

Med en tydlig vision att bygga ett mer hållbart samhälle



01.

Introduktion

- Välkommen till Ahlsell
- Geografisk närvaro



02.

Året i korthet

- Ahlsell i siffror
- Höjdpunkter 2025
- Kommentar från VD



03.

Om Ahlsell

- Omvärld och trender
- Värdekedja
- Strategi
- Kommentar från Hållbarhetsdirektören
- Hållbarhetsstrategi
- Vårt kundlöfte
- Förvärv



04.

Risk och Bolagsstyrning

- Bolagsstyrning
- Riskhantering
- Ahlsells styrelse
- Koncernledning



05.

Hållbarhetsrapport

- Allmänna upplysningar
- Miljöinformation
- Samhällsansvarsinformation
- Bolagsstyrningsinformation



06.

Övrig information

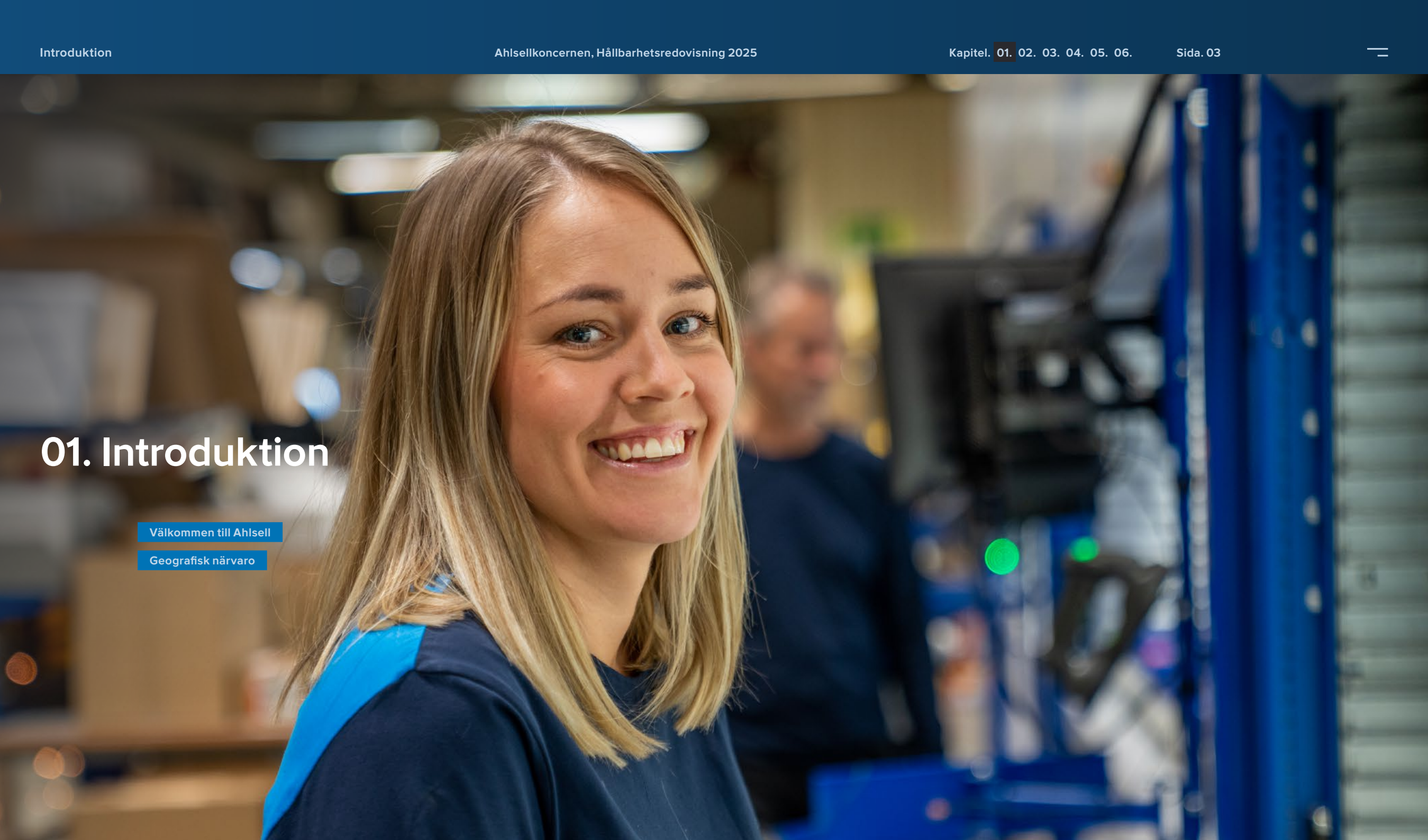
- ESRS-index
- Revisionsberättelse
- Kontaktinformation



01. Introduktion

Välkommen till Ahlsell

Geografisk närvaro



Välkommen till Ahlsell

Ahlsejlkoncernen är Nordens ledande multivertikal specialistdistributör av tekniska produkter och lösningar. Vi riktar oss till en bred kundbas inom industri, infrastruktur och installation. Med vårt omfattande produkt- och tjänstesortiment, vår specialiserade expertis och vår logistik i världsklass gör vi det enklare att vara proffs.

En multivertikal specialist med stor expertis och kapacitet

Vi är en multivertikal specialist med en stark och etablerad närvaro inom flera kundsegment. Genom att kombinera ett integrerat erbjudande som spänner över flera områden med djup specialistkompetens inom varje område skapar vi verkligt värde för våra kunder.

Våra skräddarsydda lösningar möter de specifika krav som finns inom varje segment där vi verkar och de utgår ifrån ett omfattande produkt- och tjänsteerbjudande. Vi strävar efter att förenkla inköp, säkerställa tillförlitliga leveranser och möjliggöra effektiva och mer hållbara verksamheter.

Vår multivertikala specialistmodell ger skalfördelar och gör det möjligt att dela kompetens, innovation och effektiv logistik olika branscher emellan. Den stärker också vår lokala närvaro, vilket främjar nära kundrelationer och personlig service. Det är en kombination som på ett effektivt sätt hjälper våra kunder att minska komplexiteten i sin verksamhet, sin miljöpåverkan och samtidigt stärka sin långsiktiga konkurrenskraft.

Vår vision: Att bygga ett mer hållbart samhälle

På Ahlsell är hållbarhet kärnan i vår vision och en viktig drivkraft för tillväxt och framgång. Med tydliga åtaganden och ambitiösa mål drar vi nytta av vår starka marknadsposition och vår unika roll som en länk mellan leverantörer och kunder för att snabba på omställningen till ett mer hållbart samhälle. Genom att satsa på hållbar innovation och aktivt vägleda våra kunder i att göra bättre val tar vi ansvar för att vara med och forma en framtid där framgångsrikt företagande och hållbar utveckling går hand i hand.

Entreprenörskap sedan 1877

Ahlsejlkoncernen har en stolt historia präglad av entreprenörsanda, affärsutveckling, tillväxt och förvärv vilket har lett oss dit vi befinner oss idag.

Allt började 1877 med företaget John Bernström & Co i Stockholm, som bland annat sålde pumpar till mekaniska verkstäder och andra industrier. 1922 slogs företaget ihop med Ahlsell & Åhréns, som var specialiserade på sanitetsprodukter och rör, vilket blev en viktig milstolpe. Detta skapade förutsättningar för den fantastiska tillväxt som följde. Nästan 150 år senare är Ahlsell ett internationellt handelsföretag med ett brett erbjudande och en stark marknadsposition i Norden.

Vår verksamhet och geografiska närvaro

Vår verksamhet bedrivs i Norden. De nordiska länderna – med våra fyra huvudmarknader Sverige, Norge, Finland och Danmark – står tillsammans för över 98 procent av koncernens omsättning. Vi har även verksamhet i Estland, Lettland, Litauen och Polen samt ett lokalt inköpskontor i Kina. Vi strävar efter att ha en marknadsorienterad och decentraliserad organisation med starkt lokalt entreprenörskap och som samarbetar över landsgränserna kring viktiga initiativ. Koncernen omfattar flera fristående dotterbolag som drivs under egna varumärken.



-  Headquarters
-  Central warehouse
-  Sourcing office

Nio förvärv under 2025

Ahlsell förvärvar kontinuerligt bolag för att på olika sätt stärka kunderbjudandet. För att nå våra strategiska mål förvärvar vi både mindre, specialiserade verksamheter och större bolag med bredare erbjudande. Under 2025 kunde Ahlsell välkomna nio bolag till familjen:

- Scandinox AB
- SJEB A/S
- Sørmaskin SWT AS
- Nätverksgrossisten i Malmö AB
- Rexel Finland Oy
- RW Trading AB
- Collett Svetsmaskinservice AB
- Skydda
- Movab

02. Året i korthet

Ahlsell i siffror

Höjdpunkter 2025

Kommentar från VD



Ahlsell i siffror



Anställda (genomsnitt):

7 614

Antal artiklar:

>1 500 000

Leverantörer, totalt antal

~18 500

Centrallager

4

Kunder

>200 000

Försäljning, SEK

51,9 miljarder

Butiker

322

Energi från solpaneler, MWh

6 421

Höjdpunkter 2025

Guldbetyg i AI

Ahlseil fick betyget **Guld** i en AI-revision som genomfördes av CVC Capital Partners, vilket placerar bolaget bland de 10 procent bästa av CVC:s portföljbolag. Utmärkelsen återspeglar Ahlsells proaktiva arbete inom AI som innefattar lanseringen av olika AI-satsningar och -verktyg samt införandet av dedikerade AI champion-grupper.



Utmärkelse för en motståndskraftig leveranskedja

Ahlseil fick ta emot priset IMI Supply Chain Solutions Business Award 2025 för att ha skapat "den mest motståndskraftiga leveranskedjan". Utmärkelsen uppmärksammar Ahlsells långsiktiga arbete med att bygga upp en hållbar och robust verksamhet inom logistik och leverantörskedjan.



Förvärv driver tillväxt i Finland

Ahlseil välkomnade **Rexel Finland**, en ledande distributör av eltekniska produkter med 300 medarbetare och en årlig omsättning på cirka 250 miljoner EUR, in i koncernen. Förvärvet skapar en starkare elteknisk plattform på nordisk basis. Med Ahlsells storlek och Rexel Finlands djupa expertis och väletablerade kundrelationer skapas nya möjligheter för tillväxt.



Framtidsinvesteringar i logistik

Det genomförs omfattande logistikinvesteringar inom koncernen, i nya och utbyggda, höga automatiserade och energieffektiva centrallager i Sverige, Norge och Finland med syfte att öka kapaciteten, hållbarheten och den operativa effektiviteten.



Medarbetarhälsa i fokus

I Sverige och Norge lanserades ett nytt hälsoprogram som har ett holistiskt synsätt på välbefinnande. Genom programmet införs personliga hälsoplaner, coachning och ett nätverk av hälsoambassadörer. Fokus ligger på återhämtning, stress, sömn, kost och rörelse. Tydliga resultat märks redan: sjukfrånvaron har minskat och medarbetare uppger att de mår bättre än någonsin.



Industrial Solutions – Stärker Ahlsells position inom nordisk industri

Under 2025 initierade Ahlseil satsningen Industrial Solutions för att stärka sin roll som kundernas tekniska industripartner och det självklara valet för nordisk industri. Initiativet samlar segmentexpertis, ett komplett industriellt sortiment och stark teknisk kompetens för att möjliggöra effektiva, hållbara och framtidssäkra lösningar. Arbetet är fortfarande i ett tidigt skede, men grunden är lagd och potentialen är betydande.





Claes Seldeby, VD och koncernchef Ahlser

Vi spelar en avgörande roll i den hållbara omställningen

Vi lever i en tid präglad av genomgripande förändringar som också är full av möjligheter. På Ahlser är vi ödmjuka inför uppgiften som ligger framför oss och samtidigt fast beslutna att vara en del av lösningen när samhället ställer om. Grundade i ett långsiktigt perspektiv och medvetna val, samarbetar vi med engagerade kunder och leverantörer vår i strävan efter att skapa tillväxt som gör skillnad.

Den geopolitiska situationen stabiliserades dessvärre inte under 2025, men trots det förblev Ahlsells leveranskedjor intakta och handelstullarna påverkade oss minimalt. Vi behåller alltid vårt fokus på det vi själva kan påverka. Samhället står idag inför, och behöver genomgå, en långtgående omställning. På Ahlser är vi övertygade om att företag som vårt har en roll att spela i att göra denna omställning möjlig. Inte trots tillväxt, utan tack vare hur vi väljer att växa.

2030-strategi för hållbar tillväxt

Som Nordens ledande multivertikal specialistdistributör av tekniska produkter och lösningar till kunder i många branscher verkar Ahlser i skärningspunkten mellan industri, infrastruktur och installation. Tillsammans med våra kunder och leverantörer hjälper vi till att omsätta ambitioner till handling. Vi ser hur efterfrågan på mer hållbara produkter och lösningar ökar för varje dag och vi välkomnar denna förändring i våra kunders förväntningar på oss. De utmanar oss på sätt som gör att vi blir bättre och kontinuerligt höjer ribban, samt knyter dem närmare till oss i samarbeten i hela vår verksamhet och genom olika partnerskap. Mot den bakgrunden välkomnar vi EU:s standardiserade hållbarhetsrapportering, som gör det möjligt att jämföra företag på ett rättvist sätt och samtidigt uppmuntrar en minskad negativ påverkan samt skapar incitament för nya affärsmöjligheter. År 2025 valde vi att rapportera med inspiration av CSRD, trots att vi ännu inte omfattas av lagkrav på att göra detta. Det ser jag som ett tydligt styrketecken.

Hållbarhet är fullt integrerad i vår affärsstrategi. Vi kallar vår strategi mot 2030 *Growth that Matters*, eftersom vi är fast beslutna att växa på sätt som skapar långsiktigt värde för våra kunder, för samhället och för framtida generationer. Strategin kombinerar vår målsättning att växa betydligt med ett tydligt åtagande vad gäller att minska vårt klimatavtryck i enlighet med vetenskapligt baserade klimatmål. Med ett fördjupat engagemang i både befintliga och nya kundrelationer utvecklar vi vårt erbjudande och når nya kundvertikaler. Vi ska dra nytta av vår storlek i Norden och stärka samarbetet över gränserna för att öka prestation och lönsamhet och samtidigt påskynda mer hållbara affärsmetoder. Strategin bygger på det som alltid har definierat Ahlser: specialistkompetens, ett brett och relevant sortiment, stark operativ förmåga och, viktigast av allt, våra medarbetare. Nu fokuserar vi på att leverera på strategin genom att genomföra ett stort antal åtgärder.

Vårt hållbarhetsarbete vägleds av fyra fokusområden: Miljö, Inköp, People & Culture och Affärsutveckling. Vi har etablerat en tydlig struktur och en stark organisation för att säkerställa framdrift i alla våra länder och hållbarhet ingår som en del av det dagliga beslutsfattandet inom hela koncernen.

”I hela vår organisation ser jag en imponerande förmåga att utvecklas, driven av ansvarstagande, entreprenörssanda, öppenhet och en stark vilja att förenkla.”

Claes Seldeby

Transparens och cirkulära lösningar

En viktig del av vårt hållbarhetsarbete är våra vetenskapligt baserade klimatmål som har validerats av SBTi. Att minska utsläppen från produkter och transporter har hög prioritet och vi gör stadiga framsteg. Lika viktigt är det att vara transparenta. Genom att dela tillgängliga klimatdata från vår leverantörskedja gör vi det lättare för våra kunder att förstå sitt eget koldioxidavtryck bättre och minska det. Under året uppmärksammades återigen våra insatser med ett Platinum-betyg från EcoVadis, vilket placerar Ahlsell i den översta procenten av mer än 159 000 företag globalt.

De senaste åren har varit utmanande ur ett makroekonomiskt perspektiv, även om ekonomin successivt har återhämtat sig. Trots detta har Ahlsell fortsatt att växa organiskt, tack vare vårt långsiktiga perspektiv och vår tydliga strategi. Vi har överträffat marknaden som helhet, levererat organisk tillväxt under hela året och ökat våra marknadsandelar. Tillsammans med fortsatt tillväxt på andra håll, har förvärvet av Rexel i Finland resulterat i att vi nu har en solid plattform för framtiden på samtliga våra geografiska marknader. Ahlsells försäljning uppgick under 2025 till 51,9 (50) miljarder SEK.

Med blicken framåt har vi ambitionen att göra 2026 till vårt bästa år någonsin. Genom de omstruktureringsåtgärder som vi har genomfört under de senaste åren är vi nu väl positionerade för att ta till vara på de betydande möjligheterna som finns på marknaden och drivs på av investeringar i infrastruktur, ökat fokus på energieffektivitet och klimatesiliens samt nya regulatoriska ramverk. Hållbarhet är inte längre en sidofråga utan det är idag en av de starkaste drivkrafterna för våra affärer, inte minst i relation till industrikunder som ställer mycket höga och relevanta krav på oss inom området.

För att lyckas är vår skala avgörande. Den ger oss möjlighet att göra hållbara produkter och lösningar kommersiellt gångbara och att bidra till att frikoppla utsläpp från finansiell tillväxt. Genom digitalisering, mer cirkulära affärsmodeller,



närmare samarbete med leverantörer och riktade förvärv stärker vi vår position som en drivande kraft för hållbar innovation i värdekedjan. Ökad återvinning, återbruk och mer lokala leveranskedjor utgör viktiga delar av denna resa, särskilt i vårt arbete för att minska våra scope 3-utsläpp med 42 procent till 2030.

Människan i centrum för hållbar tillväxt

Ahlsell investerar stort i digital transformation med målet att förbättra våra gränssnitt mot kunder och leverantörer, göra vårt beslutsfattande mer datadrivet och använda AI för att automatisera enkla, repetitiva uppgifter i syfte att frigöra mer tid för våra medarbetare att skapa kundvärde. Samtidigt är och förblir vår verksamhet helt beroende av våra medarbetare, vars kompetens, nyfikenhet och engagemang är grunden för Ahlsells framgångar.

Mångfald och inkludering gör oss starkare och mer konkurrenskraftiga. Vi går vidare i arbetet mot målet vi har satt upp om minst 30 procent kvinnliga chefer till 2030. Lika viktigt är våra medarbetares välbefinnande. Jag är övertygad om att en

hälsosam organisation är en förutsättning för en långsiktigt hållbar och framgångsrik affär. Därför är jag särskilt glad över det starka engagemanget i vår nya satsning på hälsa i Sverige och Norge. Detta initiativ fokuserar på återhämtning, stress, sömn, kost och rörelse och stärker därmed både organisationen och vår långsiktiga prestation.

Jag är stolt över att leda ett företag som vill vara en del av lösningen här och nu. I hela vår organisation ser jag en imponerande förmåga att utvecklas, driven av ansvarstagande, entreprenörssanda, öppenhet och en stark vilja att förenkla.

Med strategin Growth that Matters som vår kompass fortsätter vi att växa med ett tydligt syfte och med hållbarhet integrerat i allt vi gör. Jag vill bjuda in dig att ta del av Ahlsells Hållbarhetsrapport för 2025 och att fortsätta den dialog och det samarbete som är avgörande för att bygga ett mer hållbart samhälle.

Claes Seldeby
VD och koncernchef, Ahlsell

03. Om Ahlsell

Omvärld och trender

Värdekedja

Strategi

Kommentar från Hållbarhetsdirektören

Hållbarhetsstrategi

Vårt kundlöfte

Förvärv



Ahlsells marknad, trender och omvärld

Ahlsells kunder finns främst i Norden inom branscherna industri, infrastruktur och installation. Som specialiserad distributör inom många olika kundsegment fungerar vi i hög grad som drivkraft för ett samhälle som idag genomgår snabba förändringar.

Ahlseil är unikt positionerat för att bidra till att lösa många av de utmaningar som samhället står inför idag. Vi har exceptionell bredd vad gäller expertis och sortiment, en diversifierad kundbas samt en svårslagen marknadsnärvaro med fysiska butiker, säljare och kundansvariga, samt online-alternativ. Viktiga makrotrender i omvärlden påverkar våra affärer inom såväl industri som infrastruktur och installation, och vi anpassar vår verksamhet för att möta dessa förändringar på ett hållbart sätt.



Statliga investeringar i infrastrukturprojekt

Nödvändiga renoveringar och nya projekt drivs på av att det finns underhållsskulder, av åtgärder för att begränsa och anpassa till klimatförändringar samt av Finlands och Sveriges nytillkomna medlemskap i Nato.

Brist på kvalificerad arbetskraft skapar efterfrågan på ökad effektivitet

Inom många områden råder det brist på kvalificerad arbetskraft, vilket ökar efterfrågan på lösningar som effektiviserar det arbete som sker ute på plats, till exempel genom smart logistik och prefabricering.

Hållbarhet och nettonollmål

Kunder inom alla vertikaler behöver förbättra sin hållbarhetsprestanda, inte minst när det gäller energieffektivitet och ökad användning av förnybara energikällor, en trend som accelereras av EU:s direktiv om byggnaders energiprestanda (EPBD).

Krisberedskap i samhället

Klimatförändringar, geopolitisk instabilitet och osäkrare globala värdekedjor ställer krav på krisberedskap inom ett brett spektrum av områden, från cybersäkerhet till förflyttning av industriproduktion närmare slutmarknaden.

→ [Läs mer på sidan 13–14](#)

Elektrifiering driver den hållbara omställningen

I takt med en ökad elektrifiering av transporter och industri, samt utvecklingen av systemen för kraftförsörjning för att möta nya krav, behöver eldistributionssystemet uppgraderas och byggas ut.

Digital transformation och AI

Betydande effektivitetsvinster kan göras i interaktionen med kunder och leverantörer via olika gränssnitt, liksom internt. Utöver dessa effektivitetsfördelar möjliggör AI även mer välinformerade och hållbara beslut genom analys av komplex miljö- och leverantörsdata, vilket hjälper organisationer och deras kunder att identifiera lösningar med lägre klimatpåverkan och högre resurseffektivitet.

→ [Läs mer på sidan 15](#)

Många möjligheter för Ahlseil

Ahlseil är väl positionerat i förhållande till samtliga trender som beskrivs ovan och vår affärsstrategi syftar till att dra nytta av dem fullt ut. Vi har ett heltäckande erbjudande för att uppfylla behoven som finns på slutmarknader inom industri, infrastruktur och installation.

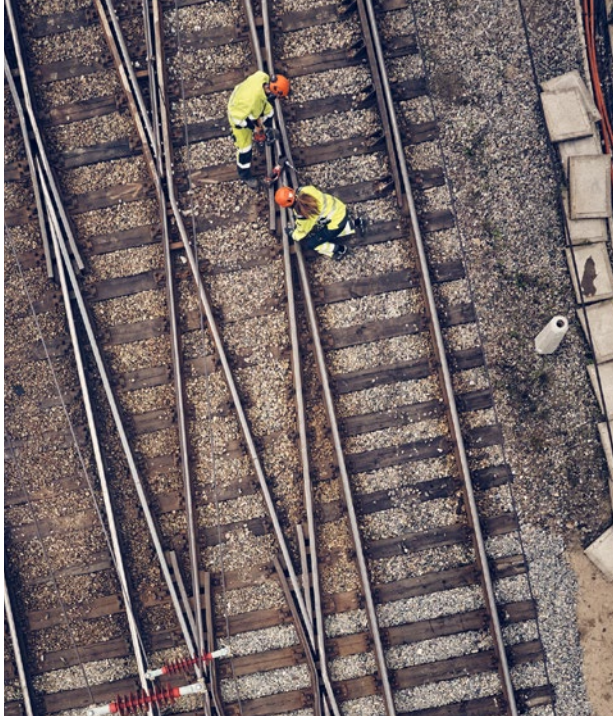
Våra kunder efterfrågar ökad effektivitet, vilket vi möter upp med vår logistik i världsklass, vår verksamhet inom prefabricering och en kontinuerlig utveckling av våra tjänster. Vi har även gjort betydande investeringar i digitala gränssnitt och arbetar intensivt med att dra nytta av AI:s möjligheter (se sida 15). Detta ökar inte bara vår egen effektivitet utan stödjer även våra kunder i att fatta mer välinformerade och hållbara beslut genom att ge dem tydligare insikter om produkters prestanda, miljöpåverkan och alternativa lösningar.

Vår vision är att bygga ett mer hållbart samhälle och vi riktar in vår verksamhet på att, tillsammans med våra partners, arbeta för att uppnå detta mål. Makrotrender kopplade till ansträngningarna för att begränsa klimatförändringarna är därför viktiga affärsdrivkrafter för Ahlseil.

Klimatförändringarnas negativa effekter har lett till ett förnyat fokus på krisberedskap, vilket förstärks ytterligare av geopolitiska spänningar och de problem som blivit tydliga i beroendet av globala leveranskedjor i en mer instabil värld. På nästa sida kan du läsa mer om Ahlsells viktiga roll i att bidra till en ökad beredskap i samhället.

Vi stödjer samhället när det behövs som mest

Idag står samhället inför ett antal komplexa utmaningar. Vår gemensamma krisberedskap sätts på prov av klimatförändringar, geopolitiska spänningar och beroendet av alltmer osäkra globala värdekedjor. Vi behöver system och infrastruktur med stor motståndskraft inom många avgörande områden.



Ahlseil har en viktig roll i att få samhället att fungera även under ansträngda förhållanden. Vi utgör en nod i leveranskedjan för många kritiska samhällsbärande strukturer och system. Som en ledande aktör inom industri, infrastruktur och installation arbetar vi varje dag med att möjliggöra en stabil försörjning av vatten, el, värme och transporter.

Med hjälp av avancerad logistik som är både flexibel och robust, tekniska lösningar och specialistkompetens så bidrar vi till att upprätthålla dessa funktioner även i ett läge då det råder kris. En central del i detta är att delta i det förebyggande samarbete och den planering som krävs. För Ahlseil är det både vårt ansvar som en samhällsviktig verksamhet och en strategisk nödvändighet. Ett exempel på vad det för med sig i praktiken är de stora investeringar vi gör i våra centrallager för ökad klimatreiliens och förstärkt säkerhet i våra anläggningar. Vi har också byggt upp hela vår distributionsplattform för att vara motståndskraftig och robust.

Vi har även lokala lager med sådana produkter och reservdelar som är kritiskt avgörande för våra kunder. Många av dessa anläggningar finns tillgängliga för utvalda kunder 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan.



Ökad motståndskraft

Den ökade förekomsten av extrema väderhändelser till följd av global uppvärmning leder till en ökad sårbarhet för kritisk infrastruktur och system för försörjning av vatten, livsmedel, el och varor. Idag råder det dessutom en geopolitisk osäkerhet som leder till hot om cyber- och andra hybridattacker, sabotage eller ännu värre saker. Samhällets aktörer, från offentliga myndigheter till företag, behöver ta sitt ansvar för ökad motståndskraft och beredskap.

Det finns redan en underhållsskuld inom våra vatten- och avloppssystem, vilken förvärras av klimatkrisen som orsakar både kraftigare skyfall och torrare somrar. Installationer är också sårbara för angrepp från illvilliga främmande makter. Som en aktiv partner till kommuner, entreprenörer och leverantörer arbetar Ahlseil dagligen med lösningar för vattenreningsverk, reservoarer och ledningssystem som bidrar till att säkra vår vattenförsörjning, skydda vårt grundvatten och minska översvåmningsriskerna.

Energiförsörjning och säkra leveranskedjor

Hushåll, industrier, hälso- och sjukvård, transporter och den digitala kommunikationsinfrastrukturen är exempel på delar av samhället som är beroende av en stabil tillgång till el, värme och bränsle. Med tanke på de olika hot som försörjningssystemen står inför idag behövs både investeringar och förebyggande underhåll för att förbättra deras motståndskraft. Ahlseil arbetar kontinuerligt för att leverera till nätägare och entreprenörer på ett effektivt sätt. Med vår logistik i världsklass och vårt breda produktsortiment säkerställer vi att de får det de behöver, när och där de behöver det. En annan viktig prioritet är att öka energieffektiviteten för att minska förbrukningen och därigenom göra samhället mindre sårbart. Ahlseil erbjuder ett brett utbud av produkter och tekniska lösningar inom detta område.

Ett ökat fokus på motståndskraft och krisberedskap ökar också efterfrågan på stabila leveranskedjor för sådant som behövs för att återuppbygga infrastruktur efter extrema väderhändelser eller väpnade konflikter, såsom materiel för el- och fiberoptiska nät samt för dricksvatten- och avloppssystem. Med vårt breda utbud av produkter och lösningar för industrin bidrar Ahlseil till att uppfylla våra kunders behov.

→ Läs mer i vår rapport *Från kris till kraft*.

Ahlseil – En stolt partner för att bygga en robust digital infrastruktur

I dagens digitala samhälle är uppkoppling avgörande. Betalningar, kommunikation och offentliga tjänster är alla beroende av stabila nätverk och varje avbrott kan få långtgående konsekvenser. För att möta framtida utmaningar samarbetar Ahlseil med Svenska Stadsnätets förening, en branschorganisation som verkar för att främja en öppen och motståndskraftig digital infrastruktur i hela Sverige.

Post- och telestyrelsen har gett föreningen i uppdrag att stärka motståndskraften och hållbarheten i Sveriges digitala nätverk. Detta långsiktiga initiativ omfattar utvecklingen av standardiserade rutiner för snabbare felavhjälpning, förbättrat samarbete mellan aktörer samt etablering av beredskapslager för kritiska komponenter. Målet är att säkerställa att stadsnäten snabbt kan återställa verksamheten i händelse av en kris eller attack.

Ahlseil har varit medlem i föreningen i många år och spelar nu en nyckelroll i att leverera det materiel som behövs för akuta reparationer. Med ett brett produktsortiment, stark logistik och djup expertis inom fibernät bidrar Ahlseil till att säkerställa stadsnätets beredskap. Lokala beredskapslager etableras över

hela landet, med Ahlseil som huvudleverantör. Under normala förhållanden fungerar vårt logistikcenter som en stabil nod och vårt omfattande butiksnät med lokala lager är en avgörande resurs för snabb distribution i nödsituationer.

Detta uppdrag är en del av Sveriges totalförsvarsstrategi och kommer att vidareutvecklas över tid. Genom flexibilitet och nära samarbete bygger Ahlseil och Stadsnätets förening en långsiktig och hållbar modell för att skydda och upprätthålla Sveriges digitala infrastruktur.

Stadsnät

- Ett stadsnät är en lokal eller regional aktör som äger och tillhandahåller robust digital infrastruktur. Tack vare dessa nät har Sverige en av världens högsta täckningsgrader för bredband.
- Det finns omkring 170 stadsnät i Sverige, varav 90 procent är kommunalt ägda. De är verksamma i 200 av landets 270 kommuner och äger cirka 50 procent av all bredbandsinfrastruktur.
- Stadsnäten har byggt ut mest fiber i Sverige och anslutit flest mobilmaster, vilket gör deras verksamhet samhällskritisk.

Stärker människor genom AI

På Ahlseell närmar vi oss AI med ett nyfiket och utforskande förhållningssätt. För att hitta rätt väg framåt arbetar vi med tvärfunktionellt samarbete på flera nivåer. Vi har också stor respekt för säkerhetsaspekterna kring AI och den snabba utvecklingstakten.



AI kommer att påverka alla delar av vår verksamhet och har betydande potential att göra oss effektivare, smartare och bättre rustade att skapa kundvärde. Det är därför avgörande att förstå var och hur AI kan hjälpa oss att förbättra beslutsfattande, effektivisera processer och förstärka vårt erbjudande – liksom att förstå dess begränsningar. Vi fokuserar på tre centrala perspektiv: att ta hänsyn till mänskligt beteende, att bygga upp en stark kunskap om tekniken samt att ha en djup förståelse för vår egen verksamhet och vårt värdeskapande.

Koncerngemensamt tillväxtinitiativ

På Ahlseell ser vi AI som en kraftfull möjliggörare för att förbättra hur vi arbetar och skapar värde för våra kunder. Inte minst kommer användningen av AI att göra det möjligt för oss att uppnå interna synergier mellan länder och funktioner. Samtidigt som vi har en långsiktig tro på AI som möjliggörare, är det också viktigt att ha ett öppet sinne när det gäller vilka verktyg och teknologier som ska tas i bruk. Den hastiga utvecklingstakten kräver en snabbfotad förmåga att anpassa sig och förändras på vägen från utforskande till faktiskt utfall.

Under året anställde Ahlseell en ny AI Lead för att ytterligare snabba på vår utveckling inom AI. Vi använder nu AI både i det dagliga arbetet i hela organisationen och genom ett antal definierade större satsningar som ska förverkligas och generera affärsvärde. Genom det koncerngemensamma initiativet AI Growth har vi etablerat en ansvarsfull och skalbar grund för vår AI-användning. Den inkluderar uppdaterade riktlinjer för säker och etisk användning, säker data- och systemarkitektur samt ett gemensamt ramverk för lärande som har gjorts tillgängligt för alla medarbetare. Vår första AI-baserade lärandeassistent, HoL AI Tutor, hjälper medarbetare att bygga trygghet och praktiska färdigheter i att använda AI i sitt dagliga arbete.

AI Champions inspirerar och utforskar

En viktig drivkraft i utvecklingen har varit vårt AI Champions-program med 22 deltagare som kommer från alla våra nordiska och baltiska länder och kombinerar djup kunskap om olika delar av Ahlseells verksamhet med ett starkt intresse för AI. Våra AI Champions deltog i AI Camps,

fördjupningssessioner, sessioner med fokus på bästa praxis och praktiskt projektarbete under en period av sex månader. De utforskade hur AI kan skapa värde i verkliga arbetsflöden – såsom att generera produktbeskrivningar, förbättra informationssökning och testa AI-agenter som effektiviserar repetitiva uppgifter.

Våra Champions fungerar också som lokala ambassadörer och stöttar sina team i att använda AI på ett ansvarsfullt och effektivt sätt. Deras uppdrag är att bidra till att bygga bredare AI-kunskap och stärka färdigheterna när det gäller att använda de verktyg som finns tillgängliga på Ahlseell, med ambitionen att inspirera alla kollegor att varje dag använda AI som ett verktyg för att skapa värde för sig själva och för våra kunder. Vi har antagit ett nätverksbaserat arbetssätt som inkluderar alla våra länder, vilket gör det möjligt för fler att testa och experimentera. I Norge träffas nästan 200 medarbetare varannan fredag för att utforska och lära sig tillsammans – ett initiativ som vi arbetar med att utvidga till andra länder.

Vi använder AI för att förbättra kvaliteten på produktinformationen

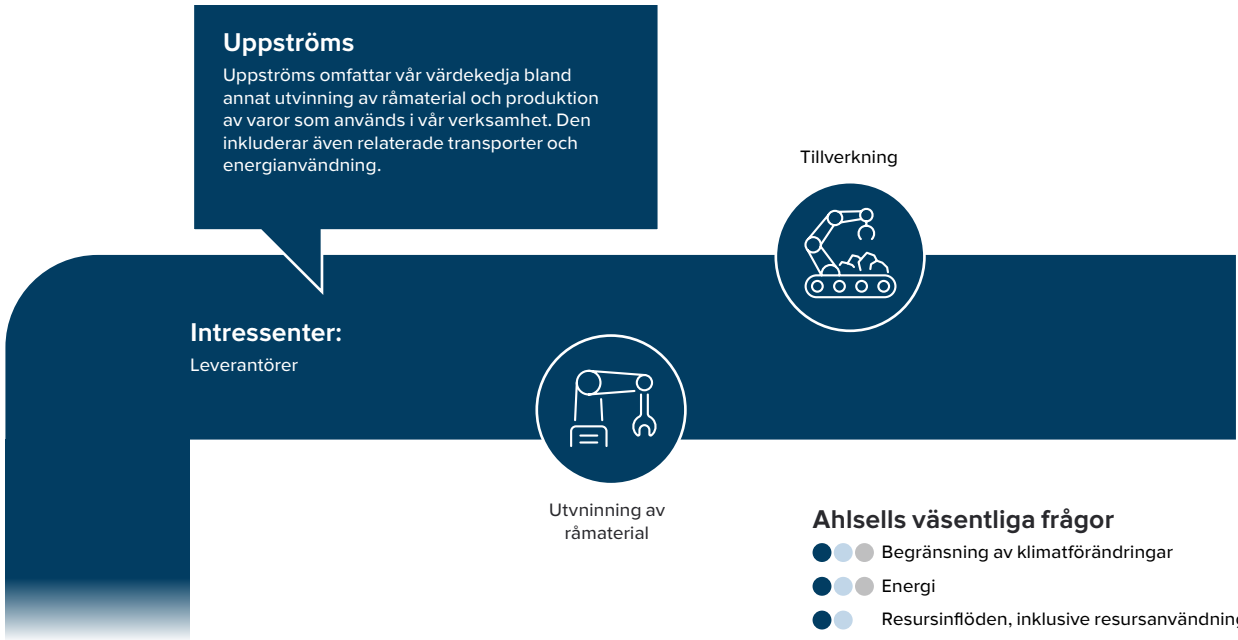
I juni lanserade vi en AI-funktion i vårt system för hantering av produktinformation, PIM. I systemet finns över en miljon unika artiklar och det är utformat för att hjälpa våra produktchefer och vårt masterdatateam att skapa tekniska och relevanta produkttexter. Målet är att effektivisera arbetsflöden, förbättra datakvaliteten och optimera innehåll för sökmotoroptimering i syfte att förbättra våra webbplatser. Funktionen har testats under 2025 och kommer nu att rullas ut skaprt.

Denna lösning är resultatet av ett starkt samarbete mellan nyckelpersoner inom organisationen. Framåt ser vi stor potential inom översättning och automatisering, vilket kan påskynda processer inom produkthantering. Målet är tydligt: högre kvalitet, minskad tidsåtgång och en förbättrad kundupplevelse.

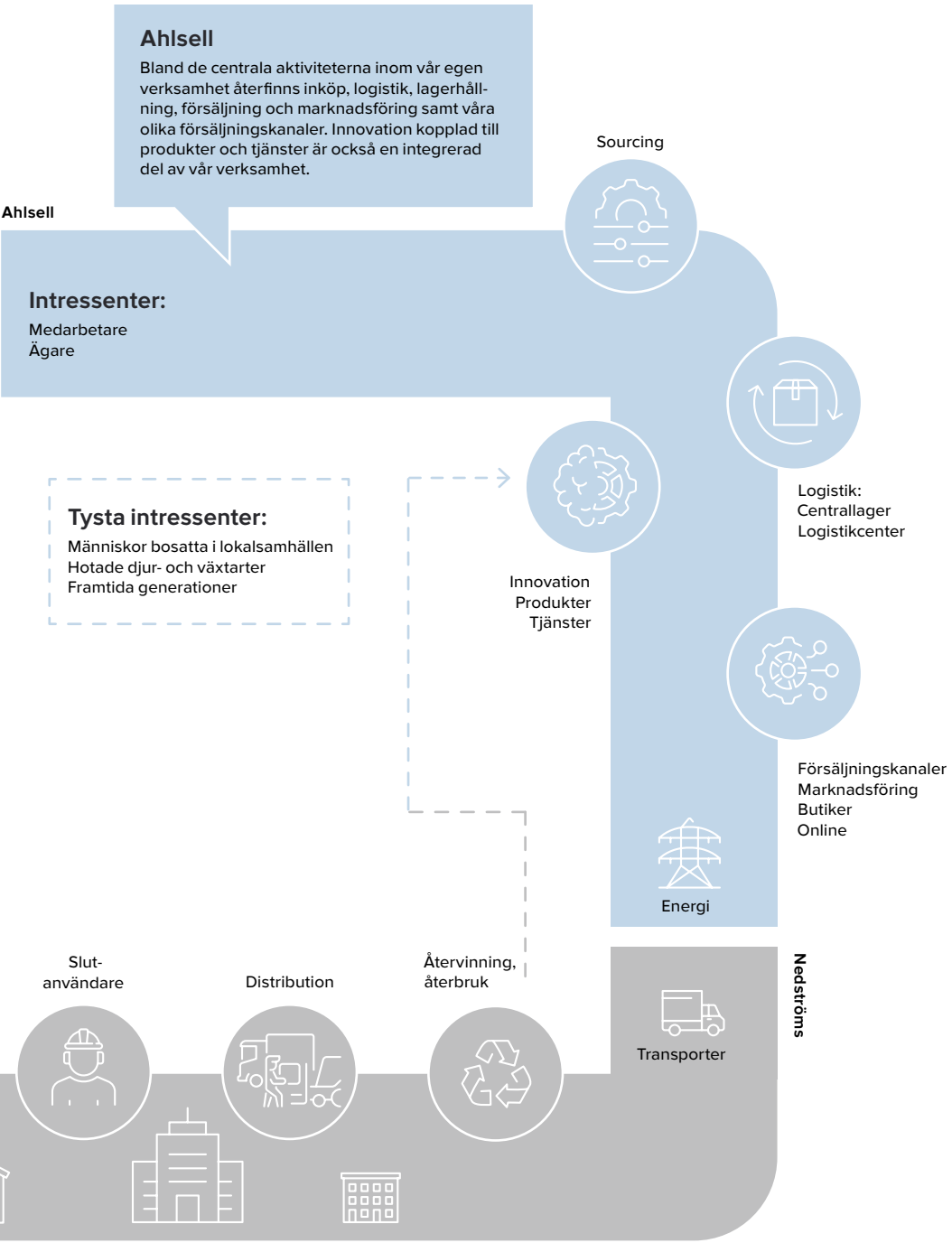
AI är inte en ersättning för expertkunskap, det är ett stödverktyg som snabbar på arbetet genom att leverera ett första utkast, medan mänsklig expertis säkerställer kvalitet och sammanhang.



Värdekedja



- Ahlsells väsentliga frågor**
- ● ● Begränsning av klimatförändringar
 - ● ● Energi
 - ● ● Resursinflöden, inklusive resursanvändning
 - ● ● Avfall
 - ● ● Arbetsvillkor
 - ● ● Lika behandling och lika möjligheter för alla
 - ● ● Andra arbetsrelaterade rättigheter
 - ● ● Företagskultur
 - ● ● Skydd för visselblåsare
 - ● ● Korruption och mutor

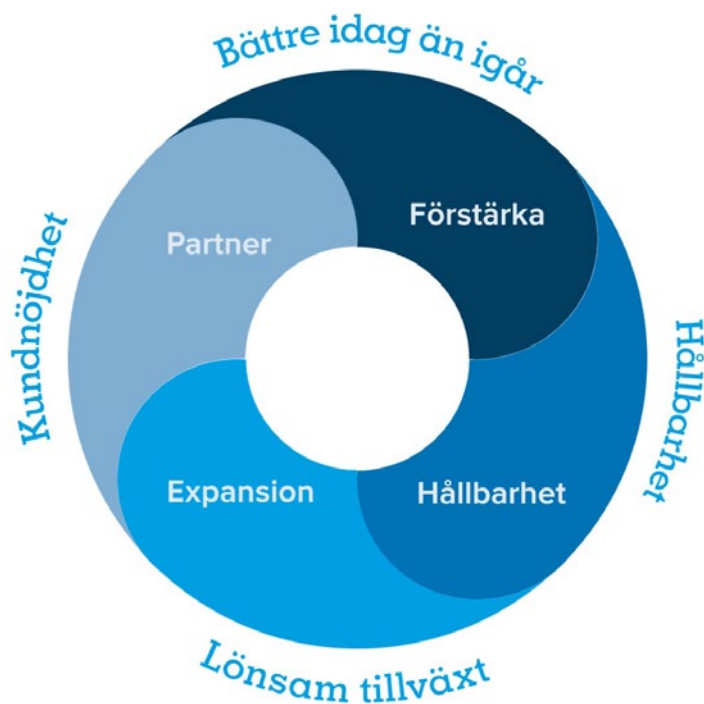


Ahlsell är fast beslutet att förbli relevant och skapa långsiktigt hållbart värde för våra intressenter och samhället. Vår värdekedja sträcker sig från inköp av produkter från leverantörer inom olika sektorer och branscher till att stödja kunder i att göra mer hållbara val. Genom ett brett sortiment, starka partnerskap, innovation samt effektiv försäljning och logistik framtidssäkrar vi vår verksamhet samtidigt som vi samarbetar nära med våra leverantörer för att bidra till hållbar utveckling genom att uppmuntra kontinuerliga klimatförbättringar och utveckling av produkter baserade på förnybara material och modulär design.

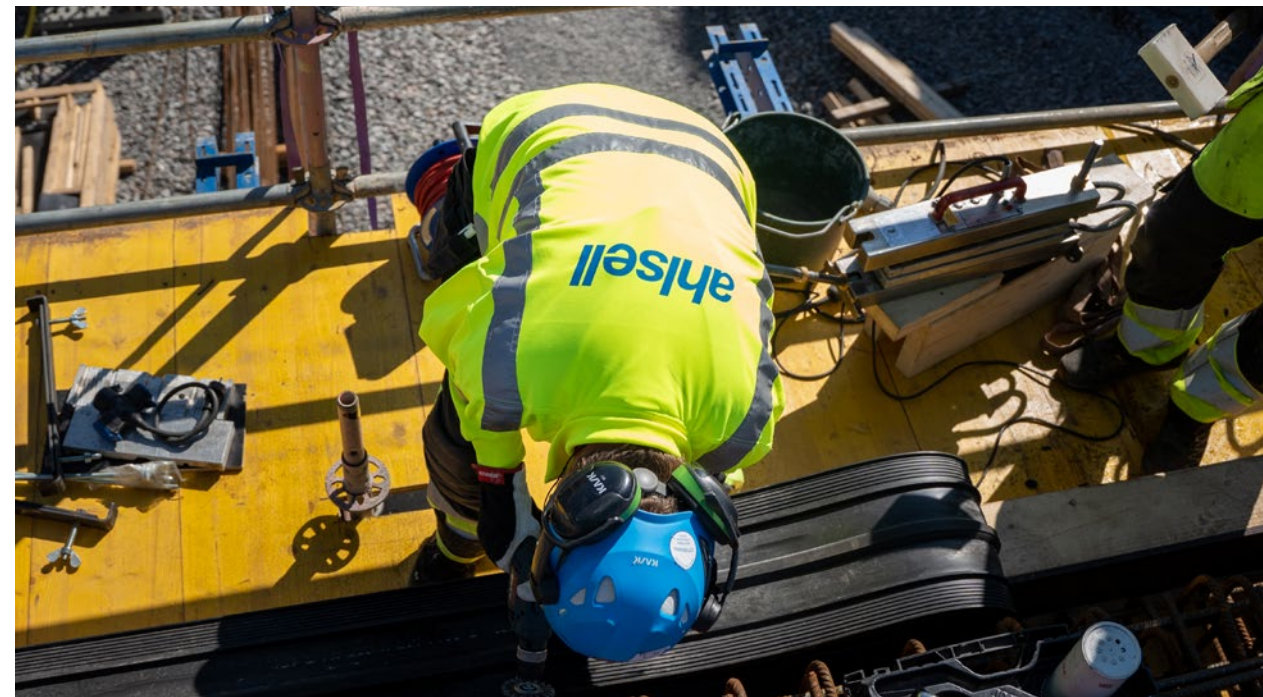
Growth that matters

– En strategi för tillväxt som gör skillnad

Vår strategi för att säkerställa långsiktig framgång till år 2030 sammanfattar våra ambitioner och vårt åtagande för en framtid som gynnar alla, samtidigt som strategin återspeglar vår beslutsamhet att växa på sätt som är meningsfulla och får varaktigt genomslag. Vi har en ambitiös långsiktig tillväxtplan samtidigt som vi minskar vårt klimatavtryck för att uppnå vetenskapligt baserade mål.



Våra strategiska insatser är uppdelade i fyra områden: Partner, Förstärka, Hållbarhet och Expansion (se följande sidor). De samverkar alla för att skapa tillväxt som gör skillnad – *Growth that matters*.



Vår strategi fokuserar på initiativ och åtgärder som fördjupar vårt engagemang med nuvarande och nya kunder. Vi utökar vårt erbjudande och vår räckvidd till nya kundområden och kommer att dra nytta av vår storlek i Norden genom ett ökat samarbete över gränserna. På så vis förbättrar vi våra prestationer och vår tillväxt. Samtidigt kommer vi också att göra både vår egen och våra partners verksamheter mer hållbara – med målet att minska scope 3-utsläppen med 42 procent (med 2022 som basår).

Strategin betonar också hur viktiga våra medarbetare är för oss. Om vi ska nå våra mål behöver vi en arbetsplats där individer utvecklas, tar sig an nya ansvarsområden och når upp till sin fulla potential. Vidare är det ett åtagande för oss att driva innovation i samarbete med kunder och leverantörer och höja ribban inom branschen. Vår tillväxt ska skapa långsiktigt värde för alla våra intressenter samtidigt som den bidrar till ett mer hållbart samhälle.

Partner – Kundnöjdhet

Vi strävar kontinuerligt efter att öka värdet för våra kunder, liksom för våra leverantörer. En viktig drivkraft i värdeskapandet är att erbjuda kunderna enkel tillgång till vårt koncept som multivertikal specialist med ett oöverträffat produktsortiment kombinerat med expertis och tjänster som sparar tid, kostnader och klimatavtryck.

Genom att fullt ut dra nytta av Ahlsells logistik i världsklass kan vi tillföra värde bortom att enbart distribuera produkter till kunder. Ett exempel är våra projektlogistiktjänster, där vi driver hubbar som samlar kundens hela varuflöde, ompaketerar och levererar allt till arbetsplatsen i rätt takt för maximal produktivitet med låg miljöpåverkan. Ytterligare exempel är att vi sköter driften av lager på plats på kundernas anläggningar och även kan erbjuda flexibla lösningar med varuautomater.

Vi erbjuder och utvecklar också andra typer av värdeskapande tjänster till nytta för våra kunder. Till exempel hjälper vi dem med tvätt eller reparation av yrkeskläder, anpassning av personlig skyddsutrustning eller certifiering av halkskydd.

För att möta föränderliga behov utvecklar vi kundupplevelsen mot en enhetlig upplevelse över alla försäljningskanaler. Vi integrerar digitala kanaler med våra fysiska butiker, vilket gör det möjligt för våra kunder att fritt och sömlöst välja genom vilken kanal de interagerar med oss vid varje givet tillfälle under kundresan. Till exempel går det att lägga en beställning via en smarttelefon och sedan hämta den i valfri butik. Vi är övertygade om att våra medarbetare fortsatt kommer att vara avgörande för att våra kunder ska känna sig nöjda och därför investerar vi i ledarskap och kompetensutveckling för att öka vår förmåga att vara proaktiva och vägledande i försäljningen.

Ett cirkulärt val på vägen mot mer hållbara kylsystem

I takt med att kraven på hållbarhetsrapportering skärps genom CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) blir företag alltmer beroende av transparenta och spårbara materialflöden. För Caverion Sverige, som arbetar med kyl- och värmepumpsteknik över hela landet, är omställningen redan i gång. Med Ahlsell som partner har företaget under flera år valt regenererade köldmedier i de fall där syntetiska köldmedier fortfarande behövs. Detta minskar klimatpåverkan här och nu, samtidigt som branschen rör sig mot naturliga köldmedier som den långsiktiga lösningen.

Hans Nilsson, affärs- och verksamhetsutvecklare på Caverion och ordförande i Svenska Kyltekniska Föreningen (Stockholm/Norrland), betonar att valet av köldmedium alltid måste baseras på hållbarhet och funktionalitet.

– Naturliga köldmedier är alltid vårt förstahandsval. Men när syntetiska köldmedier krävs är regenererade alternativ det minst skadliga valet och ett konkret sätt att minska vårt klimatavtryck.

Caverion började använda regenererade köldmedier redan 2020. När företaget efterfrågade mer cirkulära alternativ var Ahlsell snabbt med att svara upp mot det. Tillsammans med det finska företaget Eco Scandic, som tillhandahåller livscykeljänster för köldmedier, säkerställdes kvalitet, spårbarhet och dokumentation. Detta gör det möjligt att återföra köldmediet till marknaden i stället för att skicka det till destruktion, samtidigt som nyproduktion och långa transportvägar undviks.

– Ahlsell var mycket lyhörda när vi lyfte frågan och kunde snabbt erbjuda flera regenererade alternativ som komplement till nyproducerade köldmedier, säger Hans Nilsson.

Caverion och Ahlsell visar att omställningen inte bara handlar om teknik, utan också om gemensamma beslut som gör skillnad redan idag. Regenererade köldmedier är inte slutmålet, men de är ett tydligt steg mot en mer cirkulär bransch.



Förstärka – Bättre idag än igår

AhlSELL har en unik ställning i Norden genom både vår starka närvaro inom flera kundvertikaler och produktgrupper och det faktum att vi har uppnått en övergripande ledarposition. Vi drar nytta av vår samlade styrka som multivertikal specialistdistributör för att leverera högre kundvärde jämfört med aktörer som verkar inom en enskild vertikal. I vår strategi betonar vi gränsöverskridande samarbete som gör det möjligt för oss att bättre utnyttja vår samlade storlek.

Inom ett antal områden har vi initierat gränsöverskridande samarbete inom AhlSELL. Till exempel utvecklar vi nu våra digitala lösningar utifrån ett nordiskt perspektiv. Det innebär att vi kan utveckla mer specifika lösningar för att bättre möta specifika kundbehov som finns i alla länder, snarare än att utveckla fyra separata lösningar som blir landsbaserade kompromisser.

Vi gör också insatser för att bredda vårt kunderbjudande och utvecklas till en mer komplett "one-stop shop" överallt där vi finns. Detta skapar värde för kunderna samtidigt som det gynnar AhlSELLs affär. Ett exempel är hur vi har tillgängliggjort produkter inom vårt sortiment med egna varumärken på den danska marknaden.

Anpassade verktygssatser för det svenska försvaret

För att ge den svenska Försvarsmakten en effektiviserad och kvalitetssäkrad leverans av utrustning avsedd för ny personal och för genomförande av större projekt har AhlSELL utvecklat anpassade verktygssatser som levereras med särskilda transporter och rutiner.

I nära samarbete med kunden optimeras varje uppsättning av verktyg och tillbehör som behövs för specifika uppgifter och roller, de kvalitetssäkras och levereras snabbt, märkta för den specifika användaren eller enheten.



AhlSELL stärker kundvärdet med omnikanalomställning i Danmark

På AhlSELL har vi en tydlig strategisk syn på hur förvärv ska skapa värde för kunder. Detta synsätt har väglett utvecklingen av Sanistål, som förvärvades av AhlSELL 2022 och omprofilades till AhlSELL Danmark 2024.

En central prioritet har varit att bygga en omnikanal-struktur där digitala och fysiska kanaler samverkar sömlöst för att göra kundernas vardag enklare och effektivare. Vi har etablerat nya flaggskeppsbutiker, konsoliderat butiksverksamhet på nyckelplatser, utökat sortimentet, lanserat egna varumärken och investerat i våra digitala försäljningskanaler. Idag erbjuder vi kunderna 15 försäljningskanaler som i allt högre grad kompletterar varandra. Våra största kunder använder i genomsnitt åtta försäljningskanaler, vilket tydligt visar att vår omnikanal-struktur möter verkliga kundbehov och preferenser.

Vi ser en tydlig trend där butikskunder kombinerar analoga och digitala lösningar, särskilt genom våra hybridkoncept "Scan & Go" och "Always Open". Med Scan & Go kan kunder skanna och betala varor direkt med sin mobiltelefon. Med Always Open har de tillgång till sin lokala butik dygnet runt via AhlSELL-appen. Resultaten bekräftar att vår



omnikanal-strategi gör det enklare för kunder att arbeta effektivt – samtidigt som den skapar mätbar tillväxt i hela butiksverksamheten. AhlSELL Danmark vann även E-handelsprisen 2025 i kategorin "Best Omnichannel Company". Totalt nominerades 1 600 företag till e-handelspriset och 11 vinnare utsågs – varav AhlSELL Danmark var en. Juryn lyfte fram hur omnikanalslösningar inte bara handlar om försäljning utan också om ansvar: "Med innovationer som SmartButton, varuautomater och Climate Navigator visar AhlSELL att omnikanal inte bara handlar om försäljning, utan om ansvar, effektivitet och verkligt kundvärde – över kanaler, tid och plats."

Hållbarhet – Hållbart företagande

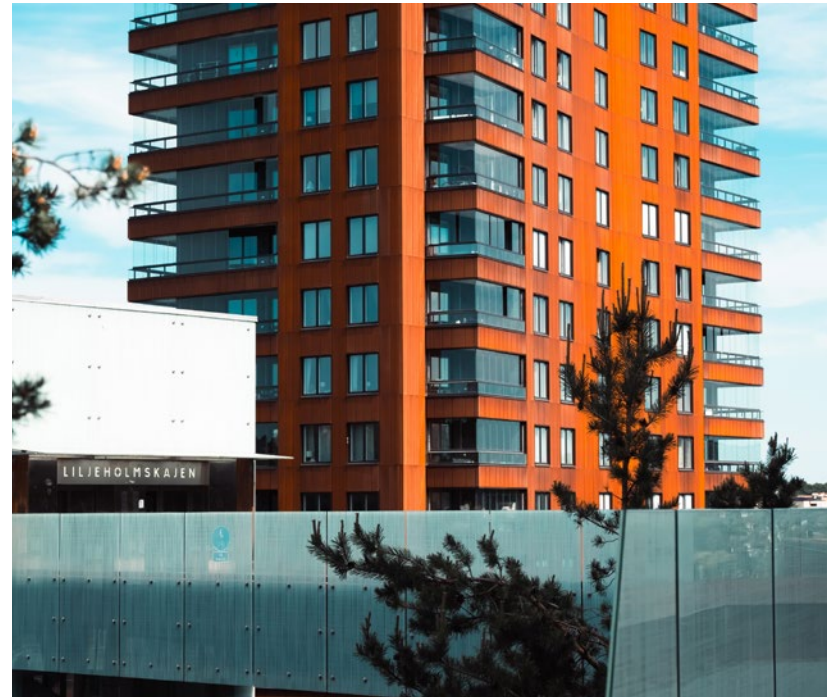
Den hållbara omställningen av samhället påverkar både kundernas krav och den strategiska dagordningen för Ahlseil och våra leverantörer. Hållbarhet är en central och integrerad del av vår strategi, med åtgärder som förankrar hållbara arbetssätt i hela verksamheten.

Vi fokuserar på flera viktiga områden. Ett av dem är ansvarsfulla inköp. Genom att ha effektiva processer för due diligence och revision på plats undviker vi att höga risker i vår värdekedja inte hanteras som de ska. Ett annat område är att minska vårt koldioxidavtryck för att uppfylla vårt åtagande enligt SBTi och att stödja våra kunder och leverantörer att göra detsamma. Vår affärsutveckling har också ett tydligt hållbarhetsfokus, inte minst när det gäller att införa mer cirkularitet i våra egna, våra leverantörers och våra kunders affärsmodeller. Vårt åtagande konkretiseras i vår dedikerade hållbarhetsstrategi (se sida 23).

I samarbete med våra leverantörer arbetar vi med att förbättra specifika data om växthusgasutsläpp för våra artiklar. Detta är viktigt eftersom det gör det möjligt för oss, liksom för våra kunder, att följa upp CO₂e-utsläpp i syfte att successivt minska dem. Med mer specifika data tillgängliga kan vi förenkla för kunder som söker mer hållbara alternativ.

Vi samarbetar också med leverantörer och kunder för att hjälpa till att lansera nya produkter och lösningar som bygger på olika slags hållbara innovationer, till exempel sådana som möjliggör mer cirkulära materialflöden. Dessutom samarbetar vi för att utveckla och leverera nya tjänster som kan förlänga produkters livslängd genom återanvändning samt öka materialåtervinningen.

Vi strävar efter att hjälpa våra kunder att göra bättre val på produktnivå. Men det är ännu viktigare att hjälpa dem att hitta fram till de lösningar och system som har lägst klimatpåverkan optimerat över hela livscykeln. Vi kan göra verkligt stor skillnad om vi utvecklar tjänster i detta syfte, till exempel genom att assistera en kund i att utforma och bygga ett elnät med minsta möjliga miljöpåverkan.



Partnerskap för smartare och mer hållbara energilösningar

Energieffektivisering står högt på agendan för många fastighetsägare. Emils Energi & Fastighets teknik i Lidköping är ett utmärkt exempel på ett företag med stark kompetens och ett tydligt engagemang för att optimera energianvändningen. Genom smarta lösningar, såsom värmepumpar, termostater och integrerade system hjälper de sina kunder att minska kostnader och förbättra hållbarheten.

Ahlseil är en viktig partner i detta arbete. Med vårt breda produkt-sortiment, vår lokala närvaro och specialistkunskap kan vi snabbt leverera rätt material – även när planerna ändras i sista minuten. Tillsammans med kunder som Emils Energi bidrar vi till långsiktiga, hållbara lösningar som verkligen gör skillnad.

Ahlseil utökar sitt erbjudande inom arbetskläder för kvinnor

I samarbete med kunder och leverantörer har Ahlseil tagit en ledande roll i att designa och producera arbetskläder anpassade för kvinnor inom vattenbruksindustrin. Idag erbjuder Ahlseil ett omfattande sortiment av arbetskläder som är särskilt utformade för kvinnor och säkerställer komfort och funktionalitet utan kompromisser.

Plaggen utnyttjar samma avancerade teknologier och har lika höga prestanda som tidigare – den avgörande skillnaden ligger i passformen. Utifrån insikten att graviditet kan påverka hur arbetskläder sitter, har Ahlseil identifierat och åtgärdat en lucka på marknaden. Eftersom få

alternativ finns för gravida kvinnor inom vattenbruk erbjuder Ahlseil en praktisk lösning: vår egen skräddare anpassar arbetskläder efter individuella behov.

Som en av Norges största leverantörer av arbetskläder tar Ahlseil sitt ansvar att betjäna alla i branschen. I takt med att fler kvinnor söker sig till vattenbruk ökar efterfrågan på inkluderande arbetskläder snabbt. Genom att bredda vårt erbjudande och anpassa oss till dessa behov har Ahlseil tagit ett viktigt steg mot en mer inkluderande framtid – och visar att funktionalitet och jämlikhet kan gå hand i hand.



Expansion – Lönsam tillväxt

Vår strategiska målsättning är att växa betydligt fram till 2030. Tillväxten ska skapas genom att vi tillför värde för våra kunder med en kombination av organiska initiativ i de nordiska länderna och förvärv som stärker vårt erbjudande och ger oss tillträde till nya marknader. Våra organiska tillväxtinitiativ fokuserar typiskt på att bredda sortimentet till befintliga kunder, men de kan också vara inriktade på nya kundgrupper. Genom att utveckla ett bredare sortiment och betjäna flera kundvertikaler i samtliga länder kan vi uppnå lönsam tillväxt som finansierar nya förvärv.

Våra förvärv stödjer i sin tur ofta den organiska tillväxten genom att tillföra ny kompetens, nya kundsegment eller nya leverantörsrelationer. Vi genomför både större strategiska förvärv och kompletterande nischförvärv. Fokus varierar beroende på vilken position vi har på respektive lokal marknad. Sverige är den marknad där vi täcker in flest kundområden och erbjuder det bredaste sortimentet, följt av Norge, Finland och Danmark.

En effektivare väg till kundvärde och varumärkesförtroende



Ahlsellkoncernen stärker sitt kunderbjudande genom att systematiskt bredda sitt sortiment och accelerera utvecklingen av egna varumärken på samtliga nordiska marknader. Att bygga förtroende för ett varumärke tar tid, men Ahlsell har en unik fördel: en väletablerad portfölj av egna varumärken och djup kategorikompetens som har utvecklats i Norden under många år.

Idag drivs försäljningen av våra egna varumärken genom en nordisk struktur med centraliserat ansvar för sortimentsstrategi, produktutveckling, varumärkesstyrning och långsiktig färdplan. Detta samlade arbetssätt möjliggör högre effektivitet, snabbare beslutsfattande och tydligare prioriteringar, samtidigt som det säkerställer konsekvens, kvalitet och skalbarhet på samtliga våra marknader. Genom att dra nytta av den nordiska

organisationens samlade styrka maximerar vi synergier inom inköp, utveckling och innovation.

Detta positionerar våra egna varumärken för att fortsätta växa snabbare än marknaden, drivet av ett harmoniserat sortiment, förbättrad tillgänglighet och starkt kundvärde. För att möjliggöra ett mer hållbart sortiment inom egna varumärken har Ahlsell satt målet att minst 80 procent av inköpsvärdet för egna varumärken ska omfattas av EPD:er senast 2030. Med produkter inom flera kategorier och en kontinuerlig lanseringspipeline stärker vi successivt vårt erbjudande inom egna varumärken. Denna nordiska modell understryker Ahlsells åtagande att leverera kvalitet, tillförlitlighet och värde – med en stark, samordnad nordisk plattform och ett tydligt strategiskt fokus som drivkraft.

Ahlsell accelererar sin tillväxt genom strategiskt förvärv i Finland

Ahlsell fortsätter att stärka sin position som ledande teknisk distributör i Norden genom förvärvet av Rexels finska verksamhet. Detta strategiska steg markerar en viktig milstolpe i Ahlsells resa mot att bli den mest kundorienterade och tekniskt kompetenta partnern i branschen.

Med en stark närvaro i Norden erbjuder Ahlsell ett heltäckande sortiment av produkter och lösningar för installatörer, industri och infrastruktur. Förvärvet av Rexel Finland – med 300 kvalificerade medarbetare och en årlig omsättning om cirka 250 miljoner euro – stärker ytterligare Ahlsells förmåga att leverera värde och expertis till kunder i Finland.

— Detta förvärv är ett viktigt steg i vår strategi att stärka Ahlsells erbjudande inom den eltekniska marknaden. Vi är fast beslutna att bygga vidare på Rexel Finlands starka grund och driva fortsatt framgång för våra kunder, säger Olli Köresaar, chef för Ahlsell i Finland och Baltikum.

Genom att kombinera Ahlsells storlek, breda produktportfölj och effektiva servicenätverk med Rexel Finlands lokala expertis skapar Ahlsell en starkare plattform för att möta en växande efterfrågan på

marknaden. Integrationen kommer att öppna nya möjligheter inom innovation, hållbarhet och kundservice – prioriterade områden i Ahlsells långsiktiga strategi.

Detta förvärv handlar inte enbart om tillväxt, utan om att ytterligare befästa Ahlsells roll som den bästa partnern för tekniska lösningar i Norden. Till sammans formar vi framtiden för den eltekniska marknaden.



På väg mot en hållbar framtid

Med optimism och beslutsamhet fortsätter vi resan mot 2030, vägleda av vår övergripande affärsstrategi *Growth that Matters*, där hållbarhet är kärnan i allt vi gör.



Christina Lindbäck, Hållbarhetsdirektör Ahlseell

Jag inspireras varje dag av vår vision att bidra till att bygga ett mer hållbart samhälle. Den av människan skapade klimatförändringen utgör en omfattande utmaning som berör alla företag och på Ahlseell arbetar vi aktivt med att utveckla och införa verkligt transformativa lösningar som svar på den. Jag är glad över att vår målsättning att skapa en mer hållbar affär sammanfaller med de mål som våra kunder och leverantörer har. Alla ser vi ett tydligt affärsvärde i att arbeta med ständiga förbättringar för att minska utsläppen av växthusgaser i linje med vetenskapligt baserade mål, liksom i att hantera andra miljöutmaningar som finns i vår verksamhet. Våra leverantörer utvecklar mer hållbara produkter och tjänster tillsammans med oss och våra kunder är öppna för att få vägledning från oss för att kunna göra mer hållbara val. Ahlseell har tagit betydande steg för att förbättra datakvaliteten och förenkla tillgången till data för kunder som vill minska sitt klimatavtryck. Specifika utsläppsdata kommer i allt högre grad att bli en drivkraft för kundernas efterfrågan, jämte kvalitet och pris.

Våra ambitiösa klimatmål har godkänts av SBTi. Eftersom merparten av våra utsläpp uppstår vid tillverkning och användning av de produkter vi säljer, blir målen att minska våra scope 3-utsläpp till en motor för samarbetet med leverantörer och kunder. Som en integrerad del av vår strategi stödjer vi våra kunder i att göra hållbara val och det är något som involverar hela vår organisation. Vi behöver fortsätta att utveckla och förbättra de verktyg som hjälper oss att identifiera och följa upp produkters hållbarhetsprestanda. Våra inköpare måste ha modet att lyfta dessa frågor med samtliga leverantörer, inspirera till förbättring och tydliggöra hur leverantörerna långsiktigt gynnas av att vara en del av lösningen snarare än problemet. Slutligen behöver vi utrusta våra säljare med verktyg och kunskap för att hjälpa kunder att hitta rätt produkter och lösningar. Detta möjliggörs i takt med att våra data successivt blir mer exakta.

En avgörande faktor i omställningen är att vi lyckas förlänga våra produkters livscykel och minska användningen av jungfruliga och farliga material. Vi är orädda i vårt utforskande av nya möjligheter att, i olika projekt, pröva innovativa affärsmodeller som bygger på reparationer och cirkularitet. Till exempel deltar vi i ett nationellt initiativ för återbruk av elprodukter i Norge, ett projekt i Finland där toaletter återvinns till byggmaterial samt i utvecklingen av olika reparations- och tvättjänster för arbetskläder.

Framöver kommer standardiserad och relevant hållbarhetsrapportering att möjliggöra en rättvis jämförelse mellan företag. Därför välkomnar vi implementeringen av EU:s direktiv CSRD, som nu har fått en mer proportionerlig omfattning än i det ursprungliga förslaget. Jag är stolt över att Ahlseells rapportering i år är inspirerad av CSRD, även om vi inte omfattas av några lagkrav att rapportera i enlighet med dessa innan räkenskapsåret 2027. Processen att standardisera rapporteringen inom detta område kommer att ta tid – precis som den finansiella rapporteringen har utvecklats i många årtionden – men den kommer att tydliggöra vem som faktiskt arbetar för en hållbar framtid.

Vi kommer också målmedvetet att fortsätta vårt arbete inom samtliga fokusområden. Tillsammans med våra partners, leverantörer och kunder tar vi konsekvent viktiga steg mot ett samhälle där tillväxt verkligen gör skillnad och skapar värde för alla – med minimal negativ påverkan.

Christina Lindbäck
Hållbarhetsdirektör, Ahlseell

Ahlsells hållbarhetsstrategi

Hållbar utveckling utgör en integrerad del av Ahlsells affärsstrategi. I vår särskilda hållbarhetsstrategi beskriver vi våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor, våra övergripande mål och de fokusområden som vi har identifierat för att uppnå våra målsättningar. Vi definierar också vilka de viktigaste möjliggörarna är för att lyckas.

De fyra fokusområdena i vår hållbarhetsstrategi är **Miljö**, **Inköp**, **People & Culture** och **Affärsutveckling**. Inom dessa områden hanterar vi vår väsentliga påverkan, samt våra risker och möjligheter, vad gäller hållbarhet. Vi har formulerat prioriterade aktiviteter, mätbara mål och nyckeltal med tidshorisonterna 2027 och 2030 samt målsättningen att nå nettonollutsläpp senast till 2045.

Våra viktigaste möjliggörare är digitalisering och masterdata, en styrmodell som innefattar hållbarhetsmål, kommunikation, utbildning, tvärfunktionella arbetssätt samt innovativt samarbete.

Översikt hållbarhetsstrategi:
Fokusområden, mål och utvalda mätbara mål till 2030.

Miljö

Minska klimat- och miljöpåverkan

Scope 1 & 2

75 %

Minskning av våra utsläpp av växthusgaser i enlighet med våra vetenskapligt baserade mål.

Scope 3

42 %

(Basår 2022)

Inköp

Ansvarsfulla inköp

100 %

Giltiga riskbedömningar för prioriterade leverantörer



People & Culture

Hållbart medarbetarskap

>82

Nöjd medarbetarindex

Affärsutveckling

Hållbar affärsutveckling

80 %

av prioriterade leverantörers aktiva sortiment ska omfattas av EPD



Digitalisering och masterdata



Styrmodell för hållbarhetsmål, kopplade till individuella mål



Återkommande och strategisk intern och extern kommunikation



Utbildning och kompetensutveckling



Tvärfunktionella arbetssätt



Innovation och samarbete

Miljö

– Minskat avtryck

Detta fokusområde omfattar hela den miljömässiga dimensionen av hållbarhet. För närvarande är vårt främsta fokus att minska klimatpåverkan från Ahlsells verksamhet, inklusive vår leverantörskedja och kundernas användning av de produkter vi säljer. Men vi arbetar också med att ur vårt sortiment fasa ut kemikalier som har negativa effekter på hälsa och miljö, så kallade särskilt farliga ämnen (SVHC). Andra exempel är vårt arbete för att ställa om till återvinningsbara förpackningar samt att öka andelen återanvändbara förpackningar.

För att utvecklas i enlighet med våra mål för 2030 och framåt är det avgörande att vi tar vårt miljöansvar. Vi har satt upp mål och listat åtgärder inom de områden där vår påverkan är störst och där vi har störst möjlighet att göra skillnad. På så sätt stödjer vi våra kunder som behöver uppfylla sina egna miljöambitioner. Våra vetenskapligt baserade mål har godkänts av SBTi och ligger i linje med 1,5-gradersmålet i Parisavtalet och vårt långsiktiga mål är att nå nettonollutsläpp. Till 2030 har vi satt upp mål om att minska våra utsläpp av växthusgaser med 75 procent inom scope 1 och 2 samt med 42 procent inom scope 3, med 2022 som basår.

Vi påskyndar våra insatser för att minska klimatpåverkan i hela värdekedjan. I den dagliga verksamheten arbetar vi med att effektivisera och minska utsläppen från transporter och logistik. Våra insatser omfattar även förbättrad energieffektivitet i våra egna lokaler, minskat avfall samt ökad återanvändning och återvinning.

Den största delen av vår klimatpåverkan uppstår dock vid tillverkning och användning av de produkter vi säljer. Scope 3-utsläpp står för 99 procent av våra totala växthusgasutsläpp. Av dessa scope 3-utsläpp uppstår 78 procent från inköpta varor och tjänster och 19 procent från användningen av de produkter vi säljer. Detta innebär att miljödata för våra produkter är avgörande för oss. Vi samarbetar med våra leverantörer för att kunna förse kunderna med högkvalitativ och tillförlitlig information som gör det möjligt att fatta medvetna och hållbara inköpsbeslut och samtidigt uppfyller deras rapporteringskrav. Vårt mål för 2030 är att 80 procent av leverantörernas aktiva sortiment ska omfattas av klimatdata.*

Ahlseil vill också i samarbete med leverantörer hitta sätt att minska utsläppen i tillverkningen samt utveckla nya produkter och tjänster som bidrar till att reducera klimatavtrycket. Vi utvecklar kontinuerligt vår förmåga att bistå våra kunder med rådgivning och presentera mer hållbara produkter och lösningar. Kort sagt strävar vi efter att ta en aktiv roll i den hållbara omställningen som ett sätt att framtidssäkra Ahlsells affär.

* Rapporterat som kg CO₂e per enhet (A1–A3, GWP-tot och minst GWP-GHG), baserat på en giltig miljövarudeklaration (EPD, typ III) framtagen i enlighet med tillämpliga standarder.



Ahlseil strukturerar klimatdata för kunders hållbarhetsrapportering



Ahlseil erbjuder nu kunder som efterfrågar klimatdata tillgång till strukturerade datamängder för att stödja deras hållbarhetsrapportering. I en inledningsfas stödjer klimatdatabaserade rapporter främst regelefterlevnad och lämning av hållbarhetsrelaterade upplysningar, samtidigt som de bidrar till ökad transparens, förtroende hos kunderna och tillit.

Lanseringen av klimatdatabaserade rapporter för produkter och transporter utgör ett viktigt steg i Ahlseils hållbarhetsarbete och ger nya verktyg för att möta kundernas växande krav på klimatdata och rapportering.

I Danmark ligger initiativet redan i framkant och har implementerats genom Climate Navigator, ett digitalt verktyg som gör det möjligt för kunder att fatta mer välgrundade beslut baserade på produktens klimatdata. Verktöget ger tillgång till specifik klimatdata för tiotusentals produkter samt generiska data som täcker in mer

än en halv miljon produkter.

Kunden Stine Ruberg, Business Unit Director på CBRE berättar: – Det kräver betydande resurser i ett företag som vårt att följa lagstiftningen och uppfylla kraven på klimatrapporering. Därför är det avgörande för oss att på ett enkelt och tydligt sätt kunna hålla koll på data som visar klimatpåverkan från de många produkter vi köper från Ahlseil. Det är till stor hjälp för oss att Ahlseil har utvecklat ett digitalt verktyg som är mycket användarvänligt och gör vårt dagliga arbete enklare

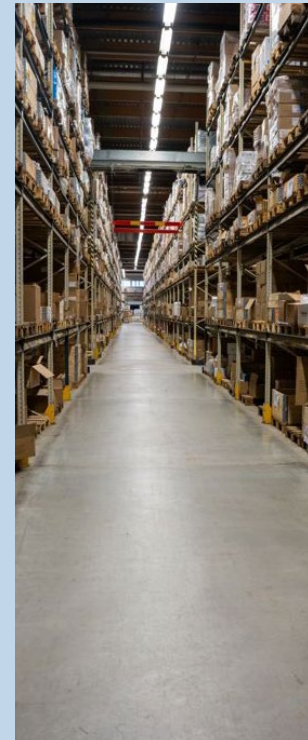
Genom att erbjuda klimatdata på ett transparent och lättillgängligt sätt skapar Ahlseil värde för både kunder och samhälle. Klimatdata är mer än bara siffror – det är ett praktiskt verktyg för att göra möjligt att fatta bättre beslut och bygga morgondagens hållbara lösningar.

Ahlseil Estland uppgraderar sin energianvändning och stödjer klimatmål

Under 2025 ersatte Ahlseil Estland gamla värmepumpar med moderna från Midea och införde ett nytt system för energimätning och styrning vid anläggningen i Tähetorni, vilket avsevärt minskar energianvändningen och stödjer företagets klimatambitioner.

Hos Ahlseil Estland hade de gamla pumparna blivit ineffektiva och underhållskostnaderna ökade stadigt. Att ersätta dem var därför inte bara en nödvändig uppgradering, utan också en smart investering med god avkastning och ett tydligt bidrag till våra övergripande klimatmål. Det förväntade utfallet är en årlig energibesparing på mer än 40 MWh. Det blev också en stark start under de första två månaderna, då energianvändningen redan minskat med 14 procent.

Det nya övervakningssystemet ger insikter om energiförbrukningen i realtid, inklusive kostnadsfördelning och trendjämförelser. Denna ökade transparens möjliggör smartare operativa beslut och att förbättringar kan införas snabbare. Under de kommande månaderna kommer man att fortsätta att följa upp hur det går och jämföra med tidigare år. Utifrån de lovande initiala resultaten planeras för ett införande av samma lösning i Tartu och Rakvere.



Största solcellsanläggningen i Norge driver Ahlseils nya centrallager



stärker också vår energiberedskap – om det externa elnätet fallerar kan vi ändå fortsätta att vara i drift. Det säkerställer förutsägbara elkostnader och ger en stabil grund för framtida elektrifiering och satsningar på hållbarhet.

Ett partnerskap som driver den gröna omställningen

Solcellsanläggningen har etablerats och ägs av Pareto Solar Fund AS (PSF).

Ahlseil Norge har ingått i ett partnerskap med Pareto Solar Fund och fastighetsutvecklaren Logistic Contractor Norge för att etablera Norges största solenergianläggning vid Ahlseils nya logistikcenter i Eidsvoll. Solenergianläggningen kommer årligen att generera 6 GWh energi, vilket motsvarar elförbrukningen för omkring 300–350 villor.

Byggnaden är BREEAM-Nor-certifierad (Very Good) och utformad för att producera mer energi än den förbrukar, vilket sätter en ny standard för hållbara industrifastigheter i Norge. Med denna solcellsanläggning i full drift kommer parterna att ta ett viktigt steg i omställningen till en grönare verksamhet.

En ny standard för hållbar logistik

– Detta är ett enormt kliv i vårt åtagande för hållbarhet, säger Runar Hansesætre, vd för Ahlseil Norge och fortsätter: Med Norges största solcellsanläggning på tak och fasader visar vi att storskalig logistik kan gå hand i hand med ett betydande positivt miljöavtryck. Systemet

– Projektet påvisar hur fastighetsutveckling, kapital och teknik kan samverka i verkligt grönt värdeskapande, säger Christian Gjæver Rendall, teknik- och investeringschef inom energi på Pareto Alternative Investments och fortsätter: – För Pareto Solar Fund handlar detta inte bara om solenergi, utan om att bygga framtidens energinfrastruktur på logistikfastigheter.

En banbrytande installation

Solcellespesialisten, entreprenören bakom installationen, lyfter fram projektet som en milstolpe för solcellsteknik i Norge.

– Detta har varit ett banbrytande projekt och är ett bevis på vad som är möjligt när ambitiösa aktörer går samman, säger Hamid Hauge-Allahdadi, kommersiell chef på Solcellespesialisten AS och fortsätter: Med en installerad kapacitet på över 7,5 MWp och 11 659 moduler fördelade på tak och fasader har vi implementerat den allra bästa tekniken och installationsmetoderna.

Inköp

– Att förstå och hantera komplexitet

Detta fokusområde återspeglar att ansvarsfulla inköp är en grundläggande del av vår verksamhet. Vi engagerar oss för att integrera etiska, sociala och miljömässiga hänsyn i våra inköpsprocesser.

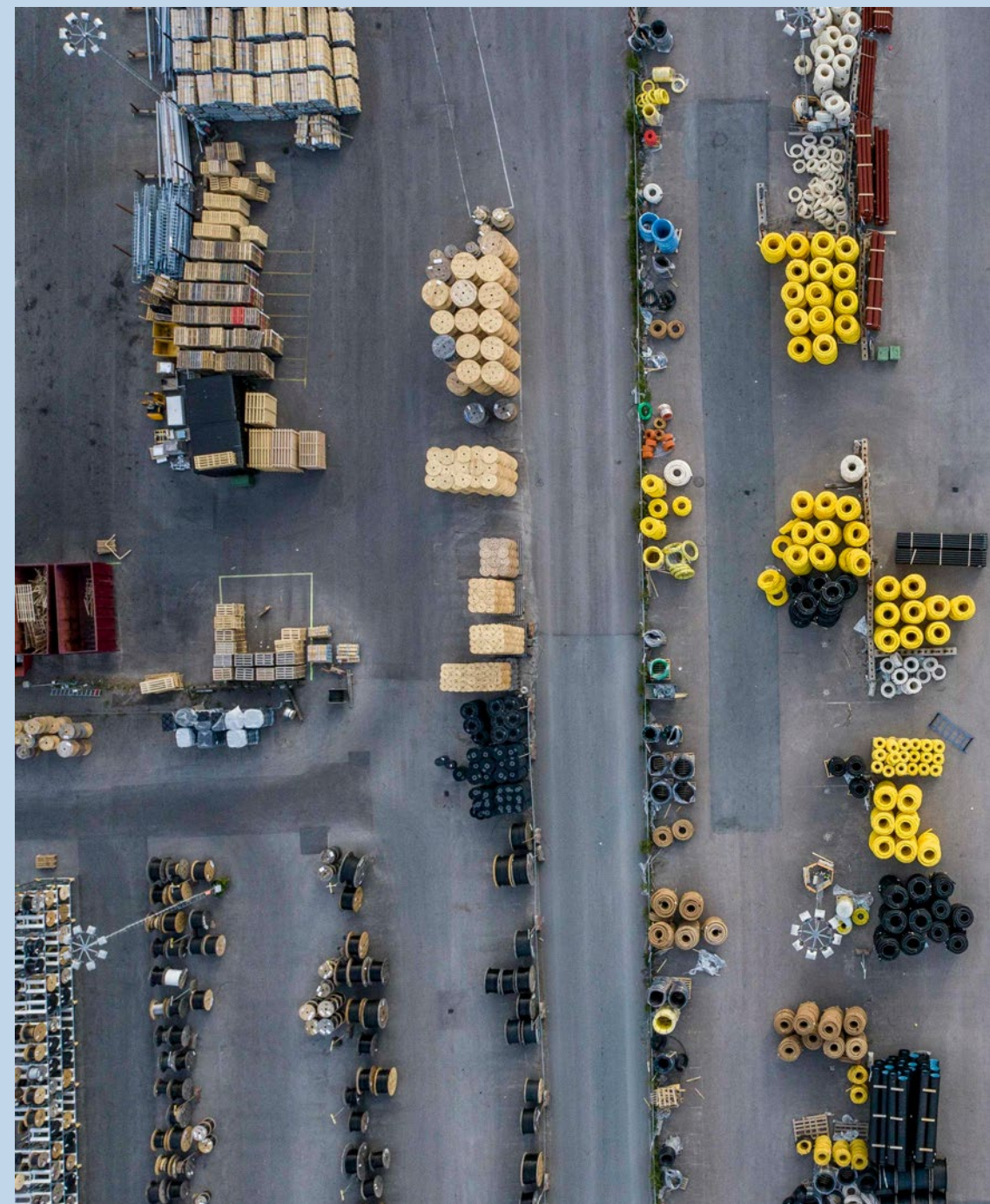
Ahlseills produkter köps in från leverantörer inom olika sektorer och branscher. Vi är beroende av många komplexa leverantörskedjor. Det är grundläggande att förstå vilka material som används i våra produktgrupper, hur och var dessa tillverkas samt vilken potentiell påverkan de har på mänskliga rättigheter och miljö. Vi tillämpar en gedigen metod för kvalificering, riskbedömning och hantering av våra leverantörer. Läs mer i vår Hållbarhetsrapport, Arbetstagare i värdekedjan, på sidan 72.

Kontinuerligt lärande är en viktig del för vårt inköpsteam. Vi använder riktade utbildningar för att säkerställa att de håller sig uppdaterade om de senaste hållbarhetsrelaterade reglerna, målen och kraven.

Ahlseill strävar efter att bygga långsiktiga relationer med noggrant utvalda leverantörer, med fokus på samarbete för att minska negativ påverkan och främja förändringar i positiv

riktning. En viktig fråga är anständiga arbetsvillkor och respekt för arbetstagares rättigheter i värdekedjan. Alla våra leverantörer är skyldiga att följa vår uppförandekod för affärspartners. Vi arbetar också kontinuerligt med att förbättra våra rutiner, hantera risker, ta vara på möjligheter och driva innovation för förbättrad hållbarhetsprestanda. Vårt mål är att utveckla och implementera en robust, koncernövergripande plan för att identifiera, övervaka och begränsa alla stora risker i våra olika leverantörskedjor till 2030.

Vi använder redan digitala verktyg för riskbedömning av våra prioriterade leverantörer som vi har avtal med, för närvarande cirka 300 stycken som representerar 75 procent av vår totala inköpsvolym. Vi följer upp högriskleverantörer genom dialog och revisioner. För oss går dessa aktiviteter bortom rena efterlevnadskontroller. De är viktiga verktyg för att odla långsiktiga partnerskap, med målet om ömsesidig förbättring och kunskapsutbyte, vilket i slutändan driver affärsvärde, bättre produkter och arbetssätt genom samarbetsinriktade och hållbara relationer. Vårt mål är att genomföra giltiga riskbedömningar för alla våra direkta leverantörer till 2030. Vi planerar att använda ett tredjepartsverktyg för automatiserad riskbedömning av mindre leverantörer.



Ahlseil och Schneider Electric gör logistiken mer hållbar

Genom gemensamma insatser med Schneider Electric har vi i Ahlsells lager i Hyvinkää uppnått konkreta resultat.

- Fyllnadsmaterial har avlägsnats vilket ger mindre avfall och snabbare godsmottagning

- Plastband och överflödigt tejp har eliminerats vilket ger enklare återvinning och minskat manuellt arbete
- Fiberbaserade fickor och tejp har införts vilket ger förbättrade möjligheter till återvinning

Dessa förändringar minskar avfall, förenklar processer och stärker arbetet mot våra gemensamma hållbarhetsmål. Vad blir nästa steg? Att tillämpa dessa lärdomar för att optimera förpackningar tillsammans med andra leverantörer. Detta är ett tydligt exempel på hur samarbete driver både effektivitet och hållbarhet.



Tillsammans för en mer hållbar framtid – Ahlsells pris Årets Hållbara Leverantör

Att skapa en mer hållbar industri är inget som ett enskilt företag kan uppnå på egen hand. Därför har Ahlseil sedan 2018 delat ut prestigepriset Årets Hållbara Leverantör – en utmärkelse som lyfter fram leverantörer som har utmärkt sig inom hållbarhetsområdet och inspirerar andra att följa deras exempel.

Priset är ett tydligt bevis på att hållbarhet är ett gemensamt ansvar. Genom att lyfta fram goda exempel vill Ahlseil både uppmuntra och utmana sina leverantörer att ta ytterligare steg mot en mer hållbar verksamhet. Varje år uppmärksammas en leverantör inte bara för att uppfylla höga krav utan också för att de driver på utvecklingen genom konkreta initiativ och ett starkt engagemang.

Vinnaren 2024, Fristads, har tagit ledningen i omställningen av kläddindustrin till ökad hållbarhet. Med cirkulära tjänster, kollektioner med minskad klimatpåverkan och livscykelanalyser för varje nytt plagg har Fristads skapat helt nya förutsättningar för branschen. Deras nära samarbete med Ahlseil och förmåga att lyhört möta behoven hos

både kunder och partners gör dem till en självklar mottagare av årets utmärkelse. "Fristads driver hela arbetsklädesbranschen i en mer hållbar riktning. Genom att erbjuda marknaden cirkulära tjänster, kollektioner med lägre klimatpåverkan och koncernövergripande livscykelanalyser för varje nytt plagg skapar Fristads helt nya möjligheter för en mer hållbar kläddindustri", lyder juryns motivering.

Tidigare vinnare inkluderar företag som Wilo (2023), Hexatronic (2022), Tecca (2021), Ulefos (2020) och Ejendals (2019). Gemensamt för dem alla är ett tydligt fokus på hållbarhet och en stark vilja att göra skillnad – både i den dagliga verksamheten och i branschens långsiktiga utveckling.

Genom utmärkelsen Årets Hållbara Leverantör vill Ahlseil visa att hållbarhet lönar sig – och att verklig förändring sker när vi samarbetar med varandra. Utmärkelsen är inte bara ett erkännande, utan också en uppmaning till hela leverantörskedjan att fortsätta utvecklas och inspirera varandra mot en mer hållbar framtid.



People & Culture

– Att erbjuda den bästa tiden

Detta fokusområde betonar vikten av ett hållbart medarbetarskap. Det är våra kompetenta och serviceinriktade medarbetare som gör Ahsell till ett värdeskapande företag som kan bidra till att bygga ett hållbart samhälle. Vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats där varje medarbetare kan utvecklas och känna stolthet över sitt arbete. Vår uppförandekod och våra värderingar – Ansvar, Öppenhet och Enkelhet – hjälper oss att uppnå detta.

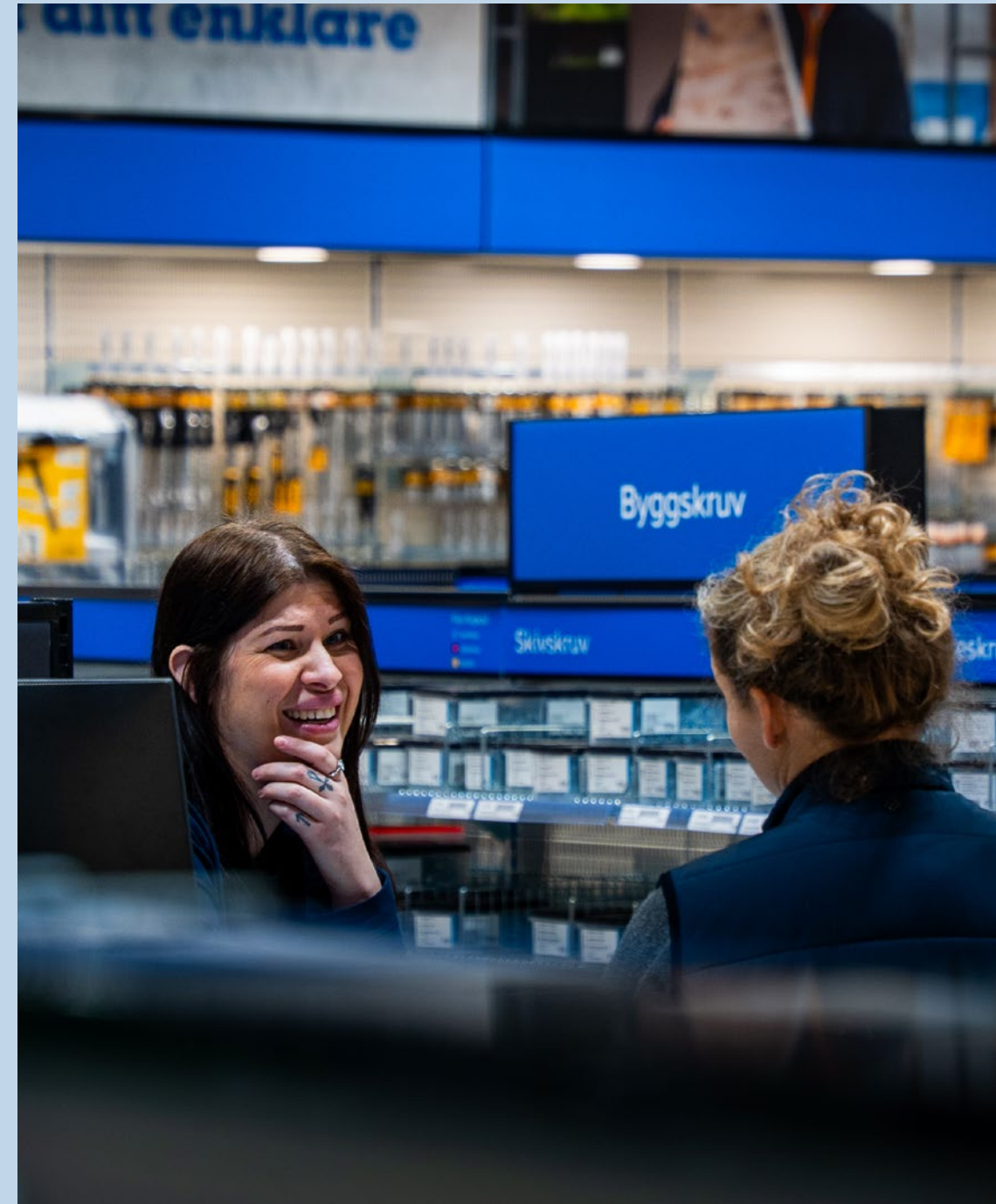
Vi har det övergripande målet att göra Ahsell till ”den bästa tiden i ditt arbetsliv”. Detta visar vårt engagemang för att öka våra medarbetares nöjdhet och kompetens. Som kvantitativt mål ska medarbetarnöjdheten överstiga 80 procent, mätt delvis genom eNPS (employee Net Promoter Score), som fångar i vilken utsträckning medarbetare skulle rekommendera företaget som arbetsgivare. Måttet innefattar även ett inkluderingsindex som fångar upplevelsen av inkludering och likabehandling från chefer och kollegor.

Ahsell är en pålitlig arbetsgivare som erbjuder medarbetare en hälsosam och säker arbetsmiljö, en inkluderande kultur och möjligheter att vidareutvecklas. Vi arbetar systematiskt för att förebygga och minska risken för skador och har antagit en nollvision för arbetsrelaterade olyckor. Vi främjar också en inkluderande arbetsmiljö med nolltolerans mot alla former av mobbning, diskriminering och kränkningar.

Löpande investeringar i ledarskap och kompetensutveckling är ytterligare en viktig möjliggörare för att medarbetare ska kunna växa och trivas hos oss. Vi använder innovativ och AI-driven teknik för att göra det lättillgängligt och engagerande att lära sig nya saker, vilket bidrar till att i stor skala göra våra medarbetare redo för framtiden. Tekniken som vi investerat i har blivit grunden för ett nytt ekosystem för lärande. För att utveckla vårt ledarskap, inför de nya krav som ställs i en snabbföränderlig värld präglad av digitalisering och hållbarhetsomställning, har vi implementerat det koncernövergripande initiativet Future Ready Leadership.

Vi samarbetar med leverantörer av företagshälsovård och uppmuntrar våra medarbetare till en hälsosam livsstil genom olika initiativ som fokuserar på individen. Vi ser på våra medarbetares hälsa och välbefinnande utifrån ett helhetsperspektiv och vill att de ska arbeta och utvecklas på ett sätt som ger dem arbetsglädje och möjliggör en förbättrad prestation på lång sikt. Detta innefattar att vi vill skapa förutsättningar för en hälsosam balans mellan arbete och fritid, till exempel genom en positiv och stöttande inställning till föräldraledighet och distansarbete.

Inställningen hos våra medarbetare spelar en central roll i vår pågående förändring. Vårt så kallade Employee Mindset fokuserar på att vi alla utvecklar förmågor inom självledarskap, samarbete och proaktivitet, oavsett vilken roll vi har eller vilket land vi arbetar i. Genom att stärka dessa förmågor skapar vi en organisation som blir både mer hållbar och innovativ, och där varje medarbetare får möjlighet att bidra fullt ut.



Friska medarbetare bygger ett hållbart samhälle: Ahlsells stora hälsosatsning ger resultat

På Ahlsell är hållbarhet något mer utöver att minska miljöpåverkan. Det handlar om att skapa långsiktigt värde för människor, affärsverksamhet och samhälle. En verkligt hållbar framtid börjar med friska och välmående medarbetare. Den övertygelsen inspirerade Ahlsell att lansera sin mest ambitiösa hälsosatsning någonsin, där välbefinnande integreras i kärnan av vår hållbarhetsstrategi. Resultatet? Redan bara månader efter införandet minskar sjukfrånvaron.



På Ahlsells centrallager i Hallsberg, med cirka 1 000 medarbetare, var sjukfrånvaron högre än i andra delar av verksamheten, vilket är en vanlig trend för liknande arbetsplatser. I stället för att förlita oss på traditionella friskvårdsprogram valde Ahlsell att prova något nytt: att ta ett helhetsgrepp om hälsa. Detta ledde till ett pilotprojekt med IMR, ett företag specialiserat på holistiska lösningar för att gynna medarbetares hälsa.

– Vi ville se på hälsa ur samtliga perspektiv – återhämtning, stress, sömn, kost och rörelse. IMR:s modell är forskningsbaserad och fokuserar på hela människan, vilket verkligen tilltalade oss, säger Kim Swing, direktör för People & Culture på Ahlsell.

Under en månad fick en pilotgrupp på centrallaget tillgång till IMR:s verktygslåda, som inkluderar en app med övningar och tips samt en personlig hälsocoach som tar fram en individuell hälsoplan. Effekten var omedelbar: sjukfrånvaron minskade i pilotgruppen.

Uppmuntrade av resultaten rullade Ahlsell under våren ut programmet till alla tillsvidareanställda i Sverige, cirka 4 000 personer. I september hade 2 954 medarbetare registrerat sig hos IMR och 1 892 tilldelats en hälsocoach.

– Vissa kanske trodde att detta bara var ännu ett "kom i form"-initiativ, men det är helt annorlunda. Varje medarbetare får skraddarsytt stöd och en personlig hälsoplan, förklarar Kim Swing.

Coachning och hälsoplaner är konfidentiella, men ledningen får tillgång till resultaten av appbaserade undersökningar på aggregerad nivå. Dessa forskningsbaserade mätningar hjälper till att förutse och förebygga framtida hälsorisker. Exempelvis har de lett till att Ahlsell undersöker förebyggande åtgärder i det dagliga arbetet vad gäller återkommande nack- och axelbesvär bland medarbetare.

Sedan programmet infördes har den totala sjukfrånvaron i företaget minskat med cirka en och en halv procentenhet. Utöver siffrorna har återkopplingen varit överväldigande positiv: medarbetare rapporterar bättre sömn, mindre smärta och mer energi.



– I Hallsberg har vissa medarbetare sagt att de aldrig tidigare känt sig så omhändertagna. Det är fantastiskt att höra. Och fördelarna sträcker sig bortom arbetsplatsen, då familjer ofta också anammar hälsosammare vanor, säger Kim Swing.

Logistikcentret har nu även träningspauser och hälsoambassadörer – medarbetare som utbildats inom både fysisk och mental hälsa. Detta koncept kommer gradvis att införas nationellt.

– Jag älskar att se våra ambassadörer så engagerade. Människor lyssnar ofta mer på en kollega än på en expert. De inspirerar till rörelse och delar kunskap om stress, kost och andra aspekter av hälsa, lägger Kim Swing till.

Konceptet kan uppfattas som nästa steg efter det redan etablerade friskvårdskonceptet Healthy Movement. Med det nya initiativet inför vi ett bredare synsätt på hälsa. Och framgångsfaktorn är det holistiska och individbaserade



angreppssättet. Här är det inte bara de redan hälsointresserade som står först i kön, utan alla finns där – på sina egna villkor.

Ahlsell ser sitt nya arbetssätt som avgörande. Inte bara för att attrahera talanger, utan för att säkerställa att medarbetare verkligen trivs och mår bra.

– Arbetsgivare behöver tänka om kring sina hälsostراتيجier, särskilt i takt med att vi blir mer stillasittande. För oss handlar detta om att vara en attraktiv arbetsgivare, men det går djupare än så. Vi vill ha medarbetare som mår bra på riktigt, vilket också driver hållbar och lönsam tillväxt, avslutar Kim Swing.

Varför detta är viktigt för hållbarhet

Friska medarbetare är grunden för en motståndskraftig och hållbar verksamhet. Genom att investera i välbefinnande minskar Ahlsell inte bara sjukfrånvaron. Vi främjar också en kultur av omtanke, förbättrar produktiviteten och bidrar till ett friskare samhälle. Detta initiativ är ett tydligt exempel på hur social hållbarhet och affärsprestation går hand i hand.



Affärsutveckling

– Vi strävar efter cirkularitet

Den hållbara omställningen innebär att vi måste börja röra oss bort från en linjär till en mer cirkulär ekonomi. I detta perspektiv behöver Ahlsekkoncernen arbeta nära sina leverantörer och kunder för att börja erbjuda produkter och tjänster som vågar utforska nya, kompletterande cirkulära affärsmodeller. Vår verksamhet måste bedrivas på ett sätt som stödjer långlivade, återanvändbara, återvinningsbara och modulära lösningar som kan förlänga produkters livslängd, inklusive olika slags tjänster.

Vi strävar efter hållbar affärsutveckling med det övergripande målet att ständigt öka andelen av våra totalintäkter som kommer från hållbara produkter och tjänster. Vi ser en produkt eller tjänst som hållbar om den är klimateffektiv och resultatet av en värdekedja med låg negativ påverkan. Produkterna ska vara fria från farliga ämnen, hålla länge och erbjuda möjligheter att förlänga produktlivscykeln genom till exempel uppgraderingar och reparationer. I och med vår position i värdekedjan kopplar vi samman leverantörer och kunder. Därför har vi goda möjligheter att samarbeta med dem för att driva hållbar affärsutveckling med fokus på kvalitet, resurseffektivitet och cirkularitet i vårt erbjudande.

Vi är fast beslutna att göra mer hållbara alternativ till våra kunders förstahandsval, samtidigt som vi hjälper dem att samla in korrekta data för att uppfylla kraven på deras hållbarhetsrapportering. Därför samarbetar vi med våra leverantörer för att möjliggöra bättre tillgång till produktspecifika

klimatdata. Ett exempel på denna inriktning är det digitala verktyget Climate Navigator, som först lanserades i Danmark och nu byggs ut för att ge tillgång till klimatdata inom hela koncernen. Verktyget ger kunder tillgång till specifika klimatdata för tiotusentals produkter samt generiska data för över en halv miljon produkter.

Vi samarbetar även kring innovation inom produkt- och tjänsteutveckling, där vi utforskar och skalar upp nya lösningar för förbättrad miljöprestanda. Dessutom utvecklar vi kontinuerligt ett växande utbud av tjänster som förlänger produkters livslängd och sparar resurser genom reparationer, reservdelsförsörjning, återbruk, effektiv projektlogistik och andra typer av lösningar.

Allt fler kunder efterfrågar rådgivning kring hur de kan göra mer hållbara val, utöver att välja produkter med lägre klimatpåverkan. Genom utbildning får våra säljare utveckla sin kompetens för att kunna hjälpa kunder att bygga en mer hållbar verksamhet. På så sätt kan våra kunder lyckas med att nå sina egna ambitiösa hållbarhetsmål.



Branschsamverkan driver cirkulära lösningar för Norges elsektor

Hur kan vi göra uttjänta elprodukter till en resurs i stället för avfall? Svaret ligger i ett nytt nationellt projekt som syftar till att göra återbruk till standard inom byggbranschen.



Lett av Circular Norway, EFO och NHO Elektro samt med stöd av Innovation Norway samlar initiativet aktörer från hela värdekedjan – installatörer, grossister, fastighetsutvecklare och forskningsinstitutioner. Bland deltagarna finns Ahlsell, JM Hansen, Statsbygg, SINTEF och Remiks.

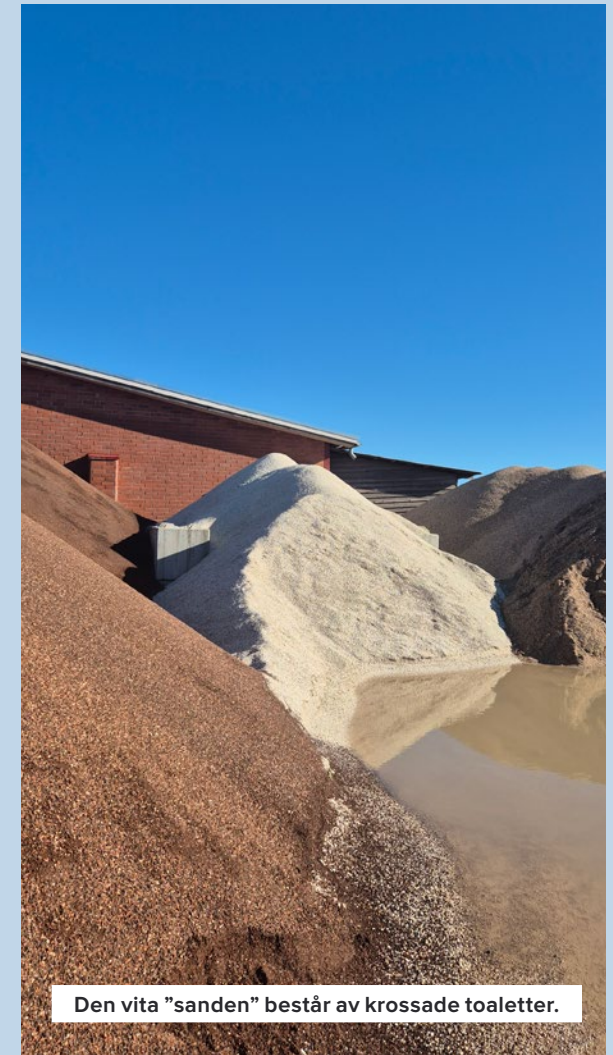
Bakgrunden är tydlig: elavfall är en av de snabbast växande avfallsströmmarna globalt. Genom att utveckla cirkulära affärsmodeller, förenkla logistiken och genomföra pilotprojekt för återbruk av kabelstegar, elcentraler och belysningsarmaturer syftar projektet till att minska avfall, sänka kostnader och stödja klimatmål. Ambitionen är att både nya och återbruksprodukter ska finnas tillgängliga via samma distributionskanaler – enkelt och skalbart.

Insikterna från projektet kommer att bana väg för lösningar som kan minska koldioxidutsläppen med upp till 99 procent, skapa nya arbetstillfällen och stärka resurseffektiviteten i hela branschen.

Cirkulär innovation i Finland: Porslinsavfall blir hållbara tegelstenar

När en installatör demonterar en gammal toalett börjar en ny resa. I stället för att bli avfall skickas den till Ahlsells återvinningssystem IISI. Från Hyvinkää transporteras porslinet till Raikkonens tegelfabrik i Loimaa, där det krossas och blandas in i leran – dess ursprungliga material. Efter formning, torkning och bränning blir det till en hållbar tegelsten som kan bestå i årtionden. När byggnaden så småningom rivs kan tegelstenen återanvändas igen.

Detta är cirkulär ekonomi i praktiken: att spara på naturresurser, minska avfall och skapa värde för byggbranschen.



Den vita "sanden" består av krossade toaletter.

Vårt kundlöfte

– Vi gör det enklare

AhlSELLs löfte till våra kunder är att vi gör det enklare. Detta är något som genomsyrar vår strategi, vårt erbjudande och våra arbets-sätt. Vårt breda sortiment av produkter och tjänster, vår specialiserade expertis och logistik i världsklass ger oss en samlad styrka som gör oss till det självklara valet för yrkesproffs och kunder av alla storlekar inom industri, infrastruktur och installation.

Tillgänglighet, tillförlitlighet och enkelhet är avgörande för vår förmåga att uppfylla vårt löfte och göra det enklare för kunderna. För att uppnå tillväxt som verkligen gör skillnad, i enlighet med vår affärsstrategi, måste vi leverera, finnas på plats där våra kunder finns – både fysiskt och digitalt – och erbjuda lösningar som sparar tid för dem.

AhlSELLs breda kundbas omfattar installationsföretag, industribolag, aktörer inom infrastruktur och byggprojekt samt olika mindre segment. Bland våra kunder finns allt från stora infrastrukturprojekt och industrikoncerner till små och medelstora företag, offentlig sektor och återförsäljare. Vi möter varje typ av kund på dess egna villkor – från de största industriföretag till egenföretagande installatörer. Genom dotterbolag och fristående varumärken har AhlSELL även ett brett erbjudande som riktar sig till privatkunder.

Multivertikal specialistdistributör

AhlSELL är en multivertikal specialistdistributör, vilket innebär att vi har djup kompetens inom samtliga kundsegment och produktområden som vi bedriver verksamhet inom. Det säkerställer att vi alltid kan erbjuda rätt produkter och lösningar för att möta våra kunders behov.

På de marknader där vi är verksamma erbjuder vi våra kunder det bredaste sortimentet, med totalt mer än 1 500 000 artiklar tillgängliga inom koncernen, varav över 200 000 lagerförs. Vårt erbjudande finns alltid lättillgängligt för professionella kunder, oavsett deras storlek. Vi har över 320 butiker i strategiskt belägna industri- och handelsområden i Sverige, Norge, Danmark, Finland, Polen och Baltikum. Vår webbutik är en av de största i Norden och med våra flexibla logistiklösningar kan vi möta varje enskild kunds behov på deras egna villkor.

Kundorienterade

Vi betonar också vikten av det personliga handslaget, den lokala närvaron och att finnas till hands nära kunden. Oavsett om kunden behöver hjälp med ett stort projekt eller ett mindre serviceuppdrag ska det alltid vara enkelt att ha kontakt med oss. Vi arbetar mycket aktivt för att det ska vara en enhetlig och professionell upplevelse att göra affärer med oss, oberoende av kundens storlek eller på vilket sätt man vill göra sina inköp. Det är enkelt att beställa, ta emot leveranser och hantera inköp tack vare våra effektiva digitala lösningar, personlig service från en specifik kontaktperson och tydliga processer.



En pålitlig partner för våra kunder

Vi gör det enklare för våra kunder genom att erbjuda den unika kombinationen av ett brett produktsortiment och djup expertis. Med 4 500 säljare på över 300 platser säkerställer vi närhet och starka kundrelationer. Vi garanterar kvaliteten genom hela värdekedjan, tar ansvar för våra produkter och lösningar och strävar samtidigt konsekvent efter hög kundnöjdhet och långsiktig hållbarhet.

Vi erbjuder våra kunder mycket mer än bara produkter. Ahlsells värdeskapande tjänster, inklusive expertrådgivning, projektlogistik och lagerhållningslösningar, hjälper kunder att lösa sina specifika utmaningar och låter dem upptäcka nya möjligheter. Bland våra kundanpassade lösningar finns butiker på plats hos kunden, lagerstyrningstjänster (VMI) och tillfälliga pop-up-butiker.

Logistik i världsklass

Ett effektivt och kvalitetssäkrat varuflöde är en central del av Ahlsells kunderbjudande. Effektiv logistik utgör själva kärnan i att leverera det vi lovar våra kunder. Oavsett vilken typ av kund det gäller och vilka preferenser de har kring beställningar och leveranser, så vill vi vara deras självklara partner och erbjuda optimal tillgänglighet och precision. Kunden kan beställa på det sätt som passar dem bäst – i butik, via vår app, på webbplatsen eller genom en säljare – och själv välja hur, var och när leveransen från oss ska ske.

På alla ställen där vi finns uppnår vi effektiv logistik genom att ha stora centrallager på respektive marknad som nav i vår logistik, kompletterat av vårt omfattande butiks nätverk. Detta gör att vi kan hålla ett brett och djupt sortiment redo för snabb leverans, ofta redan nästa dag, vilket förenklar för kunden att fokusera på sina egna arbetsuppgifter. Rätt produkter och tjänster levereras effektivt, i rätt tid och till rätt plats – inklusive kundanpassade tjänster såsom samleveranser och just-in-time-leveranser till platsen där kunden ska utföra arbetet.

Våra kunder kan dra nytta av ett brett utbud av värdeskapande logistiktjänster som sträcker sig bortom själva leveransen, från tjänster som profilering av arbetskläder och paketering av leveranser till olika former av projektlogistik där vi tar ansvar för hela varuförsörjningen till en byggarbetsplats eller industrianläggning. Vi utvecklar ständigt dessa tjänster för att möta kundernas olika och föränderliga behov.

Våra ambitiösa tillväxtmål medför att vi gör stora investeringar i samtliga våra lager. Vi ökar lagerkapaciteten samtidigt som vi effektiviserar anläggningarna och förbättrar deras hållbarhetsprestanda. Vi bygger till och uppför helt nya anläggningar samt inför toppmoderna automatiseringslösningar, samtidigt som vi också rekryterar fler medarbetare och investerar i att skapa attraktiva och säkra arbetsplatser.

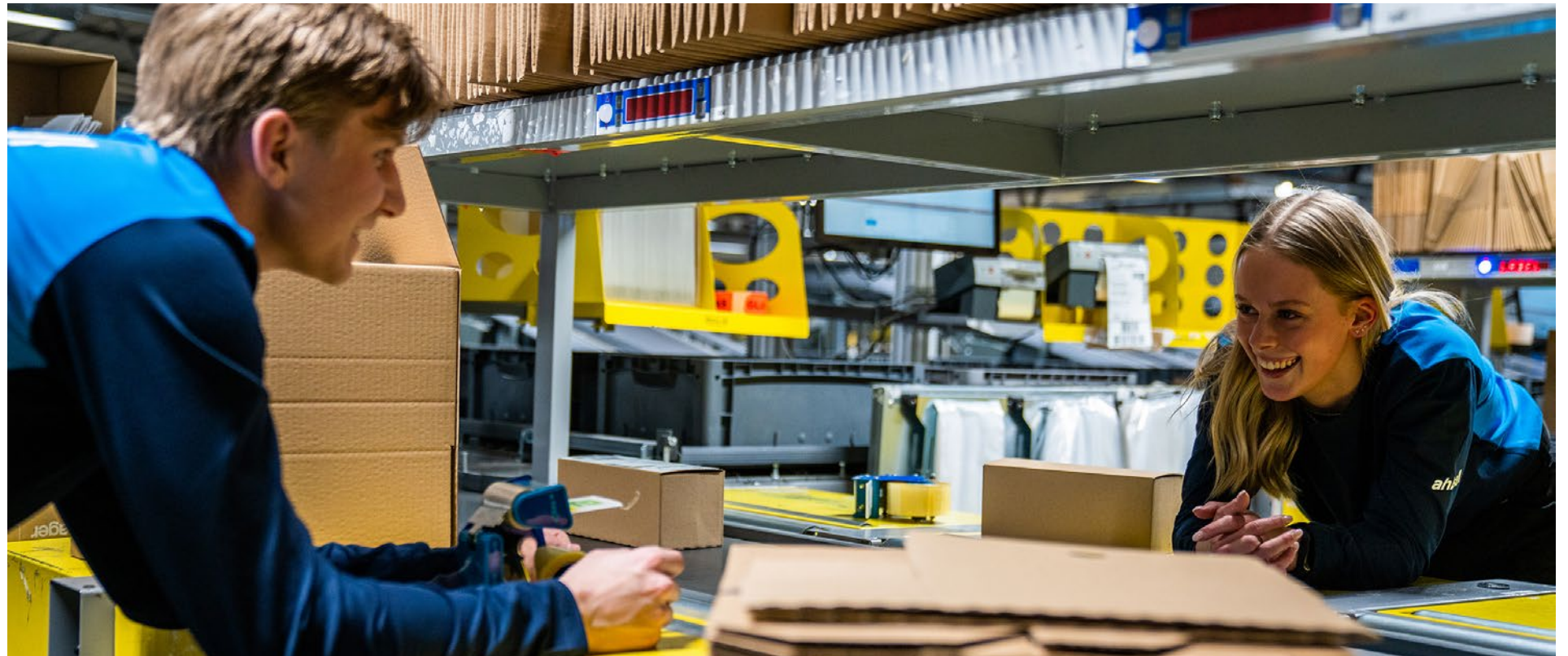
Hållbarhet i fokus

Ahlsells vision är att bygga ett mer hållbart samhälle och vi arbetar aktivt för att nå detta mål. Vi arbetar med vetenskapligt baserade mål för att minska vår klimatpåverkan och vi erbjuder mer hållbara produkter och tjänster, använder oss av förnybara transporter för vår distribution och bidrar aktivt till utvecklingen av mer cirkulära affärsmodeller. Vårt mål är att hjälpa våra kunder att bli mer konkurrenskraftiga samtidigt som vi tar ansvar för miljö och samhälle.

Ansvarsfulla inköp är grundläggande för vår affärsverksamhet och vi säkerställer att våra leverantörer följer vår uppförandekod. Alla produkter som vi säljer ska inte bara uppfylla höga kvalitetskrav, utan också tillverkas med hänsyn till etiska, sociala och miljömässiga aspekter. Arbetare i leverantörskedjan ska ha säkra arbetsplatser och drägliga arbetsvillkor.

Stora logistikinvesteringar på samtliga marknader

- **I Sverige** öppnades 2025 en ny anläggning på 58 000 kvm i anslutning till det befintliga centrallagret i Hallsberg. Byggnation påbörjades också av en över 30 000 kvm stor, högautomatiserad tillbyggnad som beräknas stå klar i början av 2028. Höga klimat- och miljökrav ställs i båda projekten.
- **I Norge** har ett nytt centrallager på 64 000 kvm byggts i Eidsvoll för att ersätta det befintliga i Gardermoen. Med kompletterande utomhuslager tas anläggningen i drift under 2026 och blir ett av Norges största lager. Solcellsanläggningen som bidrar till självförsörjning av energi är den största i Norge.
- **I Finland** togs en utbyggnad av centrallagret i Hyvinkää i drift 2024, vilket ökade lagerytan med 50 procent och fördubblade automationskapaciteten. Detta möjliggjorde integrationen av förvärvade Rexels logistikverksamhet för att skapa synergier. Anläggningens höga energieffektivitet uppfyller kraven för certifieringen BREEAM Excellent.
- **I Danmark** har stora investeringar gjorts i centrallagret i Billund under de senaste åren. Utökad automation har fördubblat kapaciteten. En högteknologisk robotanläggning har effektiviserat arbetsflödet och förenklat samlastning av varor till samma kund, vilket minskar antalet transporter och användningen av förpackningsmaterial.



PEAB:s synpunkter gjorde skillnad – Flow skapar värde i projekt

När PEAB efterfrågade ett enklare sätt att hantera materialbeställningar på byggarbetsplatser utvecklade Ahlsell appen Flow. Lösningen gör det möjligt för projektledare och hantverkare att beställa material direkt från sina mobila enheter – snabbt, enkelt och med full kontroll.

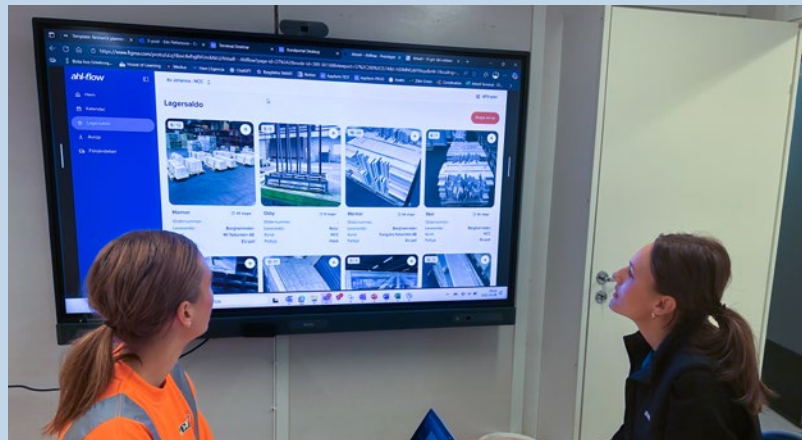
Med Flow kan användare se sortiment, priser och leveransstatus i realtid. Appen minskar administrationen, sparar tid och minimerar felbeställningar. För PEAB innebär detta effektivare projekt och bättre kostnadskontroll. Flow är ett tydligt exempel på hur Ahlsell utvecklar digitala tjänster i nära dialog med kunder i syfte att öka produktiviteten och stödja ett hållbart byggande.

PEAB:s återkoppling – grunden för Flow

PEAB identifierade behovet av en enklare beställningsprocess. Genom samarbetet med Ahlsell föddes idén bakom Flow: minska administrationen, spara tid och förbättra kontrollen. Tack vare PEAB:s synpunkter innehåller appen funktioner som förklarar vardagen för både chefer och hantverkare.

Flow i praktiken

Idag används Flow brett i PEAB:s projekt för att effektivisera arbetet. Det minimerar fel, ger full överblick över projekt och frigör tid för kärnverksamheten. Partnerskapet illustrerar Ahlsells engagemang för att skapa digitala lösningar som driver effektivitet och hållbarhet.



Butikslösningar på plats för industrin

Industrikunder erbjuds flera lösningar för inköp direkt på plats hos dem. Vi kan etablera en butik med kundanpassat sortiment, en produktautomat eller en lagerlösning i kundens lokaler. Kunden tar det som behövs från hyllan och när artiklarna tar slut fyller vi snabbt på – utan att kunden behöver göra någon beställning. Sortimentet specialanpassas och kan innehålla produkter inom till exempel värme, VVS, el, verktyg,

personlig skyddsutrustning eller förbrukningsmaterial.

Lösningar på plats minskar svinn och överkonsumtion och förbättrar lagerkontrollen. Färre och samordnade leveranser sänker CO₂e-utsläpp och hanteringstid. När produkterna finns nära platsen där de ska användas ökar effektiviteten och produktiviteten, samtidigt som anpassad utrustning minskar risken för skador.

Snabba leveranser för små och medelstora kunder

För små och medelstora kunder är det ofta avgörande med snabb och garanterad leverans. Ahlsell erbjuder flexibla alternativ för leveranser – upphämtning i butik, direkt till arbetsplatsen eller till kundens lager, i många fall redan påföljande dag. Detta minskar risken för förseningar och gör det enklare för mindre kunder att planera sin arbetsdag.



Förvärv

– En naturlig drivkraft för utveckling och tillväxt

Förvärv har länge varit en hörnsten i Ahlsells tillväxtstrategi. Vi har en väletablerad process för att identifiera och integrera verksamheter som stärker vårt erbjudande. Mycket av den bredd och det djup som gör oss till en multivertikal specialist idag har sin grund i framgångsrika förvärv. För företag som passar in i vår modell innebär ett inträde i Ahlsell betydande möjligheter.



Expansion är en grundläggande del av Ahlsells strategi och omfattar både satsningar på organisk tillväxt och förvärv. Detta arbetssätt är väl beprövat – sedan millennieskiftet har vi genomfört mer än 200 förvärv. Varje förvärv styrs av en tydlig princip: det ska stärka vårt kunderbjudande, antingen genom att bredda sortimentet av produkter och tjänster eller genom att förstärka områden där vi redan har en stark position.

Vissa förvärv är stora och transformativa, såsom Rexel Finland 2025, vilket avsevärt stärkte vår position på den nordiska marknaden. Andra är mindre, specialiserade verksamheter som över tid blir viktiga byggstenar. Förvärv kan också skapa mervärde genom att etablera nya leverantörs-samarbeten eller genom att stärka vårt hållbarhetsarbete med produkter och tjänster med tydlig miljöprofil. Oavsett storlek integreras varje förvärv i vårt övergripande hållbarhetsarbete för att säkerställa kontinuerliga förbättringar inom hela koncernen.

Vi tillämpar samma strukturerade förvärvsprocess på samtliga marknader, med målet att växa som multivertikal specialist genom att stärka segment eller fylla luckor. Mindre förvärv tar vanligtvis två till tre månader, medan större transaktioner kan kräva sex månader till ett år. Med lång erfarenhet säkerställer Ahlsell en smidig och effektiv process för alla inblandade parter.

Tillväxtmöjligheter och synergier

Det kan finnas olika skäl till varför en ägare väljer att sälja. Vissa entreprenörer saknar en naturlig efterträdare, medan andra möter ökade administrativa och regulatoriska krav som kräver mer avancerade stödsystem. För Ahlsell är det viktigt att beslutet att sälja är ett strategiskt val som möjliggör fortsatt utveckling. Vi bygger vidare på de förvärvade bolagens framgångar och bevarar deras entreprenörmässiga styrkor, inklusive kompetensen och erfarenheten hos medarbetarna. Många av våra nuvarande medarbetare och chefer har kommit till Ahlsell genom förvärv och valt att stanna kvar.

Förvärvade bolag kan dra nytta av betydande synergier, inklusive Ahlsells breda sortiment, stora säljkanaler och effektiva logistikplattform. Dessa resurser accelererar lönsam tillväxt och skapar möjligheter till samarbete kring kunder både lokalt och på koncernnivå.

Integration med flexibilitet

Integrationen anpassas alltid efter kundernas behov. Vissa bolag integreras fullt ut, andra fortsätter som fristående enheter och hybridmodeller är vanliga. Vårt mål är att kombinera operativ effektivitet med respekt för det som redan fungerar väl. Det är alltid en del av processen att välkomna medarbetare till Ahlsellfamiljen och vi strävar efter att erbjuda dem en attraktiv arbetsplats med goda utvecklings- och karriärmöjligheter.

Framöver kommer förvärv att förbli en naturlig och viktig del av Ahlsells tillväxtstrategi – som stöd för både organisk utveckling och vår ambition att skapa hållbart värde för kunder, medarbetare och samhälle.

Vi bygger hållbar tillväxt genom partnerskap

Förvärv är inte bara transaktioner – de är partnerskap som skapar långsiktigt värde för kunder, medarbetare och samhälle. Genom att integrera verksamheter som delar våra värderingar stärker vi vårt erbjudande och skapar möjligheter till hållbar utveckling. Nedan följer två exempel på hur detta fungerar i praktiken.

Viktiga fördelar för förvärvade bolag

Både bredd och djup i erbjudandet

- Överlägsen tillgänglighet genom vår köpkraft, vår centrala distributionsinfrastruktur och vårt lokala butiksnätverk
- Försäljningssynergier med Ahlsells breda sortiment och lösningar
- Tillgång till våra omfattande säljkanaler
- Tillgång till stödfunktioner inom ekonomi, hållbarhet, juridik, People & Culture med mera.

Proffklær – ”Ahlseell var trovärdiga och höll vad de lovade”

Våren 2023 förvärvade Ahlseell Proffklær, en av Norges största oberoende leverantörer av arbets- och profilkläder och personlig skyddsutrustning. Bolaget grundades 2005 och byggde sin framgång på att betjäna små och medelstora kunder med ett brett varumärkesutbud.

Varför sälja – och varför Ahlseell?

– Vi startade verksamheten 2005 med idén att erbjuda ett flertal varumärken och vi gjorde succé. Men i takt med att bolaget växte såg vi behovet av att även vända oss till större företag, vilket är mer utmanande som oberoende aktör. Vår ökade storlek medförde också mer administration och krav på dokumentation vilket blev en alltmer betungande uppgift för oss, säger Thomas Schie, medgrundare och idag Regional Sales Manager på Ahlseell.

Efter att ha övervägt flera potentiella köpare valde Proffklær Ahlseell:

– Vi var i kontakt med flera aktörer men upplevde att Ahlsells tänkesätt och filosofi passade oss bäst. De var trovärdiga i det de presenterade och höll vad de lovade genom hela processen. Vi har behållit vårt varumärke och säkerställt att vår kundservice, som vi är kända för, har förblivit intakt. Samtidigt får vi ta led av alla fördelarna med att vara en del av Ahlseell – såsom logistik, leverantörsprissättning och försäljningssynergier.



Effekt för kunderna

– De får nu tillgång till Ahlsells hela plattform med butiker över hela landet, prisförmåner, överlägsen logistik med snabba leveranser samt ett brett sortiment inom andra områden än det Proffklær erbjuder. Att handla från en helhetsleverantör har många fördelar.

Verktysboden – ”Vi känner oss hemma i Ahlseellfamiljen”

Hösten 2021 förvärvade Ahlseell Verktysboden, en av Sveriges största oberoende nätåterförsäljare av verktyg och maskiner till verkstäder, garage, byggföretag samt konsumenter.

Varför sälja – och varför Ahlseell?

– Sedan starten på åttiotalet har vi utvecklat vår egen nisch genom att hitta och köpa produkter nära källan, direkt från fabriker, och sälja dem till slutkund. Idag säljer vi främst online men även i vår butik i Borås. Potentiella köpare har visat intresse för oss tidigare men vi har aldrig varit intresserade. Ahlseell var något annat med sitt långsiktiga tänkande och sin öppenhet för att låta oss fortsätta utveckla vår egen verksamhet samtidigt som vi får utvecklingsmöjligheter i Norden, säger Lars Edwardsson, vd för Verktysboden.

Det bästa med att bli en del av Ahlseell

– Initialt krävdes det en mental omställning efter 30 år som ägare och förvärvsprocessen innebar en hel del administrativt arbete. Men Ahlseell är lösningsorienterade och villiga att stötta genom hela processen. Efter förvärvet har saker inte förändrats särskilt dramatiskt i det dagliga arbetet. Jag måste fortfarande vara entreprenör, men har fler resurser i ryggen. Det bästa med Ahlseell är att de är raka, ärliga och enkla att ha att göra med. Jag känner mig hemma i Ahlseellfamiljen.



Effekt för kunderna

– Vi har blivit en mer komplett leverantör. Det är en tydlig fördel att kunna sälja produkter ur Ahlsells sortiment. Vi har också nått nya kunder i Norge och Danmark samt nått fram till nya svenska kunder med vårt sortiment genom Ahlsells kanaler.

04. Risk och Bolagsstyrning

Bolagsstyrning

Riskhantering

Ahlsells styrelse

Koncernledning



Bolagsstyrning

Bolagsstyrning

Ahlseilkoncernens* bolagsstyrning syftar till att skapa långsiktigt värde genom en god intern styrning och kontroll samt en sund företagskultur. God bolagsstyrning leder till ett effektivt beslutsfattande och ökar våra möjligheter att utveckla verksamheten. Med en tydlig roll- och ansvarsfördelning mellan lednings- och kontrollorganen i kombination med transparens skapas förutsättningar för ett aktivt ansvarstagande ägande.

Ramarna för bolagsstyrningen utgörs av aktiebolagslagen, årsredovisningslagen och andra relevanta lagar. De viktigaste interna styrinstrumenten utgörs av den fastställda bolagsordningen, arbetsordningen till styrelsen och styrelseutskott, instruktioner till vd, affärsplanen och budgeten samt koncernövergripande styrdokument. Koncernens decentraliserade struktur med lokalt resultatansvar bidrar till ökad transparens och främjar långsiktighet i beslutsfattandet.

Aktieägarnas och styrelsens bolagsstämma

Aktieägarnas bolagsstämma är Ahlseilkoncernens högsta beslutande organ, som utser styrelsen. Styrelsen ansvarar för koncernens organisation, strategi, finansiella rapportering och regelefterlevnad. Styrelsen fastställer årligen affärsplanen och hållbarhetsstrategin samt följer upp utvecklingen i hållbarhetsfrågor.

Styrelsen följer upp bolagets utveckling, säkerställer kvaliteten i den finansiella rapporteringen och hållbarhetsrapporteringen samt ansvarar för att ändamålsenliga system för regelefterlevnad och intern styrning och kontroll finns på plats. Som en del i detta ingår styrelsens ansvar att besluta om och följa upp bolagets arbete med hållbarhetsfrågor. Den övergripande hållbarhetsstrategin, som är en viktig del av affärsplanen, fastställs årligen av styrelsen.

Styrelsens revisionsutskott utövar tillsyn över redovisning, finansiell rapportering, intern kontroll och regelefterlevnad, inklusive hållbarhetsrapportering och hållbarhetsstrategi samt deras koppling till den finansiella rapporteringen. Utskottet utövar även tillsyn över IT- och informationssäkerhet samt hanteringen av visselblåsarfunktionen.

Ersättningsutskottet bereder styrelsens beslut om ersättning och incitamentsprogram för koncernledningen, där en del av den rörliga ersättningen är kopplad till hållbarhetsrelaterade mål.

Styrelsen** har 2025 bestått av sju ledamöter valda av bolagsstämman (varav en kvinna och sex män) och tre arbetstagarrepresentanter (varav två kvinnor och en man). Därtill finns tre (3) suppleanter till arbetstagarrepresentanterna.

Koncernledningen

Koncernledningen, under ledning av koncernchefen (Group CEO), ansvarar för den löpande förvaltningen. I koncernledningen ingår Chief Financial Officer, Chief People & Culture Officer, Chief Digital Officer, Chief Sustainability Officer, Chief Procurement och Supply Chain Officer samt landscheferna för de största geografiska marknaderna Sverige, Danmark, Norge och Finland. Minst två ledamöter från koncernledningen ingår i styrelsen för respektive större dotterbolag i dessa länder.

Koncernövergripande styrdokument

Ahlseilkoncernens uppförandekod, policyer och riktlinjer gäller för hela koncernen och syftar till att säkerställa regelefterlevnad, ge vägledning och främja en effektiv verksamhet.

Under 2025 införde Ahlseilkoncernen en uppdelad struktur för uppförandekoden (Code of Conduct). Strukturen omfattar dels en intern uppförandekod för medarbetare och ledning, som inkluderar både interna och externa risker, dels en uppförandekod för affärspartners som tydliggör krav och förväntningar i affärsrelationer. Uppdelningen syftar till att förtydliga standarder för samtliga intressenter.

Policyer fastställs årligen av styrelsen och anger grundläggande principer för koncernens verksamhet. Riktlinjer, som beslutas och regelbundet uppdateras av koncernledningen, förtydligar tillämpningen av principerna inom utvalda områden.

Koncernchefen och koncernledningen, framförallt landscheferna, ansvarar för att implementera dessa dokument i hela verksamheten.

Interna funktioner, såsom People & Culture och Legal, stödjer återkommande utbildningsinsatser exempelvis avseende uppförandekoden, samt utövar tillsyn över riskhanteringen.

Under 2025 inrättades rollen Legal Compliance Counsel i syfte att ytterligare stärka koncernens compliance-ramverk samt stödja prioritering och implementering av juridiska och regulatoriska krav inom koncernen.

En fullständig förteckning över Ahlsells koncernövergripande policyer och riktlinjer finns på sidan 47 i denna rapport.

* Quimper AB är moderbolag i Ahlseilkoncernen och avses när begreppet Ahlseil används.

** Quimper AB

Riskhantering

För att säkerställa styrning och kontroll av koncernens riskexponering har Ahlseilkoncernen en gemensam process för riskhantering. Från och med 2025 ansvarar Legal för att leda och samordna det koncerngemensamma riskhanteringsarbetet. Funktionen rapporterar direkt till koncernledningen, revisionsutskottet och styrelsen. Legal ansvarar även för den etablerade riskmodellen och säkerställer att riskprocessen är integrerad med affärsplaneringen.

Riskprocess

Riskprocessen genomförs årligen för att identifiera, värdera och hantera koncernens högst prioriterade risker (topprisker), och utgör ett stöd för affärsplaneringsprocesserna på samtliga nivåer.

Ahlsells riskuniversum identifieras genom interna och externa analyser samt dialoger. Under 2025 uppdaterades koncernens topprisker för att återspegla en föränderlig omvärld, med fokus på produktdata, inklusive hållbarhetsdata och EPD:er, product compliance, trade compliance, databehandling (inklusive dataskydd, informationssäkerhet, AI och regulatorisk utveckling), samt IT-relaterade risker såsom cybersäkerhet, IT-utveckling, digitalt genomförande och IT-systemens effektivitet. Dessa risker är nära kopplade till hållbarhetsrelaterad regelefterlevnad och hanteras genom riktade kontroller och kontinuerlig uppföljning.

Riskerna är kategoriserade i Marknad, Treasury, Rapport och rapportering, Efterlevnad och Operationella risker. Varje risk tilldelas en riskägare med ansvar för att vidta riskreducerande åtgärder. Hanteringen av topprisker följs upp av koncernledningen, revisionsutskottet och styrelsen.

Ramverk för internkontroll

Ahlsellkoncernens arbete med internkontroll är utformat för att stödja genomförandet av koncernens strategier och målfyllelse, samtidigt som ägarnas investering skyddas, efterlevnad av lagar och regler säkerställs samt tillförlitligheten i den finansiella och hållbarhetsrelaterade rapporteringen stärks.

Internkontroll avseende finansiell rapportering

Ett ramverk för internkontroll med fokus på finansiell rapportering möjliggör systematisk testning av kontroller och rapportering av resultat till revisionsutskottet och styrelsen. Ramverket syftar till att säkerställa en effektiv och tillförlitlig hantering och rapportering inom koncernens processer.

Varje processägare och verksamhetschef ansvarar för internkontrollen inom sina respektive ansvarsområden. Koncernredovisningsfunktionen (Group Accounting) finns som stöd för utveckling och uppföljning. Kontrollernas utformning anpassas efter grad av risk och toleransnivå för olika frågor. Inom områden där nolltolerans gäller, såsom för överträdelser av lagar, tillstånd och myndighetsbeslut, är internkontrollen särskilt viktig. Väsentliga frågor inom affärsetik omfattar bland annat överträdelser av lagstiftning om mutor och korruption samt konkurrenslagor, dataskyddsregler, kreditpolicier, handelslagor och handelssanktioner.

Utöver löpande uppföljning och utvärdering av ramverket för internkontroll genomförs landsspecifika internrevisioner för att säkerställa efterlevnad av standardiserade certifieringskrav. Detta kompletteras med uppföljningar på övergripande nivå via koncerngemensamma funktioner.

Internkontroll avseende hållbarhetsrapportering

Processen för hållbarhetsrapportering bygger på principen om utsedda "ämnesansvariga" för varje väsentligt tematiskt område. Ämnesansvariga utses utifrån sitt operativa ansvar inom respektive område, vilket säkerställer att rapporterings- och processerna för internkontroll ägs av de funktioner som har djupast sakkunskap. Varje ämnesansvarig ansvarar för interna kontrollaktiviteter inom sitt område, medan Group Sustainability ger stöd i utvecklingen av processer, metodik och övergripande uppföljning.

Som en del av detta arbete har en uppsättning av processer etablerats för klimatrelaterad data och avfallsdata, vilket säkerställer konsekvens, spårbarhet och tillförlitlighet i de underliggande dataflödena. Därutöver har ett kontrollsystem implementerats för HR-relaterad information och data avseende

arbetstagare i värdekedjan, vilket stärker uppföljning och möjliggör kvalitetssäkring inom dessa områden. Gemensamt för den interna kontrollen av dessa områden är tillämpning av fyra ögon-principen.

För styrningsrelaterade upplysningar är de interna kontrollaktiviteterna väl anpassade till, och bygger vidare på, det etablerade kontrollramverket som används för finansiell rapportering. Detta säkerställer samstämmighet mellan styrningsrelaterade upplysningar och finansiella upplysningar samt stödjer ett enhetligt arbetssätt avseende riskhantering och regelefterlevnad.

Risklandskap

All affärsverksamhet är förenad med osäkerhet och risk. Ahlsell navigerar i en dynamisk riskmiljö som påverkas av ekonomiska förhållanden, teknisk utveckling, förändrade kundbeteenden och regulatoriska krav. Koncernen tillämpar en strukturerad metod för att identifiera och hantera risker i syfte att främja en hållbar och resilient verksamhet samt ett långsiktigt värdeskapande.

Risklandskapet återspeglas genom den koncerngemensamma riskbedömningen och den löpande uppföljningen av prioriterade riskområden. Kontroller som stödjer tillförlitlig finansiell rapportering och hållbarhetsrapportering är integrerade i ramverket för internkontroll och är föremål för regelbunden utvärdering.

De identifierade potentiella finansiella effekterna återspeglar scenarier som har bedömts över andra tidshorisonter och som har en annan omfattning än koncernens kortsiktiga process för riskhantering. De utgör därför inte ledningens aktuella förväntningar eller bästa uppskattningar, utan illustrerar potentiell finansiell exponering under ogynnsamma förhållanden.

Ahlsellkoncernens affärskritiska risker

Tabellen nedan beskriver affärskritiska risker som har identifierats som prioriterade risker för 2025 inom ramen för den koncerngemensamma riskbedömningen. Bedömningen omfattar moderbolaget och koncernens huvudsakliga operativa enheter, vilka representerar huvuddelen av koncernens intäkter.

Topprisker 2025		
Risk	Riskbeskrivning	Riskhantering och fokus
Databehandling – Efterlevnad	Databehandling inom Ahlsellkoncernen måste uppfylla föränderliga regelverk avseende dataskydd, cybersäkerhet och informationssäkerhet. Ökad digitalisering och användning av artificiell intelligens medför ytterligare regelefterlevnadsrisker kopplade till ansvarsskyldighet, immateriella rättigheter och dataskydd. Otillräcklig styrning eller anpassning till förändrade regulatoriska krav kan leda till bristande regelefterlevnad, ha en negativ påverkan på koncernens anseende och minskat förtroende.	Regelefterlevnad avseende databehandling säkerställs genom koncerngemensamma styrningsstrukturer, policyer och interna kontroller som adresserar tillämpliga krav inom dataskydd, informationssäkerhet och cybersäkerhet. Dessa strukturer möjliggör löpande riskbedömning samt effektiv uppföljning och tillsyn av databehandling inom koncernen.
IT- och cyberattacker	Ahlsellkoncernen är exponerad för risk för cyberangrepp som kan härröra från både interna och externa källor. Angrepp kan vara avsiktliga eller oavsiktliga och kan ske genom flera olika inetrångsvägar, inklusive missbruk av interna åtkomsträttigheter eller skadliga handlingar från externa aktörer. Sådana incidenter kan leda till manipulering, förlust av eller obehörigt röjande av affärskritisk information, operativa störningar samt finansiell skada eller skada på koncernens anseende.	Ahlsellkoncernen stärker kontinuerligt cybersäkerheten, datastyrningen och informations-säkerheten genom koncerngemensamma styrningsstrukturer, förebyggande och upptäckande kontroller samt löpande övervakning av hotbild och regulatorisk utveckling.
IT-utveckling och digitalt genomförande	Ahlsellkoncernens strategiska genomförande är i allt högre grad beroende av effektiv IT-utveckling och digital utveckling. Otillräcklig kapacitet, kompetens eller prioritering inom detta område kan begränsa koncernens förmåga att leverera affärskritiska digitala initiativ, stödja verksamhetens behov samt möjliggöra strategiska och hållbarhetsrelaterade mål, vilket kan påverka konkurrenskraft och värdeskapande negativt.	Ahlsellkoncernen prioriterar och styr aktivt IT-utvecklingen för att säkerställa att den är i linje med strategiska mål och affärsvärde. Nuvarande fokus ligger på att stärka leveranskapaciteten, säkerställa kritisk kompetens samt att nyckelinitiativ som stödjer tillväxt, kundvärde och hållbarhet genomförs på ett ändamålsenligt och kontrollerat sätt.
IT-systemens effektivitet och digitalt möjliggörande	Ahlsellkoncernens verksamhet är beroende av IT-system och digitala lösningar som på ett effektivt sätt stödjer affärsprocesser, beslutsfattande och skalbarhet. Om IT-verktyg, system eller digitala förmågor inte i tillräcklig utsträckning möter verksamhetens behov, inklusive en effektiv och ansvarsfull användning av digitala lösningar och AI, kan detta leda till minskad operativ effektivitet samt ha en negativ påverkan på koncernens värdeskapande.	Ahlsellkoncernen arbetar för att kontinuerligt utveckla och optimera sina IT-verktyg och system för att stödja en effektiv verksamhet och ett välgrundat beslutsfattande. Nuvarande fokus ligger på att förbättra användarvänlighet, skalbarhet och integration av digitala lösningar, inklusive en ansvarsfull implementering av AI, för att säkerställa att IT-förmågan är ändamålsenlig och stödjer affärsstrategin och verksamhetens prestation.

Topprisker 2025		
Risk	Riskbeskrivning	Riskhantering och fokus
Produktdata	Brister i produktdata, inklusive teknisk, kommersiell och hållbarhetsrelaterad information, kan begränsa vår förmåga att fatta välgrundade affärsbeslut, säkerställa korrekt rapportering och uppfylla kund- och regulatoriska krav. En ökad efterfrågan på miljörelaterad produktinformation, såsom miljövarudeklarationer (EPD:er), stärker betydelsen av tillförlitlig och transparent produktinformation. Otillräcklig produktdata kan försämra vårt kunderbjudande, påverka kunders inköpsbeslut och försämra hållbarhetsprestandan.	Koncernen arbetar systematiskt med att stärka styrning, processer och kontroller kopplade till produktdata och regelefterlevnad avseende produkter i hela värdekedjan. Nuvarande fokus ligger på att förbättra datakvalitet, spårbarhet och dokumentation för att säkerställa efterlevnad av regulatoriska krav samt stödja kund- och hållbarhetsbehov. Detta arbete bidrar till att säkerställa regelefterlevnad, samt ett transparent och hållbart produkterbjudande.
Product Compliance	Om produkter inte uppfyller tillämpliga legala och regulatoriska krav, såsom säkerhets-, miljö-, hälso- och märkningskrav, kan detta leda till regulatoriska sanktioner, produktrestriktioner och förlorat förtroende från kunder. Kraven på regelefterlevnad avseende ämnen, material och produktdokumentation fortsätter att öka, vilket förstärker betydelsen av en robust hantering av regelefterlevnad inom sortimentet.	
Trade Compliance	Bristande efterlevnad av handelsregler, inklusive exportkontroller och sanktioner, kan exponera Ahlsell för legala och finansiella risker samt risker för skada på koncernens anseende. Ökad regulatorisk komplexitet och skärpta krav avseende produkter med dubbla användningsområden (dual-use) förstärker betydelsen av korrekt klassificering och tillförlitlig produktdata. Otillräckliga kontroller eller ofullständig information kan leda till bristande regelefterlevnad och restriktioner för handelsaktiviteter.	Koncernen upprätthåller strukturerade processer för trade compliance för att säkerställa att tillämpliga regler för exportkontroll och sanktioner följs. Nuvarande fokus ligger på att stärka interna kontroller, säkerställa korrekta produktklassificeringar, inklusive bedömningar av produkter med dubbla användningsområden, samt på att säkerställa att relevant data och dokumentation stödjer regelefterlevnad av import- och exportaktiviteter.
Risk – stödprocesser		
Risk	Riskbeskrivning	Riskhantering och fokus
Hållbarhet	Hållbarhet får en allt större betydelse för kunders val, upphandlingskriterier och regulatoriska krav. Då vi aktivt strävar efter att driva omställningen mot mer hållbara lösningar kan bristande samstämmighet mellan våra strategiska hållbarhetsambitioner och marknadens föränderliga förväntningar begränsa tillväxten och försvaga vår ledande position.	Ahlsellkoncernen arbetar proaktivt för att förbättra hållbarhetsprestandan i sitt erbjudande och för att stödja kunderna i deras egna omställningar. Detta innefattar att förbättra produktrelaterad hållbarhetsdata inklusive säkerställa att den information vi har på produktnivå är korrekt och tillgänglig för våra kunder bredda utbudet av hållbara produkter och tjänster samt integrera hållbarhet i kommersiella prioriteringar. Detta arbete bidrar till att möta kundernas efterfrågan samtidigt som det stödjer koncernens ambition att driva utvecklingen framåt och ta en ledande roll i omställningen mot mera hållbara utfall.



Ahlseells styrelse*

Mattias Fajers

Styrelseledamot

Född: 1987

Utbildning: Kandidatexamen i handel, University of New South Wales, Sydney.

Maria Herbertsson

Arbetsagarrepresentant

Född: 1979

Huvudsysselsättning: Logistikcenter i Hallsberg, Ahlseell Sverige.

Anders Holger-Nilsson

Arbetsagarrepresentant

Född: 1966

Huvudsysselsättning: Försäljning, Ahlseell Sverige.

Lena Bergman

Arbetsagarrepresentant

Född: 1962

Huvudsysselsättning: Försäljning, Ahlseell Sverige.

Johan Nilsson

Styrelseordförande

Född: 1960

Utbildning: Civilekonomexamen från Lunds universitet. Civileingenjörsexamen från Lunds Tekniska Högskola.

Claes Seldeby

Vd och koncernchef

Född: 1969

Utbildning: Examen i företagsekonomi från Lunds universitet.

Søren Vestergaard-Poulsen

Styrelseledamot

Född: 1969

Utbildning: Masterexamen och kandidatexamen i ekonomi från Copenhagen Business School.

Susanne Ehnåge

Styrelseledamot

Född: 1979

Utbildning: Examen i företagsekonomi från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Göteborg.

Gustaf Martin-Löf

Styrelseledamot

Född: 1977

Utbildning: BA (Hons) i International Business Studies, med huvudämne i finans och ekonomi, European Business School, London.

* Quimper AB



Koncernledning

Koncernledningen, under ledning av vd tillika koncernchef (Group CEO), sköter den löpande förvaltningen i enlighet med styrelsens instruktioner. Utöver vd och koncernchef består koncernledningen av Chief Financial Officer, Chief People & Culture Officer, Chief Digital Officer, Chief Sustainability Officer, Chief Procurement and Supply Chain Officer samt

respektive landschef för de största geografiska marknaderna Sverige, Danmark, Norge och Finland. Minst två representanter från koncernledningen finns som huvudregel i respektive dotterbolags styrelse för AhlSELL Sverige, Danmark, Norge och Finland.

Från vänster: Christian Herbert, vd Danmark / Christina Lindbäck, Chief Sustainability Officer / Kristian Aceby, Chief Financial Officer / Runar Hansesætre, vd Norge / Claes Seldeby, vd och koncernchef / Maria Andersson Chief Digital Officer / Olli Köresaar, vd Finland & Baltikum / Anders Carlsson Chief Procurement and Supply Chain Officer / Monica Aune, Chief People & Culture Officer.

Saknas på fotot: Daniel Snöman, tillförordnad vd för Sverige.

05. Hållbarhets- rapport

Allmänna upplysningar

Miljöinformation

Samhällsansvarsinformation

Bolagsstyrningsinformation



Allmänna upplysningar

Allmänna upplysningar

Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten

Denna rapport syftar till att ge koncernens intressenter en hel-
täckande bild av Ahlsells hållbara utveckling och hållbarhets-
prestanda. Rapporteringsprinciperna baseras på väsentlighet
och relevans, vilket säkerställer att informationen är fullstän-
dig, jämförbar, verifierbar och begriplig.

Hållbarhetsrapporten utgör Quimper AB:s lagstadgade håll-
barhetsrapport, upprättad i enlighet med den tidigare lydelsen
av 6 kap. 10 § i årsredovisningslagen. Hållbarhetsrapporten
omfattar innehållet på sidorna 44–80 i detta dokument. Den
lagstadgade hållbarhetsrapporten har godkänts av styrelsen
för Quimper AB. Quimper AB är moderbolag i Ahlsellkoncer-
nen, och avses när begreppet Ahlsell används i rapporten.
Hållbarhetsrapporten har upprättats i enlighet med Ahlsells
egna principer för hållbarhetsrapportering, inspirerad av
European Sustainability Reporting Standards (ESRS Set 1) och
Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Princi-
perna är inspirerade av de standarder som motsvarar Ahlsells
bedömda materiella områden. Principerna med rapporterade
datapunkter återfinns i kapitel 6 *Övrig information* på sidorna
82–83. Hållbarhetsrapporten avser räkenskapsåret 2025 och
omfattar de konsoliderade bolagen i Quimper AB:s lagstad-
gade årsredovisning för perioden 1 januari – 31 december
2025, såvida inget annat anges.

Ahlsell har publicerat en hållbarhetsrapport årligen sedan
2016. En översiktlig granskning har utförts av KPMG. För mer
information om granskningen, se Revisors rapport på sidan
84.

Ahlsell omfattas inte av kravet att lämna upplysningar enligt
EU-taxonomin för det aktuella räkenskapsåret. Enligt årsre-
dovisningslagen gäller kravet på taxonomirelaterade upplys-
ningar endast stora företag av allmänt intresse med fler än
500 anställda – en kategori som Ahlsell inte tillhör. Samtidigt
ser vi vikten av EU-taxonomin betydelse och har inlett en
kartläggning av aktiviteter som omfattas av taxonomin samt
etablerat interna processer för framtida rapportering. Arbetet
kommer att fortsätta och vi kommer att redovisa fullständiga
taxonominyckeltal senast när Ahlsell omfattas av obligatoriska
krav.

Konsolidering
Hållbarhetsrapporten omfattar hela Ahlsellkoncernen
och upprättas enligt samma konsolideringsprinciper och
avgränsningar som de finansiella rapporterna, om inget
annat anges. Verksamheter som har förvärvats under året
ingår i hållbarhetsrapporten, såvida inte annat anges, medan
verksamheter som har avyttrats under året inte ingår. Detta
kan medföra vissa förändringar i redovisade resultat mellan
rapporteringsåren.

Utgångspunkten är att förvärvade verksamheter senast inom
ett år ska vara fullt integrerade i koncernen, ha implementerat
Ahlsells policyer och styrningsramverk, samt vara inkluderade
i koncernens system för datainsamling och uppföljning. Om
redovisade uppgifter eller nyckeltal har en mer begränsad
omfattning anges och förklaras detta.

Värdekedja
Hållbarhetsrapportens omfattning baseras på resultatet av
Ahlsells dubbla väsentlighetsbedömning och redovisar företa-
gets väsentliga påverkningar, risker och möjligheter. Analysen
utgår från företagets egen verksamhet och beaktar hela vär-
dekedjan, såväl uppströms som nedströms. För mer informa-
tion, se respektive tematisk standard.

Utelämnande av information
Ahlsell har inte utelämnat någon information avseende imma-
teriella rättigheter, know-how eller resultat av innovation.

Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter

Tidshorisonter
Ahlsell tillämpar definierade tidshorisonter för kort, medellång
och lång sikt. Den korta tidshorizonten följer företagets finan-
siella rapporteringsperiod, medellång sikt omfattar 1–5 år och
lång sikt sträcker sig längre än 5 år.

Datainsamling
Data har samlats in genom en digital hållbarhetsplattform,
genom andra system (t.ex. affärs- och ekonomisystem) samt
manuellt av respektive informationsägare. Kvantitativ och
övrig information har verifierats i enlighet med Ahlsells rutiner
för intern kontroll. Ansvaret för rapportering och kvalitetssä-
kring av hållbarhetsdata ligger hos respektive landschef och/
eller bolagschef, baserat på koncernens instruktioner. En över-
gripande granskning av uppgifter genomförs på koncernnivå.

Korrigeringar av tidigare rapporterade värden beslutas utifrån
felens omfattning. En korrigering av återvinningsgraden, total
mängd avfall samt mängd farligt avfall för 2024 har gjorts i
kapitel *Resursanvändning och cirkulär ekonomi*. Inga andra
korrigeringar har genomförts, då inga ytterligare väsentliga fel
har identifierats. Uppgifter som tidigare har rapporterats med
en annan beräkningsmetod ska alltid räknas om när metoden
möjliggör detta.

Uppskattning av värdekedjan och källor till osäkerhet i uppskattning och utfall
För mer detaljerad information om datainsamling, begräns-
ningar, beräkningsmetoder för olika ämnesområden och
nyckeltal, samt användning av uppskattningar, antaganden
(inklusive uppskattningar av värdekedjan) och källor till osäker-
het i utfall, hänvisas till respektive tematisk standard. Där det
är tillämpligt beskrivs även vilka åtgärder Ahlsell vidtar för att
förbättra rapporteringen framöver.

Ändringar av hur hållbarhetsinformationen utarbetas eller presenteras
Denna rapport har upprättats i enlighet med Ahlsells egna
principer för hållbarhetsrapportering och är för första gången
utformad med inspiration av ESRS. Den dubbla väsentlighets-
bedömningen från 2024 ligger till grund för såväl rapportens
innehåll som dess struktur.

Standarder och åtaganden

FN:s Global Compact

Ahlsell undertecknade och blev medlem i FN:s Global Compact 2017 och har åtagit sig att följa dess 10 principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption i sin verksamhet. Hållbarhetsrapporten samt delar i hållbarhetsredovisningen utgör Ahlsells lägesrapportering till UN Global Compact.

FN:s Global Compacts 10 principer		
Mänskliga rättigheter		Sida*
Princip 1	Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande.	38, 40, 45-52, 78-80
Princip 2	Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter.	38, 40, 45-52, 78-80
Arbetsrätt		
Princip 3	Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.	28, 66-73
Princip 4	Eliminera alla former av tvångarbete.	72-77
Princip 5	Avskaffa barnarbete.	72-77
Princip 6	Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter.	28, 63-71
Miljö		
Princip 7	Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.	24, 38, 40, 45-52, 78-80
Princip 8	Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.	24, 27, 66
Princip 9	Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik.	19, 25, 27, 30-31, 59-60
Antikorruption		
Princip 10	Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor.	38, 40, 45-52, 78-80

* Vissa sidhänvisningar faller utanför granskad hållbarhetsrapport men kopplar till Ahlsells lägesrapportering till FN:s Global Compact.

Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling

Ahlsell har åtagit sig att bidra till Agenda 2030 och arbetar aktivt för att stödja samtliga globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals). Detta åtagande vägleder vårt arbete och våra beslut samt bidrar till att vi integrerar hållbarhetsaspekter i verksamheten och värdekedjan. Genom våra aktiviteter bidrar vi till flera av målen och tar ansvar för att hantera påverkan kopplad till vår verksamhet.



Vi erbjuder produkter och tjänster som bidrar till mål 6 om rent vatten och sanitet, mål 7 om hållbar energi, mål 8 om anständiga arbetsvillkor samt mål 9 och 11 om hållbar infrastruktur och hållbara städer och samhällen.

Våra utmaningar är främst kopplade till mål 12 och 13 avseende resurseffektivitet, cirkularitet och begränsning av klimatförändringar, samt mål 5 och 8 när det gäller jämställdhet och arbetsvillkor i leverantörsledet.

Utformningen av våra hållbarhetsrelaterade nyckeltal och mål vägleds av de globala målen för hållbar utveckling.

OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande samt OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande
Ahlsells process för tillbörlig aktsamhet baseras på OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande samt OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande.

Certifierade ledningssystem

Stora delar av vår verksamhet omfattas av certifierade ledningssystem för kvalitet, miljö samt arbetsmiljö och hälsa. Ahlsell Sverige, Norge och Finland är certifierade enligt ISO 9001 och ISO 14001 avseende kvalitet och miljö. Ahlsell Norge, Sverige och Finland är även certifierade enligt ISO 45001 avseende arbetsmiljö. Inköpskontoret i Guangzhou, Kina, är certifierat enligt ISO 9001. Centrallagret i Danmark är certifierat enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001.

Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll

Hållbart företagande och verksamhetsutveckling är helt integrerat i vår kärnverksamhet och styrning samt i våra beslutsprocesser.

Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för Ahlsells hållbarhetsarbete och hållbarhetsrapportering samt följer årligen upp utvecklingen i förhållande till fastställda ESG-mål.

Styrelsen har delegerat till revisionsutskottet att övervaka den löpande hanteringen av hållbarhetsrelaterade frågor. Revisionsutskottet följer upp regelefterlevnad vad gäller hållbarhetskrav, vilket inkluderar anpassning av hållbarhetsrapporteringen till den finansiella rapporteringen samt genomförandet av hållbarhetsstrategin. Utskottet följer även upp bolagets arbete inom IT- och informationssäkerhet samt visseblåsarfunktionen.

Chief Sustainability Officer rapporterar resultat och framsteg i hållbarhetsarbete kvartalsvis till revisionsutskottet och lämnar årligen en uppdatering till styrelsen om utvecklingen i förhållande till hållbarhetsstrategin och fastställda mål.

Styrelsen i Quimper AB består av nio ledamöter, varav 33 procent är kvinnor och 67 procent är män. Tre ledamöter är arbetstagarrepresentanter.

Koncernledning

Koncernledningen fastställer hållbarhetsmål och ansvarar för genomförandet av hållbarhetsstrategin. Ansvaret är tydligt fördelat avseende strategins olika fokusområden.

En strategisk koncerngemensam hållbarhetsfunktion ansvarar för att utveckla, leda, samordna och stödja verksamheten i hållbarhetsfrågor samt för att följa upp utvecklingen i förhållande till fastställda mål. Funktionen leds av hållbarhetsdirektören, som ingår i koncernledningen.

Koncernens hållbarhetsfunktion består av ytterligare tre medarbetare: en hållbarhetsstrateg, en hållbarhetsanalytiker och en rapporteringsspecialist. Därutöver har var och en av Ahlsells fyra huvudmarknader – Sverige, Norge, Finland och Danmark – en dedikerad hållbarhetschef.

Legal styrningsstruktur

Regionala bolagsjurister ansvarar för legala frågor inom respektive jurisdiktion. En bolagsjurist ansvarar för Sverige och Norge, en för Danmark, en för Finland samt en för Baltikum.

Samtliga regionala bolagsjurister rapporterar till Group General Counsel. Head of Compliance ansvarar för övergripande regelefterlevnad inom koncernen.

Varje bolagsjurist ansvarar för att bevaka rättsutvecklingen och hantera rättsprocesser inom sin jurisdiktion, identifiera bekräftade rättsöverträdelser som involverar bolag inom Ahlsellkoncernen eller dess företrädare samt eskalera relevanta ärenden till koncernens Group General Counsel för bedömning och potentiella åtgärder.

Vid en bekräftad rättsöverträdelse samordnar Group General Counsel arbetet med relevanta interna funktioner (såsom HR, koncernledningen, extern juridisk rådgivare och revisionsutskottet) i syfte att bedöma påverkan på verksamheten, fastställa lämpliga disciplinära eller korrigerande åtgärder samt säkerställa att tillämpliga rapporteringsskyldigheter gentemot myndigheter och andra intressenter fullgörs.

Denna struktur säkerställer att legala risker hanteras lokalt samtidigt som koncernövergripande kontroll och samordning upprätthålls, vilket möjliggör en snabb och enhetlig hantering av juridiska frågor.



Koncernövergripande policyer och riktlinjer

Verksamheten styrs av ett antal koncernövergripande policyer och riktlinjer, inklusive uppförandekoden. Uppförandekoden utgör det etiska ramverket för hur vi bedriver vår verksamhet.

Ahlsells koncernövergripande policyer och riktlinjer är tillämp-
liga för hela organisationen och fastställer de standarder och principer som styr hur vi bedriver vår verksamhet, med syfte att säkerställa regelefterlevnad samt att vägleda och främja ett effektivt arbetssätt. Policyer och riktlinjer gäller för samtliga medarbetare, inklusive styrelsen.

Policyer har företräde framför riktlinjer. Policyer ses över årligen och revideras vid behov samt fastställs och godkänns av styrelsen varje år. Riktlinjer antas, ses över och revideras vid behov av koncernledningen. Riktlinjer preciserar tillämp-
ningen av utvalda principer.

VD ansvarar, tillsammans med koncernledningen, för att implementera styrdokumentet i hela organisationen. Varje chef ansvarar för att säkerställa efterlevnad bland medarbe-
tare inom sitt respektive ansvarsområde.

Policyer och riktlinjer finns tillgängliga på respektive lands intranät. Policyer och riktlinjer tillhandahålls även årligen till fristående bolag som inte har tillgång till vårt intranät; dessa utgör en mindre del av koncernens totala arbetskraft.

För mer information om de individuella ämnesspecifika policyer och riktlinjer samt uppförandekoden, se respektive tematisk standard.

Koncernövergripande policyer and riktlinjer			
Policyer	Beskrivning	Beslutande organ	Dokumentägare
Uppförandekod	Beskriver Ahlsells förväntningar på medarbetare och deras agerande, samt fastställer principer för affärsetik, mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor, arbetsrelaterad hälsa och säkerhet, samt miljö och kvalitet	Styrelsen	President & CEO
Uppförandekod för affärspartners	Beskriver Ahlsells förväntningar på leverantörer och andra affärspartners avseende affärsetiskt agerande, samt fastställer principer avseende mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor, arbetsrelaterad hälsa och säkerhet, miljöansvar och kvalitet	Styrelsen	President & CEO
Policy mot mutor och korruption	Policy om förbud mot att engagera sig i aktiviteter relaterade till mutor och korruption	Styrelsen	General Counsel
Kommunikationspolicy	Målsättningar och principer för intern och extern kommunikation	Styrelsen	President & CEO
Policy gällande konkurrenslagstiftning	Policy om förbud mot att engagera sig i aktiviteter relaterade till illojal konkurrens	Styrelse	General Counsel
Cybersäkerhetspolicy	Beskriver ansvar avseende skydd av integritet och säkerhet för IT-tillgångar	Styrelsen	Chief Information Security Officer
Informationssäkerhetspolicy	Säkerställer effektiv hantering av affärshemligheter	Styrelsen	Chief Digital Officer
IT-policy	Reglerar och standardiserar hanteringen av IT-relaterad verksamhet	Styrelsen	Chief Digital Officer
Policy för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Riktlinjer för främjande av hälsa och eliminering av faror och risker på arbetsplatsen	Styrelsen	Chief People & Culture Officer
Personalpolicy	Beskriver det medarbetar- och ledarskap som eftersträvas	Styrelsen	Chief People & Culture Officer
Policy för policyer	Fastställer ramen för koncernens bolagsstyrningsdokument	Styrelsen	General Counsel
Förhandsgodkännande av policy för andra tjänster än revisionstjänster	Principer för att upprätthålla opartiskhet i koncernens revisionsarbete	Styrelsen	Chief Financial Officer
Integritetspolicy	Principer för behandling av personuppgifter	Styrelsen	Chief Digital Officer
Inköpspolicy	Principer för inköp av produkter	Styrelsen	Chief Procurement Officer
Kvalitets- och miljöpolicy	Policy om koncernens hållbarhetsarbete	Styrelsen	Chief Sustainability Officer
Policy för Trade Compliance	Uttalande om förbud mot att bryta mot bestämmelser om sanktioner och exportkontroll	Styrelsen	General Counsel
Likviditetspolicy	Rutiner för hantering av finansiella risker och likviditetsförvaltning	Styrelsen	Group Treasurer
Riktlinjer			
Riktlinjer för gåvor och representation	Beskrivning av förbjudet beteende och riktlinjer för sedvanlig representation	Koncernledning	General Counsel
Riktlinjer för tillämpning och integrering av Ahlsells kvalitets- och miljöpolicy	Beskrivning av hur kvalitets- och miljöpolycyn ska tillämpas i Ahlsells verksamhet	Koncernledning	Chief Sustainability Officer
Riktlinjer för inköp av egna märkesvaror	Principer för inköp av koncernens egna märkesvaror	Koncernledning	Chief Procurement Officer
Riktlinjer för möten	Principer för möten och tjänsteresor	Koncernledning	Chief People & Culture Officer
Treasury Guideline	Rutiner för hantering av betalning och bankärenden	Koncernledning	Group Treasurer
AI-riktlinje	Information om användning av AI i verksamheten och rutiner för upprätthållandet av en hög säkerhetsnivå och etisk integritet	Koncernledning	Chief Digital Officer

Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings-, och tillsynsorgan

Styrelsen informeras regelbundet om utvecklingen i förhållande till Ahlsells hållbarhetsstrategi och mål samt erhåller uppdateringar om bolagets väsentliga frågor och prioriterade fokusområden. Detta omfattar löpande bevakning av den externa utvecklingen inom hållbarhet och kommande lagstiftning, vilket säkerställer att styrelsen har tillräckligt beslutsunderlag för att utöva styrning av bolagets ansvarsfulla affärsverksamhet.

Information lämnas kvartalsvis i samband med att hållbarhetsdirektören rapporterar till revisionsutskottet, samt årligen när hållbarhetsdirektören redovisar framstegen i förhållande till hållbarhetsstrategin och målen för styrelsen.

Styrelsen beaktar ESG-frågor i såväl strategiarbetet som vid större beslut. För mer information se *Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll* på sidan 46.

Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentsystem

Ahlsell tillämpar incitamentsprogram där en del av den rörliga ersättningen är kopplad till hållbarhet. Incitamentsprogrammen omfattar koncernledningen. Minst 10 procent av koncernledningens rörliga ersättning är relaterad till hållbarhetsprestanda, med mål inriktade på att minska utsläpp i scope 1 och scope 2. Bonusprogram och ersättning till koncernledningen fastställs årligen av ersättningsutskottet.

Förklaring om tillbörlig aktsamhet

Ahlsell har en tydlig process för tillbörlig aktsamhet, som är i enlighet med OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande samt OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande.

Ahlsell fortsätter att vidareutveckla ett robust ramverk för tillbörlig aktsamhet för att identifiera, bedöma och begränsa potentiella negativa påverkningar på människor, miljön och samhället. För mer information om Ahlsells arbete med tillbörlig aktsamhet, se sidan 74.

Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering

Riskhantering
Hållbarhetsrisker utvärderas som en integrerad del av Ahlsells årliga riskhanteringsprocess. Arbetet samordnas på koncernnivå och involverar verksamheten i samtliga länder, där lokala ledningsgrupper medverkar i identifiering, värdering, prioritering och riskreducerande åtgärder.

Riskhanteringen genomförs med utgångspunkt i en etablerad riskmodell och samordnas med affärsplaneringsprocessen.

Efter den dubbla väsentlighetsbedömningen som genomfördes 2024 har processen för hantering av hållbarhetsrisker vidareutvecklats och stärkts, genom att hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter i allt högre grad integrerats i den årliga risköversynen. Under 2025 har processen fortsatt att utvecklas, bland annat genom förbättrade rutiner för uppföljning och dokumentation av väsentliga hållbarhetsrisker kopplade till klimat och miljö samt sociala och etiska frågor.

Intern kontroll
Den interna kontrollen av hållbarhetsdata bygger på principen om särskilda ämnesansvariga för respektive väsentligt hållbarhetsområde. Dessa ämnesansvariga ansvarar för interna kontrollaktiviteter inom sitt område. Som ett led i utvecklingen av detta område finns en uppsättning av kontrollprocesser för bl.a. klimatdata, avfallsrapportering och viss HR-relaterad data. Dessa processer säkerställer konsekvens, spårbarhet och tillförlitlighet i de underliggande dataflödena. Gemen-samt för dessa interna kontrollprocesser är en tillämpning av fyra-ögonprincipen.

Strategi, affärsmodell och värdekedja

Ahlsells strategi för långsiktig framgång, Growth That Matters, sammanfattar våra ambitioner och åtaganden för en framtid som skapar värde för alla som berörs av vår verksamhet. Strategin speglar vår ambition att växa på ett sätt som ger varaktig och meningsfull påverkan. Ahlsell är Nordens ledande B2B-distributör av tekniska produkter och lösningar. Vi riktar oss till en bred kundbas inom industri, infrastruktur och installation.

Vi strävar efter en balanserad och lönsam tillväxt som stärker våra medarbetare, utvecklar partnerskap, driver innovation

och främjar hållbar utveckling. Tillväxten ska vara stabil samt-digt som vi bidrar till en mer hållbar framtid.

Hållbarhet är en central och integrerad del av vår strategi och i verksamhetens arbetssätt. Det långsiktiga målet är att bidra till ett mer hållbart samhälle och skapa långsiktigt värde för våra intressenter.

Hållbarhetsstrategin definierar våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor, övergripande mål och fokusområden för att uppnå våra mål. För att nå målen har vi fastställt konkreta aktiviteter, mätbara mål och nyckeltal med tidshorisonterna 2027 och 2030, samt målet att nå nettonollutsläpp till 2045.

Ahlsells hållbarhetsmål 2030

Miljö

Minska klimat- och miljöpåverkan

Scope 1 & 2

75%

Minskning av våra utsläpp av växthusgaser i enlighet med våra vetenskapligt baserade mål.

Scope 3

42%

(Basår 2022)

Inköp

Ansvarsfulla inköp

100%

Giltiga riskbedömningar för prioriterade leverantörer

Hållbarhetsstrategin omfattar fokusområdena Miljö, Inköp, People & Culture samt Affärsutveckling. Våra väsentliga hållbarhetsfrågor, påverkningar, risker och möjligheter, hanteras inom ramen för dessa områden. Därtill definierar strategin centrala möjliggörare för framgång, såsom digitalisering och datahantering, kompetensutveckling, tvärfunktionella arbets-sätt och innovativa samarbeten.

Ansvarstagande och ambitionen att bidra till en positiv påverkan på samhället är integrerade i hela verksamheten samt i relationerna med kunder, leverantörer och övriga intres-senter. Intressentperspektivet beaktas såväl i affärsmodellen som strategin. Vår huvudsakliga verksamhet bedrivs i Norden.

People & Culture

Hållbart medarbetarskap

>82

Nöjd medarbetarindex

Affärsutveckling

Hållbar affärsutveckling

80%

av prioriterade leverantörers aktiva sortiment ska omfat-tas av EPD



Kunder

Dialogen med kunderna hanteras främst av kundansvariga, för att säkerställa att vi möter kundernas behov på bästa möjliga sätt. Samverkan sker bland annat genom löpande anbuds- och avtalsdiskussioner, kundintervjuer, fokusgrupper samt olika tester för fortsatt utveckling.

Leverantörer

Vi genomför kontinuerliga utvecklingsmöten med våra leverantörer samt uppföljningar och granskningar för att förbättra produktflöden och sortiment, stärka samarbeten samt förbättra leverantörernas hållbarhetsprestanda.

Medarbetare

Årliga medarbetarsamtal mellan chefer och medarbetare genomförs, där individuella mål sätts och följs upp. Kortare uppföljningsdialoger sker löpande under året. En årlig medarbetarundersökning ger en samlad bild av hur våra medarbetare upplever Ahlsell som arbetsplats och belyser styrkor samt utvecklingsområden.

Samhälle

Vår verksamhet skapar värde för och påverkar de samhällen där vi verkar. Vi för en löpande dialog med lokala och regionala myndigheter samt organisationer och samarbetar med lokala skolor, exempelvis genom att erbjuda examensarbeten.

Ägare

Dialog med vår huvudägare, CVC Capital Partners, sker inom ramen för styrelsearbetet samt genom ett löpande utbyte av kunskap och expertis.

Tysta intressenter

Som en del av den dubbla väsentlighetsbedömningen har Ahlsell identifierat så kallade tysta intressenter – aktörer som indirekt påverkas av vår verksamhet men som saknar möjlighet att själva föra sin talan. Exempel är hotade djur- och växtarter som påverkas av miljöförändringar, framtida generationer samt människor bosatta i lokalsamhällen inom vår leverantörskedja. Vi tar hänsyn till dessa intressenter i våra beslut och åtgärder för att säkerställa ett ansvarsfullt företagande.

Medlemskap

Ahlsell deltar och medverkar aktivt i nätverk och organisationer såväl på koncernnivå som på respektive marknad. Nedan listas organisationer på respektive huvudmarknad där Ahlsell har ett strategiskt medlemskap

Sverige

- Byggbranschens Elektroniska Affärsstandard
- Byggmateri alhandlarna
- RGF (Rörgrossistföreningen)
- SEG (Sveriges Elgrossister)
- Sprinklerfrämjandet
- Svensk Handel
- Svensk Ventilation
- VVS Info

Norge

- EFO (Elektroforeningen)
- Etisk Handel Norge
- Nordic Safety Association
- Virke (Huvudorganisation för handel och tjänstenäring)
- Virke Teknisk Handel

Finland

- FIBS (Finnish Business and Society)
- Green Building Council Finland
- Kaupan liitto (Finsk Handel)
- Rasi Ry (finsk föreningen för bygg- och inredningshandel)
- STK (Finnish Electrotechnical Trade Association)
- SuLVI (finsk fackförbund för arbetare inom VVS-branschen)
- Talteka ry (Finlands fastighetstekniska industri och handel)
- Teknisen Kaupan liitto (Tekniska Handelsförbundet i Finland)

Danmark

- Branchehuset
- Dansk industri
- VGH International

Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

De väsentliga påverkningar, risker och möjligheter som har identifierats genom Ahlsells väsentlighetsbedömning presenteras på nästa sida. För mer information om respektive hållbarhetsfråga, se tillhörande tematiskt kapitel.

Resiliens i strategi och affärsmodell

Ahlsell bedömer att framför allt de väsentliga påverkningar, risker och möjligheter som är kopplade till resursanvändning och utsläpp kan få betydande påverkan på koncernens affärsmodell och strategi. Bolaget utvecklar sitt riskperspektiv från att primärt vara utgiftsbaserad till att i ökad utsträckning integrera hållbarhetsrelaterade överväganden i erbjudandet av produkter och tjänster. För att hantera utmaningar och ta tillvara på möjligheter förbereder sig Ahlsell för en ökad övergång till cirkulära affärsmodeller och anpassar verksamheten till förändrade kundkrav. Ett brett utbud av reservdelar och utveckling av service- och reparationsfunktioner bidrar till att förlänga produkters livslängd och minska såväl utsläpp som resursförbrukning. Därutöver arbetar Ahlsell med att kartlägga specifika och generiska koldioxidutsläpp i produktutbudet på en mer detaljerad nivå. Detta stärker beslutsfattande och möjliggör anpassningar av strategin i linje med koncernens övergripande vision.

Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkningar, risker och möjligheter

Ahlsells hållbarhetsrapport baseras på den dubbla väsentlighetsbedömningen som genomfördes under 2024. Resultatet av den dubbla väsentlighetsbedömningen utgör grunden för koncernens hållbarhetsarbete, mål och centrala nyckeltal för uppföljning och hantering av påverkningar, risker och möjligheter.

Den dubbla väsentlighetsbedömningen omfattar hela värdekedjan, både uppströms och nedströms, och utgår från två perspektiv: påverkansväsentlighet, som avser Ahlsells påverkan på samhälle och miljö, samt finansiell väsentlighet, som avser hur hållbarhetsrelaterade faktorer kan påverka Ahlsell finansiellt genom risker och möjligheter.

Arbetsprocessen för att identifiera, bedöma, prioritera och följa upp påverkningar samt risker och möjligheter med potentiell finansiell påverkan har genomförts för att motsvara kraven i ESRS.

Den dubbla väsentlighetsbedömningen leddes av koncernens hållbarhetsfunktion och omfattade samtliga bolag i koncernen. Nyckelfunktioner och centrala representanter

från verksamheten på koncernnivå samt i Sverige, Norge, Danmark och Finland medverkade i processen, för att säkerställa en samordnad, integrerad och verksamhetsförankrad bedömning.

Identifiering av påverkningar, risker och möjligheter
Identifieringen av påverkningar, risker och möjligheter (IRO:er) i Ahlsells värdekedja genomfördes i syfte att ge en heltäckande förståelse av koncernens kontext som grund för den dubbla väsentlighetsbedömningen.

Ahlsell upprättade en omfattande lista över hållbarhetsfrågor där samtliga underämnena och delunderämnena utformades för att motsvara kraven i ESRS. IRO-processen genomfördes i två steg:

1. **Inledande översiktlig identifiering:** Baserad på Ahlsells affärsverksamhet (sektor) och inköpens geografiska ursprung genomfördes en översikt över potentiella hållbarhetsrelaterade frågeställningar.
2. **Fördjupad analys av värdekedjan:** En systematisk genomgång av värdekedjan i syfte att identifiera miljö-, samhällsansvars- och bolagsstyrningsrelaterade påverkningar, risker och möjligheter, vilket resulterade i ett fördjupat och mer detaljerat analysunderlag.

Ett flertal källor, riktlinjer och ramverk användes som stöd vid identifieringen av relevanta hållbarhetsfrågor.

Vidare kartlades påverkningar, risker och möjligheter utifrån deras placering i värdekedjan, tidshorisont och centrala egenskaper. Detta utgjorde underlag för utformningen av Ahlsells hållbarhetsstrategi och prioriteringar.

Bedömning och prioritering

Ahlsell genomförde en grundlig bedömning av hållbarhetsfrågor genom tre centrala workshops där representanter från samtliga delar av verksamheten, och från koncernens huvudsakliga marknader, deltog. Processen inleddes med en workshop för bedömning av påverkansväsentlighet, följt av en workshop med fokus på finansiell väsentlighet och avslutades med en workshop för kalibrering av bedömningen.

Bedömningen kompletterades med insikter från intressentdialoger samt från koncernens process för riskhantering (ERM).

Påverkansväsentlighet bedömdes utifrån parametrarna skala, omfattning samt sannolikhet (för potentiella påverkningar). För negativa påverkningar värderades även återställbarhet. Vid potentiella negativa påverkningar på mänskliga rättigheter gavs allvarlighetsgrad, definierad som genomsnittet av omfattning, skala och återställbarhet, företräde framför sannolikhet. Bedömningen genomfördes med en femgradig skala.

Finansiell väsentligheten bedömdes utifrån den potentiella storleken på den finansiella effekten samt sannolikheten för att den skulle inträffa. De finansiella effekterna omfattar påverkan på Ahlsells kassaflöde, resultat, ställning, utveckling samt kapitalkostnad eller tillgång till finansiering. Finansiellt relevanta risker och möjligheter identifierades genom en analys av koncernens beroenden av naturresurser och sociala resurser, vilka kan påverka tillgången till kritiska resurser och möjligheten att upprätthålla väsentliga affärsrelationer på acceptabla villkor. Bedömningen genomfördes med en femgradig skala.

Bedömningen beaktade inte uttryckligen stora fysiska risker och omställningsrisker, men de identifierade riskerna omfattar inslag av båda kategorierna. Ambitionen är att framtida dubbla väsentlighetsbedömningar ska innehålla en mer detaljerad analys som tydligt särskiljer och behandlar såväl fysiska risker som omställningsrisker.

Ahlsell beaktade kort-, medellånga- och långsiktiga påverkningar, risker och möjligheter kvalitativt. I detta skede genomfördes ingen kvantitativ scenarioanalys med hjälp av riskmodelleringsverktyg, och scenarier med en sannolikhet understigande 50 procent exkluderades. Processen är nära kopplad till den klimatriskbedömning som planeras framöver.

Som en del av valideringsprocessen genomfördes även en fördjupad analys av påverkningar, risker och möjligheter. Syftet var att validera och verifiera resultaten från de inledande bedömningsstegen, samt att ge ett mer detaljerat underlag avseende de identifierade väsentliga frågornas betydelse.

I det här skedet genomförde Ahlsell en fördjupad analys och kvantifierade påverkningarna från den egna verksamheten på miljö, samhälle och ekonomi samt tillhörande risker och möjligheter. Detta stärkte kvalitetssäkringen av den dubbla väsentlighetsbedömningen och bidrog till en mer heltäckande och detaljerad analys.

Ahlsell inhämtade kompletterande information internt och involverade relevanta roller och funktioner som bidrog med expertis i bedömningen. För delar av värdekedjan där primärdata inte fanns tillgänglig användes även sektorgenomsnittlig data, marknadsdata samt vetenskapliga rapporter från externa källor (exempelvis Encore Nature, UNEP och WHO), som stöd för bedömningen.

Processen för tillbörlig aktsamhet

Den dubbla väsentlighetsbedömningen baserades på OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande, vilka hänvisar till OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande samt sektorsspecifika vägledningar om tillbörlig aktsamhet. Bedömningen omfattade såväl sektorsspecifika som landsspecifika risker.

Inkludering av intressenter

Intressenters perspektiv och intressen beaktades i Ahlsells dubbla väsentlighetsbedömning, även om inga externa intressenter medverkade direkt i den inledande valideringsprocessen. Insikter från tidigare intressentdialoger, tillsammans med Ahlsells löpande dialog med intressenter, beaktades i bedömningen. Detta inkluderar synpunkter från leverantörer, medarbetare och kunder. Ahlsells ägare, CVC, är representerad i styrelsen, vilket säkerställer att ägarperspektivet beaktades. Fackliga representanter är också representerade i styrelsen och deltog därmed i processen. De ansvarade för att informera medarbetare och, när relevant, återkoppla till arbetsgruppen.

Tysta intressenter – vilket inkluderar miljön, framtida generationer och berörda samhällen – beaktades också. Intressentanalysen kompletterades med en genomgång av relevanta vetenskapliga rapporter och publikationer från icke-statliga organisationer och myndigheter.

De intressentdialoger som beaktades i processen för den dubbla väsentlighetsbedömningen genomfördes 2021 och 2023. Resultaten från dessa analyser utvärderades och kalibrerades mot utfallen i den dubbla väsentlighetsbedömningen genom en särskild workshop, vilket bekräftade att Ahlsell hade gjort korrekta bedömningar. Den intressentanalys som genomfördes 2024 bekräftade ytterligare underlaget och att de identifierade hållbarhetsfrågorna var väsentliga. Externa hållbarhetsexperter deltog också i processen för den dubbla väsentlighetsbedömningen.

Fastställande av tröskelvärden

Tröskelvärden och metoder för kalibrering fastställdes i enlighet med vägledning från European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Efter fastställande av tröskelvärden för påverkansväsentlighet och finansiell väsentlighet identifierade Ahlsell 12 hållbarhetsfrågor som väsentliga för verksamheten. Dessa hållbarhetsfrågor motsvarar underämnena inom Klimatförändringar, Resursanvändning och cirkulär ekonomi. Den egna arbetskraften, Arbetstagare i värdekedjan respektive Ansvarsfullt företagande,

Validering och godkännande

Den slutliga genomgången och valideringen genomfördes av koncernens hållbarhetsfunktion. Resultaten, inklusive de identifierade väsentliga hållbarhetsfrågorna, förankrades och validerades på landsnivå och konsoliderades därefter på koncernnivå.

De preliminära resultaten validerades först av koncernledningen och styrelsen. Hållbarhetsdirektören, koncernledningen och revisionsutskottet granskade bedömningen och presenterade därefter ett förslag som antogs av styrelsen.

Väsentlighetsbedömningen bekräftades på nytt av hållbarhetsfunktionen under 2025. Slutsatsen var att samma hållbarhetsfrågor fortsatt bedöms vara väsentliga som i den dubbla väsentlighetsbedömningen som genomfördes 2024. Dessa är begränsning av klimatförändringar, energi, resursinflöden inklusive resursanvändning, avfall, arbetsvillkor samt lika behandling och lika möjligheter för alla (avseende både egen

arbetskraft och arbetstagare i värdekedjan), andra arbetsrelaterade rättigheter för arbetstagare i värdekedjan, företagskultur, skydd av visselblåsare samt korruption och mutor.

En fullständig väsentlighetsbedömning genomförs vart tredje år. Den framtida frekvensen fastställs med utgångspunkt i organisationens behov och i enlighet med kommande regulatoriska krav. Däremellan genomförs en årlig översyn och uppdatering baserad på löpande intressentdialoger och extern omvärldsanalys.

Miljöinformation

Klimatförändringar

Varför det är viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter

Påverkningar
Ahlseells mest betydande klimatrelaterade påverkan uppstår genom utsläpp av växthusgaser i värdekedjan uppströms, framförallt från utvinning av råvaror och tillverkning av de produkter som säljs av Ahlsell. Produktionen av råvaror som används i Ahlseells produktsortiment, såsom stål, samt tillverkningen av de produkter som Ahlsell säljer, är mycket energintensiv. Andra delar av värdekedjan, inklusive transporter, distribution och i vissa fall användning av produkter, är också energikrävande. När dessa aktiviteter är beroende av fossilbaserade energikällor bidrar de till ökade utsläpp av växthusgaser och därmed till global uppvärmning. I den egna verksamheten köper Ahlsell förnybar el på flera av sina marknader, vilket bidrar till att minska verksamhetens klimatavtryck.

Risker och möjligheter
Omställningen till en koldioxidsnål ekonomi medför både risker och möjligheter för Ahlsell. Centrala risker omfattar ökade regulatoriska kostnader, koldioxidprissättning som kan öka importkostnader, stigande energikostnader samt oförmåga att möta intressenters förväntningar på klimatarbete, vilket kan påverka försäljningen negativt och begränsa tillgången till finansiering.

Ytterligare risker omfattar kostnader för att anpassa affärsmodellen till ökad cirkularitet samt risk för förlorade affärsmöjligheter om krav kopplade till cirkularitet inte uppfylls.

Samtidigt finns möjligheter att öka försäljningen, stärka marknadspositionen och förbättra tillgången till finansiering genom

att ta en ledande position inom begränsning av klimatförändringar samt genom att bredda erbjudandet av energieffektiva och koldioxidsnåla produkter som hjälper kunder att minska sina utsläpp av växthusgaser.

Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter		
Väsentliga frågor	Påverkan/Risk/Möjlighet	Värdekedja
Begränsning av klimatförändringar	Påverkan/Risk/Möjlighet	Uppströms, egen verksamhet, nedströms
Energi	Påverkan/Risk/Möjlighet	Uppströms, egen verksamhet, nedströms

För information om resiliens i affärsstrategin avseende klimatförändringar, se avsnittet *Väsentliga påverkningar, risker och deras förhållande till strategi och affärsmodell* på sidan 50.

Omställningsplan för begränsning av klimatförändringar

Ahlsell har åtagit sig att minska sin klimatpåverkan både i den egna verksamheten och i värdekedjan för att uppnå bolagets nettonoll-mål.

Ahlsell har för närvarande ingen fastställd omställningsplan för begränsning av klimatförändringar, men arbetar aktivt för att ta fram en plan. Även om en detaljerad plan ännu inte har färdigställts finns flera grundläggande delar på plats, vilket skapar goda förutsättningar för fortsatt framdrift.

Under 2024 validerades Ahlseells klimatmål av Science Based Targets initiative (SBTi), vilket utgjorde en viktig milstolpe och bekräftade att bolagets mål är i linje med att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 °C i enlighet med Parisavtalet.

Ahlsell har åtagit sig att uppnå nettonollutsläpp senast 2045. De kortsiktiga målen är att minska utsläppen av växthusgaser i scope 1 och 2 med 75 procent samt i scope 3 med 42 procent till 2030, jämfört med basåret 2022.

Sedan godkännandet från SBTi har Ahlsell genomfört betydande förbättringar i rapporteringen av utsläppsdata, metodik och omfattning, vilket har stärkt bolagets klimatrelaterade arbete. Färdplaner med centrala åtgärder har tagits fram för att minska utsläppen i scope 1 och 2 samt i utvalda kategorier inom scope 3. Dessa initiativ och åtgärder beskrivs närmare i avsnittet *Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer* på sidan 54.

Eftersom merparten av Ahlseells utsläpp härrör från värdekedjan, särskilt från inköpta produkter för vidareförsäljning och deras användningsfas, kommer omställningsplanen att fokusera på att minska utsläppen i värdekedjan. Därutöver kommer en fortsatt utveckling av affärsmodellen i riktning mot principer för cirkulär ekonomi att vara en strategisk prioritet. För mer information om hur affärsmodellen är förenlig med de grundläggande delarna i den kommande omställningsplanen, se *Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell* på sidan 50. Ahlsell avser att utveckla en omställningsplan under de kommande åren, med utgångspunkt i de framsteg som redan har gjorts.

Policyer för begränsning av klimatförändringar

Ahlseells arbete med klimatrelaterade frågor styrs främst av Kvalitets- och miljöpolicy, men även av Uppförandekoden samt Uppförandekoden för affärspartners.

Kvalitets- och miljöpolicy
Kvalitets- och miljöpolicy beskriver Ahlseells åtagande att leverera värde till sina kunder, leverantörer och samhället, samtidigt som bolaget bidrar till hållbar utveckling i den egna verksamheten och i värdekedjan. Kvalitets- och miljöhänsyn är integrerade i samtliga affärsprocesser.

Polycyn anger Ahlseells åtaganden avseende begränsning av klimatförändringar, energieffektivitet, användning av förnybar energi samt hållbar utveckling, och utgör ett ramverk för att fastställa och uppnå bolagets kvalitets- och miljömål.

De strategiska åtagandena omfattar bland annat ett systematiskt och strategiskt kvalitets- och miljöarbete, präglat av ansvarstagande, öppenhet och enkelhet, kontinuerliga insatser för att minska och förebygga negativa klimatrelaterade påverkningar och föroreningar samt andra miljöeffekter i den egna verksamheten och i värdekedjan.

Polycyn omfattar även ett åtagande att verka i linje med Parisavtalet och EU:s klimatmål, vilket stöds av validering från Science Based Targets initiative (SBTi).

Ahlsell beaktar intressenters förväntningar i kvalitets- och miljöfrågor, vilket säkerställer att medarbetare har nödvändig kompetens och förståelse samt främjar en aktiv dialog med kunder, leverantörer och affärspartners för att driva innovation och kontinuerlig förbättring.

Chief Sustainability Officer ansvarar för uppföljning och implementering av polycyn. Polycyn gäller för samtliga medarbetare.

Uppförandekoden och uppförandekoden för affärspartners
Uppförandekoden beskriver Ahlseells förhållningssätt och riktlinjer för ansvarsfullt agerande i frågor som rör klimat och miljö, sociala förhållanden, mänskliga rättigheter samt affärsetik och gäller för samtliga medarbetare samt styrelsen.

Uppförandekoden för affärspartners anger Ahlseells förväntningar på sina affärspartners, både uppströms och nedströms i värdekedjan, inklusive leverantörer, mellanhänder, kunder och andra samarbetspartners. Affärspartners förväntas aktivt samarbeta med Ahlsell för att minska miljöpåverkan från sina produkter och tjänster, prioritera kvalitet och miljöansvar samt säkerställa efterlevnad av tillämplig lagstiftning i de länder där de är verksamma.

För mer information om Uppförandekoden och Uppförandekoden för affärspartners, se avsnittet *Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur* på sidan 78.

Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringar

Ahlsell följer upp effektiviteten i sina policyer och åtgärder som hanterar klimatrelaterade påverkningar, risker och möjligheter genom sina klimatomål. Målen är validerade av Science Based Targets initiative (SBTi) och utformade för att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 °C i linje med Parisavtalet. Målen omfattar både kort- och långsiktiga tidshorisonter och följer SBTi Corporate Net-Zero Standard, vilket ger en tydlig vägledning för att uppnå nettonollutsläpp. Tvärsektoriell vägledning har tillämpats för att spegla Ahlsells affärsmodell.

Både ägare och kunder har uttryckt behov av en tydlig klimambition och har genom sina synpunkter varit involverade i processen för att fastställa målen. Ahlsells ägare har egna SBTi-mål och stödjer sina portföljbolag i arbetet med att fastställa mål.

Basår
Basåret är 2022. Baslinjeutsläppen för scope 1, 2 och 3 bedöms vara representativa, eftersom externa faktorer, såsom årliga temperaturvariationer, har minimal påverkan till följd av den relativt låga andelen energirelaterade utsläpp.

Övergripande nettonollmål
Ahlsell åtar sig att uppnå nettonollutsläpp av växthusgaser i värdekedjan senast 2045.

Kortsiktiga mål
Ahlsell ska minska de absoluta utsläppen av växthusgaser i scope 1 och 2 med 75 procent till 2030, jämfört med basåret 2022. Bolaget ska även minska de absoluta utsläppen av växthusgaser i scope 3 med 42 procent inom samma tidsram.

Långsiktiga mål
Ahlsell ska minska de absoluta utsläppen av växthusgaser i scope 1, 2 och 3 med 90 procent till 2045, jämfört med basåret 2022.

Kvarvarande utsläpp kommer att kompenseras för att uppnå nettonoll i värdekedjan. Exakta metoder för negativa utsläpp och tidsplan för genomförande utvärderas för närvarande. Samtliga mål uttrycks i absoluta tal.

Ahlsells centrala åtgärder för att minska utsläppen i scope 1, 2 och 3 följer samma organisatoriska avgränsning som rapporteringen. För mer information om avgränsningen, se avsnittet *Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp* på sidan 56.

Under 2025 stod scope 1 och 2 tillsammans för en mycket liten andel av de totala utsläppen, cirka 0,2 procent, medan scope 3 utgjorde den övervägande delen, cirka 99,8 procent. Detta understryker behovet av fortsatt fokus på samarbete med leverantörer, utsläpp kopplade till produkter och påverkan nedströms.

Framsteg mot målen
Sammantaget visar resultatet för 2025 att vi gör framsteg mot det kortsiktiga målet om utsläppsminskningar i scope 1 och 2. Ahlsells totala utsläpp i scope 3 har minskat med cirka 3 procent sedan 2024 och med cirka 12 procent sedan 2022. Den största kategorin, 3.1 Inköpta produkter för vidareförsäljning, minskade med 1,8 procent jämfört med 2024. Minskningen drivs främst av lägre utsläpp per MSEK (från 0,047 till 0,046). Sedan basåret 2022 har utsläppen i kategori 3.1 minskat med cirka 10 procent, motsvarande 231 776 ton CO₂e. Kategori 3.11 Användning av sålda produkter visar också en mindre minskning (–1,8 procent) jämfört med 2024 samt en mer betydande långsiktig minskning om cirka 18 procent jämfört med 2022. Flera ytterligare kategorier bidrar till den totala minskningen sedan 2024: kapitalvaror minskade med 19 procent, medarbetares pendling med 25 procent, tjänsteresor med 14 procent, uppströms transporter och distribution med 9 procent, bränsle- och energirelaterade aktiviteter med 13 procent samt avfallshantering i slutet av livscykeln för sålda produkter med 83 procent. Den betydande förändringen i den sistnämnda kategorin drivs främst av minskad produktvikt till följd av högre datakvalitet samt en uppdaterad emissionsfaktor (DEFRA 2023 till DEFRA 2025). Tillsammans motsvarar dessa kategorier en total minskning om 21 921 ton CO₂e. Den enda kategori som visar en ökning jämfört med 2024 är avfall som uppkommer i den egna verksamheten, vilket ökade med 16 procent (24 ton CO₂e), men som fortfarande ligger 15 procent under basåret 2022.

Energianvändning och energimix

Tabellen nedan visar den totala energianvändningen i MWh i Ahlsellkoncernens verksamhet.

Under 2025 producerade Ahlsell 3 269 MWh förnybar energi från solenergi. Uppgifter om produktion av icke-förnybar energi redovisas inte, eftersom sådan produktion inte förekommer i koncernens verksamhet.

Metod
Beräkningen av energianvändningen baseras på data som har samlats in från koncernens bolag, med undantag för verksamheten i Polen samt bolag som har förvärvats under andra halvåret. Energidata hämtas huvudsakligen via leverantörsportaler och fakturor. Inköpt energi klassificeras som förnybar

eller icke-förnybar. Förnybar energi styrks genom ursprungsgarantier (GoO), energiattributcertifikat (EAC) och elinköpsavtal (PPA). Förbrukning av förnybar energi inkluderar även inköp av sådana certifikat.

Aktivitetsdata för energianvändning omfattar den totala energianvändningen. Detaljerad information om den specifika sammansättningen av energimixen saknas dock för merparten av förbrukningen. I sådana fall antas den förbrukade energin motsvara den genomsnittliga nationella energimixen i respektive land. Samma antagande tillämpas för förbrukning av flytande bränslen, där den nationella genomsnittliga bränslemixen används.

Energianvändning och energimix	
Mått	2025
(1) Bränsleförbrukning från kol och kolprodukter (MWh)	0
(2) Bränsleförbrukning från råolja och petroleumprodukter (MWh)	13 124
(3) Bränselförbrukning från naturgas (MWh)	1 789
(4) Bränselförbrukning från andra fossila källor (MWh)	0
(5) Förbrukning av inköpt eller förvärvat elektricitet, värme, ånga eller kylning från fossila källor (MWh)	14 025
(6) Total användning av fossil energi (MWh)	28 938
Andel fossila källor i total energianvändning (%)	26
(7) Användning från kärnenergikällor (MWh)	9 223
Andel från kärnenergikällor i total energianvändning (%)	8
(8) Bränsleförbrukning för förnybara energikällor, inbegripet biomassa (inklusive industriavfall och kommunalt avfall av biologiskt ursprung, biogas, förnybar vätgas osv.) (MWh)	3 955
(9) Förbrukning av inköpt eller förvärvat elektricitet, värme, ånga och kylning från förnybara källor (MWh)	65 480
(10) Förbrukning av egenproducerad förnybar icke-bränsleenergi (MWh)	2 444
(11) Total användning av förnybar energi (MWh) (beräknat som summan av raderna 8 – 10)	71 879
Andel förnybara källor i total energianvändning [%]	65
Total energianvändning (MWh) (beräknat som summan av raderna 6, 7 och 11)	110 040



För kategori 3.1 Inköpta varor och tjänster avser metodförbättringarna under 2025 främst förbättrad datakvalitet och uppdateringar av beräkningen av generiska emissionsfaktorer. Produktmasterdata – särskilt avseende vikt och enheter – har förbättrats väsentligt, och uppdateringar från leverantören av generiska data har ökat matchningsgraden mellan produkter och generiska livscykelbaserade emissionsfaktorer (LCA). Därmed beräknas en större andel av produkterna nu med generiska klimatdata, vilket minskar behovet av extrapolering. Dessa förbättringar föranledde en omräkning av resultaten för 2022–2024. Ytterligare justeringar har genomförts, inklusive förfinad valutakonvertering baserad på dagliga växelkurser samt implementering av uppdaterade emissionsfaktorer från Upphandlingsmyndigheten för indirekta inköp.

För kategori 3.7 Anställdas pendling uppdaterades metoden 2024 och samma metod har tillämpats för 2025. Utsläppen för 2022 och 2023 har dock räknats om genom extrapolering baserad på beräkningsmetoden från 2024 för att säkerställa jämförbarhet.

För kategori 3.11 Användning av sålda produkter uppdaterades metoden genom att artiklar kategoriserades enligt den etablerade metod som infördes 2024, inklusive fördelning av tillämpad effekt (wattal) baserat på historiska artikeldata. Uppdaterade emissionsfaktorer för nordisk genomsnittlig elmix tillämpades, och bränsleprodukter inkluderades genom harmonisering av kategoristrukturer mellan marknader samt klassificering av relevanta artiklar enligt enhetliga produkt-specifikationer. Utsläpp från bränsleprodukter beräknades med bränslespecifika emissionsfaktorer i kombination med produktens vikt eller volym. Historiska utsläpp för 2022–2024 har räknats om enligt den uppdaterade metoden för att säkerställa konsekvens över tid.

Omräkningarna som genomfördes 2025 har ökat basåret med totalt 9 procent jämfört med det tidigare rapporterade basåret (2022).

Tabellen på nästa sida visar de datakällor, emissionsfaktorer och systemgränser som har tillämpats vid kvantifieringen av utsläpp inom scope 1, scope 2 och scope 3, inklusive använda metoder och centrala antaganden.



Systemgränser som tillämpas vid kvantifiering av utsläpp inom scope 1, scope 2 och scope 3, inklusive använda metoder och centrala antaganden			
Källor, emissionsfaktorer och huvudsaklig metod	Datakälla för utsläpp	Emissionsfaktorer	Rapporteringsgräns
Scope 1			
	- Företagsbilar, tjänste- och servicefordon, arbetsmaskiner, stationär uppvärmning samt flyktiga utsläpp. Låg osäkerhetsnivå – Hög andel aktivitetsdata	- DEFRA (2025) - AIB (2025) & IEA (2025) & Trafikverket Vägtrafikens utsläpp 2024 (2025) - Utsläpp från Polen har extrapolerats	Rapporteringsgräns baserad på operativ kontroll, exklusive förvärv under andra halvåret
Scope 2			
	Inköpt el samt fjärrvärme och fjärrkyla (inklusive certifikat). Låg osäkerhetsnivå – hög andel aktivitetsdata.	- IEA (2024, 2025) - Energiföretagen (2025) för Svensk fjärrvärme, CTR, HOFOR och VEKS (2024) för Danmark, Norsk Fjernverme (2023) för Norge, Finnish Energy (2024) för Finland. DEFRA (2024) användes för Estland, Lettland och Litauen - Fjärrvärme rapporterades endast för Sverige. Emissionsfaktorer från Energiföretagen (2023). - Utsläpp från Polen har extrapolerats	Rapporteringsgräns baserad på operativ kontroll, exklusive förvärv under andra halvåret
Scope 3			
3.1 Inköpta varor och tjänster	- Transaktionsdata (inköpsvärde) - Miljövarudeklarationer (leverantörs- och artikelspecifika) - Generiska klimatdata (LCA-baserade, produktspecifika) - Produktdata (vikt, produkttyp, produktbeskrivning) Medelhög osäkerhetsnivå – utsläpp baseras på produkt- och artikelspecifika LCA-data där sådana finns. För produkter utan primär klimatdata används extrapolering och utgiftsbaserade (spend-baserade) emissionsfaktorer.	- För produkter för vidareförsäljning baseras emissionsfaktorer på produkt- och artikelspecifika LCA-data i enlighet med ISO 14040/44, ISO 14067 och EN 15804. Leverantörsspecifika emissionsfaktorer används där sådana finns tillgängliga. - Extrapolering tillämpas för produkter där klimatdata saknas. Upphandlingsmyndigheten (2025) används för beräkning av utsläpp kopplade till indirekta inköp för operativt bruk.	Cradle-to-gate-utsläpp från inköpta varor.
3.2 Kapitalvaror	- Investeringstransaktioner Hög osäkerhetsnivå– Utsläpp baseras på övergripande investeringskategorier och spendbaserade faktorer	- Upphandlingsmyndigheten (2022). - Emissionsfaktorerna har inte uppdaterats för 2025, eftersom vissa faktorer inte längre fanns tillgängliga i databasen. Närliggande eller liknande faktorer har utvärderats men bedömts inte vara relevanta för jämförelser mellan år.	Kapitalvaror som används i den egna verksamheten (CapEx-baserat).
3.3 Bränsle och energirelaterade verksamheter	- Baserad på aktivitetsdata inom scope 1 och scope 2 Låg osäkerhetsnivå	- DEFRA (2024) och IEA (2024) för energi och bränsle - Energiföretagen (2023) för fjärrvärme i Sverige	Endast uppströms utsläpp
3.4 + 9 Transport och distribution	- Godstransporter: leverantörsspecifika växthusgasrapporter från transportörer. I undantagsfall har transportörer tillhandahållit uppgifter om bränsleförbrukning, eller så har Ahlsell extrapolerat utsläpp baserat på inköpsvärde för att täcka transportörer som inte kunnat tillhandahålla aktivitetsdata. Medelhög osäkerhet – blandade leverantörsdata, varierande metodtransparens och extrapolering där data saknas.	- Ahlsells insyn i transportörernas beräkningsmetoder varierar. De flesta större transportörer använder dock ISO 14064, ISO 14083:2023 eller EN 16258 för att beräkna sina utsläpp. Kompletterande emissionsfaktorer från DEFRA (2024) har använts för att beräkna Well-to-Wheel-utsläpp. - Kompletterande emissionsberäkningar har genomförts där leverantörsrapporter inte har varit tillgängliga.	Transporter utförda av tredjepartslogistikleverantörer inom ramen för avtalsförhållanden.
3.5 Avfall genererat i verksamheter	- Leverantörsspecifika växthusgasrapporter från avfallsentreprenörer. - Genomsnittsdatametod och avfallstypsspecifik metod tillämpas när rapporter saknas.	- DEFRA (2025) - Extrapolering tillämpas vid saknade uppgifter om avfall.	Avfall från operativa enheter.
3.6 Tjänsteresor	- Flygresor: växthusgasrapporter från upphandlade resebyråer (i första hand). När sådana rapporter saknas beräknas utsläpp baserat på antal flygningar per rutt (avreseort–destination) samt avståndsbaserade emissionsfaktorer. - Tjänsteresor med bil: körda kilometer för fordon med förbränningsmotor samt elfordon.	- DEFRA (2024) för fordon med förbränningsmotor och eldrift. - ICAO (2024) för flygresor som inte bokats via resebyrå.	Resor betalda av koncernen
3.7 Anställdas pendling	Datainsamling sker genom en intern medarbetarundersökning. - Individuell reslängd - Transportslag Medelhög osäkerhetsnivå – utsläpp för medarbetare som inte har svarat uppskattas genom extrapolering baserad på inkomna svar.	- CERO (2025), en vetenskapligt validerad, kartbaserad metod som kombinerar faktisk resebeteende med landspecifika emissionsfaktorer på nationell nivå. - Extrapolering tillämpas för medarbetare som inte har svarat, baserat på genomsnittliga pendlingsmönster bland svarande medarbetare i respektive land. För Estland, Lettland, Litauen och Polen baseras extrapoleringen för samtliga medarbetare på resmönster för medarbetare i Finland.	Baserad på reslängd och transportslag
3.11 Användning av sålda produkter	- Produktens energianvändning under dess livslängd (kWh) -Inköpsvärde Hög osäkerhetsnivå – metoden baseras på antaganden och extrapolering av produktens livslängd och energianvändning.	- IVL/Naturvårdsverket (genomsnitt 2016–2018). - Där information saknas tillämpas utgiftsbaserad (spend-based) extrapolering.	Omfattar genomsnittlig energi-användning för produkter som ger upphov till utsläpp under användningsfasen.
3.12 Slutbehandling av sålda produkter	- Produktvikt - Inköpsvärde Hög osäkerhetsnivå – metoden utgår från antagandet att samma slutbehandling tillämpas för samtliga produkter. Utsläpp för produkter där viktuppgifter saknas uppskattas genom extrapolering.	- DEFRA (2024) för förbränning. - Där uppgifter om produktvikt saknas uppskattas vikten genom utgiftsbaserad (spend-based) extrapolering	Genomsnittligt antagande om avfallshantering hos slutanvändare.



Växthusgasupptag och begränsningsprojekt för växthusgaser som finansieras genom koldioxidkrediter

Ahlsell bedriver för närvarande inga aktiviteter för borttagning eller lagring av växthusgaser och har inte heller finansierat några minskningar av växthusgasutsläpp genom köp av koldioxidkrediter under 2025.

Ahlsell har dock som mål att uppnå nettonollutsläpp och har fastställt vetenskapligt baserade klimatmål för att minska de utsläpp av växthusgaser som inte kan elimineras genom direkta utsläppsminskande åtgärder senast 2045. Eventuell användning av koldioxidkrediter är avsedd att komplettera, och inte ersätta, Ahlsells arbete med att minska utsläppen i verksamheten och värdekedjan.

Intern koldioxidprissättning

Ahlsell tillämpar för närvarande inte intern koldioxidprissättning och har inte heller fastställt någon tidsplan för införandet av ett sådant system. Bolaget bedömer dock att intern koldioxidprissättning kan utgöra ett effektivt styrmedel för att stödja framtida arbete med utsläppsminskningar och omställning till en koldioxidsnål verksamhet.

Finansiering

Växthusgasutsläpp i scope 1 och 2

Ahlsells finansieringsavtal omfattar tre centrala hållbarhetsindikatorer. För varje indikator kan räntan justeras upp eller ned med 2,5 räntepunkter beroende på om det årliga målet för respektive indikator uppnås. Ett av målen avser de totala utsläppen i scope 1 och 2, med fastställda procentuella minskningar per år. De övriga indikatorerna avser minskning av avfall samt andelen kvinnliga chefer.

Målet för minskning av växthusgasutsläpp i scope 1 och 2 mäts i ton CO₂e. Målet baseras på Ahlsells kortsiktiga åtagande för 2030 enligt Science Based Targets initiative (SBTi).

Målet för denna hållbarhetsindikator uppnåddes under året, vilket framgår av avsnittet *Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp* på sidan 56. Det relevanta nyckeltalet är ”Totala utsläpp – scope 1 och 2 (marknadsbaserade)”.



Resursanvändning och cirkulär ekonomi

Varför det är viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter

Påverkningar

Delar av Ahlsells uppströms värdekedja är beroende av bland annat kritiska icke-förnybara och jungfruliga material såsom stål och plast, liksom andra metaller och mineraler. Detta kan bidra till resursutarmning och påverka miljön negativt. Initiativ inom cirkulär ekonomi syftar till att förlänga produkters livslängd, förbättra resurseffektiviteten, främja återvinning och avfallsminimering samt minska användningen av jungfruliga material. Trots detta förväntas jungfruliga resurser fortsatt utgöra merparten av materialanvändningen.

Bristfälligt avfallshantering kan leda till mark- och vattenföroreningar, och farligt avfall från metallutvinning kan skada ekosystem. Avfall uppstår både uppströms och nedströms i värdekedjan samt i den egna verksamheten. Medan Ahlsell följer upp avfall i den egna verksamheten är praxis i övriga delar av värdekedjan i stor utsträckning okänd. Nordeuropa har generellt höga standarder för avfallshantering, medan praxis uppströms i värdekedjan är mer fragmenterad och mindre dokumenterad.

Risker och möjligheter

Regulatoriska krav avseende produktdata och produktdesign ökar, vilket medför högre kostnader för regelefterlevnad. Ytterligare risker omfattar kostnader kopplade till omställningen av affärsmodellen mot ökad cirkularitet samt risk för förlorade affärsmöjligheter om krav och förväntningar kopplade till cirkularitet inte uppfylls.

Möjligheter uppstår genom Ahlsells fokus på återvunnet material och cirkularitet, vilket kan bidra till ökad efterfrågan på bolagets produkter. Genom samverkan med partners kan Ahlsell utveckla cirkulära produkter, tjänster och lösningar som bidrar till hållbar tillväxt och mer cirkulära affärsmodeller.

Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter		
Väsentlig fråga	Påverkan/Risk/Möjlighet	Värdekedja
Resursinflöden, inklusive resursanvändning	Påverkan/Risk/Möjlighet	Uppströms, egen verksamhet
Avfall	Påverkan	Uppströms, egen verksamhet, nedströms

Policyer för resursanvändning och cirkulär ekonomi

Ahlsell har antagit ett antal policyer för att hantera väsentliga påverkningar, risker och möjligheter kopplade till resursanvändning och cirkulär ekonomi i den egna verksamheten samt i värdekedjan. Dessa policyer omfattar interna verksamhetsprocesser, produktutveckling, inköp och externa partnerskap och säkerställer anpassning till principer för cirkulär ekonomi samt mål för resurseffektivitet.

De styrande policyerna för resursanvändning och cirkulär ekonomi är: uppförandekoden, uppförandekoden för affärspartners, kvalitets- och miljöpolicy samt inköpspolicy.

Policyer relaterade till ansvarsfullt företagande beskrivs i avsnittet *Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur* på sidan 78. Kvalitets- och miljöpolicy beskrivs i *Policyer för begränsning av klimatförändringarna* på sidan 53, och inköpspolicy beskrivs i *Policyer för arbetstagare i värdekedjan* på sidan 72. Våra policyer behandlar frågor relaterade till resursanvändning och cirkulär ekonomi på följande sätt:

- Kontinuerlig förbättring (Kvalitets- och miljöpolicy): Ahlsell utvärderar och förbättrar regelbundet processer och produkter för att öka kundnöjdhet, lönsamhet, miljöprestanda, klimatpåverkan, cirkularitet samt hälsa och säkerhet.
- Cirkularitet som affärsmöjlighet (Uppförandekoden): Cirkularitet betraktas som ett strategiskt tillväxtområde. Ahlsell planerar proaktivt för anpassning av produktsortiment, tjänster och transportlösningar i syfte att optimera resurseffektiviteten.

- Design och produktlivscykel (Uppförandekoden): Policyn betonar reparerbarhet, återanvändning, ny användning (repurpose), materialåtervinning samt minimering av avfall.
- Cirkulära affärsmodeller (Uppförandekoden): Ahlsell strävar efter att utveckla tjänstebaserade och cirkulära affärsmodeller i nära samverkan med utvalda affärspartners.
- Förväntningar på affärspartners (Uppförandekoden för affärspartners): Affärspartners förväntas tillämpa principer för cirkulär design, optimera produktion och transporter, välja förnybara eller fossilfria energikällor samt, där så är möjligt, använda förnybara, återvunna eller koldioxidsnåla material.
- Inköpsprinciper (Inköpspolicy): Inköpsverksamheten syftar till att säkerställa långsiktig lönsamhet och hållbara leverantörskedjor, präglade av effektivitet, affärsetik, hållbarhet och samverkan, med beaktande av miljömässiga och sociala påverkningar.

Åtgärder och resurser för resursanvändning och cirkulär ekonomi

Ahlsell strävar efter kontinuerlig förbättring genom att fastställa ambitiösa mål för minskning av avfall, främja cirkulära initiativ i verksamheten samt stärka innovation och varumärkets anseende genom miljömässigt ansvarsfulla arbetssätt. Nuvarande insatser är inriktade på att etablera en stabil grund genom riktade initiativ, i syfte att som nästa steg utveckla och fastställa en formell handlingsplan för resursanvändning och cirkulär ekonomi.

Cirkularitet och resurseffektivitet

Ahlsell strävar efter att öka cirkulariteten genom att utveckla hållbara och återanvändbara lösningar samt öka andelen återvunnet eller förnybart material i produkter och förpackningar. Cirkularitet främjas genom pågående projekt, såsom ett initiativ inom skyddskläder där möjligheter till reparation och tvättservice utreds. Ett annat initiativ i Danmark avser övergång från engångspallar i trä till återanvändbara plastpallar i logistikflödet mellan centrallager och filialer, vilket minskar träbaserat förpackningsavfall och koldioxidutsläpp samtidigt som långsiktiga kostnader reduceras. I Finland rengörs och krossas träavfall och pallar och återanvänds i produktionen av spånskivor genom en specialiserad partner, vilket bidrar till att sluta materialflödet. I Norge erbjuds kunderna returservice

för kabeltrummor, i likhet med de retursystem som redan är etablerade i Sverige och Finland. Genom att välja material som kan återanvändas eller återvinnas minskar vi beroendet av icke-förnybara resurser och begränsar mängden avfall.

Minimera avfall

Vår avfallshantering omfattar sortering och processoptimering i syfte att minska miljöpåverkan och förbättra den operativa effektiviteten.

Det avfall som uppstår i vår lager- och butiksverksamhet består huvudsakligen av olika typer av förpackningsmaterial, främst wellpapp, träavfall, metall och plast. Den begränsade andelen farligt avfall som uppkommer i verksamheten hanteras i enlighet med tillämplig lagstiftning och etablerade rutiner.

Avfallshanteringssystemen i Norden är väl utvecklade, och Ahlsell anlitar professionella entreprenörer för hantering av sorterat avfall och för att säkerställa att det kan återvinnas. Vi arbetar systematiskt för att uppnå en så hög sorteringsgrad som möjligt.

Vi arbetar kontinuerligt med att minska användningen av förpackningsmaterial samt förbättra återvinning och återanvändning. Exempel på detta är minskade förpackningsstorlekar och övergång till plastfilm tillverkad av förnybara eller återvunna material. Tillsammans med våra leverantörer identifierar och fasar vi ut onödiga förpackningar i hela värdekedjan. Användning av flergångspallar i stället för engångspallar är ett exempel på hur vi sparar resurser och minskar avfall.

Genom att vidareutveckla våra processer och tillämpa cirkulära lösningar förbättrar vi materialeffektiviteten, minskar materialanvändningen, begränsar avfall till deponi och ökar graden av materialåtervinning och återanvändning.

Dialog med intressenter

Vi strävar efter att ha ett aktivt samarbete med våra intressenter. Dialogen omfattar interna funktioner samt externa partners, kunder och leverantörer. Tillsammans utvecklar och vidareutvecklar vi initiativ för minskning av avfall för att säkerställa att våra mål är förenliga med bolagets övergripande mål, speglar samhällets förväntningar och stärker vår förmåga att möta nuvarande och framtida kundkrav.

Mål för resursanvändning och cirkulär ekonomi

Ahlsell har påbörjat arbetet med att fastställa mål inom resursanvändning och cirkulär ekonomi i syfte att anpassa verksamheten till etablerade policy-mål. För närvarande finns två mål, vilka avser återvinningsgrad och total avfallsmängd. Inget av målen är lagstadgat, utan båda är frivilligt fastställda av Ahlsell. För information om dialog med intressenter, se *Åtgärder och resurser för resursanvändning och cirkulär ekonomi* på sidan 60.

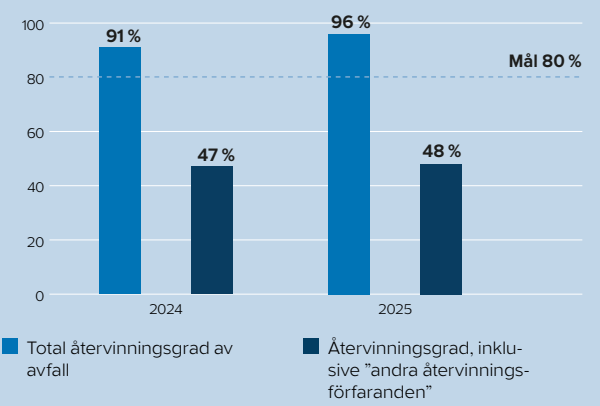
Återvinning

Ahlsells mål är att uppnå en genomsnittlig återvinningsgrad om 80 procent till 2030.

Definitionen av återvinning reviderades 2024. Enligt den uppdaterade metoden uppgick återvinningsgraden till 47 procent* under 2024. Under 2025 uppgick återvinningsgraden till 48 procent.

Ahlsells interna definition av återvinningsgrad exkluderar avfall som skickas till förbränning med energiåtervinning. Om denna behandlingsmetod inkluderas i återvinningsgraden skulle graden uppgå till 96 procent, jämfört med 91 procent 2024. Målet återspeglar vårt åtagande att minska deponering, öka materialåtervinningen, maximera resurseffektiviteten och

Total återvinningsgrad (%)



* Återvinningsgraden har reviderats från 57 procent i 2024 års rapport till 47 procent i 2025 års rapport efter att ett fel identifierats vid det svenska logistikcentret, där en del av avfallet hade klassificerats under fel behandlingskategori.

påskynda omställningen till en cirkulär ekonomi. Det är i linje med globala, europeiska och nationella miljöstandarder och tydliggör vårt proaktiva och ansvarsfulla arbete med avfallshantering och hållbar utveckling.

Målet för återvinning omfattar samtliga verksamheter i Ahlsells länder och fokuserar på avfallsströmmar som kan materialåtervinnas på ett effektivt sätt. Det omfattar följande nivåer i avfallshierarkin: förebyggande, förberedelse för återanvändning och materialåtervinning.

Total avfallsmängd

Ahlsell har som mål att minska den totala mängden avfall som uppstår i verksamheten. Målet omfattar avfallsminskning på lokal, regional och nordisk nivå, och tar sin utgångspunkt i befintlig infrastruktur för att genomföra effektiva förbättringar inom avfallshanteringen.

Målet är att minska den totala avfallsmängden med 20 procent till 2030, med 2022 som basår. Målet omfattar samtliga aktiviteter som bolaget har operativ kontroll över, inklusive allt avfall som genereras i Ahlsells verksamhet.

Det omfattar följande nivåer i avfallshierarkin: förebyggande, förberedelse för återanvändning och materialåtervinning.

Under 2025 uppgick den totala avfallsmängden till 13 029 ton, vilket motsvarar en mindre ökning jämfört med 12 897 ton 2024. Detta motsvarar en ökning med 132 ton jämfört med föregående år.

Metod

Ahlsells mål för resursanvändning och cirkulär ekonomi tas fram genom en tvärfunktionell arbetsgrupp som utarbetar en strategi baserad på bolagets dubbla väsentlighetsbedömning, identifierade betydande miljöaspekter och relevanta externa ramverk såsom ISO 14001, och med beaktande av förväntad regulatorisk utveckling. Den föreslagna strategin och de övergripande målen granskas och godkänns av hållbarhetschefer i respektive huvudmarknad innan de omsätts i landspecifika mål och antas av de lokala ledningsgrupperna.

Målen och nyckeltalen omfattar samtliga enheter inom

koncernen. Nyförvärvade dotterbolag ska implementera hållbarhetsstrategin och tillhörande mål inom sex månader från förvärvsdatumet.

Uppföljning av målen för återvinning och resurseffektivitet sker med stöd av datainsamling i den digital hållbarhetsplattform och genomförs årligen.

Resursinflöden

Ahlsells resursinflöden består av tre huvudsakliga inköpsströmmar: produkter för vidareförsäljning som köps in från externa leverantörer (direkta inköp), produkter under egna varumärken för vidareförsäljning samt indirekta material och tjänster för den interna verksamheten. Detta inkluderar de resurser som krävs för affärsverksamheten, såsom kontorsmaterial och IT-utrustning.

Sortimentet av produkter för vidareförsäljning omfattar ett brett utbud av varor. Inköp av produkter för vidareförsäljning (märkesleverantörer och leverantörer av egna märkesvaror) utgör den största inköpskategorin och motsvarar 88 procent av den totala inköpsvolymen.

Ahlsell bearbetar inte råmaterial och följer för närvarande inte upp enskilda materialflöden, eftersom bolaget inte är en producent. Bolaget har dock påbörjat arbetet med att identifiera de huvudsakliga material som är kopplade till de största produktgrupperna, i syfte att öka kunskapen och förbättra förståelsen för risker kopplade till resursanvändning, materialknapphet och cirkularitet. Bolaget avser även att föra en närmare dialog med leverantörer för att främja modulär design och cirkulära lösningar.

En fullständig uppföljning av samtliga materialinflöden planeras för närvarande inte. Material som bedöms vara betydande kommer dock att följas upp för att öka förståelsen för resursinflöden och stödja målen för cirkularitet.

Metod

Ahlsell har för närvarande inte en standardiserad metod för att definiera nyckeltal inom detta område. Bolaget arbetar aktivt med att etablera en metod för att möjliggöra framtida mätning och uppföljning.

Resursutflöden

Detta avsnitt redovisar Ahlsells resursutflöden i form av avfall, med fokus på de totala mängder avfall som genereras inom organisationen. De avfallsströmmar som är relevanta för Ahlsell består huvudsakligen av icke-farligt verksamhets- och industriavfall, inklusive trä, kartong, brännbart avfall, metall och elavfall. En mindre andel klassificeras som farligt avfall och är begränsad till särskilda komponenter inom elavfall.

Översikt avfall				
Mått	2025	2024	2023	2022
Total mängd avfall som har genererats [ton]*	13 029	12 897**	11 524	10 429
Total mängd avfall som avletts från bortskaffande [ton]	12 486	11 758		
– Förberedelse för återanvändning [ton]	16	163		
– Återvinning [ton]	6 194	5 896		
– Andra återvinningsförfaranden [ton]	6 276	5 700		
Farligt avfall [ton]	210	166**		
Icke-farligt avfall [ton]	12 276	11 592		
Total mängd avfall till bortskaffande [ton]	543	1 138		
– Förbränning [ton]	50	397		
– Deponi [ton]	492	315		
– Annat bortskaffningsförfarande [ton]	1	427		
Farligt avfall [ton]	4	39		
Icke-farligt avfall [ton]	539	1 099		
Andel icke-återvunnet avfall [%]	4	9		

* Data för 2022 och 2023 rapporterades inte enligt den uppdaterade rapporteringsrutinen för 2024 och 2025. För dessa år redovisas därför endast den totala avfallsmängden. Den totala mängden farligt avfall uppgick till 134 ton 2022 och 165 ton 2023.

** 2024 års rapporterade siffror för total avfallsmängd och farligt avfall innehöll avvikelser. Årtalet är korrekt.

Metod

Ahlsells rapportering i detta kapitel omfattar avfall som generas i samtliga enheter som ingår i koncernens hållbarhetsrapportering. Avfallsdata samlas inte in från vår verksamhet i Polen. För verksamheten i Estland, Lettland och Litauen har vi delvis information om avfallsmängderna, men inte den fullständiga uppdelning som krävs enligt ESRS-standarderna som Ahlsells rapporteringsprinciper är inspirerade av. Arbete pågår för att säkerställa mer korrekt och tillförlitlig data framöver. De kategorier av resursutflöden som omfattas av rapporteringen utgörs av avfall som uppstår i Ahlsells egen verksamhet, främst trä, kartong, brännbart avfall, metall och elavfall. Trä och kartong härrör huvudsakligen från förpackningsmaterial, medan brännbart avfall uppkommer i den dagliga verksamheten och består av blandade fraktioner. Metallavfall uppstår

från uttrangerade produkter och verksamhetsutrustning, och elavfall omfattar kasserade produkter samt IT-utrustning. Dessa kategorier utgör de fem största avfallsflödena i Norden.

Resursutflöden identifieras genom avfallsrapporter från upphandlade avfallsentreprenörer, kompletterat med interna rutiner för avfallssortering vid Ahlsells anläggningar. Eftersom hantering och rapporteringsstrukturer för avfall skiljer sig något mellan länder kan identifieringsprocessen variera mellan marknader. Samtliga data inhämtas från externa avfallsentreprenörer, som rapporterar avfallsmängder baserat på vägning. Rapporterade mängder anges i ton och fördelas därefter till relevanta kategorier enligt rapporteringsprinciperna.

Fusioner och förvärv inkluderas i rapporteringen i enlighet med Ahlsells övergripande rutiner för finansiell rapportering och hållbarhetsrapportering.

Klassificering av avfall och resursutflöden följer kraven i rapporteringsprinciperna vilket säkerställer att samtliga fraktioner fördelas till materialåtervinning, energiåtervinning, depnering eller annan relevant behandlingskategori baserat på uppgifter från avfallsentreprenörer och nationella avfallssystem. Beräkningar och konsolidering av data genomförs i den digitala hållbarhetsplattformen.

Datakvaliteten säkerställs genom Ahlsells övergripande styrning av hållbarhetsrapporteringen. Som en del av den årliga rapporteringsprocessen genomförs central kvalitets-säkring, medan respektive land ansvarar för löpande datakvalitet genom stickprovskontroller och dialog med avfallsentreprenörer. Harmonisering efter genomförda fusioner och förvärv sker i enlighet med koncernens processer för rapporteringsintegration.

De främsta begränsningarna avser variationer i datatillgång och datakvalitet till följd av skillnader i entreprenörers rapporteringspraxis, nationell lagstiftning och marknadsstrukturer. Dessa variationer kan påverka detaljeringsgrad och konsekvens i avfallsklassificering och rapportering mellan de nordiska marknaderna. Trots dessa begränsningar arbetar Ahlsell kontinuerligt med att förbättra tillförlitlighet, jämförbarhet och fullständighet i data avseende resursutflöden.

Finansiering

Ahlsells finansieringsavtal omfattar tre centrala hållbarhetsindikatorer. För varje indikator kan räntan justeras upp eller ned med 2,5 räntepunkter beroende på om det årliga målet för respektive indikator uppnås. Ett av målen avser den totala mängden avfall, med fastställda procentuella minskningar per år. De övriga indikatorerna avser minskning av utsläppen i scope 1 och 2 samt andelen kvinnliga chefer.

Målet för minskning av farligt och icke-farligt avfall mäts i ton. Målet baseras på Ahlsells interna mål om minskat avfall fram till 2030.

Metod

Avgränsningen för uppföljning av målet omfattar de enheter som ingick i basåret 2022. Enheter som har tillkommit genom fusioner och förvärv exkluderas från målbedömningen.

Enligt den företagsspecifika metod som beskrivs ovan uppgick förändringen i total avfallsmängd under perioden till –1,03 % jämfört med basåret 2022. Det årliga målet för avfallsminskning uppnåddes därmed inte.

Samhällsansvars-information

Den egna arbetskraften

I de delar i *Den egna arbetskraften* som beskriver åtgärder, processer och praxis som går utöver lagstadgade krav, ingår endast de bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell. Bolagen som enligt definition arbetar under varumärket Ahlsell är Ahlsell AB, Ahlsell Sverige AB, Ahlsell Norge AS, Ahlsell Oy, Ahlsell Åland AB, Ahlsell Danmark A/S, Ahlsell Danmark Holding ApS samt Ahlsell (Guangzhou) Supply Chain Management Co., Ltd.

Varför det är viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter
Ahlsell lägger stor vikt vid att vara en attraktiv arbetsplats där varje medarbetare får möjlighet att utvecklas och känna stolthet. I kombination med ett attraktivt erbjudande är det våra medarbetares kompetens och serviceanda som gör Ahlsell till ett värdeskapande företag. En hälsosam och säker arbetsmiljö, en inkluderande kultur samt kontinuerliga satsningar på ledarskap- och kompetensutveckling är viktiga förutsättningar för medarbetarnas utveckling och välbefinnande och därmed grundläggande för bolagets långsiktiga framgång.

Under 2025 hade Ahlsell i snitt 7 614 anställda (FTE). Merparten av medarbetarna är verksamma i våra huvudmarknader, Sverige, Norge, Danmark och Finland, samt även i Estland, Lettland, Litauen, Polen och Kina. De antällda i Kina blev en del av den egna arbetskraften i september 2025, varför eventueLLa risker, möjligheter och påverkningar kopplat till dessa anställda har hanterats i kapitel *Arbetsstagare i värdekedjan* på sida 72.

Påverkningar
Positiva påverkningar är kopplade till vårt systematiska arbete med hälsofrämjande insatser, kompetensutveckling och en inkluderande arbetsmiljö, som i flera avseenden går utöver lagstadgade krav såsom goda arbetsvillkor, rättvis ersättning samt hälsa och säkerhet. Vårt arbete för att vara en attraktiv arbetsplats vägleds av det övergripande målet att erbjuda ”den bästa tiden i ditt arbetsliv”.

Negativa påverkningar avser främst obalans mellan arbete och privatliv samt arbetsrelaterade olyckor, identifierade genom faktiska incidenter. Olyckor inträffar främst inom logistik- och lagerverksamheten. Trots detta bedöms den övergripande olycksrisken som låg i de nordiska länderna till följd av verksamhetens kontext och det regulatoriska ramverket, medan den i Polen och Baltikum bedöms vara som något högre mot bakgrund av skillnader i lokala regulatoriska ramverk. Ytterligare risker för negativa påverkningar omfattar mobbning och diskriminering, vilket främst har identifierats i Polen och Baltikum mot bakgrund av den regulatoriska kontexten, samt i de nordiska länderna baserat på rapporterade ärenden. De potentiella negativa påverkningarna inkluderar otillbörlig särbehandling baserad på kön, ålder, minoritetsstatus, funktionsnedsättning, politisk åsikt, sexuell läggning, könsidentitet eller fackligt medlemskap.

Väsentliga påverkningar följs upp i syfte att identifiera, hantera och begränsa negativ påverkan, samtidigt som positiva påverkningar förstärks genom strukturerade initiativ. Påverkan på den egna arbetskraften är nära kopplad till och

av avgörande betydelse för Ahlsells strategi och affärsmodell. För mer information om strategin och affärsmodellen, se avsnittet *Strategi, affärsmodell och värdekedja* på sidan 48.

Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter		
Väsentlig fråga	Påverkan/risk/möjlighet	Värdekedja
Arbetsvillkor	Påverkan	Egen verksamhet
Likabehandling och lika möjligheter för alla	Påverkan	Egen verksamhet

Policyer för den egna arbetskraften

Styrdokumentet för den egna arbetskraften utgörs av uppförandekoden, personalpolicyn samt policyn för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet. Dessa policyer gäller för samtliga medarbetare, konsulter och styrelseledamöter.

Policyer avseende mänskliga rättigheter
Ahlsell har åtagit sig att värna mänskliga rättigheter i hela värdekedjan. Medarbetare ska behandlas rättvist, jämlikt och med respekt. Ahlsell respekterar föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar samt förbjuder trakasserier eller repressalier mot personer som utöver dessa rättigheter.

Ahlsells arbete med mänskliga rättigheter är strukturerat och styrt genom två centrala policyer:

- Personalpolicyn definierar bolagets värderingar, ledarskapsprinciper samt förväntningar avseende medarbetares utveckling, välbefinnande och inkludering.
- Uppförandekoden anger koncernens etiska standarder och åtaganden avseende mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor, icke-diskriminering och ansvarsfull affärspraxis. Uppförandekoden förbjuder uttryckligen människohandel, tvångsarbete och barnarbete. För mer information om uppförandekoden, se avsnitt *Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur* på sidan 78.

Personalpolicy
Personalpolicyn syftar till att fastställa principer för medarbetarskap och ledarskap inom Ahlsell samt att tydliggöra hur bolaget ska verka som arbetsgivare.

Policyn omfattar riktlinjer och principer för medarbetarskap och ledarskap för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö, kompetensutveckling, mångfald och lika möjligheter, icke-diskriminering och förbud mot mobbning, ersättningar och förmåner, hälsa och välbefinnande, alkohol och droger, social dialog, dataskydd samt hantering av intressekonflikter.

Policyn anger att samtliga medarbetare har rätt till lika-behandling oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Chief People & Culture Officer ansvarar för uppföljning och implementering av policyn.

Arbetsmiljöpolicy
Syftet med policyn är att fastställa Ahlsells mål, principer och arbetssätt för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Den innehåller bolagets långsiktiga ambition om noll arbetsrelaterade olyckor, samtidigt som en positiv, stödjande och inkluderande arbetsplats främjas, där medarbetare ges förutsättningar att uppleva den bästa tiden i sitt arbetsliv. Policyn fastställer även Ahlsells nolltolerans mot mobbning, diskriminering, trakasserier och våld.

Policyn omfattar ett åtagande om ett systematiskt arbete i enlighet med tillämpliga lagar och regler samt krav från kunder, övriga intressenter såväl som interna krav. Den beskriver hur Ahlsell säkerställer rättvisa arbetsvillkor, främjar en god balans mellan arbete och privatliv samt integrerar arbetsmiljömål i affärs- och verksamhetsplaner med regelbunden uppföljning av resultat. Vidare beskriver policyn bolagets åtagande att stödja medarbetares fysiska och psykosociala välbefinnande. Policyn för är i linje med kraven i ISO 45001.

Chief People & Culture Officer ansvarar för uppföljning och implementering av policyn.

Implementering av policyer
Policyerna implementeras genom obligatoriska utbildningar, årliga medarbetardialoger samt systematisk uppföljning av regelefterlevnad. Chefer ansvarar för att kommunicera policyernas innehåll och säkerställa att medarbetare är informerade om och förstärker dessa. Facklig samverkan används som en del i implementeringen och uppföljningen (se nedan).

För att möjliggöra ett förebyggande arbete med potentiella löneskillnader inledde Ahlsell Sverige, Norge, Finland och Danmark (exklusive dotterbolag som inte verkar under varumärket Ahlsell) ett fördjupat samarbete med lönemappnings-systemet Pihr. En EU-modell för lönetransparens integreras från 2026 för att stärka befattningsstruktur samt säkerställa efterlevnad av kommande EU-regler. Den möjliggör också korrigeringar åtgärder när löneskillnader identifieras.

I takt med att dotterbolag integreras i det nya HR-systemet blir befattningsklassificeringar och lönestrukturer jämförbara inom koncernen, vilket stärker en konsekvent lönesättning och minskar risken för osakliga löneskillnader. Pihr-modulen kommer att möjliggöra för samtliga dotterbolag att tillämpa dessa standarder när de har anslutits.

Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet
Medarbetarnas hälsa, säkerhet och välbefinnande har högsta prioritet. Arbetet bedrivs systematiskt för att säkerställa en säker, inkluderande och stödjande arbetsmiljö, med en nollvision för arbetsrelaterade olyckor samt fokus på förebyggande åtgärder och kontinuerlig förbättring.

— **Förebygga arbetsmiljörisker**
Arbetsrelaterade olyckor inträffar främst i logistikcenter och är ofta kopplade till truckkörning, tunga lyft eller transporter. Riskbedömningar, förebyggande analyser och utbildningsinsatser genomförs löpande, inklusive introduktionsutbildningar, truckutbildning, ergonomi, tunga lyft och första hjälpen. Arbetsrotation och strikt efterlevnad av säkerhetsregler för heta arbeten, kemikaliehantering, beredskap för nödsituationer samt brandsäkerhet är väl etablerat. Tydliga säkerhetsrutiner finns även för butikspersonal vid situationer som rör rån, hot eller aggressivt beteende.

Utrustning och maskiner kontrolleras med fastställda intervall, och samtliga olyckor, incidenter och arbetsrelaterad ohälsa dokumenteras i ett rapporteringssystem som stödjer uppföljning och att dra lärdomar. Säkerhetskrav omfattar även resande säljpersonal. Säkerhetsinspektioner och riskbedömningar – som omfattar fysiska, psykosociala och organisatoriska faktorer – är integrerade i ledningssystemet med definierade processägare.

Dessa löpande åtgärder syftar till att förebygga negativa påverkningar genom att minska risken för arbetsskador och säkerställa en säker arbetsmiljö i det dagliga arbetet.

— **Företagshälsovård**
Företagshälsovård erbjuds i Sverige, Norge, Finland, Danmark, Polen, Estland, Lettland och Litauen. I Kina erbjuds årliga hälsokontroller via en extern leverantör av HR- och anställningstjänster. Tjänsterna har ett förebyggande och rådgivande fokus och kompletterar HR-funktionen i frågor som rör arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering.

Insatserna syftar till tidig identifiering av hälsorisker och tillgång till professionellt stöd.

— **Systematiskt arbetsmiljöarbete**
Hanteringen av arbetsmiljöfrågor är integrerat i hela organisationen genom fastställda processer och rutiner. Ahlsell Norge, Finland, Sverige samt centrallagret i Danmark är certifierade enligt ISO 45001, vilket bidrar till att identifiera väsentliga risker, stärka det förebyggande arbetet och driva kontinuerlig förbättring. Vid utgången av 2025 omfattades 200 av 232 verksamhetsställen av certifieringen.

Arbetsmiljökommittéer möjliggör dialog, uppföljning och säkerställande av regelefterlevnad, samtidigt som interna revisioner genomförs regelbundet i enlighet med ISO-krav. Under 2025 genomfördes 96 interna revisioner, jämfört med 111 under 2024 och 81 under 2023.

Dessa löpande åtgärder syftar till att förebygga negativa påverkningar genom att stärka systematiska, certifierade och reviderbara arbetsmiljörutiner.

Åtgärder inom arbetsrelaterad hälsa och säkerhet 2025
För att stärka medarbetares och chefers beredskap att hantera arbetsmiljörisker genomförde Ahlsell flera utbildningsinitiativ under 2025. HLR-utbildning infördes för samtliga medarbetare i Sverige, och en obligatorisk utbildning för relevanta chefer i Sverige avseende kemikaliehantering och skyddsutrustning implementerades.

För att stärka medarbetarnas hälsa förstärkte logistikcentret i Hallsberg sitt förebyggande hälsoarbete genom frekventa rörelse- och aktivitetsinslag. Ett nytt styrsystem för truckar infördes också, vilket minskar den fysiska belastningen ur ett ergonomiskt perspektiv.

För att stärka det lokala stödet och säkerställa effektiva hälso- och säkerhetsprocesser i Finland rekryterade Ahlsell Finland en ny HR-partner med ansvar för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet, med fokus på att förbättra samverkan och stärka arbetsmiljöarbete vid centrallagret.

Ahlsells fokus på förebyggande arbete och kontinuerlig förbättring inom de enheter som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell har lett till en minskning av arbetsplatso-lyckor. Antalet olyckor som medförde sjukfrånvaro uppgick till 63 under 2025, jämfört med 76 under 2024 och 52 under 2023.

Främja välbefinnande
Ahlsell främjar en hälsosam, öppen och stödjande arbetsmiljö samt verkar aktivt för medarbetarnas fysiska och psykiska välbefinnande. Ett hållbart medarbetarskap omfattar arbetstillfredsställelse, långsiktig utveckling och en god balans mellan arbete och privatliv, vilket är avgörande för att attrahera och behålla engagerade medarbetare. Enligt medarbetarundersökningen uppger över 80 procent att de upplever en god balans mellan arbete och privatliv.

Ahlsell investerar kontinuerligt i hälsofrämjande initiativ som stärker fysisk aktivitet och medvetenheten om återhämtning, självledarskap och andra hälsoaspekter. Chefer med personalsvar får utbildning i hälso- och arbetsmiljörelaterade frågor. Där verksamheten möjliggör det erbjuds flexibla arbetsformer, inklusive en kombination av arbete på plats och distans samt flexibla arbetstider.

Åtgärder inom välbefinnande 2025
För att stärka den fysiska och psykiska hälsan och minska risken för stressrelaterade besvär lanserade Ahlsell Sverige sitt hittills största hälsoinitiativ under 2025. Initiativet erbjuder alla medarbetare individuell hälsocoaching och tillgång till en digital plattform med personligt anpassade hälsoplaner, träningsprogram, avslappningsövningar samt vägledning kring balans mellan arbete och privatliv för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Initiativet inleddes med 1 100 medarbetare vid logistikcentret i Hallsberg, där den övergripande hälsoni-vån ökade från 39 till 62 procent och arbetsförmågan från 67 till 78 procent. Ett liknande program lanserades inom Ahlsell Norge i slutet av 2025, med start i logistikcentret och kommer att omfatta samtliga medarbetare under 2026.

Likabehandling och lika möjligheter för alla
Ahlsell ser en inkluderande kultur och mångfald inom arbetskraften som viktiga förutsättningar för långsiktig affärsframgång. Mångfald är avgörande för att attrahera och behålla rätt kompetens samt för att spegla bolagets kundbas. Ahlsell tillämpar nolltolerans mot diskriminering och trakasserier samt verkar för ett rättvist och respektfullt bemötande av samtliga medarbetare. En central del i detta arbete är en kompetensbaserad rekryteringsprocess som säkerställer att sökande bedöms utifrån kvalifikationer snarare än personliga egenskaper såsom namn, ålder eller kön. För information om lika lön för arbete av lika värde, se avsnittet *Kollektivavtal och rättvisa löner* på sidan 64.

Åtgärder inom likabehandling och likamöjligheter för alla 2025
För att stärka jämn könsfördelning och säkerställa lika möjligheter för alla uppdaterade Ahlsell sitt mål för könsbalans inom ledarskap och höjde ambitionen från 30 till 40 procent kvinnliga chefer till 2030. Detta ligger nu i linje med den övergripande målsättningen om 40 procent kvinnliga medarbetare. Under 2025 uppgick andelen kvinnliga chefer till 26 (26) procent och andelen kvinnliga medarbetare till 29 (28) procent.

För att minska risken för diskriminerande beteenden och främja en inkluderande arbetsmiljö genomfördes flera initiativ inom koncernen. I Sverige bidrog utbildningsinsatser till ökad medvetenhet och kompetens inom mångfald och inkludering. I Norge erbjöds omfattande utbildning i inkluderande ledarskap till en stor andel av cheferna.

I Danmark fokuserade arbetet på att stärka den långsiktiga mångfalden i arbetskraften genom utbildningsprogram med målet att attrahera unga kvinnor och personer med olika bakgrund. Ahlsell Danmarks tvååriga traineeprogram kombinerar teori och praktik och syftar till att erbjuda tillsvidareanställning efter avslutat program, med betoning på samarbete, personlig utveckling samt förståelse för strategi, hållbarhet och digitalisering.

Centrallagret i Billund, Danmark, stärkte inkludering och lika möjligheter genom samarbete med lokala initiativ som stödjer ungdomars inträde på arbetsmarknaden samt personer som möter hinder för sysselsättning. Arbetet omfattade även fortsatt tillämpning av inkluderande rekryteringsprocesser.

En lärande organisation

Ahlsell arbetar för att begränsa påverkningar relaterade till den egna arbetskraften genom kontinuerligt lärande och kompetensutveckling. Genom att stärka medarbetares förmåga att anpassa sig, utvecklas och att tillämpa sina färdigheter bidrar bolaget till långsiktig anställningsbarhet, organisatorisk prestation och resiliens. Chefer har en central roll i att möjliggöra lärande i det dagliga arbetet och säkerställa att medarbetarna är rustade för såväl nuvarande krav som framtida förändringar. Dessa åtgärder bidrar positivt genom att främja långsiktig utveckling och minska risker kopplade till kompetensbrist.

Åtgärder en lärande organisation 2025

Under året lanserade Ahlsell två centrala initiativ på sina fyra huvudmarknader för att stärka medarbetarnas kompetenser i linje med den strategiska omställningen: AI Growth – Global AI Champion Program och ramverket Employee Mindset. Dessa insatser syftar till att motverka kompetensföråldring och samtidigt stödja kontinuerligt lärande i det dagliga arbetet, möjliggöra strukturerad kompetensutveckling och stärka karriärmöjligheterna.

AI-programmet syftar till att bygga upp intern AI-kompetens och utveckla AI-ambassadörer som driver innovation och transformation i organisationen. Fokus ligger på praktiska AI-tillämpningar, kunskapsdelning och integrering av AI i den dagliga verksamheten.

Ahlsell lanserade även ramverket Employee Mindset till 800 chefer, för ett kontinuerligt lärande och utveckling av framtida kompetenser. Ramverket definierar de kärnkompetenser som krävs för långsiktig anställningsbarhet och organisatorisk prestation. Det kommer att integreras i samtliga HR-processer. Ramverket omfattar tre dimensioner: Self-leadership mindset, Collaboration mindset och Proactive mindset. Dessa beskriver förväntade beteenden och förmågor för samtliga medarbetare.

Centrala komponenter omfattar en stark återkopplingskultur, digitalt och AI-stött lärande samt ökad intern mobilitet. Ramverket är integrerat i Ahlsells AI-drivna lärplattform och i programmet Future Ready Leadership, vilket säkerställer en konsekvent tillämpning i utvecklings-, prestations- och ledarskapsprocesser.

Uppföljning och bedömning av åtgärders och initiativs ändamålsenlighet

Ahlsell följer upp och utvärderar effektiviteten av vidtagna åtgärder genom strukturerade uppföljningsprocesser, undersökningar, nyckeltal, incidentrapportering, löneöversyner samt löpande återkoppling. Resultaten analyseras och ligger till grund för att justera planer och prioriteringar vid behov. Samtliga åtgärder omfattar både medarbetare och chefer, vilka ansvarar för genomförande och uppföljning.

Under 2025 genomfördes obligatoriska utbildningar i anti-korruption och mutor samt informationssäkerhet. Samtliga medarbetare ska genomföra utbildningarna, och målet är 100 procents årlig täckningsgrad, inklusive nyanställda i samband med introduktion. Chefer deltar löpande i utbildningar avseende arbetsmiljö, relevant lagstiftning, regelverk och arbetsgivaransvar. Övriga obligatoriska utbildningar anpassas lokalt och varierar mellan länder.

Medarbetarengagemang och utveckling följs upp genom årliga medarbetardialoger och medarbetarundersökningar. Målsättningen är full deltagandegrad, samt att centrala nyckeltal såsom ledarskapsindex (>80) och deltagande i medarbetardialoger (100 procent) följs upp. Medarbetarundersökningarna ger återkoppling om arbetsvillkor, välbefinnande och utvecklingsmöjligheter. För utfall av nyckeltal, se *Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar förstärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras* på denna sida.

Åtgärder inom hälsa och säkerhet utvärderas genom arbetsmiljörevisioner, incidentrapportering samt uppföljning av olyckor och tillbud, med målet om noll arbetsrelaterade olyckor. Policyavvikelser dokumenteras och följs upp av chefer och Chief People & Culture Officer, och erfarenheter används för förbättringar.

Månatliga HR-rapporter följer upp nyckeltal såsom sjukfrånvaro, könsfördelning, olyckor, utbildningstimmar och användning av AI, vilket möjliggör trendanalys och tidiga åtgärder. Samtliga initiativ avseende den egna arbetskraften är utformade för att vara förebyggande och kontinuerligt förbättras genom strukturerade processer, uppföljning och återkoppling, med syfte att säkerställa en varaktig och positiv påverkan på medarbetarna.

Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar förstärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras

Ahlsell har fastställt flera mål avseende arbetsvillkor samt likabehandling och lika möjligheter för alla. Våra mål hjälper oss att följa upp utvecklingen kopplad till de väsentliga påverkningar, risker och möjligheter som har identifierats i den dubbla väsentlighetsbedömningen (DMA).

Arbetsvillkor

Ersättning

- Mål: Medarbetares ersättning ska uppgå till minst 105 procent av Living Wage index eller till den högre nivå som följer av tillämpligt kollektivavtal.
- Utfall 2025: Samtliga löner uppfyller eller överstiger målet.
- Omfattning: Samtliga medarbetare i hela koncernen.
- Baslinje: N/A
- Tidsram: Löpande, med årlig bedömning.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Årlig genomgång via HR- och lönesystem, avvikelser hanteras inom ramen för den årliga löneöversynen.

Noll skador

- Mål: Långsiktigt mål om noll arbetsrelaterade skador (inkl skador som ej leder till sjukfrånvaro), i enlighet med HSE-policyn.
- Utfall 2025: 313 olyckor, jämfört med 328 under 2024 och 257 under 2023 (under 2023 och 2024 omfattade redovisningen endast bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell).
- Omfattning: Samtliga medarbetare och entreprenörer i alla bolag i koncernen.
- Baslinje: N/A
- Tidsram: Långsiktigt (fortlöpande).
- Förändringar över tid: Inga förändringar.
- Uppföljning: För att följa upp utvecklingen mot det långsiktiga målet om noll skador genomför Ahlsell månatliga uppföljningar av skador och incidenter i samtliga bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell. Denna uppföljning omfattar dock ännu inte alla bolag i koncernen. Insikter från incidentanalyser används för att stärka det förebyggande arbetet och minska risken för allvarliga olyckor. De centrala nyckeltal som används för att följa upp målet presenteras i tabellen nedan.

Uppföljning av utveckling mot målet om noll skador			
Nyckeltal	2025	2024	2023
Incidenter*	1 042	1 057	1 334
Lost Time Injury Severity Rate (LTISR)**	0,075	0,093	0,031
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)***	5,8	6,9	4,1
Olyckor med allvarlig skada****	7	7	N/A

* Öväntad händelse utan personskada
** (antal dagar med sjukfrånvaro till följd av skador) × 1 000 / totalt antal arbetade timmar
*** Antal olyckor med sjukfrånvaro per 1 miljon arbetade timmar
**** Antal olyckor som har orsakat långvarig eller framtida sjukdom/skada

Medarbetardialoger

- Mål: 100 % deltagande i årliga medarbetardialoger.
- Utfall 2025: 95 %.
- Omfattning: Alla bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Genomförande registreras i HR-systemen och uppföljningen säkerställs genom linjeorganisationen.

eNPS

- Mål: 48 (årligen).
- Utfall 2025: 31.
- Omfattning: Samtliga medarbetare som deltar i medarbetarundersökningen.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Åtgärdsplaner tas fram på teamnivå i syfte att förbättra resultaten.

Ledarskapsindex

- Mål: Ett ledarskapsindex om ≥ 80 under 2025 och ≥ 85 år 2030.
- Utfall 2025: 82.
- Omfattning: Samtliga bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell och som deltar i utvärderingen av sina chefer genom den årliga medarbetarundersökningen, vilken är tillgänglig för samtliga medarbetare.

- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Resultaten från undersökningen ligger till grund för insatser inom ledarskapsutveckling.

Sjukfrånvaro

- Mål: En sjukfrånvaronivå under 4,5 %.
- Utfall 2025: 4,3 %.
- Omfattning: Samtliga medarbetare i de bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Sjukfrånvaron följs upp månadsvis och eskaleras vid behov, och förebyggande åtgärder vidtas inom ramen för HR- och HSE-processer.

Obligatorisk regelefterlevnadsutbildning

- Mål: 100 % årligt genomförande av obligatorisk regelefterlevnadsutbildning.
- Utfall 2025: 96 % för utbildning inom anti-bribery and corruption och 95 % för utbildning inom cybersecurity.
- Omfattning: Samtliga bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.
- Utveckling över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Genomförande följs upp i House of Learning och uteblivet genomförande eskaleras till linjeorganisationen.

Utbildningstimmar

- Mål: 12 timmar per medarbetare under 2025, med en ökning till 16 timmar under 2026 och därefter successiva årliga öknningar.
- Utfall 2025: 8 h.
- Omfattning: Samtliga bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.

- Förändringar över tid: Det årliga målet höjs successivt varje år. Målet för 2025 var 12 timmar. Arbete pågår för att säkerställa att allt lärande registreras, inklusive fysiska utbildningar och Teams-baserade aktiviteter som ännu inte fullt ut återspeglas i systemet.
- Uppföljning: Lärandetimmar följs upp via House of Learning; vidareutveckling av uppföljningsmetodiken förväntas förbättra fullständigheten i data.

AI-användning

- Mål: Inget kvantitativt mål har ännu fastställts. Den långsiktiga ambitionen är att 100 % av medarbetarna använder AI-verktyg i det dagliga arbetet, i linje med AI-first-inriktningen.
- Omfattning: Samtliga bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Långsiktigt.
- Förändringar över tid: Nytt nyckeltal tillagt i januari 2025. Uppföljning har initierats i samtliga bolag.
- Utfall och uppföljning: AI-användningen följs upp månadsvis och en kvalitativ bedömning av användningsgraden ingår i uppföljningen av den digitala utvecklingen. Resultatet för 2025 visar en ökad användning av AI.

*Likabehandling och lika möjligheter för alla
Könsfördelning – medarbetare*

- Mål: 40 % kvinnliga medarbetare till 2030.
- Utfall 2025: 29 %.
- Omfattning: Samtliga bolag inom koncernen.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Målår 2030, med årlig uppföljning.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Könsfördelningen följs upp månadsvis och analyseras per funktion, geografi och roll.

Könsbalans – Chefer

- Mål: 40 % kvinnliga chefer till 2030.
- Utfall 2025: 26 %.
- Omfattning: Samtliga bolag inom koncernen.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Målår 2030.
- Förändringar över tid: Målet höjdes från 30 % till 40 % i oktober 2025.
- Uppföljning: Följs upp månadsvis; integrerat i utvecklings- och rekryteringsprocesser.

Inkluderingsindex

- Mål: Inkluderingsindex > 80.
- Utfall 2025: 82.
- Omfattning: Samtliga bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.
- Baslinje: N/A.
- Tidsram: Årligen.
- Förändringar över tid: Inga förändringar under rapporteringsperioden.
- Uppföljning: Resultaten analyseras över olika demografiska grupper. Chefer får tillgång till resultat på teamnivå och samverkar med medarbetare kring framtagande av åtgärdsplaner.

Dialog med intressenter vid fastställande av mål

Ahlsell involverar den egna arbetskraften i processen för att fastställa mål, främst genom årliga medarbetardialoger, kontinuerliga undersökningar och social dialog med arbetstagares representanter. Dessa kanaler ger underlag avseende välbefinnande, ledarskap, mångfald och utveckling, och beaktas vid formulering och justering av interna mål. Chefer ansvarar för att inhämta och följa upp återkoppling och säkerställa att den ligger i linje med de strategiska målen.

Metod

Omfattning av målen

Omfattningen varierar mellan de olika målen. Två definitioner av omfattning tillämpas:

- Samtliga bolag inom Ahlsellkoncernen
- Bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell

För samtliga mål är det viktigt att notera att uppföljning med högre frekvens än årligen för närvarande endast är möjlig för bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.

Under rapporteringsåret samlade Ahlsell för första gången in kvantitativa data från samtliga bolag inom koncernen. Tidigare inkluderades endast bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell. Den utökade omfattningen gäller följande områden:

- Täckningsgrad av kollektivavtal
- Mått avseende mångfald
- Mått avseende arbetsrelaterad hälsa och säkerhet

Denna utveckling stärker Ahlsells förståelse för förhållandena i samtliga bolag inom koncernen och möjliggör mer träffsäker uppföljning, förbättrad jämförbarhet samt en starkare grund för att fastställa mål och definiera åtgärder som omfattar hela organisationen.

Datainsamling

Data samlas in genom HR-system, undersökningar, utvecklingssamtal, medarbetarrapporter samt extern benchmarking. Antaganden omfattar stabil tillgång till data och medarbetardeltagande, men det kan uppstå begränsningar till följd av svarsfrekvenser i undersökningar och variationer i externa index.

Eftersom flera HR-system för närvarande används inom koncernen kan det förekomma skillnader i omfattningen för vissa rapporterade mål. För att öka harmoniseringen inleddes implementeringen av ett nytt HR-system under 2025. Systemet rullades ut i Sverige, Norge och Finland under året, med ytterligare implementering planerad i Danmark, Baltikum och Polen under 2026. Detta inkluderar fristående förvärvade bolag.

Det nya systemet möjliggör daglig uppföljning av nyckeltal kopplade till den egna arbetskraften, stärker den concernsövergripande uppföljningen, stödjer datadrivet beslutsfattande samt ökar transparensen i utvecklingen av medarbetarna.

Uppgifter om företagets anställda (alla bolag i koncernen)

Följande tabeller ger en översikt över centrala medarbetarrelaterade nyckeltal som används för att följa upp sammanställning och utveckling i Ahlsells arbetsstyrka. Uppgifterna speglar arbetskraftens struktur i samtliga enheter inom koncernen under rapporteringsåret och baseras på information som samlats in via det finansiella rapporteringssystemet samt, vid behov, har rapporteringen kompletterats i den digitala hållbarhetsplattformen. Tillsammans ger dessa datapunkter en samlad bild av bemanningsnivåer, personalrörlighet och andra centrala HR-nyckeltal.

Heltidsekvivalenter per kön 2025	
Kön	Antal anställda
Män	5 393
Kvinnor	2 221
Annat	0
Ej uppgivet	0
Totalt antal anställda	7 614

Heltidsekvivalenter per land 2025	
Land	Antal anställda
Sverige	4 079
Norge	1 443
Danmark	1 062
Finland	674
Polen	38
Estland	123
Lettland	98
Litauen	83
Kina	14

Heltidsekvivalenter per anställningsform och kön 2025					
Anställningsform	Kvinnor	Män	Annat*	Ej uppgivet	Total
Antal anställda	2 221	5 393	0	0	7 614
Antal tillsvidareanställda	2 136	5 284	0	0	7 420
Antal visstidsanställda	74	120	0	0	194
Antal anställda utan garanterad arbetstid*	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Antal heltidsanställda	2 068	5 181	0	0	7 249
Antal deltidsanställda	143	222	0	0	365

*Ahlsell samlar för närvarande inte in eller följer upp uppgifter om anställda utan garanterad arbetstid. Processer för att möjliggöra systematisk uppföljning är under utveckling.

Personalomsättning					
Mått	2025	2024	2023	2022	
Personalomsättning* [%]	18	9	11	11	
Anställda som har lämnat företaget under rapporteringsperioden	1 411	N/A	N/A	N/A	

*Uppgifter som redovisats före 2025 omfattade endast bolag som bedrev verksamhet under varumärket Ahlsell.

Metod
Data samlas i huvudsak in från det finansiella rapporteringssystemet, som tillhandahåller information om arbetskraftens sammansättning, anställningsformer, heltidsekvivalenter och andra relevanta uppgifter. Dessa datapunkter inhämtas genom koncernens ordinarie rapporteringsprocesser. Samtliga uppgifter från det finansiella rapporteringssystemet presenteras som heltidsekvivalenter, vilket är ett mått som omräknar det totala antalet arbetade timmar för samtliga anställda till motsvarande antal heltidsanställda. Exempelvis motsvarar två medarbetare som arbetar 50 procent vardera en heltidsekvivalent. Samtliga siffror presenteras som ett genomsnitt för rapporteringsperioden.

För datapunkter som inte omfattas av det finansiella rapporteringssystemet samlas kompletterande information in via den digitala hållbarhetsplattformen. Samtliga enheter inom koncernen rapporterar direkt i i denna plattform för två specifika indikatorer:

- Antal medarbetare som har lämnat under året
- Personalomsättning

Detta säkerställer fullständig täckning för dessa mått inom hela koncernen.

Efter insamling granskas samtliga uppgifter för att säkerställa korrekthet, konsekvens och överensstämmelse med rapporteringsperioden. Eventuella avvikelser eller otydliga uppgifter följs upp med berörda rapporterande teams innan konsolidering. Enhetliga beräkningsmetoder tillämpas för samtliga enheter för att säkerställa jämförbarhet.

Tillsvidareanställda definieras som anställda med avtal utan tidsbegränsning. Visstidsanställning är endast tillåten under särskilda rättsliga förutsättningar och varierar mellan länder, men omfattar exempelvis tidsbegränsade anställningar, säsongarbete, projektanställningar och vikariat.

Kollektivförhandlingarnas omfattning (alla bolag i koncernen)

Nyckeltalet nedan visar andelen medarbetare som omfattas av kollektivavtal. Måttet ger insikt i omfattningen av kollektivt förhandlade anställningsvillkor inom koncernen och speglar i vilken utsträckning medarbetare omfattas av formella arbetsmarknadsrelationer.

Kollektivförhandlingarnas omfattning					
	2025	2024	2023	2022	Goal
Andel med-arbetare som omfattas av kollektivavtal* [%]	92	100	100	100	100

* Uppgifter som redovisats före 2025 omfattade endast bolag som bedrev verksamhet under varumärket Ahlsell.

Metod

Uppgifter om andelen medarbetare som omfattas av kollektivavtal samlas in via den digitala hållbarhetsplattformen, där samtliga enheter inom koncernen rapporterar direkt. För första gången omfattar redovisningen samtliga bolag inom Ahlsellkoncernen, vilket innebär att nyckeltalet nu omfattar hela koncernen. De rapporterade siffrorna avser andelen medarbetare vars anställningsvillkor regleras genom kollektivavtal i respektive land. Uppgifterna granskas avseende konsekvens innan konsolidering.

Mångfaldsindikatorer (alla bolag i koncernen)

Tabellen nedan ger en översikt över centrala mångfaldsrelaterade nyckeltal inom koncernen. Dessa speglar personalstyrkans sammansättning och möjliggör uppföljning av utvecklingen mot ökad balans och inkludering

Könsfördelning på företagsledningsnivå*				
Mått	2025	2024	2023	2022
Antal kvinnor på företagsledningsnivå**	246	220	205	180
Antal män på företagsledningsnivå**	685	610	629	573
Antal med annat kön på företagsledningsnivå***	0	N/A	N/A	N/A
Antal personer på företagsledningsnivå med ej uppgivet kön***	0	N/A	N/A	N/A
Andel kvinnor på företagsledningsnivå ** [%]	26	26	25	24
Antal män på företagsledningsnivå ** [%]	74	74	75	76
Antal med annat kön på företagsledningsnivå [%]***	0	N/A	N/A	N/A
Antal personer på företagsledningsnivå med ej uppgivet kön [%]***	0	N/A	N/A	N/A

* Företagsledningsnivå definieras som en person i chefsposition med minst en direkt underställd.
** Omfattningen för 2025 inkluderar samtliga bolag inom koncernen. De data som presenteras för 2023–2024 omfattade endast följande bolag: Ahlsell AB, Ahlsell Sverige AB, Prevex AB, Proffsmagasinet AB, Ahlsell Norge AS, Ahlsell Danmark A/S, Ahlsell Oy, SIA Sanistål, UAB Sanistal, AS FEB och Ahlsell Danmark Holding ApS. De data som presenteras för 2022 omfattar samma bolag som för 2023–2024, men exkluderar SIA Sanistål.
*** Data ej insamlat innan 2025.

Åldersfördelning*		
Åldersgrupper	2025	2024
Antal anställda under 30 år	853	933
Antal anställda 30-50 år	3483	3585
Antal anställda över 50 år	3278	3098
Antal anställda under 30 år [%]	11	12
Antal anställda 30-50 år [%]	46	47
Antal anställda över 50 år [%]	43	41

* Före 2025 exkluderades enheter i Kina från dessa siffror.

Tillräckliga löner (alla bolag i koncernen)

I enlighet med avsnittet *Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar ska främjas samt väsentliga risker och möjligheter ska hanteras*, har Ahlsell fastställt ett mål om att medarbetares ersättning ska uppgå till minst 105 procent av *Living wage index* eller följa tillämpligt kollektivavtal när detta föreskriver högre nivåer. För 2025 uppfyller eller överstiger samtliga löner detta mål, vilket visar på fortsatt efterlevnad av Ahlsells åtagande om rättvis och ansvarsfull ersättning.

Metod

Data samlas in via den digitala hållbarhetsplattformen, där samtliga enheter inom koncernen rapporterar direkt. För första gången omfattar redovisningen samtliga bolag inom Ahlsellkoncernen, vilket innebär att de redovisade mångfaldsrelaterade nyckeltalen täcker hela koncernen. För att säkerställa konsekvens granskas de rapporterade siffrorna innan konsolidering.

Mått för utbildning och kompetensutveckling (bolag under varumärket Ahlsell)

Nedan redovisas utbildnings- och kompetensutvecklingsmått som ger en översikt över centrala nyckeltal som används för att följa upp medarbetares utveckling. Upplysningarna omfattar bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.

Medarbetardialog, anställda				
Mått	2025	2024	2023	2022
Totalt deltagande i utvecklingssamtal [%]*	95	93	96	94
Andel kvinnor som deltagit i utvecklingssamtal** [%]	N/A	N/A	N/A	N/A
Andel män som deltagit i utvecklingssamtal** [%]	N/A	N/A	N/A	N/A
Andel annat* som deltagit i utvecklingssamtal** [%]	N/A	N/A	N/A	N/A
Andel medarbetare med ej uppgivet kön som deltagit i utvecklingssamtal** [%]	N/A	N/A	N/A	N/A

* Könsuppdelad data finns inte tillgängligt för något av åren.

Utbildningstimmar		
Mått	2025	2024
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per kvinnlig medarbetare	8	N/A
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per manlig medarbetare	8	N/A
Genomsnittlig antal utbildningstimmar per annan medarbetare	N/A	N/A
Genomsnittlig antal utbildningstimmar per medarbetare med ej uppgivet kön	N/A	N/A
Genomsnittlig antal utbildningstimmar per medarbetare	8	6

Metod
Uppgifter om täckningsgrad för utvecklingssamtal samlas in från det centrala HR-systemet. Könsuppdelad data är inte tillgänglig för 2025. Det genomsnittliga antalet utbildningstimmar per medarbetare för 2024 inkluderar data från Ahlsells digitala utbildningsplattform, Sana’s AI-stödda House of Learning. Upplysningarna är begränsade till bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell.

Mått för arbetsmiljö (alla bolag i koncernen)

De mått för arbetsmiljö som redovisas nedan ger en översikt över centrala nyckeltal för uppföljning av säkerhet och incidenttrender. Upplysningarna omfattar samtliga bolag inom koncernen.

Arbetsmiljö				
Medarbetarmått	2025	2024	2023	2022
Andel av den egna arbetskraften som omfattas av bolagets arbetsmiljölednings-system baserat på lagkrav och/eller erkända standarder eller riktlinjer [%]	100	N/A	N/A	N/A
Antal dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador	0	0	0	0
Antal dödsfall till följd av arbetsrelaterad ohälsa	0	0	0	0
Antal rapporteringspliktiga arbetsrelaterade olyckor*	313	328	257	127
Frekvens av rapporteringspliktiga arbetsrelaterade olyckor per en miljon arbetade timmar	24	N/A	N/A	N/A
Antal rapporteringspliktiga fall av arbetsrelaterad ohälsa	41	N/A	N/A	N/A
Förlorade arbetsdagar till följd av arbetsrelaterade skador, dödsfall till följd av arbetsrelaterade olyckor, arbetsrelaterad ohälsa samt dödsfall till följd av ohälsa	1117	N/A	N/A	N/A
Mått avseende icke-anställda				
Dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterad ohälsa	0	N/A	N/A	N/A
Mått avseende övriga arbetstagare	2025			
Dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterad ohälsa	0	N/A	N/A	N/A

* Från och med rapporteringsåret 2025 har både omfattning och definition av olyckor uppdaterats. Historiskt har olyckor rapporterats som antingen "allvarliga" eller "mindre allvarliga", och tidigare data har därför aggregerats för jämförbarhet. Ahlsell inkluderar nu både mindre och allvarliga olyckor under begreppet "olyckor", vilket kan innebära att fler incidenter inkluderas än vad ESRS-standardén kräver. Rapporteringens omfattning har även utökats: tidigare begränsad till enheter som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell, omfattar den nu samtliga bolag inom koncernen. Denna utvidgade omfattning, tillsammans med Ahlsells fortsatta tillväxt, kan leda till att totala antalet rapporterade olyckor ökar över tid.

Metod
Ahlsell rapporterar arbetsmiljödata för samtliga enheter inom koncernen. Rapporteringsperioden avser hela kalenderåret och samtliga incidenter som registrerats under året inkluderas. Totalt antal arbetade timmar baseras på faktiskt registrerad arbetstid, med exkludering av frånvaro. Definitioner av olyckstyper, arbetsrelaterad ohälsa och förlorade arbetsdagar följer de definitioner som anges i ESRS.

Samtliga bolag inom Ahlsellkoncernen rapporterar sina respektive arbetsmiljöuppgifter direkt till den digitala hållbarhetsplattformen, med utgångspunkt i sina egna system för incidentrapportering och arbetsmiljöuppföljning. Dessa data-mängder konsolideras därefter på koncernnivå i den digitala hållbarhetsplattformen.

För bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell omfattar rapporteringen samtliga personer som registrerar arbetstid i bolagets system, vilket inkluderar både medarbetare och konsulter. Samtliga arbetsrelaterade olyckor, fall av arbetsrelaterad ohälsa, förlorade arbetsdagar, tillbud och dödsfall rapporteras via bolagets incidentrapporteringssystem samt genom manuella utdrag från HR-systemen. Även om datakvaliteten stöds genom intern uppföljning av ansvariga chefer så finns begränsningar till följd av potentiell under-rapportering samt svårigheter att särskilja konsultdata från medarbetardata.

Ersättningsindikatorer (bolag under varumärket Ahlsell)

Analysen av löneskillnader har genomförts i våra fyra nordiska länder. I samtliga länder visade de inledande resultaten på en löneskillnad mellan könen. Efter en fördjupad analys av faktorer såsom ålder och befattning kvarstod i Sverige och Finland ingen oförklarad löneskillnad mellan könen.

I Norge konstaterades, efter löneöversynen 2025, att de insatser för lika lön som har bedrivits sedan 2023 har gett goda resultat. Samtidigt identifierades tre löneskillnader – två avseende kvinnor och en avseende en man – som inte kunde förklaras av faktorer såsom ålder, anställningstid, prestation eller geografisk placering. Dessa har justerats.

I Danmark har en fördjupad analys inletts och kommer att slutföras under 2026. Eventuella löneskillnader utan känd orsak som har identifieras kommer att åtgärdas.

Incidenter, anmälningar och allvarliga påverkningar på mänskliga rättigheter (bolag under varumärket Ahlsell)

Nedanstående mått ger information om rapporterade incidenter, klagomål och allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter kopplade till arbetskraften inom bolag som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell. De speglar i vilken utsträckning frågor rörande mänskliga rättigheter uppmärksammas, hanteras och följs upp inom organisationen. Inga allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter kopplade till Ahlsells arbetskraft har inträffat under rapporteringsperioden.

Incidenter, anmälningar och allvarliga påverkningar på mänskliga rättigheter	
Mått	2025
Totalt antal incidenter av diskriminering, inklusive trakasserier	240
Antal klagomål som inkommit via kanaler för den egna arbetskraften att uppmärksamma problem (inklusive klagomålsmekanismer)*	16
Totalt belopp av böter, sanktioner och skadestånd till följd av incidenter och klagomål relaterade till diskriminering och trakasserier [SEK]	0
Totalt antal allvarliga människorättspåverkningar kopplade till bolagets arbetskraft	0
Antal fall av bristande efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet eller OECD:s riktlinjer för multinationella företag	0
Totalt belopp av böter, sanktioner och skadestånd relaterade till allvarliga människorättspåverkningar [SEK]	0
Antal allvarliga människorättspåverkningar där bolaget spelade en roll i att säkerställa gottgörelse för de drabbade	N/A

* Omfattningen för detta mått avser samtliga bolag inom koncernen.

Metod

Information för dessa mått samlas in genom två huvudsakliga kanaler: den årliga medarbetarundersökningen *ahlsell@work* samt den externa anonyma visselblåsarfunktionen som hanteras av 2Secure.

I medarbetarundersökningen får samtliga medarbetare besvara frågan om de under de senaste tolv månaderna har upplevt någon form av trakasserier. Svalternativen omfattar diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier. I den senaste undersökningen uppgav 240 medarbetare (4 %) att de hade upplevt sådana händelser, vilket är en minskning med en procentenhet jämfört med föregående år. Uppföljning av dessa svar sker lokalt av HR och chefer i respektive land.

Ahlsell har även en anonym visselblåsarkanal som hanteras av 2Secure. Under rapporteringsåret inkom 16 ärenden via den anonyma visselblåsarkanal. Enligt 2Secures bedömning uppfyllde inget av dessa ärenden kriterierna för kvalificerade visselblåsarärenden, och samtliga hanterades och avslutades lokalt.

Resultaten från medarbetarundersökningen och uppgifter från visselblåsarfunktionen granskas och konsolideras för att ge en samlad bild av potentiella människorättspåverkningar kopplade till Ahlsells arbetskraft.

Finansiering

Ahlsells finansieringsavtal omfattar tre centrala hållbarhetsindikatorer. För varje indikator kan räntan justeras upp eller ned med 2,5 räntepunkter beroende på om det årliga målet för respektive indikator uppnås.

Ett av målen avser andelen kvinnliga chefer, med en fastställd årlig procentuell ökning enligt nedan. De övriga indikatorerna avser minskning av avfall samt minskning av utsläppen i scope 1 och 2.

Andel kvinnliga chefer					
Mått	2025	2024	2023	2022	
Andel kvinnliga chefer [%]	27,4	26	25	24	

Metod

Omfattningen för detta mått skiljer sig från det utfall för kvinnliga chefer som redovisas i avsnittet ”Mångfaldsindikatorer” i denna hållbarhetsrapport. Omfattningen för det nyckeltal som är kopplat till banklånet avser följande bolag inom koncernen: Ahlsell AB, Ahlsell Sverige AB, Prevex AB, Proffsmagasinet AB, Ahlsell Norge AS, Ahlsell Finland Oy och Ahlsell Danmark Holding ApS.

Andelen kvinnliga chefer med minst en direkt underställd inom aktuella bolag ska under respektive räkenskapsår minst uppgå till en för det aktuella året bestämd procentsats. Målet baseras på Ahlsells interna mål om ökad andel kvinnliga chefer fram till år 2030.

Arbetstagare i värdekedjan

I avsnittet Arbetstagare i värdekedjan avser samtliga beskrivningar av åtgärder, processer och praxis som går utöver lagstadgade krav uteslutande enheter som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell. Bolagen som enligt definition arbetar under varumärket Ahlsell är Ahlsell AB, Ahlsell Sverige AB, Ahlsell Norge AS, Ahlsell Oy, Ahlsell Åland AB, Ahlsell Danmark A/S, Ahlsell Danmark Holding ApS samt Ahlsell (Guangzhou) Supply Chain Management Co., Ltd.

Varför det är viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter

Inköp och leverantörsrelationer är centrala för Ahlsells verksamhet som multi-vertikalspecialist och distributör. Bolaget är beroende av sina leverantörer och deras förmåga att hantera sina påverkningar på mänskliga rättigheter och miljö. Med cirka 18 500 leverantörer inom ett brett spektrum av sektorer verkar Ahlsell i komplexa leveranskedjor. Eftersom affärsmodellen bygger på att köpa in och tillhandahålla ett brett och diversifierat produktsortiment från externa leverantörer är bolaget exponerat för olika påverkningar i hela värdekedjan. En ändamålsenlig leverantörsgranskning (due diligence) och löpande uppföljning är därför viktiga för att säkerställa att dessa påverkningar hanteras på ett lämpligt sätt och att ansvarsfulla arbetssätt upprätthålls i leveranskedjan.

De flesta leverantörer är baserade i Norden och EU, även om produkter, komponenter och råvaror även köps in från länder utanför EU, inklusive Kina. Även om 80 procent av våra direkta leverantörer är etablerade i Europa sker tillverkningen ofta i olika regioner, vilket medför varierande hållbarhetsrisker beroende på land och sektor. Ahlsells inköpsverksamhet omfattar geografier och branscher där inneboende risker för arbetstagares rättigheter, lokalsamhällen och miljön kan uppstå i olika led av värdekedjan. För mer information om Ahlsells inköpsflöden, se avsnittet *Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på arbetstagare i värdekedjan och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller arbetstagare i värdekedjan, och dessa åtgärders ändamålsenlighet* på sidan 74.

Ahlsells potentiella väsentliga negativa påverkningar är kopplade till begränsad insyn i underleverantörsledet och otillräcklig information om produktionsländer, vilket försvårar identifieringen av högriskområden. Potentiella högriskområden omfattar tillverkningsindustrin, som kännetecknas av risker kopplade till arbetstagares rättigheter, tvångsarbete och brister i arbetsmiljön, samt gruv- och metallsektorn där betydande arbetsmiljörisker har dokumenterats. Resultatet från den dubbla väsentlighetsbedömningen identifierade sektorspecifika risker, däribland barnarbete, tvångsarbete och avsaknad av grundläggande arbetsrättsliga rättigheter i högrisksektorer såsom gruvarbete, tillverkningsindustri och bomullsproduktion, främst i verksamheter i länder utanför EU.

Ahlsell har begränsad insyn i potentiella risker för mänskliga rättigheter längre bak i värdekedjan. Vi är medvetna om att det primära ansvaret för att hantera dessa risker vilar på leverantörerna, och kontrollprocesserna har utformats med detta som utgångspunkt. Ahlsell bedömer att nuvarande rutiner är ändamålsenliga och kräver att våra leverantörer säkerställer att hela deras leveranskedja uppfyller de krav som anges i uppförandekoden för affärspartners.

Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter		
Väsentlig fråga	Påverkan/Risk/Möjlighet	Värdekedja
Arbetsvillkor	Påverkan	Uppströms, nedströms
Lika behandling och lika möjligheter för alla	Påverkan	Uppströms, nedströms
Andra arbetsrelaterade rättigheter	Påverkan	Uppströms, nedströms

Policyer för arbetstagare i värdekedjan

Ansvarsfulla inköp är en grundläggande del i Ahlsells strategi och återspeglar vår strävan att integrera etiska, sociala och miljömässiga överväganden i våra inköpsprocesser, i enlighet med bolagets policyer. Ahlsells leverantörer förväntas

följa samma hållbarhetsprinciper som Ahlsell, och samtliga leverantörer ska åta sig att följa Ahlsells uppförandekod för affärspartners.

Integrering av åtaganden avseende mänskliga rättigheter i policyer

Ahlsell har åtagit sig att värna mänskliga rättigheter i den egna verksamheten och i sina affärsrelationer. Ahlsells policyer är förenliga med internationellt erkända ramverk som är relevanta för arbetstagare i värdekedjan. Åtaganden avseende mänskliga rättigheter för arbetstagare i värdekedjan beskrivs i Ahlsells uppförandekod för affärspartners.

Bolagets åtaganden avseende mänskliga rättigheter gäller Ahlsells affärspartners och implementeras genom de centrala policyer som anges nedan samt genom de krav och förväntningar som ställs på affärspartners och deras värdekedjor.

Åtagandena om mänskliga rättigheter omfattar förbud mot barnarbete, tvångsarbete och människohandel, ansvarsfull mineralanskaffning, föreningsfrihet och rätt till kollektiva handlingar, rättvisa anställningsvillkor och levnadslöner, lika möjligheter och nolltolerans mot diskriminering, en hälsosam och säker arbetsmiljö, förebyggande av missbruk, tillhandahållande av konfidentiella klagomålsmekanismer samt skydd av rättigheter och resurser för marginaliserade och utsatta grupper.

Ahlsellkoncernens arbete med mänskliga rättigheter är förankrat i internationellt erkända standarder, däribland FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och socialpolitik, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s Global Compact samt FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Uppförandekoden för affärspartners

Leverantörer ska ha policyer och processer som är förenliga med Ahlsells uppförandekod för affärspartners. Uppförandekoden för affärspartners beskriver Ahlsells förväntningar på sina leverantörer och andra affärspartners, reglerar etiska affärsmetoder och fastställer standarder avseende mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor, arbetsmiljö, miljöansvar samt kvalitet. Centrala områden omfattar även mångfald,

jämställdhet och icke-diskriminering, skydd av marginaliserade grupper, krav på tillbörlig aktsamhet (due diligence), uppföljning av efterlevnad samt klagomålsmekanismer.

Uppförandekoden förbjuder uttryckligen barnarbete, tvångsarbete samt alla former av förfaranden kopplade till människohandel. Den syftar till att säkerställa säkra arbetsförhållanden, rättsligt bindande anställningsavtal, rättvisa löner samt överensstämmelse med ILO:s kärnkonventioner och standarder.

Uppförandekoden bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och tillhörande FN-konventioner, ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och socialpolitik, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s Global Compact, ISO 14001, ISO 9001 och ISO 45001 samt FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Uppförandekoden för affärspartners inkluderas i alla nya avtal, samtidigt som ett löpande arbete säkerställer att befintliga affärspartners undertecknar en bekräftelse på att de har mottagit den. Uppförandekoden finns även tillgänglig på Ahlsells webbplats.

Inköpspolicy

Inköpspolicyen fastställer ramarna för Ahlsells inköpsverksamhet och samarbeten med leverantörer. Samtliga sortimentsbeslut och inköpsprocesser ska följa inköpspolicyen. Inköpen förväntas bidra till långsiktig lönsamhet och säkerställa en motståndskraftig och hållbar varuförsörjning, där hänsyn tas till kunder, leverantörer, medarbetare och miljömässiga aspekter.

Inköpsverksamheten ska präglas av effektivitet, kompetens, etik, hållbarhet och samarbete, samt bedrivs med objektivitet, affärsmässighet och rättvis konkurrens.

Samtliga medarbetare som är involverade i inköp ska förstå och tillämpa inköpspolicyen samt ha tillräcklig kunskap om de lagar, riktlinjer och rutiner som reglerar Ahlsells inköps- och anbudsprocesser.

Dialog med intressenter

Vid utformningen av inköps- och leverantörspolicyer har Ahlsell beaktat arbetstagare i värdekedjan, vilka utgör en central intressentgrupp i koncernens hållbarhetsstrategi.

Inga fall av bristande efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet eller OECD:s riktlinjer för multinationella företag som berör arbetstagare i värdekedjan har rapporterats i Ahlsells uppströms eller nedströms värdekedja.

Ahlsells policyer innehåller för närvarande inga åtgärder för att tillhandahålla eller möjliggöra gottgörelse avseende faktiska eller potentiella påverkningar på mänskliga rättigheter.

Rutiner för kontakter med arbetstagare i värdekedjan angående påverkningar

Ahlsell beaktar arbetstagare i värdekedjan i sina beslutsprocesser och i aktiviteter som syftar till att hantera faktiska och potentiella påverkningar på arbetstagare i hela värdekedjan.

Kontakter med arbetstagare i värdekedjan sker genom strukturerade och återkommande rutiner som är integrerade i onboarding av nya leverantörer, löpande riskhantering och uppföljning.

Onboarding av nya leverantörer

I onboarding-fasen, när avtal ingås med nya leverantörer, tydliggör Ahlsell sina förväntningar avseende arbetsrätt, arbetsvillkor och etik. Detta kommuniceras till såväl leverantörer av märkesprodukter som leverantörer av våra egna märkesvaror.

Ahlsell samlar även in information från större leverantörer genom självutvärderingar inom hållbarhet, vilka omfattar frågor om föreningsfrihet, anställningsavtal och förebyggande av barnarbete. Dessa uppgifter används i leverantörsutvärderingar och riskanalyser.

Löpande riskhantering och uppföljning

Ahlsell genomför systematiska revisioner och uppföljningsmöten för att verifiera efterlevnad av avtalskrav, inklusive krav avseende arbetsrätt och arbetsvillkor.

Större leverantörer genomgår strukturerade riskbaserade självutvärderingar antingen årligen eller vart tredje år, beroende på tidigare resultat.

Leverantörer som identifieras som högriskleverantörer omfattas av en uppföljningsprocess, inklusive riktade dialoger eller formella revisioner, för att hantera eventuell bristande efterlevnad av Ahlsells uppförandekod för affärspartners. Detta säkerställer att risker hanteras proaktivt och att leverantörer vägleds i att genomföra nödvändiga förbättringsåtgärder.

lakttagelser från uppföljningar och revisioner kan leda till att leverantören vidtar korrigerande åtgärder för att säkerställa framtida efterlevnad.

För mer information, se avsnittet *Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på arbetstagare i värdekedjan, och sätt att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna vad gäller arbetstagare i värdekedjan, och dessa åtgärders ändamålsenlighet* på sidan 74.

Leverantörer av egna märkesvaror

För leverantörer av egna märkesvaror stöds kontakterna med arbetstagare i värdekedjan ytterligare genom regelbundna revisioner av leverantörer i högriskländer. Dessa revisioner omfattar områden såsom riskbedömningar, beredskap för nödsituationer, kommunikation av policyer, utbildning i frågor som säkerhet och hantering av farligt avfall samt strukturerade processer för godkännande och utvärdering av leverantörer.

lakttagelser och KPI:er dokumenteras, följs upp och analyseras över tid inom processen för riskbedömning av leverantörer för egna märkesvaror i syfte att identifiera brister och trender som ligger till grund för beslut om leverantörsengagemang, uppföljningsåtgärder och kontinuerlig förbättring.

— Styrning

Leverantörsengagemang hanteras operativt av inköpsfunktionen, där Chief Procurement Officer har det övergripande ansvaret för att integrera relevanta insikter i bolagets beslutsprocesser. För värdekedjor kopplade till egna märkesvaror ansvarar avdelningen Quality and Compliance för processerna för dialog med leverantörer. Head of Social Audit and Compliance ansvarar för implementering av arbetsmiljöledningssystem, utbildnings- och utvecklingsprogram, uppföljning och

utvärderingar, efterlevnad av standarder för socialt ansvarstagande, hantering av rapporteringsmekanismer, kommunikation av policyer samt efterlevnad av arbetsrättslig lagstiftning och etiska standarder. Head of Quality and Compliance säkerställer även att processerna för dialog och kontakter är ändamålsenliga och att återkoppling från arbetstagare i värdekedjan används för att vägleda och förbättra bolagets arbetssätt.

— Beaktande av marginaliserade och utsatta arbetstagare

Processen för riskbedömning av leverantörer för egna märkesvaror syftar till att säkerställa att samtliga arbetstagare informeras om sina rättigheter och skyldigheter. Vid granskningar ansvarar revisorerna för att identifiera arbetstagare som kan vara marginaliserade eller särskilt utsatta för påverkan.

Deras perspektiv beaktas i utvärderingar och uppföljningsåtgärder för att bidra till att säkerställa att risker som påverkar dessa grupper hanteras på ett lämpligt sätt.

Rutiner för att gottgöra för negativa påverkningar och kanaler genom vilka arbetstagare i värdekedjan kan uppmärksamma problem

Ahlsell har etablerat rutiner som gör det möjligt för arbetstagare i värdekedjan och andra intressenter att rapportera faktiska eller potentiella negativa påverkningar samt säkerställa att dessa hanteras och gottgörs utan onödigt dröjsmål. Rutinerna är utformade för att skydda arbetstagare, värna mänskliga rättigheter och upprätthålla förtroendet för klagomålsmekanismer.

För mer information om processen för tillbörlig aktsamhet, se avsnittet *Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på arbetstagare i värdekedjan och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller arbetstagare i värdekedjan, och dess åtgärders ändamålsenlighet* på sidan 74.

Visselblåsarfunktion och klagomålsmekanismer

Ahlsell har en visseblåsarfunktion som är tillgänglig för såväl interna som externa intressenter, genom vilket arbetstagare i värdekedjan, affärspartners och andra intressenter kan rapportera ärenden eller misstankar om oegentligheter. Funktionen är utformad för att säkerställa konfidentialitet och skydd mot repressalier. Ytterligare kanaler, såsom e-post och

personliga dialoger i samband med leverantörsgranskningar, finns också tillgängliga för att uppmärksamma misstankar och farhågor. För ytterligare information om visseblåsarfunktionen, se avsnittet *Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur* på sidan 78.

Samtliga leverantörer som Ahlsell har avtal med ska i enlighet med uppförandekoden för affärspartners upprätthålla klagomålsmekanismer som gör det möjligt för anställda och andra intressenter att rapportera farhågor konfidentiellt, säkert och utan rädsla för repressalier. Affärspartners ska aktivt kommunicera dessa kanaler och tillhandahålla utbildning för att säkerställa tillgänglighet och kännedom. Uppföljning av efterlevnad sker som en del av Ahlsells rutin för riskbedömning.

Hantering av klagomål

När Ahlsell identifierar att bolaget har orsakat eller bidragit till en väsentlig negativ påverkan på arbetstagare i värdekedjan följs en strukturerad process. För varje klagomål, särskilt när kränkningar av mänskliga rättigheter identifieras, genomförs åtgärder för gottgörelse. Åtgärder vidtas skyndsamt och effektivt för att hantera situationen och säkerställa gottgörelse, med särskild hänsyn till de berörda arbetstagarnas välbefinnande. Detta kan innefatta samarbete med affärspartners och relevanta intressenter för att förbättra situationen.

Varje överträdelse av uppförandekoden för affärspartners som identifieras vid en granskning medför krav på korrigerande åtgärder som ska vidtas. Om gottgörelsen är otillräcklig kan Ahlsell komma att tillfälligt avbryta eller avsluta affärsrelationen.

Dokumentation

Ahlsell registrerar klagomål i ett särskilt system som regelbundet sammanställs och granskas av Ahlsells revisionsutskott. Affärspartners är även skyldiga att upprätthålla dokumentation och register över samtliga inkomna klagomål. Detta säkerställer att varje ärende registreras formellt och följs upp till dess att det har hanterats. Korrigerande åtgärder och utfall dokumenteras och följs upp för att säkerställa ansvarstagande och kontinuerlig förbättring.

Affärspartners ska kunna styrka att identifierade brister har åtgärdats och att relaterade risker har begränsats. Dessa granskningar följs upp som en del av den kontinuerliga uppföljningen av efterlevnad.

Uppföljning av ändamålsenlighet

Ahlsell följer upp klagomålsmekanismernas ändamålsenlighet genom bedömningar, platsbesök, medarbetarintervjuer och dialog med arbetstagare i värdekedjan. För leverantörer av egna märkesvaror möjliggör dessa aktiviteter även direkt dialog med arbetstagare i värdekedjan och andra relevanta användare för att bedöma om kanalerna är tillgängliga, fungerar som avsett och åtnjuter arbetstagarnas förtroende.

Kontinuerlig förbättring och intressentengagemang

Ahlsell kräver att affärspartners arbetar för att kontinuerligt förbättra sina klagomålsmekanismer och vid behov anpassa processerna, baserat på återkoppling och resultat från uppföljningar. Regelbundna externa leverantörsgranskningar genomförs för att säkerställa efterlevnad av inköbspolicyn och uppförandekoden för affärspartners, identifiera brister, samt

stärka klagomålssystemets ändamålsenlighet, tillgänglighet och förmåga att hantera inkomna ärenden.

Intressentdialoger kopplade till egna varumärken genomförs för att diskutera identifierade farhågor och bedöma ändamålsenligheten i åtgärds- och klagomålshanteringsmekanismer. Den återkoppling som erhålls används för att förbättra processer och kanaler. Internt sker detta genom uppföljning av relevanta nyckeltal och tillhörande processer, och externt genom återkoppling till leverantörer om resultatet från granskningarna samt vägledning om hur de kan förbättra sina resultat vid framtida revisioner.

Riskhanteringsprocessen för egna märkesvaror syftar till att säkerställa att arbetstagare i värdekedjan känner till och har förtroende för de kanaler som finns för att uppmärksamma

farhågor och missförhållanden. Centrala delar i processen är regelbundna leverantörsutvärderingar och uppföljningar, inklusive granskning av arbetsmiljöledning och etablerade rapporteringskanaler, såsom visselblåsarfunktioner. Ändamålsenligheten följs upp genom återkoppling och medarbetarintervjuer.

Genom arbetssätten inom riskhanteringsprocessen för egna märkesvaror säkerställer Ahlsell att arbetstagare i värdekedjan känner till och har förtroende för de kanaler som finns för att uppmärksamma problem, att klagomål hanteras effektivt samt att åtgärder för gottgörelse följs upp, anpassas och förbättras kontinuerligt i syfte att värna arbetstagares rättigheter och välbefinnande.

Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på arbetstagare i värdekedjan och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller arbetstagare i värdekedjan och dess åtgärders ändamålsenlighet

Ahlsell har åtagit sig att värna mänskliga rättigheter och främja rättvisa arbetsvillkor i hela värdekedjan. Som en del av bolagets övergripande hållbarhetsstrategi arbetar vi systematiskt med att identifiera, förebygga och begränsa potentiella och faktiska negativa påverkningar på arbetstagare, särskilt i geografier och sektorer med förhöjd risk.

Process för tillbörlig akksamhet

Den allmänna processen för tillbörlig akksamhet beskrivs nedan, men processen varierar beroende på våra inköpsflöden.

1. Leverantörskvalificering

Vi kräver att våra leverantörer och affärspartners följer samma etiska och sociala standarder som vi kräver av oss själva. Våra Framework Purchasing Agreement, ramavtal, innehåller alltid våra grundläggande krav. De grundläggande kraven omfattar Ahlsells uppförandekod för affärspartners, som bygger på riktlinjerna i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och tillhörande FN-konventioner, såsom FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s kärnkonventioner om principer för multinationella företag och socialpolitik, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s Global Compact samt standarderna ISO 9001 och ISO 14001.

Detta stöds av Ahlsells inköbspolicy, som anger att leverantörer ska kunna verifiera att de har policyer och rutiner i linje med ovan nämnda krav. Policyn fastställer även att all inköpsverksamhet ska bedrivas med objektivitet, affärsetik och hållbarhet som grund.

2. Riskbedömning av leverantörer

Riskenivån för leverantörer av egna märkesvaror och större leverantörer fastställs genom en riskbedömning av leverantörer som beaktar geografisk placering, allvarlighetsgrad och sannolikhet för negativ påverkan samt de specifika sammanhang där arbetstagare är verksamma.

Den geografiska kontexten bedöms utifrån erkända internationella index för affärsetik samt miljömässig och social prestanda (Transparency International's Corruption Perceptions Index, ITUC:s Global Rights Index och Yale University's Environmental Performance Index).

Större leverantörer – definierade som direkta leverantörer av märkesprodukter från vilka Ahlsell köper 75 procent av den totala inköpsvolymen (327 leverantörer) – ska regelbundet tillhandahålla information om sin ESG-prestation genom en självutvärdering inom hållbarhet. Allvarlighetsgrad och sannolikhet för potentiella negativa inverknings fastställs baserat på resultatet i leverantörens självutvärdering. Om en självutvärdering indikerar en högriskstatus initieras en strukturerad uppföljningsprocess, som kan omfatta dialog med leverantören eller en granskning på plats.

3. Uppföljning

Samtliga leverantörer som klassificeras som högriskleverantörer ska följas upp. Uppföljningsåtgärderna fastställs och prioriteras utifrån leverantörens riskenivå, med hänsyn till riskens allvarlighetsgrad samt leverantörens betydelse för verksamheten. Ahlsell arbetar med två typer av uppföljningsaktiviteter: leverantörsdialoger och leverantörsgranskningar. Dessa aktiviteter resulterar vanligtvis i en handlingsplan för korrigerande åtgärder (Corrective Action Plan), som alltid godkänns och följs upp av Ahlsell.

Ahlsell genomför systematiska granskningar av sina leverantörer samt regelbundna revisioner av leverantörer av egna märkesvaror i högriskländer för att säkerställa efterlevnad av etiska standarder och identifiera eventuella negativa inverknings på arbetstagare. Revisionerna omfattar bland annat säkerhet på arbetsplatsen, anställningsvillkor, respekt för mänskliga rättigheter samt efterlevnad av uppförandekoden för affärspartners.

Ahlsells visselblåsarfunktion gör det möjligt för både medarbetare och externa intressenter, såsom leverantörer och underleverantörer, att rapportera oegentligheter, inklusive bristande efterlevnad av Ahlsells uppförandekod för affärspartners. Rapportering kan ske anonymt via ett externt hanterat visselblåsarsystem.

4. Utveckling

Ahlsells relationer med leverantörer bygger på ömsesidigt förtroende och långsiktigt samarbete. Arbetet fokuserar på att förbättra leverantörernas hållbarhetsarbete på olika sätt, genom öppna dialoger, kunskapsdelning, innovativa arbetssätt samt utveckling av leverantörer.

Genom dialog och samarbete arbetar vi för att främja respekt för mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljöförbättringar.

Även om bristande efterlevnad av Ahlsells uppförandekod för affärspartners i sista hand kan leda till att samarbetet avslutas, prioriterar vi att arbeta tillsammans med våra leverantörer för att uppnå ständiga förbättringar i leverantörskedjan.

Ahlsells processer är utformade för att säkerställa en grundlig bedömning, effektiv gottgörelse och kontinuerlig förbättring. Ansvarsfulla inköp bedrivs i enlighet med Ahlsells process för tillbörlig aktsamhet, som beskrivs nedan.

Samtliga aktiviteter pågår löpande om inte annat anges. Ändamålsenligheten i åtgärder för att hantera väsentliga negativa påverkningar och främja positiva påverkningar följs upp genom fastställda mål och nyckeltal.

Tre inköpsflöden

Ahlsell har tre huvudsakliga inköpsflöden: egna märkesvaror för vidareförsäljning till kund, varor från leverantörer för vidareförsäljning till kund (direkta inköp) samt indirekta material och tjänster, det vill säga sådant som behövs för att upprätthålla den interna verksamheten. Processen för tillbörlig aktsamhet i leverantörsledet varierar beroende på dessa tre inköpsflöden.

Inköpsprocesserna, och därmed även hållbarhetskrav och uppföljningsrutiner, skiljer sig åt mellan dessa flöden, men huvudprocessen följer de steg som beskrivs på föregående sida.

Våra cirka 11 000 direkta leverantörer, från vilka produkter köps in för vidareförsäljning, står för mer än 88 procent av det totala inköpsvärdet. I linje med Ahlsells höga ambitioner att minska sina klimatutsläpp och begränsa negativa påverkningar på mänskliga rättigheter och miljön har vi valt att prioritera samarbetet med våra största leverantörer. Våra 327 största leverantörer står för 75 procent av det direkta inköpsvärdet, exklusive leverantörer av egna märkesvaror. Dessa leverantörer har störst påverkan på vår leveranskedja och utgör därmed den största möjligheten att driva en hållbar omställning i leveranskedjan.

Vi prioriterar långsiktiga relationer och strävar efter ett nära samarbete med våra leverantörer för att säkerställa att de uppfyller våra hållbarhetskrav och för att stödja dem i att genomföra nödvändiga förbättringar. Vårt samarbete med leverantörer omfattar bland annat arbete om att minska klimatpåverkan, tillgång till miljörelaterad produktdata, stärka riskhanteringen samt tillämpa processer för tillbörlig aktsamhet i leverantörskedjan.

1. Varor från leverantörer för vidareförsäljning

Inköp av varor för vidareförsäljning till våra kunder är Ahlsells i särklass största inköpskategori och utgjorde 88 procent av det totala inköpsvärdet. Inom det här segmentet prioriterar vi leverantörer som delar våra värderingar och ambitioner och som har åtagit sig att följa kraven i vår uppförandekod för affärspartners.

Under 2025 härrörde 86 procent av det kontrakterade inköpsvärdet från leverantörer som har antagit uppförandekoden för affärspartners. Denna andel är högre än tidigare år till följd av åtgärder som har genomförts inom området. Vi arbetar kontinuerligt med att öka andelen leverantörer som åtar sig att följa våra villkor, inklusive uppförandekoden för affärspartners. Parallellt förbättrar vi kvaliteten i våra leverantörsregister och våra leverantörsdata. Under 2025 togs dubbla leverantörs- och avtalsposter bort, vilket resulterade i mer tillförlitliga mätningar.

— Systematisk dialog och uppföljning

Vi arbetar systematiskt med att följa upp större leverantörers efterlevnad av våra krav. Första steget i denna process är en riskbaserad självutvärdering som genomförs av leverantören. Dessa självutvärderingar genomförs minst vart tredje år. Giltighetstiden för en riskbedömning fastställs utifrån resultatet av bedömningen och är vanligtvis mellan ett och tre år.

Under 2025 utökade vi omfattningen av våra självutvärderingar till att omfatta de 327 största leverantörerna (exklusive leverantörer av egna märkesvaror). Under året genomfördes totalt 341 självutvärderingar.

Av de 327 prioriterade leverantörerna har 72 procent genomgått en fullständig riskbedömning. 58 procent omfattas av en giltig riskbedömning, medan 14 procent har riskbedömningar som har löpt ut och är föremål för ombedömning, eller planeras att bedömas igen. Under 2026 kommer självutvärderingarna att omfatta samtliga större leverantörer.

I linje med vår strategi för tillbörlig aktsamhet prioriterar vi dialog med och granskningar av leverantörer som bedöms ha högst risk. Detta arbete fortsätter under 2026.

2. Egna märkesvaror (private label)

Ahlsells egna märkesvaror utvecklas och tillverkas antingen av befintliga leverantörer av märkesprodukter eller av särskilt utsedda producenter för Ahlsells egna varumärken. Dessa leverantörer är 831 stycken och står för 8 procent av vårt totala direkta inköpsvärde. Detta segment innebär det största ansvaret och en betydande möjlighet att påverka produktstandarder och hållbara affärsmetoder och utgör därför ett prioriterat område i vårt inköps- och hållbarhetsarbete. Egna märkesvaror ska uppfylla branschmässigt likvärdiga kvalitets- och säkerhetsstandarder, inneha erforderliga certifieringar samt följa tillämplig lagstiftning i de länder där produkterna tillverkas och säljs. För de egna märkesvarorna har vi ett strikt producentansvar och följer systematiskt upp produktreklamationer. Synpunkter från kunder utvärderas som grund för ytterligare förbättringar, starkare leverantörsrelationer och förbättrad produktkvalitet.

— Leverantörer av egna märkesvaror i EU och Asien

Under 2025 kom 73 procent av inköpsvolymen av egna märkesvaror från leverantörer inom EU och cirka 27 procent från leverantörer i Asien, främst Kina. Kina klassificeras som ett högriskland. Mot bakgrund av omvärldstrender och rådande geopolitiska utmaningar är riktningen framåt att minska riskexponeringen genom att öka andelen inköp från länder som inte klassificeras som högriskländer, företrädesvis inom EU. Samtliga upphandlingar genomförs i konkurrens, och där det är tillämpligt har vi för våra egna varumärken leverantörer från två olika länder. Under 2025 hade vi 168 aktiva leverantörer i Kina. Andelen av inköpsvärdet för egna märkesvaror som kom från Kina uppgick till 21 procent, vilket är en minskning med en procentenhet jämfört med 2024 och med fyra procentenheter jämfört med 2023.

Under 2025 hade 90 procent av leverantörerna av egna märkesvaror accepterat Ahlsells uppförandekod för affärspartners.

Innan samarbete inleds med en ny leverantör av egna märkesvaror genomförs en riskbedömning med hjälp av bolagets riskbedömningsverktyg, som baseras på erkända internationella index för affärsetik samt miljömässig och social prestanda (Transparency Internationals Corruption Perceptions

Index, ITUC:s Global Rights Index och Yale Universitys Environmental Performance Index). Samtliga leverantörer ska acceptera och uppfylla samtliga krav i Ahlsells uppförandekod för affärspartners. Leverantörer i högriskländer genomgår även revisioner på plats som genomförs av Ahlsells medarbetare eller av en oberoende tredje part, innan samarbetet inleds.

Granskningar genomförs systematiskt och regelbundet av Ahlsells medarbetare, kvalitetsingenjörer eller en oberoende auktoriserad part hos leverantörer i högriskländer för att säkerställa efterlevnad av etiska standarder och värna arbetstagares rättigheter. Revisionerna omfattar områden såsom mänskliga rättigheter (t.ex. barnarbete och tvångsarbete), arbetsvillkor (t.ex. övertid utöver tillåtna gränser och otillräckliga löner), hälsa och säkerhet samt diskriminering och trakasserier.

När väsentliga negativa påverkningar identifieras (t.ex. övertid utöver tillåtna gränser, bristande säkerhetsutbildning eller avsaknad av första hjälpen-utrustning) utfärdar Ahlsell en rapport om korrigerande åtgärder (Corrective Action Report), kräver att leverantören vidtar åtgärder för gottgörelse inom en fastställd tidsram och genomför uppföljande inspektioner för att verifiera att avvikelserna har åtgärdats. Ahlsells utgångspunkt är alltid att i första hand förbättra och stödja leverantören, varför ett gemensamt åtgärdsprogram med korrigerande åtgärder upprättas som ett första steg. Om nödvändiga förbättringar inte uppnås trots åtgärdsprogram och löpande dialog kan Ahlsell byta leverantör eller avstå från fortsatt samarbete. Leverantörer av egna märkesvaror i högriskregioner revideras på nytt vart fjärde år. Revisionsresultat granskas kvartalsvis. Om allvarliga brister kvarstår kan samarbetet med leverantören avslutas.

För att upprätthålla en hög nivå av leverantörskontroll har Ahlsell ett inköpskontor i Guangzhou, Kina, bemannat med utbildade och erfarna inköpare och kvalitetsingenjörer. Dessa genomför revisioner på plats hos lokala leverantörer i enlighet med ovan beskrivna process. Kontoret i Guangzhou har kinesisktalande personal, vilket bidrar till att revisionerna kan genomföras effektivt.

Inköpskontoret är certifierat enligt ISO 9001. Ahlsells revisorer är utbildade och certifierade enligt SA8000-standarden för att säkerställa att våra leverantörer erbjuder rättvisa arbetsvillkor.

Ahlsell upprätthåller en kvalitetshandbok för att följa upp återkommande brister och vägleda framtida granskningar, och best practice delas i syfte att åtgärda brister inom kvalitet och efterlevnad.

Under 2025 genomfördes 54 revisioner på plats hos leverantörer av egna märkesvaror, vilket innebar att 93 procent av inköpsvärdet för egna märkesvaror i högriskländer följdes upp genom granskningar på plats.

De 54 revisionerna resulterade i 702 identifierade avvikelser, varav 569 st kom från aktiva leverantörer. Avvikelseorna klassificeras i olika allvarlighetsgrader, från låg och medel till hög. Av de avvikelser som identifierats hos aktiva leverantörer avsåg 43 procent brister i processer och kvalitetskontroll, 40 procent miljö, hälsa och säkerhet (EHS) samt 17 procent mänskliga rättigheter, uppförandekod och etik. Sex procent av avvikelseorna inom EHS, mänskliga rättigheter, uppförandekod och etik klassificerades som mycket allvarliga.

Ahlsell följer alltid upp samtliga brister för att säkerställa att de har åtgärdats. Under 2025 avslutade Ahlsell samarbetet med två leverantörer som inte uppfyllde bolagets krav.

3. Indirekta material och tjänster

För våra indirekta inköp har vi cirka 7 400 leverantörer, vilka tillsammans står för 12 procent av det totala inköpsvärdet. De största kategorierna inom indirekta material och tjänster är transporter, hyresavtal och IT. Andra viktiga upphandlingar ligger inom fastighetsförvaltning, såsom städning och bevakning, avfallshantering, emballage samt HR-tjänster. Inköp genomförs vanligtvis löpande av verksamheten, exempelvis av centrallager, regioner, butiker och centrala funktioner såsom IT, Finans och People & Culture. För verksamhetskritiska produkter och tjänster tillhandahålls centralt stöd i samband med förhandlingar och ramavtal.

I Sverige, Norge, Danmark och Finland uppgick den så kallade avtalslojaliteten, det vill säga andelen inköp som har genomförts i enlighet med ingångna avtal, till 81 procent. Detta är en minskning med fyra procentenheter jämfört med föregående år, vilket förklaras av att den uppmätta omfattningen har utökats. Under 2024 omfattade avtalslojaliteten endast den svenska verksamheten, medan även Norge, Finland och Danmark inkluderades i mätningen under 2025.

Som en del av upphandlingar och förhandlingar av indirekta material och tjänster används leverantörers självutvärderingar för att identifiera hållbarhetsrelaterade, finansiella, data- och informationssäkerhetsrelaterade risker, liksom risker i leverantörskedjan. Identifierade risker följs upp genom analys inom ramen för tillbörlig aktsamhet och, vid behov, genom revisioner.

Vi mäter andelen avtal för indirekta material och tjänster som inkluderar Ahlsells uppförandekod för affärspartners. Av de avtal som omfattas av mätningen inkluderar 14 procent uppförandekoden för affärspartners.

Pågående och planerade initiativ
Utökad kapacitet för riskbedömning

För att stärka processen för tillbörlig aktsamhet upphandlar Ahlsell en tredjepartstjänst för riskbedömning. Detta möjliggör en mer heltäckande bedömning av leverantörsspecifika risker, inklusive risker kopplade till arbetsrätt i olika geografiska och sektorspecifika sammanhang, och stärker vår förmåga att proaktivt hantera sociala risker inom en bredare leverantörsbas.

Därutöver automatiserar Ahlsell onboarding-processen för nya direkta leverantörer i syfte att säkerställa en enhetlig riskbedömning och efterlevnad av uppförandekoden för affärspartners.

Riskanalys av värdekedjan

Under 2025 genomförde Ahlsell en materialbaserad riskanalys av sitt produktsortiment, vilken gav insikter om inneboende miljömässiga och sociala risker i den uppströms värdekedjan och stödde integreringen av ESG-aspekter i inköps- och produktutvecklingsprocesser.

Med utgångspunkt i dessa insikter kommer Ahlsell under 2026 att initiera ytterligare åtgärder för att hantera materialrelaterade risker. Fokus ligger på att öka den interna medvetenheten och integrera relevanta slutsatser i policyer och operativa arbetssätt. Dessa insatser syftar till att stärka bolagets förmåga att hantera risker uppströms och främja ansvarsfulla inköp. De utgör en del av Ahlsells bredare ambition att fördjupa sin förståelse för risker i värdekedjan och att prioritera resurser där de har störst effekt. Detta stärker arbetet med tillbörlig aktsamhet inom ESG och leverantörsdialog samt bidrar till en mer resilient och ansvarsfull värdekedja.

Genomförandet av åtgärdsplanerna kräver inte några väsentliga driftsutgifter (OpEx) och/eller kapitalutgifter (CapEx).

Organisation och ansvar

Ansvaret är fördelat mellan inköps- och hållbarhetsteamet för att säkerställa en effektiv styrning och riskhantering av leverantörer. Inköpsorganisationen har det övergripande ansvaret för avtal och leverantörshantering.

Produktchefen ansvarar för leverantörsrelationer, inklusive villkor och avtal, inom respektive division och land. Enligt attestordningen för leverantörsavtal ska två personer signera avtal i enlighet med Ahlsells delegering av godkännande.

Produktchefer kommunicerar löpande med leverantörer, tillhandhåller riskbedömningar, genomför leverantörsdialoger och revisioner samt säkerställer att leverantörer vidtar korrigerande åtgärder. Hållbarhetsteamet bistår produktcheferna i uppföljningsarbetet, inklusive uppdatering av självutvärderingsformulär, hantering av riskindex, utvärdering av riskbedömningar samt samordning av riskreducerande aktiviteter som leverantörsdialoger, revisioner och korrigerande åtgärder. Den digitala inköpsstøppen ansvarar för att säkerställa funktionalitet och användarvänlighet i systemet för leverantörsrelationshantering (Supplier Relationship Management, SRM).

För inköp av egna märkesvaror finns även en organisation inom Quality and Compliance med ansvar för att genomföra leverantörsrevisioner i högriskländer och säkerställa regelefterlevnad.

Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras

Senast 2030 ska samtliga direkta leverantörer ha en giltig riskbedömning utan kvarstående höga risker, med delmålet att senast 2026 ska alla större leverantörer ha uppnått detta. Alla leverantörer, inklusive leverantörer av märkesprodukter och leverantörer av egna märkesvaror, ska genomgå en riskbedömning som genomförs antingen av Ahlsell eller av en tredje part i syfte att identifiera potentiella högriskområden. Identifierade höga risker ska åtgärdas genom lämpliga korrigerande åtgärder. Målet fastställdes 2024.

Ahlsell följer upp genomförda riskbedömningar månadsvis för att säkerställa att relevanta åtgärder genomförs effektivt. Huvudfokus ligger på större leverantörer, vilka representerar cirka 75 procent av det årliga inköpsvärdet.

Målet avseende riskbedömningar har fastställts i linje med vårt åtagande att upprätthålla de standarder som anges i uppförandekoden för affärspartners i hela värdekedjan. Detta åtagande omfattar proaktiv hantering och begränsning av identifierade höga risker som kan ha negativ påverkan på arbetstagare i värdekedjan, för att säkerställa deras skydd och främja hållbara arbetsvillkor.

Tabellen nedan redovisar målet för riskbedömningar, rapporterade utfall samt de kompletterande nyckeltal som används för att följa upp Ahlsells väsentliga påverkningar inom ansvarsfulla inköp och leverantörshantering.



Nyckeltal för ansvarsfulla inköp				
Nyckeltal	2025	2024	2023	Mål
Kontrakterade direktleverantörer som har antagit Ahlsells uppförandekod för affärspartners [% av inköpsvärde]	86	69	87	N/A***
Större leverantörer med en giltig riskbedömning [%]	58	45	N/A**	100 % till 2026
Leverantörer av egna märkesvaror i högriskländer som följts upp genom revisioner på plats, andel av inköpsvärde [%]	93	89	N/A**	100 % pågående
Antal leverantörer av egna märkesvaror i högriskländer som följts upp genom revisioner på plats	54	128	N/A**	N/A***
Direkta inköp inom EU och Norden* [%]	79	72	N/A**	N/A***
Medarbetare inom inköpsorganisationen som har genomgått hållbarhetsutbildning [%]	24	28	N/A**	N/A***

* Omfattningen utökades under 2025 till att inkludera Norden, inklusive Norge.
** Data saknas.
*** Följs upp kontinuerligt, men utan definierat mål.

Metod

Rapporteringens omfattning

Ahlsell har en centraliserad inköpsorganisation och harmoniserade processer som omfattar samtliga enheter som bedriver verksamhet under varumärket Ahlsell. I linje med denna integrerade struktur avser rapporteringen enligt *Arbetsdagare i värdekedjan* uteslutande bolag under varumärket Ahlsell och exkluderar dotterbolag som inte verkar under namnet Ahlsell.

Avgränsningen möjliggör en tydlig och konsekvent redovisning av hållbarhetsrelaterade påverkningar, risker och möjligheter som är direkt kopplade till Ahlsells kärnverksamhet. Omfattningen motsvarar cirka 87 procent av koncernens totala omsättning, vilket säkerställer att upplysningarna är relevanta och representativa för bolagets huvudsakliga verksamhet.

Data- och beräkningsmetoder

Grundläggande data för direkta inköp och leverantörer hämtas från vårt system för leverantörsrelationshantering (A-SRM) samt från koncernens affärssystem (ERP). Uppgifter om indirekta material och tjänster hanteras i systemen House of Control och Spendency. Informationen synkroniseras och visualiseras i Power BI. Uppgifter om leverantörer och inköpsvärde omfattar Sverige, Norge, Finland, Danmark och Estland. Polen, övriga baltiska marknader samt dotterbolag som inte är integrerade i Ahlsells huvudsakliga ERP-system ingår inte.

För egna märkesvaror baseras uppgifterna på det totala inköpsvärdet per leverantör för Ahlsells egna märkesvaror i Sverige, Norge, Finland och Danmark. Samtliga uppgifter relaterade till egna märkesvaror, inklusive efterlevnad av uppförandekoden för affärspartners, leverantörsrevisioner och resultatet av dessa, hanteras av organisationen för egna märkesvaror.

För märkesprodukter har systemet A-SRM använts för uppgifter om leverantörsavtal och täckningsgrad avseende uppförandekoden för affärspartners. Leverantörernas självutvärderingar för märkesprodukter i A-SRM omfattar data från Sverige, Norge och Finland. Danmark, Polen, de baltiska marknaderna samt vissa dotterbolag är inte inkluderade eftersom de ännu inte är integrerade i A-SRM-systemet.

För indirekta material och tjänster omfattar uppgifter om avtalslojalitet Ahlsell Sverige AB och Prevex. Efterlevnad av uppförandekoden för affärspartners omfattar följande bolag: Ahlsell AB, Ahlsell Danmark Holding ApS, Ahlsell Norge AS, Ahlsell Oy, Ahlsell Sverige AB, Prevex AB samt Proffsmagasinet Svenska AB.

Definition

- **Direkta leverantörer:** Leverantörer som tillhandahåller produkter för vidareförsäljning.
- **Leverantörer av egna märkesvaror (private label):** Leverantörer som tillhandahåller produkter under Ahlsells egna märkesvaror för vidareförsäljning.
- **Leverantörer av märkesvaror (branded products):** Leverantörer som tillhandahåller produkter under andra varumärken än Ahlsell egna märkesvaror, eller produkter utan varumärke, för vidareförsäljning.
- **Större leverantörer:** Våra största aktiva leverantörer som tillsammans representerar 75 procent av varumärkesleverantörernas inköpsvärde. För 2025 identifierades de 327 största leverantörerna baserat på helårsuppgifter för 2024.
- **Indirekta leverantörer:** Leverantörer och tjänsteleverantörer som anlitas för den egna verksamheten.
- **Högriskländer:** Definitionen av högriskländer som används i processen för hantering av egna märkesvaror baseras på följande tre index: Corruption Perceptions Index, ITUC Global Rights Index och Environmental Performance Index (EPI). Dessa vägs lika och resulterar i en riskscore per land.

Bolagsstyrnings- information

Ansvarsfullt företagande

Varför det är viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter

Ahlsells arbete vägleds av respekt för kunder, leverantörer, affärspartners och de lokalsamhällen där koncernen är verksam. Bolaget ska vara en ansvarsfull och professionell partner, där regelefterlevnad och etiskt uppförande utgör grundläggande principer.

Ahlsell tillämpar en nolltoleranspolicy mot alla former av oetiskt agerande, inklusive korruption, och förväntar sig att samtliga medarbetare och affärspartners agerar med integritet och i full överensstämmelse med tillämpliga lagar och regler.

Påverkningar

Potentiella negativa påverkningar är kopplade till exponering för risker relaterade till mutor och korruption i delar av värdekedjan uppströms, framförallt där leverantörer är verksamma i länder med högre korruptionsrisk. Begränsad insyn i underleverantörer och indirekta affärsrelationer kan öka risken för att oetiska affärsmetoder inte upptäcks. Regelefterlevnad är därför avgörande, eftersom bristande efterlevnad kan undergräva förtroendet hos kunder, affärspartners och investerare.

Potentiella positiva påverkningar är kopplade till Ahlsells vis-selblåsarfunktion, som hanteras av en oberoende extern part och är tillgänglig för medarbetare och externa parter. Den externa hanteringen syftar till att stärka sekretessen och förtroendet för rapporteringsprocessen och därigenom bidra till ett etiskt uppförande och en stark organisationskultur.

Ytterligare positiva påverkningar är kopplade till Ahlsells ambition att främja en inkluderande företagskultur som bidrar till en meningsfull arbetsmiljö för samtliga medarbetare. Bolaget arbetar kontinuerligt med förbättringar och att främja medarbetarnas välbefinnande, för att upprätthålla en hälsosam, säker och inkluderande arbetsmiljö där medarbetare ges förutsättningar att utvecklas. En stark företagskultur bedöms ha positiva påverkan på medarbetare och främja ansvarsfulla affärsmetoder.

Risker

Om Ahlsell inte lyckas förebygga involvering i korruption eller mutor, främst i värdekedjan uppströms, kan detta leda till rättsliga sanktioner och/eller skada bolagets anseende, vilket i sin tur kan påverka försäljning och intäkter negativt. En del leverantörer är verksamma i högriskländer, där Ahlsell har mindre insyn i vissa av relationerna med underleverantörer. Ahlsell ställer därför krav på att leverantörer säkerställer efterlevnad av koncernens uppförandekod för affärspartners i hela leverantörskedjan. Bristande efterlevnad kan medföra sanktioner och negativa effekter på försäljning och intäkter.

Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter

Väsentlig fråga	Påverkan/Risk/Möjlighet	Värdekedja
Företagskultur	Påverkan	Egen verksamhet
Skydd för vis-selblåsare	Påverkan	Egen verksamhet
Korruption och mutor	Påverkan/Risk	Egen verksamhet, uppströms

Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur

Ahlsell har implementerat ett ramverk av policyer för att främja och styra företagskulturen. Policyerna vägleder beteenden, stödjer etiskt beslutsfattande, bidrar till en stark etisk kultur samt främjar medarbetarengagemang, välbefinnande och ett ansvarsfullt ledarskap. Policyerna syftar även till att förebygga diskriminering och trakasserier samt säkerställa efterlevnad av lagar, regler och interna styrdokument i hela verksamheten och värdekedjan.

Ahlsells policyer för ansvarsfullt företagande omfattar uppförandekoden, uppförandekoden för affärspartners, policyn mot mutor och korruption, policyn för Trade Compliance, policyn gällande konkurrenslagstiftning, policyn för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet, personalpolicyn samt kvalitets- och miljöpolicyen. Personalpolicyn och arbetsmiljöpolicyen beskrivs i avsnittet **Policyer för den egna arbetskraften** på sidan 63. Kvalitets- och miljöpolicyen beskrivs i **Policyer för begränsning av klimatförändringarna** på sidan 53. För mer information om policyer, se avsnittet **Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll** på sidan 46.

Företagskultur

Ahlsells företagskultur utgår från kärnvärdena ansvar, öppenhet och enkelhet, vilka är integrerade i policyer, ledarskapsprinciper och processer för medarbetarengagemang. Ahlsells mål är att skapa den bästa tiden i arbetslivet för medarbetarna, oavsett roll eller befattning. För mer information, se avsnittet **Den egna arbetskraften** på sidan 63.

Främjande av företagskulturen

Chefer förväntas agera förebilder och ansvarar för att skapa förutsättningar som stärker motivation och utveckling. Frågor kopplade till företagskulturen behandlas månatligen på ledningsnivå för att säkerställa tydlig styrning, ansvarstagande och en konsekvent tillämpning i hela organisationen.

Företagskulturen främjas även genom obligatorisk utbildning i uppförandekoden samt genom att bolagets värderingar integreras i introduktionsprogram, ledarskapsutveckling och medarbetardialoger. Ahlsells interna kommunikationskanaler, såsom intranätet, bidrar till ett gemensamt språk och gemensamma värderingar i alla länder och affärsenheter.

Styrning

Centrala aspekter av företagskulturen som beaktas i policyerna är god affärsetik (inklusive åtgärder mot mutor och korruption, rättvis konkurrens och transparens); respekt för mänskliga rättigheter och mångfald, medarbetares delaktighet och inflytande; hälsa, säkerhet och välbefinnande; öppen kommunikation och återkoppling samt ansvarstagande i ledarskap och beslutsfattande.

En decentraliserad styrningsmodell ger det lokala ledarskapet handlingsutrymme samtidigt som efterlevnad av koncernövergripande principer, värderingar och strategisk inriktning säkerställs. Ahlsells struktur för styrning beskrivs i policyn för policyer.

Utvärdering

Ahlsell utvärderar företagskulturen genom årliga medarbetardialoger, regelbundna medarbetar- och ledarskapsundersökningar samt uppföljning av genomförda utbildningar i uppförandekoden. Internrevisioner och ledningens genomgångar används även för att bedöma efterlevnad av policyer och hur väl företagskulturen är integrerad i organisationen.

Kontinuerliga förbättringar

Ahlsells arbete med kontinuerliga förbättringar återspeglas i ett systematiskt arbete med uppdatering av policyer, utbildningsinsatser och inhämtande av synpunkter från intressenter. Detta säkerställer att företagskulturen är i linje med såväl interna förväntningar som externa hållbarhetskrav.

Uppförandekoden

Uppförandekoden beskriver Ahlsells förväntningar på medarbetarna, vägleder deras agerande och fastställer standarder för affärsetik, mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor, arbetsrelaterad hälsa och säkerhet, miljö och kvalitet.

Tillsammans med bolagets kärnvärden utgör uppförandekoden en central del i arbetet med att främja en stark och ansvarsfull företagskultur.

Uppförandekoden är anpassad till flera internationellt erkända ramverk och hänvisar uttryckligen till bland annat FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s principer för multinationella företag och socialpolitik, OECD:s riktlinjer

Utbildning i ansvarsfullt företagande ingår i introduktionsprogrammet för samtliga nyanställda. Därutöver genomförs regelbundet riktade utbildningsinsatser, exempelvis inom konkurrenslagstiftning, för medarbetare i berörda funktioner. Utbildning om mutor och korruption är obligatorisk för medarbetare inom inköp, försäljning och andra funktioner med förhöjd risk för korruption. För mer information, se *Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor* på sida 80.

Utbildning inom Trade Compliance ges till medarbetare som arbetar med internationell handel, inköp och logistik. Utbildningen omfattar bland annat exportkontroller, handels-sanktioner, produkter med dubbla användningsområden samt tredjepartskontroller, i enlighet med policyn för Trade Compliance.

Uppföljning och utvärdering
Genomförandegraden för utbildningar följs upp centralt. Årliga policyöversyner säkerställer att utbildningsinnehållet är aktuellt och relevant.

Medvetenheten om ansvarsfullt företagande följs upp genom medarbetarundersökningar, medarbetardialoger, och intern-revisioner. Genom strukturerade utbildningsinsatser och en tydligt kommunicerad uppförandekod säkerställer Ahlsell att medarbetare på alla nivåer förstår sitt ansvar och agerar i enlighet med koncernens uppförandekod och etiska riktlinjer i det dagliga arbetet.

Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor

Ahlsell tillämpar nolltolerans mot mutor, smörjmedelsbetalningar (facilitation payments) och all form av korrump beteende, i enlighet med bolagets policy mot mutor och korruption. Varken Ahlsell eller någon annan som agerar på uppdrag av Ahlsell får bevilja, erbjuda eller främja betalningar, gåvor eller andra förmåner som kan påverka, eller uppfattas påverka, objektiviteten i ett affärsbeslut eller ett myndighetsbeslut. På motsvarande sätt får varken Ahlsell eller någon som agerar för bolagets räkning acceptera, ta emot eller begära gåvor eller andra förmåner.

Ahlsell har etablerat rutiner och processer för att förebygga, upptäcka och hantera korruption och mutor i verksamheten och i värdekedjan. Dessa rutiner och processer är integrerade i koncernens styrningsstruktur och gäller för samtliga medarbetare, konsulter och tredje parter som agerar för Ahlsells räkning. De ses över årligen.

Förebyggande åtgärder
Förebyggande åtgärder omfattar obligatorisk efterlevnad av tillämplig lagstiftning mot korruption, inklusive internationell antikorruptionslagstiftning (exempelvis UK Bribery Act och US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)). I praktiken är dessa krav integrerade i Ahlsells mallar för försäljning och inköp, vilka innehåller uttryckliga bestämmelser om att motparter ska följa tillämplig lagstiftning, inklusive, men inte begränsat till, lagstiftning mot korruption. Därutöver finns tydliga regler för gåvor, representation, donationer och kontakter med offentliga tjänstepersoner, vilka stöds av koncernens riktlinjer för gåvor och representation.

Årliga obligatoriska utbildningar och informationsinsatser genomförs för medarbetare. Rutiner för tillbörlig aktsamhet vid onboarding av nya leverantörer, affärspartners och kunder omfattar säkerställande av efterlevnad av Ahlsells uppförandekod för affärspartners.

Åtgärder för att identifiera och upptäcka oegentligheter
För att följa upp efterlevnad, identifiera och upptäcka oegentligheter har Ahlsell etablerat interna kontroller, granskningsprocesser och ett visseblåarsystem som är tillgängligt för samtliga medarbetare och externa intressenter. Uppföljning av ekonomiska underlag och transaktioner bidrar till transparens och korrekt redovisning.

Vidtagande av åtgärder och hantering av utredningar
Samtliga misstänkta eller bekräftade överträdelser ska rapporteras till närmaste chef, till Legal eller via visseblåarsystemet. Utredningar av misstankar om korruption, mutor eller annan allvarlig oegentlighet genomförs oberoende av de personer och den ledning som berörs. Ärenden från visseblåarsystemet granskas av Visseblåarskommittén och rapporteras minst årligen till styrelsens revisionsutskott. Ärenden som rör personer på den interna kontaktlistan omfördelas till en annan behörig person för att undvika intressekonflikter.

Vid bekräftad oegentlighet kan disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning, vidtas. Slutsatser från genomförda utredningar används för att stärka interna kontroller och förebygga upprepning. För mer information om visseblåarsfunktionen, se sidan 79.

Obligatorisk utbildning för att motverka mutor och korruption
Obligatorisk utbildning i att förebygga och motverka mutor och korruption gäller för samtliga medarbetare i relevanta funktioner och genomförs regelbundet. Syftet är att stärka kunskap och förståelse, tydliggöra gränsdragningsfrågor samt säkerställa att medarbetare är väl informerade om koncernens styrningsstruktur, interna rapporteringskanaler och eskaleringsrutiner. Utbildningen ingår i Ahlsells övergripande program för regelefterlevnad och integritet.

Repetitionsutbildningar och riktade utbildningsinsatser genomförs för funktioner med förhöjd riskexponering. Genomförandegrad och utbildningarnas effektivitet följs upp för att säkerställa kontinuerlig förbättring och upprätthålla en stark integritetskultur i organisationen. Under 2025 utökade Ahlsell utbildningsinsatserna inom antikorrupktion för medarbetare i riskexponerade roller i Sverige, Norge, Finland och Danmark.

Utbildning i antikorrupktion 2025		
Antal som fått utbildning	Riskutsatta avdelningar	Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan*
Totalt antal personer	3 917	10
Totalt antal personer som genomfört utbildning	3 772	10
Andel som omfattas av utbildningsprogrammet (%)	96	100

* Datatäckning avser endast den allmänna ledningsgruppen i Ahlsell AB. Styrelsen är exkluderad.

Affärspartners engagemang
Ahlsells uppförandekod för affärspartners samt koncernens inköpsprocesser kräver att leverantörer och affärspartners förbinder sig att följa koncernens principer mot korruption.

Dessa krav är integrerade i avtal och stärks genom leverantörsgranskningar, processer för tillbörlig aktsamhet samt andra kontroll- och uppföljningsåtgärder.

Fall av korruption och mutor

Under året rapporterades inga fall av korruption eller mutor som föranledde ytterligare åtgärder. Åtgärder för att förebygga och upptäcka sådana fall beskrivs i avsnittet *Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor* på sidan 80.

Antal fall av korruption och mutor	
Antal fällande domar för brott mot lagar om korruption och mutor	0
Bötesbelopp för brott mot lagar om korruption och mutor	0
Antal bekräftade fall av korruption och mutor	0
Beskrivning av typ av fall av korruption och mutor	N/A
Antalet bekräftade fall då egna arbetstagare har avskedats eller ålagts disciplinåtgärder för korruptions- eller mutrelaterade incidenter	0
Antalet bekräftade fall som rör avtal med affärspartners som har sagts upp eller inte förnyats på grunda av brott relaterade till korruption och mutor	0

Metod
Ahlsell har en strukturerad process för att övervaka och hantera överträdelser av lagstiftning som kan påverka bolaget eller dess företrädare.

Uppgifterna om korruption och mutor valideras inte av något annat externt organ än den oberoende granskaren.

Definitioner
Medarbetare = En individ som har ett anställningsförhållande med Ahlsell enligt nationell lagstiftning eller praxis. I styrningssammanhang och etiska sammanhang omfattar denna definition även konsulter som tillfälligt ersätter en medarbetare. Dessa personer omfattas av samma skyldigheter som medarbetare, inklusive obligatorisk intern utbildning i Ahlsells uppförandekod och affärsetik.

06. Övrig information

ESRS-index

Revisionsberättelse

Kontaktinformation

Upplyningskrav i ESRS som omfattas av Ahlsells hållbarhetsrapport		
ESRS/DR/DP som behandlas i rapporten	Rubrik i rapporten	Sida
ESRS 2 ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR	Allmänna upplysningar	45
BP-1 – Allmän grund för utarbetande av hållbarhetsförklaringarna BP-1 5 a, BP-1 5 b i, BP-1 5 b ii, BP-1 5 c, BP-1 5 d	Allmän grund för utarbetande av hållbarhetsrapporten	45
BP-2 – Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter BP-2 9 a, BP-2 10 a, BP-2 10 b, BP-2 10 d, BP-2 15, BP-2 15	Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter	45
GOV-1 – Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll GOV-1 21 a, GOV-1 21 b, GOV-1 21 d, GOV-1 22 a, GOV-1 22 c, GOV-1 22 c i, GOV-1 22 c ii, GOV-1 22 d	Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll	46
GOV-2 – Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan GOV-2 26 a, GOV-2 26 b	Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan	48
GOV-3 – Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem GOV-3 29, GOV-3 29 a, GOV-3 29 d, GOV-3 29 e	Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem	48
GOV-5 – Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering GOV-5 36 a, GOV-5 36 b, GOV-5 36 c, GOV-5 36 d, GOV-5 36 e	Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering	48
SBM-1 – Strategi, affärsmodell och värdekedja SBM-1 40 a i, SBM-1 40 a ii, SBM-1 40 e, SBM-1 40 f, SBM-1 40 g, SBM-1 42, SBM-1 42 a, SBM-1 42 b, SBM-1 42 c	Strategi, affärsmodell och värdekedja	48
SBM-2 – Intressenters intressen och synpunkter SBM-2 45 a i, SBM-2 45 a ii, SBM-2 45 a iii, SBM-2 45 a iv, SBM-2 45 a v, SBM-2 45 b	Intressenters intressen och synpunkter	49
SBM-3 - Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell SBM-3 48 a, SBM-3 48 a, SBM-3 48 b, SBM-3 48 c i	Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	50
IRO-1 - Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkningar, risker och möjligheter IRO-1 53 a, IRO-1 53 b, IRO-1 53 b ii, IRO-1 53 b iii, IRO-1 53 b iv, IRO-1 53 c, IRO-1 53 c i, IRO-1 53 c ii, IRO-1 53 c iii	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkningar, risker och möjligheter	50
		53
ESRS E1 KLIMATFÖRÄNDRINGAR	Klimatförändringar	
ESRS 2 GOV-3 Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem E1.GOV-3 13	Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem	48
E1-1 – Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna E1-1 14, E1-1 16 a, E1-1 16 b, E1-1 16 g, E1-1 16 h	Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna	53
ESRS 2 SBM-3 – Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell E1.SBM-3 18, E1.SBM-3 AR 8b	Varför är det viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter	53
ESRS 2 IRO-1 – Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga klimatrelaterade påverkningar, risker och möjligheter 20a, AR 9	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga klimatrelaterade påverkningar, risker och möjligheter	50
E1-2 – Policyer för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna MDR-P 65 a, MDR-P 65 b, MDR-P 65 c, MDR-P 65 d, MDR-P 65 e, MDR-P 65 f, E1-2 22-24, E1-2 25, E1-2 25 a, E1-2 25 c, E1-2 25 d	Policyer för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna	53

Upplyningskrav i ESRS som omfattas av Ahlsells hållbarhetsrapport forts.		
ESRS/DR/DP som behandlas i rapporten	Rubrik i rapporten	Sida
E1-3 – Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer MDR-A 68 a, MDR-A 68 b, MDR-A 68 c, MDR-A 68 d, MDR-A 68 e, E1-3 28, E1-3 29 a, E1-3 29 b, E1-3 29 c iii,16 c	Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer	54
E1-4 – Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna MDR-T 80 a, MDR-T 80 b, MDR-T 80 b, MDR-T 80 c, MDR-T 80 d, MDR-T 80 d, MDR-T 80 e, MDR-T 80 e, MDR-T 80 f, MDR-T 80 g, MDR-T 80 h, MDR-T 80 i, MDR-T 80	Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna	55
E1-5 – Energianvändning och energimix E1-5 37, E1-5 37 a, E1-5 37 b, E1-5 AR 34, E1-5 37 c i, E1-5 37 c i, E1-5 37 c ii, E1-5 37 c iii, E1-5 AR 34, E1-5 38 a, E1-5 38 b, E1-5 38 c, E1-5 38 d, E1-5 38 e, E1-5 AR 34, E1-5 39	Energianvändning och energimix	55
E1-6 – Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp E1-6 44, E1-6 AR 46 d, E1-6 48 a, E1-6 49 a, 52 a, E1-6 49 b, 52 b, E1-6 51, E1-6 44, 52 a, E1-6 44, 52 b, E1-6 47, E1-6 AR 39 b, E1-6 AR 45 d, E1-6 AR 45 e, E1-6 AR 46 g, E1-6 AR 46 d, E1-6 AR 46 i, E1-6 AR 46 h, E1-6 53, E1-6 AR 55	Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp	56
E1-7 – Växthusgasupptag och begränsningsprojekt för växthusgaser som finansieras genom koldioxidkrediter E1-7 56 a, E1-7 56b, E1-7 60	Växthusgasupptag och begränsningsprojekt för växthusgaser som finansieras genom koldioxidkrediter	59
E1-8 – Intern koldioxidprissättning E1-8 62	Intern koldioxidprissättning	59
ESRS E5 RESURSANVÄNDNING OCH CIRKULÄR EKONOMI	Resursanvändning och cirkulär ekonomi	60
IRO-1 – Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkningar, risker och möjligheter avseende resursanvändning och cirkulär ekonomi E5.IRO-1 11a, E5.IRO-1 11 b	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkningar, risker och möjligheter avseende resursanvändning och cirkulär ekonomi	50
E5-1 – Policyer för resursanvändning och cirkulär ekonomi MDR-P 65 a, MDR-P 65 b, MDR-P 65 c, MDR-P 65 e, MDR-P 65 f, E5-1 14, E5-1 15a, E5-1 15b, E5-1 16, E5-1 AR 9 a, E5-1 AR 9 b	Policyer för resursanvändning och cirkulär ekonomi	60
E5-2 – Åtgärder och resurser för resursanvändning och cirkulär ekonomi MDR-A 68 a, MDR-A 68 b, E5-2 19	Åtgärder och resurser för resursanvändning och cirkulär ekonomi	60
E5-3 – Mål för resursanvändning och cirkulär ekonomi MDR-T 80 a, MDR-T 80 b, MDR-T 80 c, MDR-T 80 d , MDR-T 80 e, MDR-T 80 f, MDR-T 80 h, MDR-T 80 i, E5-3 21-23, E5-3 24, E5-3 24e, E5-3 25, E5-3 27	Mål för resursanvändning och cirkulär ekonomi	61
E5-4 – Resursinflöden E5-4 30, E5-4 32	Resursinflöden	61
E5-5 – Resursutflöden E5-5 37 a, E5-5 37 b, E5-5 37 b i, E5-5 37 b ii, E5-5 37 b iii, E5-5 37 c, E5-5 37 c i, E5-5 37 c ii, E5-5 37 c iii, E5-5 37 d, E5-5 38, E5-5 38 a, E5-5 38 b, E5-5 39, E5-5 40	Resursutflöden	62



Upplyningskrav i ESRS som omfattas av Ahlsells hållbarhetsrapport forts.

ESRS/DR/DP som behandlas i rapporten	Rubrik i rapporten	Sida
ESRS S1 DEN EGNA ARBETSKRAFTEN	Den egna arbetskraften	63
ESRS 2 SBM-2 – Intressenters intressen och synpunkter S1.SBM-2 12	Intressenters intressen och synpunkter	49
ESRS 2 SBM-3 – Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell S1.SBM-3 14, S1.SBM-3 14 b, S1.SBM-3 14 c, S1.SBM-3 14 d, S1.SBM-3 16	Varför är det viktigt – våra väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	63
S1-1 – Policyer för den egna arbetskraften MDR-P 65 a, MDR-P 65 b, MDR-P 65 c, MDR-P 65 f, S1-1 19, S1-1 20, S1-1 20a, S1-1 20b, S1-1 20c, S1-1 22, S1-1 23, S1-1 24a, S1-1 24b	Policyer för den egna arbetskraften	63
S1-2 – Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarrepresentanter angående påverkningar S1-2 27, S1-2 27 a, S1-2 27 b, S1-2 27 c, S1-2 27 d, S1-2 27 e, S1-2 28	Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarrepresentanter angående påverkningar	64
S1-3 – Rutiner för att gottgöra för negativa påverkningar och kanaler genom vilka den egna arbetskraften kan uppmärksamma problem S1-3 32a, S1-3 32 b, S1-3 32 c, S1-3 AR 29, S1-3 32 d, S1-3 32 e, S1-3 33	Rutiner för att gottgöra för negativa påverkningar och kanaler genom vilka den egna arbetskraften kan uppmärksamma problem	64
S1-4 – Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på den egna arbetskraften och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller den egna arbetskraften, och dessa åtgärders ändamålsenlighet MDR-A 68 a, MDR-A 68 b, MDR-A 68 c, MDR-A 68 d, S1-4 37, S1-4 38 a, S1-4 38 b, S1-4 38 c, S1-4 38 d, S1-4 40 a	Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på den egna arbetskraften och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller den egna arbetskraften, och dessa åtgärders ändamålsenlighet	64
S1-5 – Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar stärkas och väsentliga risker och möjlighe-ter hanteras MDR-T 80 b, MDR-T 80 c, MDR-T 80 d , MDR-T 80 e, MDR-T 80 i, MDR-T 80 j, S1-5 44, S1-5 46, S1-5 47 a	Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras	66
S1-6 – Uppgifter om företagets anställda S1-6 50 a, S1-6 50 b, S1-6 50 c, S1-6 50 d, S1-6 50 d i, S1-6 50 d ii	Uppgifter om företagets anställda (samtliga bolag inom koncernen)	68
Upplyningskrav S1-8 – Kollektivavtalstäckning och social dialog S1-8 60 a	Kollektivavtalstäckning och social dialog (alla bolag inom koncernen)	69
S1-9 – Mångfaldsindikatorer S1-9 66 a, S1-9 66 b, S1-9 AR 71	Mångfaldsindikatorer (alla bolag inom koncernen)	69
S1-10 – Tillräckliga löner S1-10 69	Tillräckliga löner (alla enheter inom koncernen)	69
S1-13 – Mått för utbildning och kompetensutveckling S1-13 83 a, S1-13 83 b	Mått för utbildning och kompetensutveckling (bolag under varumärket Ahlsell)	70
S1-14 – Mått för arbetsmiljö S1-14 88 a, S1-14 88 b, S1-14 88 c, S1-14 88 d, S1-14 88 e, S1-14 90	Mått för arbetsmiljö (alla bolag inom Ahlsellkoncernen)	70
S1-16 – Ersättningsmått (löneskillnader och total ersättning) S1-16 97 c	Ersättningsmått (bolag under varumärket Ahlsell)	71
S1-17 – Incidenter, anmälningar och allvarliga påverkningar på mänskliga rättigheter S1-17 103 a, S1-17 103 b, S1-17 103 c, S1-17 103 d, S1-17 104 a, S1-17 104 b, S1-17 AR 106	Incidenter, anmälningar och allvarliga påverkningar på mänskliga rättigheter (bolag under varumärket Ahlsell)	71

Upplyningskrav i ESRS som omfattas av Ahlsells hållbarhetsrapport forts.

ESRS/DR/DP som behandlas i rapporten	Rubrik i rapporten	Sida
ESRS S2 ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN	Arbetstagare i värdekedjan	72
ESRS 2 SBM-3 – Väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell S2. SBM-3 10, S2. SBM-3 11, S2. SBM-3 11 a, S2. SBM-3 11 a i-v, S2. SBM-3 11 b, S2. SBM-3 11 c, S2. SBM-3 12	Varför det är viktigt – väsentliga påverkningar, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	72
S2-1 – Policyer för arbetstagare i värdekedjan MDR-P 65 a, MDR-P 65 b, MDR-P 65 c, MDR-P 65 d, MDR-P 65 e, S2-1 16, S2-1 17, S2-1 17a, S2-1 17b, S2-1 17 c, S2-1 18, S2-1 AR 15, S2-1 19	Policyer för arbetstagare i värdekedjan	72
S2-2 – Rutiner för kontakter med arbetstagare i värdekedjan angående påverkningar S2-2 22, S2-2 22 a, S2-2 22 b, S2-2 22 c, S2-2 22 d, S2-2 22 e, S2-2 23	Rutiner för kontakter med arbetstagare i värdekedjan angående påverkningar	73
S2-3 – Rutiner för att gottgöra för negativa påverkningar och kanaler genom vilka arbetstagare i värdekedjan kan uppmärksamma problem S2-3 27 a , S2-3 27 b , S2-3 27 c , S2-3 27 d , S2-3 28, S2-3 AR 25, S2-3 AR 25	Rutiner för att gottgöra för negativa påverkningar och kanaler genom vilka arbetstagare i värdekedjan kan uppmärksamma problem	73
S2-4 – Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på arbetstagare i värdekedjan och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller arbetstagare i värdekedjan, och dessa åtgärders ändamål-senlighet MDR-A 68 a, MDR-A 68 b, S2-4 31, S2-4 32 a , S2-4 32 b, S2-4 32 c, S2-4 32 d, S2-4 33 a, S2-4 33 b, S2-4 33 c, S2-4 35, S2-4 36	Åtgärder avseende väsentliga påverkningar på arbetstagare i värdekedjan och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller arbetstagare i värdekedjan, och dessa åtgärders ändamålsenlighet	74
S2-5 – Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar stärkas och väsentliga risker och möjlighe-ter hanteras MDR-T 80 b, MDR-T 80 c, MDR-T 80 e, S2-5 41	Mål för hur väsentliga negativa påverkningar ska hanteras, positiva påverkningar stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras	76
ESRS G1 ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE	Ansvarsfullt företagande	78
ESRS 2 GOV-1 – Förvaltnings-, tillsyns- och ledningsorganens ansvar G1.GOV-15 a	Förvaltnings-, tillsyns- och ledningsorganens ansvar	46
G1-1 – Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur MDR-P 65 a, MDR-P 65 b, MDR-P 65 c, MDR-P 65 d, MDR-P 65 f, G1-1 7, G1-1 9, G1-1 10a, G1-1 10 c, G1-1 10 e, G1-1 10 g , G1-1 10 h	Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur	78
G1-3 – Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor G1-3 18 a, G1-3 18 b, G1-3 18 c, G1-3 20, G1-3 21 b, G1-3 21 c	Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor	80
G1-4 – Fall av korruption eller mutor MDR-A 68 a, MDR-A 68 b, MDR-A 68 c, MDR-A 68 d, MDR-A 68 e, G1-4 24 a, G1-4 25 a, G1-4 25 b, G1-4 25 c	Fall all av korruption eller mutor	80

Revisors rapport från granskning med begränsad säkerhet av Quimper AB:s hållbarhetsrapport

Till Quimper AB org. nr 559155-5551

Slutsats
Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Quimper AB att översiktligt granska hållbarhetsrapporten för Quimper AB för räkenskaps-året 2025. Hållbarhetsrapporten ingår på sidorna 44–83 i detta dokument.

Grundat på vår granskning som beskrivs i avsnittet Revisorns ansvar har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsrapporten inte, i allt väsentligt är upprättad i enlighet med Quimper ABs egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper vilka återfinns definierade på sidorna 82–83 i detta dokument.

Grund för slutsats
Vi har utfört granskningen enligt ISAE 3000 (omarbetad) Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. Vårt ansvar enligt denna rekommendation beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar.

Vi anser att de bevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändå målsenliga som grund för vår slutsats.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar
Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att hållbarhetsrapporten har upprättats i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sida 45 i hållbarhetsrapporten, och utgörs av Quimper ABs egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer nödvändig för att upprätta en hållbarhetsrapport utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar
Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsrapporten på grundval av vår granskning. Granskningen har utförts enligt ISAE 3000 (omarbetad) Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell

information. Denna rekommendation kräver att vi planerar och utför våra granskningsåtgärder för att uppnå begränsad säkerhet att hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med de under avsnittet ”Styrelsens och verkställande direktörens ansvar” angivna kriterierna.

De granskningsåtgärder som har utförts för att inhämta bevis är mer begränsade än för ett uppdrag där uttalandet görs med rimlig säkerhet och den säkerhet som har uppnåtts är därför lägre än för ett uppdrag där uttalandet görs med rimlig säkerhet. Det innebär att det inte är möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om ett uppdrag där uttalandet görs med rimlig säkerhet utförts.

Revisionsföretaget tillämpar ISQM 1 (International Standard on Quality Management), som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vi är oberoende i förhållande till Quimper AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta underlag till hållbarhetsrapporten. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i hållbarhetsrapporten vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören upprättar hållbarhetsrapporten i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att uttala en slutsats om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsrapporten, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder.

Granskningsåtgärderna omfattar huvudsakligen:

- Genom förfrågningar erhållit en allmän förståelse för interna kontrollmiljön, rapporteringsprocesserna, och informations-systemen som är relevanta för upprättandet av informationen i hållbarhetsrapporten.
- Utfört substansgranskningsåtgärder baserat på ett stickprov på utvalda upplysningar i hållbarhetsrapporten.

Stockholm den 20 mars 2026

KPMG AB

Joakim Thilstedt
Auktoriserad revisor

Torbjörn Westman
Specialistmedlem i FAR

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Quimper AB org. nr 559155-5551

Uppdrag och ansvarsfördelning
Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2025 på sidorna 44–80 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Granskningens inriktning och omfattning
Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisions-sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande
En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, den 20 mars 2026

KPMG AB

Joakim Thilstedt
Auktoriserad revisor



För mer information om Ahlsell och denna rapport kontakta: Christina Lindbäck, Hållbarhetsdirektör, christina.lindback@ahlsell.se

Produktion: Ahlsell och Narva Communications.

Foto: Ahlsell Studio, Dan Elmner. Getty Image. Patric Ivansson.