas koncernens 250 största leverantörer.

För att tydligt fastställa koncernens förväntningar infördes Gunnebos uppförandekod för leverantörer i slutet av 2018. Koncernen arbetar för att säkerställa att alla kritiska leverantörer följer uppförandekoden för leverantörer och använder principerna vid urval av nya affärspartner.

I slutet av 2019 uppgav 93 procent av de större leverantörerna att de agerar i linje med principerna i koncernens uppförandekod. Under 2019 har 34 granskningar av leverantörer genomförts av inköpsteamet för

### Försäljning



Gunnebos hållbarhetsarbete är i hög grad kunddrivet. Genom att tillhandahålla högkvalitativa säkerhetsprodukter, service och mjukvara strävar koncernen efter att skapa värde och bygga en säkrare framtid för kunder runt om i världen.

Gunnebo har egen verksamhet i mer än 20 länder. Koncernen har också ett omfattande distributörsnätverk, vilket ger Gunnebo tillgång till ytterligare drygt 100 marknader.

Gunnebo fokuserar erbjudandet på fyra affärsområden. Lokal kunskap på varje marknad i kombination med en global närvaro gör det möjligt för koncernen att leverera till verksamheter av alla storlekar och på detta sätt hjälpa dem att skapa en säkrare värld för sina kunder, medarbetare och samhället i stort. Gunnebo arbetar mot korruption i alla delar av säljprocessen oberoende av kanal.

- Finansiellt resultat av försäljning
- Anställnings- och arbetsvillkor
- Hållbara lösningar i produkt erbjudandet

- Affärsområdenas sälj- och marknadsföringsstrategi
- Kundundersökningar
- Uppförandekod

### Leverans och installation



När det gäller påverkan från transporter har Gunnebo tillverkningsenheter i Nordamerika, Europa och Asien. För att optimera produkttransporterna samarbetar koncernen med utvalda logistikföretag för att tillhandahålla service av högsta kvalitet och samtidigt ta hänsyn till kostnader och miljöpåverkan. När produkterna väl har levererats ombesörjer Gunnebo installationen på egen hand eller i samarbete med underleverantörer. Koncernen arbetar löpande för att upprätthålla en hög kvalitetsstandard och trygga arbetsvillkor genom hela installationsprocessen.

- Transporter och utsläpp av växthusgaser
- Ekonomisk, social och miljörelaterad inverkan på transportörer och underleverantörer
- Anställnings- och arbetsvillkor
- Förpackningsavfall

- Koncernens logistikstrategi
- Transportoptimering
- Bedömning av transportör och underleverantör
- Uppförandekod

### Service och slutanvändning



Hantering av livscykelperspektivet är viktigt för Gunnebo. Gunnebos produkter ska vara hållbara och konkurrensfördelen baseras på den totala ägandekostnaden. Koncernens målsättning är att erbjuda alla kunder en bra service genom hela livscykeln. Gunnebo tillhandahåller service som skräddarsys efter kundernas behov.

Gunnebo kan även vara en prioriterad partner avseende att hitta nya alternativ till gamla material eller alternativa lösningar för återvinning och avfallshantering.

- Ekonomiskt resultat för serviceförsäljning
- Slut användning, återvinning och avfallshantering
- Elektroniskt avfall och metallavfall
- Teknikernas transporter och utsläpp av växthusgaser

- Koncernens strategi för eftermarknad och service
- Portfölj med erbjudande om service, utbyte och destruktion av produkter
- Ruttplanering för tekniker

att kontrollera att de kritiska leverantörerna följer uppförandekoden. Syftet med detta är att minska en betydande del av koncernens risker och påverkan vad gäller hållbarhet.

### Rapportera en överträdelse

Alla Gunnebos medarbetare får information om hur de ska rapportera ett beteende som de anser strider mot gällande lagar eller Gunnebos uppförandekod till sin chef. Om chefen är involverad i situationen eller på ett eller annat sätt har motstridiga intressen rapporteras situationen till chefens närmast överordnade. Om ingen av dessa rapporteringskanaler kan användas kan den påstådda överträdelsen rapporteras enligt Gunnebos process för visselblåsning.

### Mänskliga rättigheter

Som global organisation strävar Gunnebo efter att i kontrollerbara led följa principer om mänskliga rättigheter. Gunnebo respekterar internationella konventioner om mänskliga rättigheter, vilka fungerar som vägledning för alla delar av koncernens verksamhet.

Gunnebos inställning till mänskliga rättigheter fastställs i uppförandekoden, där det framgår att alla människor oavsett nationalitet, kön, etniskt ursprung, religion, språk eller annan ställning har samma rätt till mänskliga rättigheter utan diskriminering.

Gunnebo tolererar inga former av trakasseri eller våld på arbetsplatsen. Vidare är tvångsarbete och barnarbete absolut förbjudet i hela verksamheten. Detta är viktigt att understryka eftersom koncernen i viss mån bedriver sin verksamhet i högriskländer när det gäller tvångsarbete och barnarbete.

Till risker kopplade till mänskliga rättigheter hör barnarbete eller tvångsarbete, men även risken för diskriminering, förhindrande av förenings- och förhandlingsfrihet samt arbetsmiljörelaterade problem. Dessa risker anses inte vara betydande för Gunnebos direkta verksamhet. Koncernen gör dock affärer med leverantörer från högriskländer och eftersträvar därför att alla större leverantörer ska följa uppförandekoden. Koncernen ska inte göra affärer med leverantörer som inte uppfyller grundläggande mänskliga rättigheter. Arbetet för mänskliga rättigheter i leverantörsledet säkerställs genom utbildningsinsatser och krav på självkontroll vad gäller att följa uppförandekoden.

## Tillverkningsenheter

I slutet av 2019 hade koncernen nio tillverkningsenheter i nio länder runt om i världen. Alla är certifierade enligt ISO 9001, åtta av nio enligt ISO 14001 och sju av nio enligt OHSAS 18001 eller ISO 45001.

### Europa

#### Doetinchem, Nederländerna

**Antal medarbetare vid fabriken:** 114  
**Tillverkning:** Säkerhetsskåp för uttagsautomater  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

#### Lavis, Italien

**Antal medarbetare vid fabriken:** 77  
**Tillverkning:** Tillträdeskontroll  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

#### Markersdorf, Tyskland

**Antal medarbetare vid fabriken:** 47  
**Tillverkning:** Säkerhetsskåp och valv  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

#### Binefar, Spanien

**Antal medarbetare vid fabriken:** 91  
**Tillverkning:** Kontanthantering  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

#### Zlin, Tjeckien

**Antal medarbetare vid fabriken:** 73  
**Tillverkning:** Tillträdeskontroll  
**Certifiering:** ISO 9001

### Asien

#### Halol, Indien

**Antal medarbetare vid fabriken:** 321  
**Tillverkning:** Säkerhetsskåp och valv, säkerhetsskåp för uttagsautomater, tillträdeskontroll  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

#### Jakarta, Indonesien

**Antal medarbetare vid fabriken:** 227  
**Tillverkning:** Säkerhetsskåp och valv  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

#### Kunshan, Kina

**Antal medarbetare vid fabriken:** 58  
**Tillverkning:** Tillträdeskontroll  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001

### Amerika

#### Cincinnati, USA

**Antal medarbetare vid fabriken:** 115  
**Tillverkning:** Säkerhetsskåp och valv, kontanthantering  
**Certifiering:** ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001

### Bekämpning av korruption

Gunnebos inställning till åtgärder mot korruption anges i koncernens uppförandekod samt i bedrägeri- och korruptionspolicyn. Koncernen tillämpar nolltolerans mot alla former av mutor och korruption. Gunnebos medarbetare får inte begära eller ta emot någon typ av gåva eller personlig förmån som skulle kunna anses påverka en affärsuppgörelse. Avvikelse ska rapporteras till ledningen. De negativa effekterna av korruption påverkar Gunnebo och koncernens intressenter. Affärer som inte genomförs på ett etiskt sätt kan leda till fängelse och böter och påverkar både samarbetspartner och deras medarbetare på grund av orättvisa och okontrollerade villkor. Även Gunnebo påverkas i form av

skadat rykte och försämrade resultat. Korruptionsrisk kan förekomma både i samband med försäljning och inköp.

Då koncernen även gör affärer med samarbetspartner från länder där det finns hög risk för korruption är målsättningen att alla samarbetspartner ska följa koncernens etiska värderingar. Därför publicerade koncernen uppförandekoden för leverantörer 2018 och uppförandekoden för affärspartner 2019. I dessa dokument redogörs för koncernens förväntningar, och principerna i dem ligger till grund för hur nya affärspartner väljs.

## Våra medarbetare

Gunnebos medarbetare är koncernens viktigaste tillgångar och nyckeln till långsiktig tillväxt och framgång. Koncernen vill vara en arbetsgivare som människor är stolta över att arbeta för. Gunnebos medarbetare bidrar till en hållbar utveckling, både i sitt arbete i vardagen och som samhällsmedborgare.

### Medarbetare

Gunnebo arbetar målmedvetet med att skapa en kultur av engagerade medarbetare som tar ansvar, samarbetar och har ett inkluderande arbetssätt. Att koncernens medarbetare, 4 256 (4 449) personer vid årets utgång, speglar mångfalden bland kunderna och samhället i stort är en viktig del i en framgångsrik affärsverksamhet.

Gunnebos mål är att vara en arbetsgivare som erbjuder lika möjligheter för alla medarbetare och som tar vara på deras olikheter och potential i syfte att tillgodose kundernas behov och bygga en långsiktigt lönsam verksamhet. Som ett led i att uppnå målet genomförs aktiviteter inriktade på mångfald och jämställdhet samt flera olika utvecklingsprogram. Genom att erbjuda säkra och hälsosamma arbetsmiljöer strävar koncernen efter att skapa miljöer där medarbetarna kan utvecklas.

### Medarbetarundersökningen Your Voice

Under slutet av 2019 genomfördes en ny medarbetarundersökning i koncernen. Resultatet visade bland annat på ett ökat medarbetarengagemang. Detta är positivt med tanke på de förändringar som genomförts i organisationen under det senaste året.

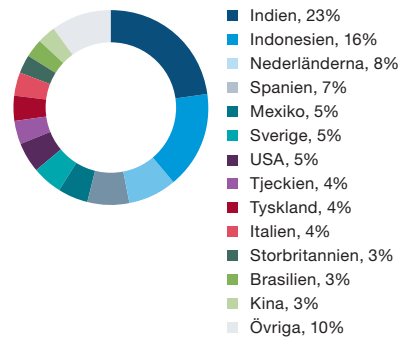
Undersökningen visar även på områden som har potential att förbättras. Noterbart var det höga deltagarantalet på nära 85 procent, vilket indikerar att Gunnebos organisation har ett stort intresse av att göra sin åsikt hörd.

Resultatet analyseras och chefer får utbildning i hur resultatet kan tillvaratas på bästa sätt. Undersökningen kommer att följas upp redan under det tredje kvartalet 2020 genom en ny, agil enkät för att ytterligare påskynda förbättringsarbetet.

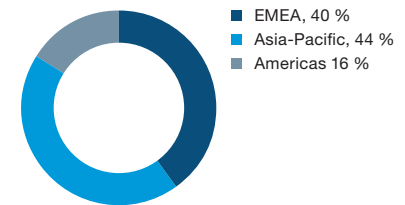
### Arbetsmiljö

Koncernens mål och huvudansvar är att erbjuda säkra arbetsförhållanden för sina medarbetare och andra som berörs av vår verksamhet samt att erbjuda hälsosamma arbetsmiljöer där medarbetarna kan utveck-

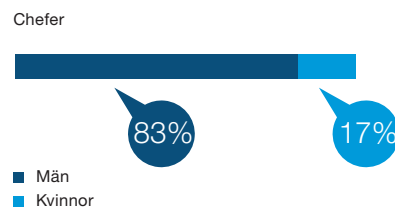
Anställda per land



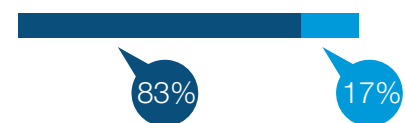
Anställda per region



Könsfördelning



Medarbetare



las och växa. Med fokus på området kan vi förhindra att medarbetarna påverkas negativt till följd av bland annat arbetsolyckor, något som i sin tur stärker Gunnebos rykte som en ansvarsfull arbetsgivare.

Vårt huvudsakliga fokus är att förstå våra största risker genom särskilda program för att undvika allvarliga incidenter. Gunnebo kan inte acceptera att det inträffar några incidenter som kan leda till att en medarbetare blir allvarligt skadad.

Av denna anledning införde koncernen en ny arbetsmiljöpolicy i slutet av 2018. Den gäller Gunnebos verksamhet överallt och syftar till att skydda medarbetare, besökare, platser och omgivande samhällen.

Under 2019 har ett särskilt fokus lagts på förebyggande aktiviteter i hela koncernen, vilket har resulterat i en minskning av arbetsrelaterade incidenter med 41 procent. Detta är ett steg i rätt riktning och koncernens medvetna arbete fortsätter.

Koncernen har särskilt åtagit sig att förstå riskerna i samband med farliga processer i sina produktionsanläggningar genom att utveckla ledningssystem för säkerhet. Gunnebos målsättning är att alla större tillverkningsenheter ska vara certifierade enligt OHSAS 18001 eller ISO 45001 ledningssystem för arbetsmiljö. I slutet av 2019 var sju av nio enheter certifierade enligt denna standard och förbereder övergången till den nya ISO 45001-standarderna 2020.

Riskbedömningar genomförs också för alla verksamheter i koncernen, vilket resulterar i handlingsplaner som är anpassade till den lokala lagstiftningen. På koncernnivå har man även börjat införa säkerhetsbestämmelser i syfte att gå ännu längre än lagstiftningen och på så vis kunna motverka högriskaktiviteter.

För att hantera processen för rapportering, utredning och utvärdering av incidenter på ett enhetligt sätt har koncernen ett globalt rapporteringssystem för att bättre förstå orsakerna till varje incident och fastställa förebyggande åtgärder i syfte att undvika att incidenten upprepas och förbättra arbetssättet. Detta gör det möjligt att övervaka prestationerna i hela koncernen i syfte att permanent minska olycksfrekvensen. Tack vare denna rapporteringsprocess kan koncernen en gång i kvartalet skicka ut ett nyhetsbrev och hålla ett möte om arbetsmiljöfrågor, där man informerar om och diskuterar resultaten, de senaste allvarliga händelserna och eventuella förebyggande åtgärder.

### Prestationsutveckling

Gunnebos nya process för prestationsutveckling lägger vikt vid engagemang och ansvar för avtalade individuella mål. Individuell utveckling är en process som går i två riktningar – genom prestationsutveckling har koncernen infört självutvärdering och ökad delaktighet för medarbetarna. Prestationsutveckling är en process för att säkerställa att

varje medarbetare verkligen gör skillnad för företaget. Under 2019 blev denna process helt digital, vilket gör det lättare att förbättra kvaliteten på återkopplingen samt öka fokus och uthållighet.

Gunnebos fokus är att genom en plan säkerställa att medarbetarnas utveckling går hand i hand med koncernens affärsmål. Målsättningen är att alla medarbetare ska få möjlighet att utvecklas till sin fulla potential och att de vet vad som förväntas av dem på kort och lång sikt. Därför genomförs varje år strukturerade utvecklingssamtal med alla medarbetare inom koncernen. Syftet med utvecklingssamtalet är att sätta upp individuella mål och formalisera bedömningen av de framsteg som medarbetarna gör. Utvecklingssamtalen är också ett viktigt verktyg för att säkerställa att alla medarbetare jobbar mot samma mål, det vill säga att genomföra koncernens strategi fullt ut.

#### Utveckling av medarbetarna

Att samarbeta och tillvarata interna resurser och kompetenser är prioriterade områden i Gunnebos program för ledarskapsutveckling. Koncernen strävar därför efter att alla chefer ska delta i åtminstone ett av de huvudprogram som erbjuds, dvs:

- Utvecklingsprogrammet "ACE" (Action, Communication, Engagement) utgör ledarskapsgrunden för alla inom Gunnebo-koncernen,
- "Road to Growth" är ett ledarskapsprogram som vänder sig till mellanchefer med förutsättningar att växa inom koncernen,
- Koncernens program för medarbetare i ledande positioner, som vanligtvis rapporterar till en medlem i koncernledningen, kallas Challenger.

Under 2019 har koncernen också lanserat riktade utbildningsinitiativ för att stödja organisationsförändringen. Fokus har lagts på utbildningar i förändringshantering för alla ledare.

#### E-plattform för utbildning

För att underlätta spridningen av kunskap och öka tillgängligheten för utbildning har Gunnebo tagit fram ett brett utbud av e-kurser tillgängliga för sina medarbetare inom områden som projektledning, kommunikation och försäljning. Att genomföra kurser online bidrar till att minska de kostnader och den miljöpåverkan som uppstår på grund av

resor. De kurser och den information som finns på e-plattformen utgör en viktig grund för medarbetar- och prestationsutveckling. Systemet för prestationsutveckling är kopplat till e-plattformen för att underlätta för både medarbetare och chefer att integrera dessa kurser i den personliga utvecklingsplanen. Ett fortsatt ökat användande under året visar att medarbetarnas engagemang för att utvecklas fortsätter att öka.

#### Humankapitalrisk

Humankapitalrisken är betydande för Gunnebo. Koncernen strävar efter att rekrytera och behålla rätt medarbetare. Risken hanteras med utgångspunkt i tydligt formulerade beteenden som definierats i grundstenar för prestation, Performance Cornerstones. Dessa används även i rekryteringsprocessen för profilkartläggning liksom vid utvecklingssamtal.

#### Jämställdhet

Gunnebos medarbetare rekryteras och befordras enbart baserat på sina kvalifikationer för en viss tjänst. Lika möjligheter och lika behandling omfattar alla medarbetare inom koncernen, oavsett kön, civilstånd, etnisk eller nationell bakgrund. Vidare ska alla medarbetare belönas rättvist och riktigt i enlighet med hur var och en har presterat och bidragit till företagets framgångar.

Jämställdhet är en viktig del av koncernens mångfaldsarbete. Av koncernens medarbetare är 17 procent kvinnor och 17 procent av koncernens chefer är kvinnor.

Gunnebos mål är att säkerställa att kvinnor och män behandlas lika och ges lika förutsättningar för att utvecklas. För att öka andelen kvinnliga anställda och uppnå en mer balanserad könsfördelning på lång sikt arbetar koncernen bland annat med att främja inkluderingen av kvinnor i successionsplaneringen samt kvinnors deltagande i ledarskapsutvecklingsprogram. Koncernens lönesättning baseras på ett globalt lönesättningssystem och stöder ambitionen om lika lön för lika arbete. Eventuella skillnader i ersättningsnivåer är ett resultat av lokala förhållanden.

#### Mångfald

Ett av Gunnebos strategiska mål är att öka insikten om, och ta vara på fördelarna med, mångfalden inom koncernen. En global verk-

samhet som Gunnebos måste ha kunskaper om lokala och kulturella förhållanden på en viss marknad samt förståelse för de anställdas behov för att kunna utveckla verksamheten. Mångfald uppmuntras på alla nivåer inom koncernen och Gunnebo strävar efter att representera en så stor mångfald som möjligt för att kunna tillgodose sina kunders behov på en global marknad. I begreppet mångfald inkluderar koncernen kön, etniskt ursprung, branschfarenhet och andra mångfaldsindikatorer. I slutet av 2019 hade Gunnebo 498 chefer med personalansvar som representerade 35 nationaliteter.

#### Socialt ansvar

Gunnebos mål är att all verksamhet ska präglas av jämställdhet och mångfald. Detta bidrar till kreativitet och nya idéer, vilket i sin tur är en förutsättning för att nå affärsframgångar. Gunnebo arbetar löpande med en rad olika globala projekt som syftar till att säkerställa koncernens mångfald och bidra till att skapa jämställda arbetsplatser.

Koncernens rekryteringsverktyg stöder en objektiv rekryteringsprocess och bedömer flera olika egenskaper som är relevanta för olika tjänster. Testet mäter olika egenskaper för att fastställa ett troligt beteendemönster i arbetet. Detta gör att Gunnebo på ett så objektivt sätt som möjligt kan avgöra vilken kandidat som är bäst lämpad för en viss tjänst. Sociala förhållanden anses inte relevanta för Gunnebos direkta verksamhet. Gunnebo hanterar denna hållbarhetsrisk med stöd av koncernens uppförandekod, rekryterings- och ersättningspolicy samt ett globalt lönesättningssystem.

#### Lokala aktiviteter

Gunnebos uppförandekod bidrar till att se till att koncernen bedriver sin verksamhet på ett etiskt sätt och tar ansvar för att undvika att den sociala arbetsmiljön påverkas negativt. Utöver arbetet med sociala frågor i inköps- och produktionsledet spelar Gunnebo också en aktiv roll för att stärka och främja de lokalsamhällen där koncernen är verksam. Lokala företag uppmuntras att stötta politiskt och religiöst oberoende gräsrotsprojekt i sin närhet och på så vis bidra till ökad jämställdhet, en högre utbildningsnivå och en generellt bättre levnadsstandard.

## Gunnebos påverkan

Som ett internationellt företag är Gunnebo medvetet om bolagets ansvar vad gäller den påverkan verksamheten har på miljön. Koncernen formaliserade sitt åtagande för ett högkvalitativt miljöarbete när man införde den första miljöpolicy 2008. Policyn uppdaterades senast 2018.

### Miljö

Koncernens aktiviteter ska alltid genomföras med hänsyn till miljön. Miljöpåverkan under koncernens direkta kontroll ska minimeras i den dagliga verksamheten och resurser ska användas sparsamt och effektivt.

Miljöpåverkan sker huvudsakligen i produktionsprocesser genom materialåtgång och energiförbrukning, utsläpp till luft och vatten eller uppkomst av buller och avfall. För att begränsa miljöpåverkan från produktionen har koncernens samtliga tillverkningsenheter certifierats enligt ISO 14001. I samband med sådan certifiering görs miljörisikanalys. Dessa analyser ger god information om de olika risker som finns vid tillverkningsenheterna och relevanta åtgärdsprogram kan sedan implementeras lokalt. Systemen omfattar även rutiner för intern revision och hantering av avvikelser. Inspektionerna utförs regelbundet av externa certifieringsorgan.

### Miljömål och rapportering

Under 2016 identifierade Gunnebo de områden där verksamhetens miljöpåverkan är störst och fastställde ett antal icke-finansiella mål för miljöprestanda. Sedan dess har koncernen arbetat för att säkra denna rapportering och uppdaterar informationen regelbundet för att miljöstyrningen alltid ska vara så relevant som möjligt. Följande områden anser koncernen har störst miljöpåverkan: elförbrukningen vid tillverkningsenheter och stora försäljningsenheter, koldioxidutsläpp från tillverknings- och försäljningsenheter och från den egna fordonsparken samt återvinning av icke-farligt avfall inom produktionen. Under 2016 sattes därför nya mål för vart och ett av ovanstående områden, samtidigt som rapporteringsrutinerna förbättrades och kvalitetssäkrades.

### Inför framtiden

Som nämnts uppdaterade koncernen sin miljöpolicy 2018. Efter att ha sett över riskerna och gjort konsekvensanalyser beslutade Gunnebo att fokusera på att:

- minska koldioxidutsläpp och energiförbrukning,
- optimera användningen av vatten och råmaterial genom förbättring av processer,
- hantera avfall så ansvarsfullt som möjligt.

Arbetet kommer under de kommande åren att centreras kring:

- en strategi för minskade koldioxidutsläpp genom bättre hantering av utsläpp från verksamheten,
- förbättrad energihantering genom att inleda en ny fas av energianalys,
- kontinuerliga ansträngningar för att minska bränsleförbrukningen,
- ökad användning av återvunna material,
- minskad påverkan av de förpackningar som används,
- förbättrad avfallshantering på alla nivåer inom företaget,
- livscykelperspektiv i koncernens produktutvecklingsrutiner för att fortsätta arbetet inom områden som till exempel att minska produkternas energiförbrukning och förenkla källsorteringen när produkterna inte längre kan användas,
- involvera medarbetarna i dessa förändringar eftersom ansvaret för miljön delas inom hela koncernen – varje anställd har ett ansvar att ta hänsyn till omvärlden och spelar en viktig roll i koncernens miljöarbete,
- fastställa nya icke-finansiella mål för kommande år.