

HÅLLBARHETSRAPPORT

Styrelsen i Sdiptech upprättar en lagstadgad hållbarhetsrapport i enlighet med Årsredovisningslagen (1995:1554) 6 kap. 10–14 §§. Sdiptech har upprättat en uppförandekod som beskriver de grundläggande principerna för bolagets värderingar och handlande. Alla anställda förväntas följa uppförandekoden i kontakten med kollegor, kunder, leverantörer och aktieägare.

AFFÄRSMODELL

Sdiptech är en teknikkoncern med huvudfokus på infrastruktur. Sdiptechs affärsidé är att erbjuda nischade tekniska lösningar till infrastruktursektorn, idag fördelat över drygt 30 rörelsedrivande verksamheter. Växande befolkning och högre utnyttjande samt krav på mer avancerad infrastruktur säkerställer långsiktig marknadstillväxt. Lönsamma positioner på nischmarknader driver organisk tillväxt och Sdiptech lägger till nya intäkter genom förvärv. Affärsmodellen bygger på decentralisering till dotterbolag, så att utveckling och viktiga beslut tas närmast kunderna. Koncernens nischer definieras vanligen av ett teknik- eller kunskapsområde, men en nisch kan även vara ett kundsegment eller ett geografiskt avgränsat område. Sdiptech förlitar sig på entreprenörsanda och innovativa lösningar, och integrerar dessa i en modell som främjar skapandet av kvalitetsbolag med lång livslängd och goda marginaler.

REDOVISNINGENS SYFTE OCH MÅL

Syftet med denna hållbarhetsrapport är att på ett transparent sätt beskriva Sdiptechs mål, strategier och styrning samt ansvarstagande, risker och möjligheter ur ett hållbarhetsperspektiv. Både Sdiptech och omvärlden ska kunna följa hur koncernens hållbarhetsinitiativ utvecklas. Redovisningen ska ge kunder, medarbetare och aktieägare en förståelse för och kunskap om vårt hållbarhetsarbete.

REDOVISNINGENS RAMVERK OCH METODIK

I samband med räkenskapsårets slut rapporterar samtliga Sdiptech-bolag in hållbarhetsdata som en del av den icke finansiella rapporteringen. Att samtliga bolag deltar är en förutsättning för att kunna följa utvecklingen inom hållbarhet både på bolags- och koncernnivå. Om inte annat anges omfattar Hållbarhetsrapporten samtliga bolag och hela koncernens verksamhet.

DIALOG MED INTRESSENTER GER RÄTT FOKUS I HÅLLBARHETSARBETET

Hållbarhetsarbetet påverkas av ett antal intressenter som ställer krav och har förväntningar på Sdiptech. En grundläggande del i koncernens strategi är att ha klara krav och ha framförhållning för en hållbar affärsutveckling. Sdiptech strävar efter att ha en öppen dialog med intressenter för att fokusera hållbarhetsarbetet på de frågor intressenterna tycker är viktigast. Fem viktiga intressentgrupper är identifierade: kunder, leverantörer, samhälle/myndigheter, medarbetare och aktieägare.

HÅLLBAR STYRNING MED DECENTRALISERAT ANSVAR

Sdiptech hållbarhetsarbete styrs i första hand av koncernens uppförandekod. Sdiptechs styrelse, genom koncernledningen, är ytterst ansvarig för koncernens hållbarhetsarbete. Koncernledningen beslutar om långsiktiga övergripande mål inom viktiga områden. Målet är att dessa ska kompletteras med att respektive affärsområde tar fram mål och handlingsplaner för sina bolag. Uppförandekoden är en grundpelare i hållbarhetsarbetet och en integrerad del av verksamheten. Vår uppförandekod är grunden för hur vi gör affärer, uppträder och agerar i vårt dagliga arbete och i våra relationer med omvärlden. Kodens inkluderar alla väsentliga punkter inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, korruption, jämställdhet och mångfald. Kodens bygger på OECD:s riktlinjer för multinationella företag och omfattar alla bolag och samtliga medarbetare. Uppförandekoderna har fastställts av styrelsen och återfinns på vår hemsida www.sdiptech.com.

STRATEGI OCH STYRNING

Hållbarhet är en viktig del av vår strategi och målet är att hänsyn till hållbarhet skall tas i samtliga strategiska beslut som fattas inom organisationen. Därför är hållbarhet en integrerad del i vår förvärvsprocess, där samtliga av de bolag som förvärvas ska bidra till mer hållbara, effektiva eller säkra infrastrukturlösningar. Till det har Sdiptech påbörjat Nasdaq's ESG-rapportering.

Vårt hållbarhetsarbete är indelat i tre kategorier: ekonomiskt, socialt och miljömässigt värdeskapande. Inom varje område har vi ett antal strategier, policies och mål.

TRE FOKUSOMRÅDEN FÖR VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Vår intressentanalys visar att de högst prioriterade områdena inom hållbarhet är att skapa och leverera lönsam tillväxt, vara en hälsosam arbetsplats med en hög affärsetik samt minska den negativa miljöpåverkan.

EKONOMISKT VÄRDESKAPANDE

Ekonomisk stabilitet och styrka är en grundförutsättning för att kunna investera i hållbar affärsutveckling. Den ackumulerade kompetensen och erfarenheten inom förvärv, internationell expansion och hanterandet av kreativa team har lagt grunden för koncernens decentraliserade ledningsfilosofi, som syftar till att inspirera kreativitet samt stimulera tillväxten.

Tillväxt – Inom Sdiptech fokuserar vi på resultatstillväxt snarare än försäljningstillväxt. Sdiptech tillväxtmål är att uppnå en genomsnittlig årlig organisk EBITA-tillväxt om 5–10 procent. En sådan kontinuerlig resultatförbättring förutsätter att vi ständigt arbetar med satsningar, förbättringar och effektiviseringar. Vi behöver sälja mer till befintliga kunder, lansera nya produkter, hitta nya kunder och segment samt etablera oss på nya

marknader. Ytterligare sätt att skapa tillväxt, utöver den organiska, är att göra företagsförvärv eller etablera partnerskap med olika aktörer.

Lönsamhet – Lönsamheten, mätt som avkastningen på sysselsatt kapital, ska överstiga 15 procent. Den visar hur effektiva vi är på att använda årets satsade rörelsekapital och våra övriga tillgångar. Vi vill att varje affärsidé och dotterbolag ska ha förutsättningar att nå detta mål för att långsiktigt vara en del av koncernen. En hög lönsamhetsnivå ger oss möjlighet att egenfinansiera vår tillväxt.

Utveckling – Varje affärsenhet förväntas ligga väl framme och utveckla verksamheten i sin delbransch. Utvecklingsfrågor kan röra ny teknik, nya produkter, förbättrade arbetsprocesser, nya IT-system och annat som bidrar till att bolaget rör sig framåt. Vi vet att företag som lyckas identifiera och hantera sådana frågor före konkurrenterna skapar långsiktig konkurrenskraft.

Mål inom ekonomiskt värdeskapande

För att förverkliga Sdiptechs affärsidé och vision så omsätts den i de flesta företag till mål och delmål. Inom Sdiptech har vi omsatt visionen till finansiella mål för hela koncernen som sedan bryts ned på dotterbolagsnivå. Koncernens tre viktigaste finansiella mål är:

- Organisk resultat tillväxt: Sdiptechs mål är att uppnå en genomsnittlig årlig organisk EBITA-tillväxt om 5-10 procent.
- Förvärvat resultat tillväxt: Sdiptechs mål är att upprätthålla en årlig genomsnittlig förvärvstakt i linje med 2016.
- Avkastning på sysselsatt kapital: Sdiptechs långsiktiga mål är att avkastningen på sysselsatt kapital ska överstiga 15 procent.

SOCIALT VÄRDESKAPANDE

Sdiptech verksamhet bygger på långvariga relationer med kunder och leverantörer, samt god etik och stor respekt för alla individer såväl inom företaget som vid externa kontakter. Liksom övriga delar av koncernens verksamhet är det konkreta arbetet med socialt ansvar i hög grad decentraliserat inom ramen för de riktlinjer Sdiptech antagit. Koncernens uppförandekod ger riktlinjer för hur anställda, leverantörer, kunder och andra intressenter ska behandlas på ett lagenligt, rättvist och etiskt sätt.

Vår viktigaste tillgång är medarbetarna

Alla medarbetares insats har betydelse. Inom Sdiptech är varje medarbetare en förutsättning för vår framgång. Deras samlade insats gör stor skillnad.

Anställda

Majoriteten av vår arbetskraft är fast anställd. Inhyrd personal används primärt för att ersätta ordinarie anställda vid sjukdom eller annan frånvaro. Att våra medarbetare har en trygg anställning är inte bara en arbetsmiljöfråga utan även en viktig faktor för att få en kontinuitet i verksamheten och kunna bygga långsiktiga relationer. Vid årets utgång uppgick medelantalet anställda till 1 263, varav 87,6 procent män:

	Totalt
VD (inkl dotterbolag) och styrelser	45
Produktion	864
Försäljning	45
Administration	193
Övriga	116
Total personal	1 263
Varav kvinnor	157
% kvinnor	12,4 %
Totalt på ledande positioner	98
Varav kvinnor	31
% kvinnor	31,6 %

ARBETSMILJÖ

Vi erbjuder en god arbetsplats och värnar om medarbetarnas hälsa, trivsel och utveckling. Det innebär att vi vad gäller utformning av arbetsplatser, utrustning, uppträdande mot varandra, arbetsbeskrivningar, kompetensutveckling och i alla övriga arbetsmiljörelaterade frågor arbetar för att våra medarbetare ska ha en arbetsmiljö och en arbetssituation som förebygger fysisk och psykisk ohälsa och som främjar trivsel och utveckling.

Hälsa och säkerhet

Hälsa och säkerhet är i vår bransch ett prioriterat område. Vi har en nollvision gällande arbetsrelaterade olycksfall, sjukdomar och incidenter och en ambition att kontinuerligt verka för att förbättra hälsa och välmående bland våra medarbetare. Målet är att ingen skall drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa på grund av sin arbetssituation. Sjukfrånvaro i procent i förhållande till arbetad tid i dagar var 2,7 procent för helåret 2019, en nedgång från ifjol då det var 4 procent.

Personalomsättning

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare. Bolagen inom koncernen ska sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas personliga utveckling. Relationen till och mellan de anställda ska bygga på ömsesidig respekt och medge rimligt inflytande inom områden som påverkar den enskildes arbetssituation. Under 2019 var den totala personalomsättningen 10,2 procent exkluderat medarbetare som tillkommit via förvärv under året.

Kompetensutveckling

Sdiptechs bolag strävar efter att utveckla sin verksamhet och vara en attraktiv arbetsgivare. För att ge stöd i utvecklingsarbetet är affärsområdeschefer och andra centralt placerade medarbetare engagerade i olika frågor i dotterbolagen, t.ex. ledarskap, marknadsföring och försäljning, finansiell uppföljning och rapportering samt projektuppföljning.

Jämställdhet och mångfald

Sdiptech tillåter inte diskriminering eller trakasserier i någon form. Sdiptech strävar efter att anställda i koncernen ska ges lika möjligheter till karriärutveckling, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och anställningsvillkor, oavsett kön. I de fall där ersättningsklyftor finns mellan män och kvinnor arbetar vi aktivt för att dessa ska jämnas ut. Vi arbetar även för en

jämnare könsfördelning vid rekrytering. Vi erbjuder lika möjligheter för anställning oavsett ras, religion, kön, ålder, funktionshinder, familjeförhållanden eller sexuell läggning. Vi arbetar för att motverka varje form av diskriminering på arbetsplatsen eller i behandlingen av anställda när det gäller lönesättning och karriärutveckling. Vi strävar efter att införa ändamålsenliga processer för att upptäcka och åtgärda varje fall av diskriminering.

Samtidigt som vi arbetar för en jämnare könsfördelning i en generellt sett mansdominerad bransch, har andelen kvinnor i koncernen ökat med 1,4 procent. Dessutom sitter 19,7 procent av alla kvinnor i koncernen på ledande positioner. Därtill har vi gått med som stödföretag i organisationen Global utmaning, som bland annat arbetar med initiativet #Urbangirlsmovement – som syftar till att prioritera unga kvinnor i stadsutveckling för att städer ska bli inkluderande och hållbara.

Övriga arbetsförhållanden

Anställda ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.

HÖGA KRAV PÅ VÅRA LEVERANTÖRER

Eftersom vi ställer höga krav på integritet och etik i våra egna verksamheter är det naturligt att göra samma sak även när det kommer till våra leverantörer. Vi arbetar nära våra leverantörer och granskar dem regelbundet för att säkerställa att hela värdekedjan arbetar mot samma mål. Inga incidenter när det gäller brott mot mänskliga rättigheter har inrapporterats under 2019.

Antikorruption

Affärsetik står högt på vår agenda och är en fråga som kontinuerligt behandlas. Vi har en uttalad nolltolerans mot korruption och accepterar inte mutor eller illojala konkurrensbegränsade åtgärder. Inga fall av korruption har konstaterats under året.

Arbetsrätt

Vi följer som ett minimum samtliga lagar och regler vad gäller arbetsrätt. Vi förväntar oss att kunder och leverantörer som ett minimikrav följer aktuell lagstiftning. Vi arbetar aktivt med att försäkra oss om att inga regelbrott finns inom våra verksamheter eller vår värdekedja.

VÅR ROLL I SAMHÄLLET

Sdiptech skapar värde även i samhället. Vi skapar arbetstillfällena, vidareutvecklar konkurrenskraften inom värdeskapande teknikhandel och bidrar med skattebetalningar. Varje bolag inom koncernen arbetar för att ha ett positivt inflytande inom de samhällen där koncernen verkar. Affärsbeslut som kan antas ha påverkan på samhället i stort ska så vitt det är möjligt alltid föregås av, alternativt snarast följas av, diskussioner med samhällsföreträdare i syfte att identifiera eventuella behov av gemensamma åtgärder. Genom arbetsgivaravgifter

och skatter är vi med och bidrar till vår gemensamma välfärd. Resultat före skatt uppgick till 209 Mkr och skatten uppgick till 44 Mkr. Rensat för omvärdering av skulder avseende villkorade köpeskillningar samt omvärdering av goodwilltillgångar (vilka inte är skattemässiga resultatposter) var resultatet före skatt 210 Mkr, vilket ger att skatten motsvarade cirka 21 procent av resultatet.

Mål inom socialt värdeskapande

Sdiptech strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare där medarbetarna trivs och utvecklas. För att uppnå detta strävar vi efter att:

- Ha nöjda medarbetare.
- Vara en arbetsplats som främjar mångfald och jämställdhet.
- Inga anställda skall drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa på grund av arbetet.
- Alla medarbetare, verksamheter och leverantörer skall följa vår uppförandekod.

MILJÖMÄSSIGT VÄRDESKAPANDE

Ansvar för att förbättra miljön och medverka till en varaktig hållbar utveckling är en viktig utgångspunkt för koncernens verksamhet. Koncernens påverkan på miljön är begränsad och sker huvudsakligen i samband med transporter av insatsvaror, färdiga produkter, tjänsteresor samt hantering av avfall. Koncernens bolag arbetar kontinuerligt med att minska verksamhetens miljöpåverkan. Miljöarbetet bedrivs lokalt med utgångspunkt från varje bolags specifika förutsättningar. Bolagen i koncernen strävar efter hög effektivitet i användning av energi och naturresurser, gynnar system för återanvändning och återvinning av material och energi samt förebygger och begränsar förorening av miljön. Ambitionen är att ha en stor lyhördhet för kunders och leverantörers önskemål och därmed kunna möta marknadens krav avseende ett proaktivt miljöarbete. Många av bolagen inom koncernen arbetar med kvantitativa målsättningar i sitt miljöarbete. Hela 53 procent av våra dotterbolag är certifierade enligt ISO. Koncernen bedriver i fyra av sina dotterbolag tillståndspliktig verksamhet enligt miljöbalken, med avseende på hantering av avloppsvatten. Inga kända hot föreligger som ur miljösynpunkt skulle äventyra verksamheten.

Koldioxidutsläpp

Sdiptechs påverkan på klimatet utgörs huvudsakligen av utsläpp av koldioxid vilket vi anser utgöra den största negativa miljöpåverkan från vår verksamhet. Förutom utsläpp relaterade till intern användning av fossila bränslen och el, genereras även utsläpp av koldioxid från olika typer av transporter, såsom transporter av material och produkter samt persontransporter.

Mål inom miljömässigt värdeskapande

Sdiptech ska bedriva ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska vår direkta och indirekta miljöpåverkan från våra verksamheter, produkter och processer. För att uppnå detta strävar vi efter att:

- Fortsätta arbetet med att tillhandahålla produkter och lösningar som bidrar till att driva en hållbar utveckling och minskad miljöpåverkan. I koncernens arbete med hållbarhet har nio av FN:s 17 Globala mål identifierats som en del av verksamheten.
- Fortsätta arbetet med att sätta mål kring energi och klimat.
- Etablera en energikartläggning enligt EU:s energi-effektiviseringsdirektiv.
- Våra dotterbolag fortsätter sitt arbete med uppdatering till ISO 14001:2015.
- Färdigställa och upprätthålla Nasdaqs ESG-rapportering.

I koncernens arbete med hållbarhet har nio av FN:s 17 Globala mål identifierats som en del av verksamheten, se mer under Omvärld & Trender s.8-11.

