

# HÅLLBAR UTVECKLING FÖR LÅNGSIKTIG LÖNSAMHET

En hållbar utveckling är en utveckling som uppfyller dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter. Att arbeta med hållbar utveckling innebär således att Momentum Group även tar ett ansvar för på vilket sätt verksamheten når sina resultatmål. Ansvaret tas i hela värdekedjan från leverantör till kund.

**MOMENTUM GROUPS VISION** är att vara kundens bästa val. I detta ingår att vara ett företag som bedriver affärer som en ansvarsfull del av samhället, värna om hälsa och säkerhet, respektera de mänskliga rättigheterna samt ta del i ansvaret för att förbättra miljön i syfte att uppnå en hållbar utveckling. Hållbarhet är helt enkelt en förutsättning för långsiktig lönsamhet.

Vägen dit går exempelvis via kloka produktval (med lång livslängd och mindre miljöpåverkan än de alternativ som finns), ansvar för arbetsförhållanden i leverantörskedjan, engagerade medarbetare som trivs hos sin arbetsgivare samt effektiva transporter. Hållbarhet skapar affärsnytta i form av lojalare kunder, nöjdare medarbetare, starkare leverantörsrelationer och bättre produkter.

## STYRNING OCH ANSVAR FÖR HÅLLBARHETSASPEKTER I VERKSAMHETEN

Momentum Group ABs styrelse har det övergripande ansvaret och fastställer årligen koncernövergripande policys för bland annat miljö- och arbetsmiljöområdena, etiska riktlinjer, kvalitet och socialt ansvarstagande. Baserat på dessa utvecklar koncernens olika enheter anpassade mål och handlingsplaner.

Momentum Group strävar kontinuerligt efter att öka medvetenheten och engagemanget hos medarbetarna för hållbarhetsfrågor. Hållbarhetsarbetet leds av koncernens företagsledning och övriga ledande befattningshavare, med stöd av ett nätverk inom koncernen med miljö-, kvalitets- och arbetsmiljöansvariga. Nätverket underlättar kontakter, kompetensöverföring och erfarenhetsutbyte.

## VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSRELATERADE RISKER OCH RISKHANTERING

Baserat på Momentum Groups affärsmodell (sid. 5-6) och koncernens ständigt pågående dialog med sina olika intressenter (sid. 11) om vilka som är koncernens mest väsentliga hållbarhetsfrågor har följande fokus- och riskområden identifierats som av störst betydelse för såväl Momentum Group som koncernens intressenter.

**1) Miljömässigt ansvarstagande** – Miljöpåverkan från koncernens produkter och tjänster samt från produkt- och persontransporter.

*Exempel på risker:* inköp och försäljning av produkter av lägre kvalitet, med kortare livslängd och/eller som innehåller miljöfarliga ämnen; användande av miljöfarligt förpackningsmaterial vid paketering och transport; och bristande samordning vid in- och utleveranser från central-lager.

**2) Ekonomiskt och etiskt ansvarstagande** – Säkerställa ansvarsfullt företagande som respekterar mänskliga rättigheter och motverkar korruption.

*Exempel på risker:* avsteg från koncernens Code of Conduct (uppförandekod) som innebär brott mot mänskliga rättigheter i koncernens eller leverantörernas verksamhet; deltagande i karteller eller andra otillåtna samarbeten med konkurrenter, kunder eller leverantörer som begränsar eller snedvrider konkurrensen; och erbjudande om eller emottagande av mutor eller annan form av otillbörlig betalning i syfte att förmå någon att agera i strid mot föreskrivna åligganden.

**3) Socialt ansvarstagande** – Att som en ansvarsfull arbetsgivare kunna erbjuda en sund arbetsmiljö och god hälsa och säkerhet samt motverka diskriminering och trakasserier i sin verksamhet.

*Exempel på risker:* arbetsmiljörisker (som kan utgöra fara för medarbetares liv eller hälsa); alla typer av diskriminering, trakasserier, övergrepp eller hot på koncernens arbetsplatser; och andra förhållanden som inte bidrar till en trygg och trivsamt arbetsmiljö för medarbetarna.

Momentum Groups förebyggande arbete, policys och riktlinjer samt mål och utfall för 2017/18 inom respektive område redovisas nedan. ●

## MILJÖMÄSSIGT ANSVARSTAGANDE

Momentum Groups miljöpåverkan omfattar i första hand de produkter och tjänster som erbjuds samt resursanvändning vid transporter. I enlighet med koncernens miljöpolicy ska påverkan på miljön minimeras så långt det är tekniskt möjligt, företagsekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat. Flera av koncernens verksamheter är kvalitets- och miljöcertifierade enligt ISO 9001 och 14001 samt arbetsmiljö OHSAS 18001.

Momentum Groups erbjudande utformas och uppdateras löpande utifrån kundernas behov. Genom verksamheternas erbjudandeprocess identifieras tillverkare och leverantörer med produkter och tjänster som uppfyller kraven på minsta möjliga miljöpåverkan (jämfört med de alternativ som finns), kvalitet och totalkostnad, samtidigt som de delar Momentum Groups syn på långsiktigt partnerskap och nära samarbete. Genom koncernens serviceverkstäder förlängs livslängden för kundernas maskiner och produktionsanläggningar med regelbunden service och underhåll.

Rätt sak på rätt plats, vid rätt tid, i rätt mängd är en förutsättning för Momentum Groups verksamhet. Koncernens logistikarbete är i allra högsta grad ett hållbarhetsarbete. Genom att optimera hanteringen av lagret skapas mindre förbrukning, bättre tillgänglighet för kunden samt mindre lyft och hantering för alla inblandade. Koncernens verksamheter arbetar kontinuerligt med att optimera förhållandet mellan in- och utleveranser så att rätt kvantitet köps in. Det minskar både transporter och förbrukning av kartonger och annat förbrukningsmaterial.

Med totalt över 1 600 medarbetare på ett stort antal orter i Norden har Momentum Group även en direkt miljöpåverkan vid val av tjänstebilar och koldioxidutsläpp från de samma samt att där så är möjligt genomföra distansmöten med skärmdelning i syfte att minska miljöpåverkan vid resor.

## EKONOMISKT OCH ETISKT ANSVARSTAGANDE

Momentum Groups uppförandekod, Code of Conduct, omfattar samtliga verksamheter och medarbetare i koncernen och betonar vikten av att bland annat alltid uppträda etiskt korrekt och respektera mänskliga rättigheter.

Uppförandekoden ställer även krav på leverantörerna. Dessa måste bland annat skriftligen bekräfta att de agerar inom ramarna för respektive lands lagar, motverkar korruption samt att de i övrigt lever upp till intentionerna i uppförandekoden, exempelvis genom att erbjuda sina anställda en säker och sund arbetsmiljö och att barnarbete inte förekommer i produktionen. Koncernen accepterar inte korruption, mutor eller andra illojala konkurrensbegränsande åtgärder och samtliga sådana händelser ska rapporteras till Momentum Groups företagsledning. Om det blir aktuellt upprättas även anmälan till konkurrensmyndigheterna. Inga rapporter om konkurrensbegränsande åtgärder har lämnats till koncernens företagsledning under räkenskapsåret 2017/18. Momentum Group stödjer och respekterar skyddet för mänskliga rättigheter och säkerställer att medverkan till brott mot mänskliga rättigheter inte förekommer.

Ett antal verksamheter i koncernen genomför dessutom regelbundet leverantörskontroller på plats hos tillverkare med fokus på kvalitet, miljö, arbetsrätt, arbetsmiljö och affärsetik. Detta arbete stärker Momentum Groups samarbete med leverantörerna.

Momentum Group har en så kallad "visselblåsarfunktion" med ett webbaserat system där varje medarbetare ges möjlighet att såväl öppet som anonymt rapportera in alla typer av oegentligheter som kan få allvarliga konsekvenser för koncernen. Visselblåsarfunktionen är även tillgängligt externt på koncernens webbplats. >>



### EXEMPEL PÅ MOMENTUM GROUPS POLICYS OCH RIKTLINJER INOM MILJÖMRÅDET:

Miljöpolicy, Code of Conduct, Riktlinjer för tjänstebilar

### MÅL OCH NYCKELTAL FÖR 2017/18:

Koncernen eftersträvar en årlig minskning av koldioxidutsläpp från tjänstebilar i enlighet med fastställd tjänstebilpolicy.

### UTFALL FÖR 2017/18:

För koncernens samtliga cirka 500 tjänstebilar i Sverige minskade de genomsnittliga koldioxidutsläppen per körd kilometer med 5 procent under året.



### EXEMPEL PÅ MOMENTUM GROUPS POLICYS OCH RIKTLINJER INOM AFFÄRSETIK OCH EKONOMISKT ANSVAR:

Code of Conduct, självutvärderingsverktyg för leverantörer, Kvalitetspolicy

### MÅL OCH NYCKELTAL FÖR 2017/18:

Koncernens målsättning är att majoriteten av inköpsvolymen ska komma från leverantörer som skrivit på och tillämpar Momentum Groups Code of Conduct (eller motsvarande).

### UTFALL FÖR 2017/18:

Av koncernens totala inköpsvolym om cirka 3 600 MSEK under året kommer cirka 70 procent från leverantörer som skriftligen bekräftat att de tillämpar Momentum Groups Code of Conduct (eller motsvarande).

» Under räkenskapsåret 2017/18 har inga incidenter av överträdelser av uppförandekoden inrapporterats till koncernens företagsledning.

Hela Momentum Groups Code of Conduct finns på koncernens webbplats [www.momentum.group](http://www.momentum.group).

## SOCIALT ANSVARSTAGANDE

Momentum Groups målsättning är att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av nuvarande, potentiella och före detta medarbetare. Det kräver att alla åtgärder inom medarbetarområdet präglas av en professionell attityd och av tydliga riktlinjer för såväl chefer som medarbetare. Kontinuerlig kompetens- och prestationsutveckling för medarbetarna är avgörande för Momentum Groups framtida utveckling.

Koncernens dotterbolag genomför regelbundet medarbetarundersökningar i syfte att följa upp medarbetarnas syn på respektive bolag som arbetsgivare, arbetsklimat och ledarskap. Genomförda undersökningar ger en övervägande positiv syn på verksamheternas utveckling och som arbetsgivare, och en stor andel av medarbetarna skulle rekommendera koncernens bolag som arbetsgivare till sina vänner. Mätningarna identifierar dock kontinuerligt även ett antal utvecklingsområden inom olika delar av koncernen, och ett antal åtgärder inom bland annat ledarutveckling har implementerats de senare åren. I syfte att ytterligare förbättra arbetsmiljön genomförs kontinuerligt utbildningar av chefer i såväl formellt som praktiskt arbete för att säkerställa att koncernens verksamheter erbjuder en sund och funktionell arbetsmiljö.

Medarbetarna ska uppfylla kraven för respektive yrkesroll, men också få aktivt stöd för att ständigt förbättra sin kompetens, utveckla sitt ansvarsområde och sin attityd, och härigenom stärka sina prestationer. Chefer i koncernen har genomgått ledarträningar i att sätta mål, ge feedback samt uppmärksamma och förbättra ansvar, prestation, attityd och kompetens.

En variation av olika erfarenheter och bakgrunder bland medarbetarna främjar en utvecklande och jämställd arbetsmiljö.



### EXEMPEL PÅ MOMENTUM GROUPS POLICYS OCH RIKTLINJER INOM SOCIALT ANSVAR OCH PERSONAL:

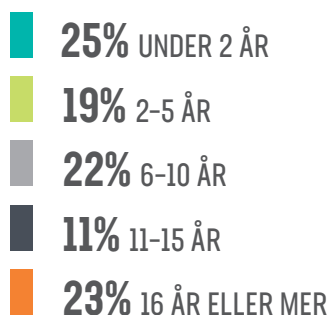
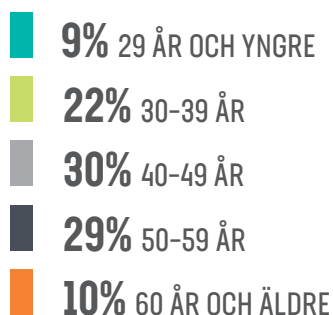
Arbetsmiljöpolicy, Jämställdhetspolicy, Code of Conduct

### MÅL OCH NYCKELTAL FÖR 2017/18:

Koncernen eftersträvar att samtliga medarbetare ska ha årliga medarbetarsamtal kring bland annat arbetsmiljö, arbetssituation, eventuell diskriminering, jämställdhet, hälsa och säkerhet, etc.

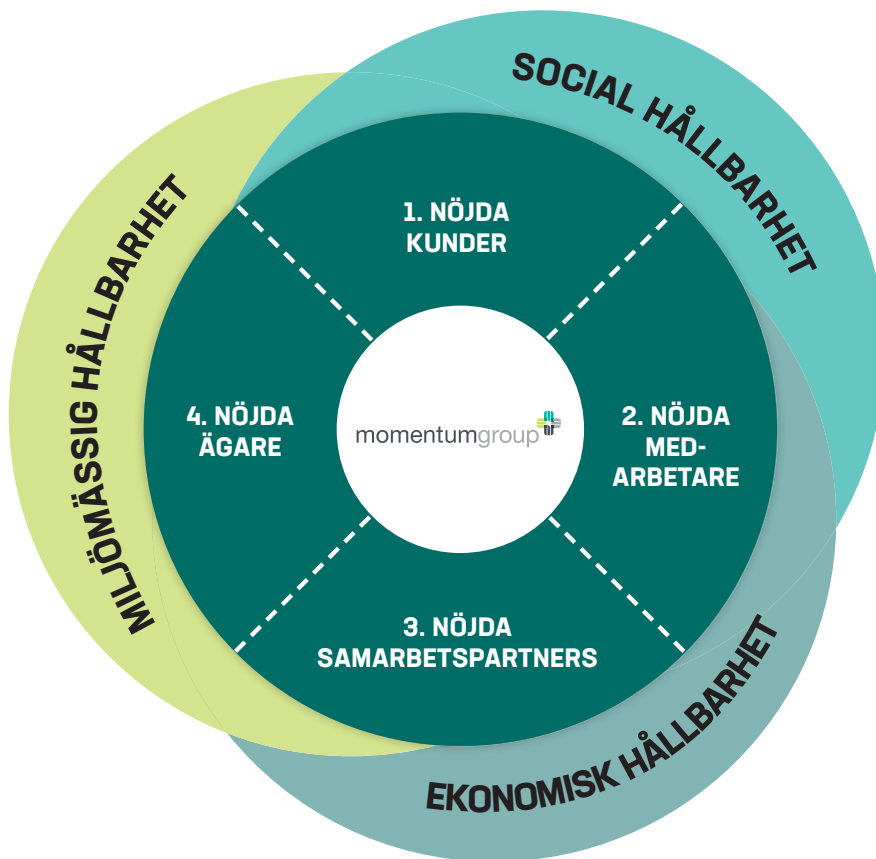
### UTFALL FÖR 2017/18:

Under året hade cirka 80 procent av koncernens över 1 600 medarbetare dokumenterade medarbetarsamtal med sina närmaste chefer.



Medarbetare	2017/18	2016/17
Medelantal anställda	1 654	1 576
Andel kvinnor	20%	18%
Andel män	80%	82%

Jämställdhet i fråga om könsfördelning är en utmaning inom Momentum Group då det traditionellt arbetar fler män än kvinnor med teknikhandel för förnödenheter och komponenter till tillverkande industri. Koncernens bolag arbetar aktivt med att på olika sätt över tid främja en större jämvikt i könsfördelningen på alla nivåer i organisationerna.



## MOMENTUM GROUPS INTRESSENTMODELL - "FYRA NÖJDA"

Momentum Groups hållbarhetsarbete bygger på en kontinuerlig dialog med sina huvudsakliga intressenter. Tillsammans med dem formuleras ett antal mål i syfte att successivt stärka relationerna ytterligare och samtidigt göra intressenterna allt mer nöjda med de positiva resultat bolagen inom Momentum Group bidrar till.

### MÅL

#### NÖJDA KUNDER

Att verka för nya och befintliga kunders bästa genom att löpande utveckla och erbjuda produkter och tjänster som möter kundens förväntningar på funktion, kvalitet, säkerhet, miljöpåverkan och leveranssäkerhet. Att med en målmedveten satsning på service och underhåll öka produkternas livslängd och härigenom sänka kundernas totala kostnader. Uppföljningar sker regelbundet genom kundundersökningar.

#### NÖJDA MEDARBETARE

Att verka för nya och befintliga medarbetares bästa genom att erbjuda en god arbetsmiljö, möjligheter till kompetens- och prestationsutveckling samt attraktiva och konkurrenskraftiga villkor. Koncernens bolag genomför regelbundet medarbetarundersökningar

#### NÖJDA SAMARBETSPARTNERS

Att utveckla starka erbjudanden för koncernens marknadskanaler. Att baserat på koncernens starka marknadsposition uppnå konkurrenskraftiga inköpsvillkor och att säkerställa effektiva inköps- och försäljningsprocesser i syfte att skapa nära och långsiktiga samarbeten. I allt detta agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt utifrån koncernens uppförandekod.

#### NÖJDA ÄGARE

Att skapa aktieägarvärde genom att fokusera på tillväxt samt god och långsiktig lönsamhet, att minimera stora affärsrisker genom aktiv och ändamålsenlig bolagsstyrning samt att ge korrekt och ändamålsenlig information till aktiemarknaden.

### KOMMENTARER

» Att stärka kundernas lönsamhet är alltid i fokus för Momentum Groups olika verksamheter. Resultaten från koncernbolagens årliga kundundersökningar ligger bland annat till grund för verksamheternas arbete med servicegrad och tillgänglighet, utveckling av produktsortiment och tjänster samt utbildning / kompetensutveckling. Under 2017/18 har bland annat TOOLS stärkt sin marknadsposition som en ledande leverantör av produkter och tjänster inom HMS (Hälsa, Miljö & Säkerhet), samtidigt som Momentum Industrial fortsätter bidra till en hållbar produktion för svensk industri.

» Kontinuerlig kompetens- och prestationsutveckling för medarbetarna sker i huvudsak på bolagsnivå med olika typer av riktade utbildningsinsatser, exempelvis inom framgångsrik försäljning och prestationsutveckling. Momentum Groups gemensamma "Affärsskola" utbildar ett hundratal medarbetare i koncernens företagskultur och affärsmannaskap per år.

» Momentum Groups relationer med sina leverantörer omfattar allt från riskminimering (med fokus på exempelvis arbetsvillkor, arbetsmiljö och miljöpåverkan) till att genom samverkan påverka leverantörernas totala utveckling på ett positivt sätt - med dagliga kontakter samt tack vare koncernens uppförandekod, Code of Conduct. Andelen leverantörer som är kvalitets- och miljöcertifierade ökar successivt.

» Syftet med uppdelningen av den dåvarande B&B TOOLS-koncernen i två självständiga börsbolag - Bergman & Beving och Momentum Group - under våren 2017 var att över tid skapa ökat aktieägarvärde. Respektive verksamhet skulle härigenom ges bättre möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar. För Momentum Group innebar detta ett ännu tydligare fokus på utveckling av ledande marknadskanaler inom lönsamma nischer med fortsatt kundnärlighet samt anpassning av erbjudande, logistik och försäljningskanaler, såväl lokala som digitala.