

The logo for HANZA, featuring the word "HANZA" in a bold, white, sans-serif font. The letter "A" is stylized with a small upward-pointing triangle above it. The logo is set against a dark purple rectangular background.

HANZA

HÅLLBARHETSRAPPORT
2018

Detta är koncernens hållbarhetsrapport som ska avges enligt Årsredovisningslagen 6 kap 11§. Den ska läsas tillsammans med den allmänna beskrivningen av bolaget och dess affärsmodell på sidorna 4–6 och information om värderingsgrunder och medarbetare på sidorna 18–19.

SAMARBETE – FÖR EN LÅNGSIKTIGT HÅLLBAR TILLVERKNINGSINDUSTRI

HANZA arbetar för att fler idéer ska förverkligas till innovativa produkter och att tillverkningen för dessa blir effektiv, lönsam och hållbar. För en långsiktigt hållbar tillverkningsindustri krävs att produktägare och tillverkare tillsammans skapar lösningar som även fungerar långsiktigt avseende miljömässiga, sociala och ekonomiska aspekter.

HANZA har en rådgivande roll vilket möjliggör ett samspel med kunderna där tillverkningslösningar skräddarsys – med långsiktighet i fokus. Resultatet blir en tillverkningsprocess som är strategiskt utformad ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbarhetsperspektiv.

Vårt hållbarhetsarbete är således en integrerad del av både affärsidén och den löpande verksamheten. Hållbarhet genomsyrar vårt sätt att arbeta och omfattar att vi tar ansvar för våra egna anläggningar och de val vi har möjlighet att påverka samtidigt som vi hjälper våra uppdragsgivare att skapa mer hållbara tillverkningsprocesser.

HANZA kommer fortsätta att vidareutveckla hållbarhetsarbetet genom att löpande mäta och följa upp vårt arbete i form av en årlig hållbarhetsredovisning. Det hjälper oss att vidareutveckla vårt hållbarhetsarbete vilket i sin tur gör att vi kan bidra till en mer rationell, modern och effektiv tillverkningsindustri.

Som underlag för vår väsentlighetsanalys ligger intervjuer med olika intressentgrupper, delar av koncernledningen, ett par av våra största investerare, ett urval av våra största kunder samt representanter för tre av våra största leverantörer. För att väga in medarbetarsidan genomfördes en enkät som via e-mail gick ut till samtliga anställda med mailkonto, cirka

400 stycken, och där vi fick in drygt 25 procent svar. Inför nästa års hållbarhetsrapport kommer vi att öka mängden medarbetare så att samtliga som är intresserade har möjlighet att tycka till om detta.

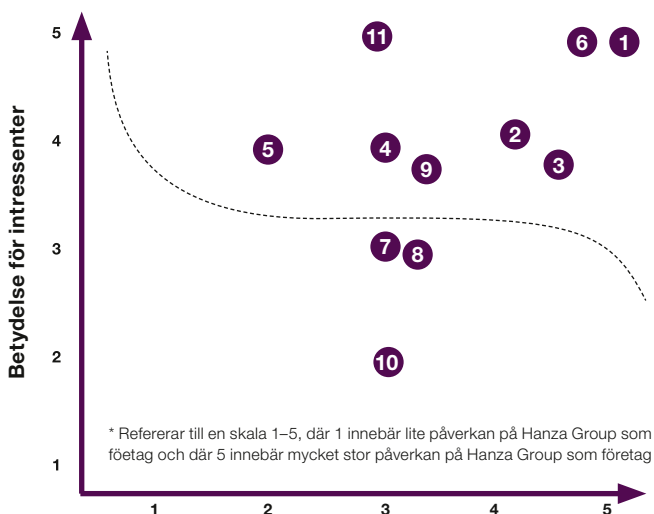
HÅLLBARHETSRISKER OCH FOKUSOMRÅDEN

HANZA strävar efter att främja en samhällsutveckling, där etik- och klimatfrågor har hög prioritet. Under 2017 inventerade HANZA hållbarhetsrisker i sin verksamhet och identifierade utifrån detta flera viktiga fokusområden som också bekräftades och delvis kompletterades i vår väsentlighetsanalys. Nedan beskrivs de väsentligaste riskerna och de fokusområden som definierats för 2018 med utgångspunkt i vår övergripande målsättning och analysen av väsentliga frågor. Genom att fokusera på följande, skapas förutsättningar för att kunna bedriva en hållbar verksamhet:

Miljö

Inom miljöområdet består riskerna främst i att HANZAs verksamhet har större miljöpåverkan än nödvändigt på grund av för stor förbrukning av resurser. Riskerna för utsläpp av miljöfarliga kemikalier bedöms som mindre men kan inte bortses ifrån. Det finns också risker relaterade till innehåll i och framställningsmetoder för inköpt material och komponenter.

VÄSENTLIGHETSANALYS



Hanza Groups påverkan på hållbar utveckling
(miljömässig, ekonomisk och social)

Sociala aspekter


1. Hälsa och säkerhet
2. Mångfald Antidiskriminering
3. Arbetsförhållande (internt)
4. Arbetsförhållanden externt (hos leverantör)

Ekonomiska aspekter

5. Integritet och datasäkerhet
6. Affärsetik (anti-korruption, mutor)

Miljö aspekter

7. Kemikalier (utsläpp/användning) internt plus i materialen
8. Energi (förbrukning)
9. Utsläpp (luft och vatten, t ex transporter, utsläpp från fabriker. Inkl. även att hjälpa kunder minimera sina utsläpp)
10. Avfall
11. Material (konfliktmineraller)

A large pile of aluminum scrap metal, consisting of various shapes and sizes of pieces, is being processed by a yellow industrial machine. The machine's arm is visible in the foreground, and the scrap metal is piled high in the background. The scene is set outdoors under a clear blue sky.

Genom HANZAs affärsmodell med Tillverkningskluster, vilket innebär att flera fabriker med olika tillverkningsteknologier samlas i samma geografiska område, skapar vi ett miljövänligt tillverkningssätt med minskade transporter och ökat resursutnyttjande.

Fokusområden:

- Kemikalier (utsläpp samt användning internt och i insatsmaterial)
- Energi (förbrukning och typ)
- Utsläpp (luft och vatten genom till exempel transporter, fabriker med mera)
- Avfall (spill och återvinning)
- Efterlevnad av miljöregler för ingående material och komponenter (t.ex. tre av de viktigaste globala direktiven RoHS¹, REACH² och Conflict Minerals³)

Sociala aspekter och etik

Det finns risker för att anställda i bolaget utsätts för hälso- och säkerhetsrisker bland annat vid maskinbearbetande tillverkning och vid transport och logistik. Vidare finns det risk för att anställda hos HANZA eller dess leverantörer utsätts för oacceptabel behandling eller oacceptabla arbetsförhållanden vilket även kan bryta mot FNs konvention om de mänskliga rättigheterna.

Risk finns även att korrupktion och oetiskt beteende förekommer främst vid kontakt med kunder och leverantörer.

Fokusområden:

- Hälsa & Säkerhet hos anställda
- Mångfald & likabehandling
- Arbetsförhållanden internt
- Arbetsförhållanden externt (hos leverantörerna)
- Affärsetik (anti-korrupktion, mutor)

Ekonomiska aspekter

Kopplat till hantering av information i IT-system finns risk att anställdas eller andras integritet kränks samt att konfidentiell information kommer i orätta händer.

Fokusområden:

- Integritet och datasäkerhet

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Med utgångspunkt från bland annat bolagets väsentlighetsanalys, och de områden som identifierats genom denna, har HANZA sett över och beslutat ta fram/uppdatera policydokument, riktlinjer och manualer för verksamheten. Dessa handlingar ses över löpande och bolagets ledning ansvarar för att hålla sig uppdaterad om innehållet i dessa samt att säkerställa att dessa efterlevs.

Bolagets uppförandekod, Code of Conduct, ska fungera som en praktisk vägledning. Den bygger på Social Accountability International 8000 (SA 8000) som är en internationell standard för etiska riktlinjer. SA 8000 reglerar frågor som rör arbetsförhållanden, diskriminering, minimilöner samt rätt till facklig organisering och riktar sig framför allt till bolagets leverantörsled. Villkoren i uppförandekoden är verktyg för att säkerställa att HANZAs leverantörer och samarbetspartners lever upp till åtminstone de minimikrav som ställs för arbets- och miljöförhållanden vid produktion.

HANZAs väsentliga policies, riktlinjer och manualer

- Uppförandekod
- Jämställdhetspolicy
- Bologsstyrning
- Kommunikationspolicy
- Arbetsmiljöpolicy

MILJÖ

Genom HANZAs affärsmodell med Tillverkningskluster, vilket innebär att flera fabriker med olika tillverkningssteknologier samlas i samma geografiska område, skapar vi ett miljövänligt tillverknings sätt med minskade transporter och ökat resursutnyttjande. För att ytterligare reducera vår miljöpåverkan har vi utsett vår största fabrik, som ligger i Tartu, Estland, till exempelfabrik för att utvärdera relevansen i våra mål och hur uppföljning av målen fungerar. Utifrån detta arbete kommer vi att utvärdera mål för övriga organisationen under 2018 och samla underlag för att kunna målsätta arbetet 2019.

Vår verksamhet i Tartu är certifierad och följer kraven som granskas enligt ISO14001. Under 2017 hade vi i Tartu följande mål inom miljöområdet:

Aktiviteter 2017	Mål	Utfall %
Fullföljande av miljöprogram	100 %	84%, Ej uppnått
Kemikalierregister	Registret fullt uppdaterat	Ej uppnått
Reducering av kommunalt avfall	-5%	+4%, Ej uppnått
Ökning av sorterad avfallsmängd	-5%	24%, Uppnått
Användning av el (kWh/omsättning)	-5%	25%, Ej uppnått
Vattenförbrukning (m3/omsättning)	-5%	-32%, Uppnått
Sparande av värmeenergi	-5%	-30%, Uppnått
LTIFR (förlustfrekvens för tappad tid)	0	8, Ej uppnått

Vårt miljöprogram i Tartu har syftat till att genomföra åtgärder för att nå mål kopplade till enhetens miljöpolicy. 84 procent av åtgärderna genomfördes medan 16 procent fortfarande var öppna i slutet av 2017. Policyn finns tillgänglig i enhetens kvalitetsledningssystem och den finns även uppsatt på våra anslagstavlor runtom i fabriken. Nyanställda introduceras till miljöpolicy tillsammans med introduktion till vår kvalitetspolicy och vår säkerhetspolicy som en del av introduktionsutbildningen. Vi hade även målsättningen att vårt kemikalierregister skulle vara fullt uppdaterat men lyckades inte nå det målet fullt ut varför det kvarstår för 2018.

Målet för reduktion av avfall var satt till 4 procent mätt som totalt avfall för året jämfört med tidigare år. Utfallet blev dock en ökning med 5 procent vilket berodde på volymtillväxt. Målet kommer att modifieras till att vara en minskning, justerad för affärsvolym. Under 2018 ämnar vi sammanställa information gällande kommunalt avfall för hela koncernen.

För mängden sorterat avfall har vi nått långt över satt mål - vi lyckades öka mängden korrekt sorterat avfall med 24 procent mot målsättningen om 5 procent vilket vi är mycket stolta över.

Målet att minska användningen av elektricitet jämfört med föregående period uppnåddes väl, vi landade på 11 procent mot målet på 5 procent. För 2018 är målet åter minskning med 5 procent utifrån den nya nivån.

¹ RoHS (Restriction of Hazardous Substance) ² REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of Chemicals) ³ Conflict minerals (Minerals that are extracted from Democratic Republic of Congo and nine neighboring countries, where money from the exploitation used by local warlords and groups to fund ongoing conflicts)

Vi har lyckats minska såväl vattenförbrukning med 32 procent jämfört med målet som var en minskning med 5 procent som värmeförbrukning där vi lyckades minska med 30 procent mot målet 5 procent minskning. Vi fortsätter givetvis att målsätta detta och kommer också att samla in nuvarande nivå för våra andra fabriker.

Mål 2018

- Fastställa definitioner av mål för hantering av farliga ämnen, avfall, återvinning med mera.
- Fastställa totalt koldioxidutsläpp för transporter 2018 inom koncernen för målsättning 2019 och framåt.
- Öka användningen av grön el med 5 procent av HANZAs totala elkonsument jämfört med 2017 på våra produktionsenheter.
- Minskad energiförbrukning genom installation av ny utrustning – sammanställa energiförbrukning för samtliga fabriker och jämföra utfall mot föregående år och i relation till ny utrustning.
- Mäta och sammanställa graden av återvinning i procent av använt material för HANZA-koncernen under 2018.

Aktiviteter 2018

- Definiera målen inom miljöområdet och vad vi menar med farliga ämnen, avfall, återvinning med mera.
- Fastställa koldioxidutsläpp, energiförbrukning och graden av återvinning på alla fabriker.

AFFÄRSETIK – MOTVERKANDE AV KORRUPTION

För att motverka korruption kommer HANZA under 2018 att utarbeta en antikorrupsionspolicy, för implementering inom hela koncernen i olika omfattning. Fokus ligger på de delar av organisationen som framför allt har kontakt med kunder och leverantörer, men samtliga medarbetare ska känna till dessa policyer och hur man agerar eller vart man kan vända sig. Tillsammans med anti-korrupsionspolicyen kommer bolaget även ta fram lämpliga nyckeltal för att utvärdera anti-korrupsionsarbetet.

HANZAs medarbetare ska också vara införstådda med vikten av att allvarliga händelser inom olika områden rapporteras. Med anledning av detta kommer bolaget att förtydliga vad som gäller vid misstanke om oegentligheter internt eller gentemot kund eller leverantör. Bolaget kommer under 2018 fortsätta arbetet med värderingar och att verka för en öppen och transparent kultur där frågor om oegentligheter och oetiskt förfarande hanteras i den operativa verksamheten genom att medarbetaren tar kontakt med sin chef. Om medarbetaren av någon anledning inte kan eller vill ta kontakt med sin närmaste chef hänvisas till HR. Varje ansvarig chef liksom HR är skyldig att agera på en sådan kontakt och utreda frågan liksom att återkoppla till den medarbetare som gjort en anmälan.

Mål 2018

- Fastställande och implementering av antikorrupsionspolicy.
- Att samtliga HANZAs utvalda leverantörer ska ha skrivit på vår Code of Conduct.

Aktiviteter 2018

- Utbildning i antikorrupsionspolicyen.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Utifrån de sociala aspekterna har huvudfokus under 2017 legat på att revidera bolagets värderingar, genom involvering av organisationen och dess medarbetare, samt implementering av de reviderade värderingarna. I arbetet har särskilt fokus lagts på att jobba med hur värderingarna översätts till beteenden, vilka beteenden HANZA vill lyfta samt även vilka beteenden som inte accepteras. Bolaget har även tagit fram en vision för HR och hur man jobbar med medarbetarna, liksom strategin för att nå denna. Genom att fokusera verksamheten i geografiska kluster, skapas också större möjlighet till utbyte inom samt mellan klustren. HANZA kan på så sätt bättre balansera varierande beläggning och därigenom skapa större trygghet i klustren.

Mål 2018

- Förtydliga processerna för att HANZAs policyer, riktlinjer och manualer samt att Code of Conducts efterlevs genom uppdatering av dokumenten och uppföljning av efterlevnad.
- Uppdaterad Code of Conduct för fokus internt respektive inom leverantörsledet.
- HANZAs strategiskt utvalda leverantörer har accepterat bolagets reviderade Code of Conduct.
- Mål att samtliga anställda känner till och jobbar efter bolagets interna Code of Conduct.
- Genomgång av och, vid behov, uppgradering av lokaler vid bolagets befintliga sites.

Aktiviteter 2018

- Fortsatt implementering av HANZAs värderingar, nedbrutet på site-, avdelnings- och teamnivå inom samtliga sites.
- Uppföljning av såväl värderingsarbetet som allmänt kring välbefinnande, möjlighet att påverka och trivselt genom medarbetarenkät hösten 2018 för hela koncernen.

RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER


HANZA är en internationell koncern som verkar i flera länder med skilda lagar och regelverk. Etik och ansvarstagande är en viktig hörnsten i bolagets verksamhet.

Mål 2018

- Dela upp nuvarande Code of Conduct i två versioner – en med fokus på leverantörer och en med internt fokus.

Aktiviteter 2018

- Påbörja implementering av policyer och utbildning för specifika grupper.
- Lista och informera samtliga utvalda leverantörer om vår Code of Conduct.



”För en långsiktigt hållbar tillverkningsindustri krävs att produktägare och tillverkare tillsammans skapar lösningar som även fungerar långsiktigt avseende miljömässiga, sociala och ekonomiska aspekter.”

Thomas Lindström

Senior Vice President
Head of Business Solutions

MEDARBETARE

HANZA strävar efter att vara en ansvarsfull och attraktiv arbetsgivare, med visionen att bra arbetsmiljö och ledarskap ger engagerade medarbetare och i förlängningen nöjda kunder.

Bolaget arbetar kontinuerligt med att på olika sätt förbättra arbetsmiljön i såväl fabriker som på huvudkontoret. Prioriterade områden är riskbedömning, säkerhetsfrågor och förebyggande risk- och krishantering. Arbetsolyckor följs upp månadsvis.

Under 2017 har en enkät avseende hållbarhet gått ut till en tredjedel (cirka 400) av bolagets anställda i sex länder. Av dessa svarade 117 medarbetare. Där framkom bland annat att områden som hälsa och säkerhet anses viktigt, liksom trivsel och att bolaget tar hand om sin personal. En uppföljande medarbetarundersökning kommer att genomföras under 2018.

En nyckelfaktor för HANZAs fortsatta tillväxt och framgång, är att kunna attrahera kompetenta medarbetare. I dagsläget ligger många av företagens verksamheter på orter som kan uppfattas som mindre attraktiva. För att locka unga talanger är det därför viktigt att HANZA uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, både när det gäller arbetsförhållanden och kompetensutveckling. Vi satsar därför på möjligheten att utvecklas inom företaget och i ett tidigt skede ta ansvar och växa med rollen.

I samstämmighet med våra mål som styrker vidareutveckling och möjlighet att utvecklas internt har vi uppnått 25 procent internrekrytering på vår största fabrik i Tartu, Estland.

HANZA har under det gångna året även uppdaterat bolagets värderingar. Dessa är centrala för medarbetarna och kommer framöver att återspeglas i samtliga relevanta policyer och rutiner. Genom värderingarna följer vi också upp efterlevnaden av bland annat bolagets Code of Conduct och våra policyer enligt ovan. Vi verkar för en öppen, trygg och transparent miljö där oegentligheter, eller misstanke om dem, kan och ska lyftas direkt till närmaste chef i första hand. Eskaleringen är därefter till chefs chef och HR eller funktionsansvarig.

Mål 2017

- Reviderad process för medarbetarutveckling godkänd för implementering.

HANZA har reviderat sin modell för utvecklingssamtal; HANZA Employee Development Plan (EDP). Samtalen ska ge återkoppling på såväl prestation som en förståelse för HANZAs utveckling och mål och ge medarbetaren möjlighet att bidra med idéer och kreativitet. Vidare ska utvecklingssamtalen handla om både beteenden och prestationer, det vill säga både om hur man är och vad man gör. Arbetsmiljön och hur vi betar oss i relation till önskvärda beteenden blir därför en viktig del av samtalet.

- Noll olyckor.

Detta mål uppfylldes tyvärr inte, totalt sett hade vi 24 olyckor inräknat samtliga fabriker varav en allvarlig, vilken berodde på att fastlagda föreskrifter inte följdes.

- Fokus på arbetsmiljömål och arbetsmiljöarbete på produktionsenheter där man inte haft ett tydligt beskrivet tillvägagångssätt för att följa upp arbetsmiljöarbetet.

Detta mål har delvis uppfyllts men vidareutveckling krävs. I ett första steg har vi påbörjat samordningen mellan fabriker i samma land.

- Sjukfrånvaro < 3 procent.

Sjukfrånvaromålet har inte uppfyllts, dock har det varit mycket varierande resultat över året och på olika fabriker. Vi har fabriker som legat större delen av året på under 3 procent men ingen fabrik som hela året legat under 3.

- 25 procent internrekrytering till lediga tjänster.

Detta mål uppfylldes i vår största fabrik i Tartu.

Mål 2018:

- Samtliga produktionsenheter är certifierade enligt ISO 18000 (OHSAS).
- Noll arbetsolyckor.
- Utvecklingssamtal för samtliga anställda enligt reviderad EDP-process – 95 procent (mål till och med 2019-06-30).
- Väl kända och etablerade värderingar i hela koncernen.
- Tydlig struktur för internkommunikation kommunicerad och implementerad.
- Arbetsmiljömål satta för samtliga fabriker.

Aktiviteter 2018

- Värderingsworkshops för alla anställda genomförda på såväl fabriker som kontor.
- Utbildning i EDP-processen för samtliga siter och chefer.
- Nytt intranät på plats med övergripande globala sidor och lokala sidor för varje produktionsenhet.
- Medarbetarenkät genomförs hösten 2018.

INTEGRITET OCH DATASÄKERHET

Mål 2018

- Införande av GDPR för samtliga relevanta system.

Aktiviteter 2018

- Införande av nya system och rutiner för säkerställande av uppfyllnad gällande integritet och datasäkerhet.
- Utbildning för all personal på relevant nivå.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Hanza Holding AB, org.nr 556748-8399

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 på sidorna 14-17 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs 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 revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 25 april 2018

Ernst & Young AB

Charlotte Holmstrand
Auktoriserad revisor



www.hanza.com