

Främja en global hållbar utveckling

HANZA har, som globalt företag med målet att modernisera och effektivisera tillverkningsindustrin ett helhetsperspektiv på hållbarhet. Verksamheten ger avtryck på miljön, men också i andra delar av samhället såsom människors hälsa och säkerhet på arbetet.

Vi är medvetna om att hållbara affärsval både bidrar till ett bättre samhälle och till ökad konkurrenskraft. Vår vision är att genom minskade klimat- och miljöavtryck skapa ett högre kundvärde än inom traditionell kontraktstillverkning. I HANZAs affärsmodell har väsentliga processer integrerats som minskar verksamhetens negativa påverkan på människor och miljön och ökar effekten av vår nytta.

Från 2024 ställer EU krav på alla stora företag att ta betydande steg framåt på hållbarhetsområdet. Obligatorisk hållbarhetsrapportering enligt en ny standard inom CSRD ger drivkraft till ökade miljöåtgärder.

och att på sikt nå klimatneutralitet. Företag blir också ansvariga för att identifiera och adressera sina negativa effekter på mänskliga rättigheter och miljön. Under 2023 och 2024 genomlyser HANZA berörda processer för att vid behov anpassa dessa och ytterligare förstärka vårt hållbarhetsarbete.

Externa ramverk

HANZA följer lokala och internationella lagar, regelverk och industristandarder. Vi är anslutna till och deltar sedan 2023 i FN Global



Interna ramverk

- Visionen att vara en unik värdeskapande affärspartner inom tillverkning.
- Koncerngemensamma värderingar.
- Koncernövergripande policyer och certifierade processer.
- Organisatoriskt ansvar.
- Hållbarhetsramverk utifrån väsentlighetsanalys med övergripande målsättningar samt av styrelsen beslutade mål som årligen följs upp.
- Transparent åiterrapportering om hållbarhetsarbetet.

Hållbarhet är förankrad i hela organisationen

Styrelse och Revisionsutskott (beredande)

Ansvarsområde:

Fastställer utifrån väsentlighetsanalys HANZAs hållbarhetsrisker och övergripande hållbarhetsstrategi*. Beslutar om övergripande hållbarhetsmål.

Vd

Ansvarsområde:

Säkerställer att hållbarhetspåverkan utgör en del av HANZAs övergripande affärsstrategi, att hållbarhetsrisker hanteras, att beslutade förhållningssätt i hållbarhetsfrågor är integrerade i affärsverksamhet, processer och förvärv.

Beslutar om policyer, åtgärdsplaner och resurser.

Rapportering

CFO

Ansvarsområde:

Årlig uppföljning och sammanställning av årets hållbarhetsarbete
Koordinering med revisorer av årsredovisning

Head of Quality

Ansvarsområde:

Certifieringar av miljö och arbetsmiljö
Uppföljning av nyckeltal

Sustainability coordinator

Ansvarsområde:

Väsentlighetsanalysunderlag för HANZAs påverkan och hållbarhetsrisker
Utkast policy
Hållbarhetsrapportering

Implementering av hållbarhet

COO

Ansvarsområde:

Hållbarhetsuppföljning av leverantörer

Head of HR & Communication

Ansvarsområde:

Uppföljning av medarbetares hälsa och säkerhet, utveckling

Head of IM

Ansvarsområde:

Datasäkerhet inom HANZA
Uppföljning av nyckeltal
Certifieringar inom informationssäkerhet

Head of ESS

Ansvarsområde:

Utvärdering av elektronikleverantörer avseende hållbarhet
Kodiak (Supplier Relationship Management)

Cluster Presidents

Ansvarsområde:

Utvärdering av mekanikleverantörer avseende hållbarhet
Medarbetares hälsa och säkerhet, utveckling och motivation

Head of Sales

Ansvarsområde:

Kunddialog
Affärsplan för hållbarhet

Informationsgivning: Månadsvis uppföljning av nyckeltal inom arbetsmiljö samt kvartalsvis uppföljning av miljö sker inom klustren och rapporteras till vd. Årligen sker uppföljning av övergripande hållbarhetsmål samt resultat av kund- och medarbetarundersökningar i styrelsen.

*Avseende styrelsens beredning, behandling och riskhantering av hållbarhetsfrågor samt internkontroll av hållbarhetsrapport, se även Bolagsstyrningsrapport.

HANZAs primär-intressenter	Förväntningar, synpunkter	Trend vid senaste årens dialoger	Viktigaste dialogtillfällen
Kunder	Hög kvalitet och stabila leveranskedjor. Innovation. Slutprodukter med låg miljöpåverkan, socialt ansvarstagande samt god affärsetik och datasäkerhet hos underleverantörer. Anslutning till system för systematiserad leverantörsutvärdering.	Behov av att minska koldioxidutsläpp, spårbara insatsvaror i värdekedjan samt ökat skydd mot fientliga dataintrång.	Kundundersökning, årlig. Kundmöten, löpande. Utvärderingar, löpande.
Medarbetare och lokalsamhällen	Trygg och hälsosam arbetsmiljö, utveckling, socialt engagemang.	Trygga arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter.	Medarbetarundersökning, årlig. Fackliga förhandlingar, årliga. Medarbetarsamtal, årliga. Medarbetardialog, löpande.
Investorare och ägare	Kundnöjdhet och konkurrenskraft, säkerställd miljömässig, social och affärsetisk verksamhet i hela värdekedjan, transparent kommunikation, regelefterlevnad.	Klimatfrågan. Säkerställa mänskliga rättigheter i såväl insatsvaror som i kundledet dvs att HANZA kan försäkra att kränkningar inte sker genom barnarbete, användning av konfliktmetaller eller bidrag till krigsmaterial av typen klusterbomber och landminor.	Investerararmöten, löpande. Årsstämma, årlig.
Miljö, människor och samhällen i leverantörskedjan	Minimal miljöpåverkan via utsläpp, förbrukning och avfall, socialt ansvarstagande, god affärsetik, kommunikation.	Skydd av människor och miljö.	Leverantörsutvärderingar, löpande.

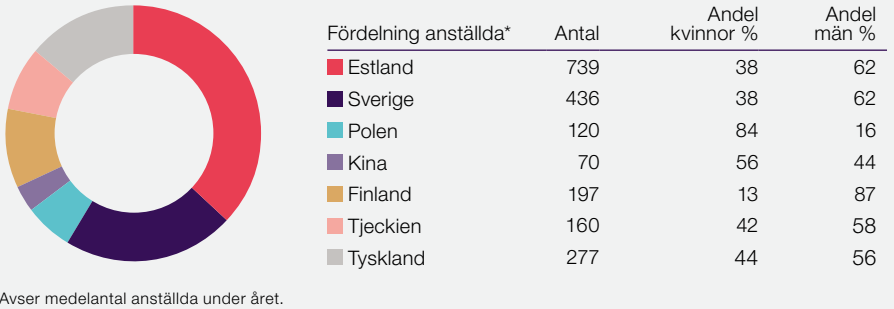
Compact, vilket innebär att vi verkar för Global Compacts tio principer och rapporterar våra framsteg i enlighet med dessa. Vidare verkar vi för de globala målen för en hållbar utveckling samt följer ett antal internationella konventioner och principer såsom ILOs deklaration om grundläggande principer och rättigheter för arbete, OECDs riktlinjer för multinationella företag med flera.

Intressenterna i HANZAs värdekedja
HANZAs mekanik- och elektronikfabriker producerar komponenter till kunders tillverkningsprocesser utifrån kundernas ritningar och materialval. Insatsmaterialen utgörs av främst metaller, elektronikkomponenter, plaster och kemikalier som köps in från större leverantörer vilka i sin tur handlat upp dessa bearbetade varor. Kunderna beslutar om komponenternas design och specifikation, användning och livscykel efter leverans. Som komplement till

komponentproduktion erbjuder HANZA processer och kompetens som kan öka komponenternas hållbarhetsegenskaper, exempelvis genom materialval som minskar användning av kemikalier. HANZA sysselsätter omkring 2 200¹ personer, vilka till övervägande del är verksamma i koncernens sex kluster. Övriga medarbetare är verksamma i ledningen, stödfunktioner samt i HANZAs utvecklingsbolag. Utifrån HANZAs värdekedja har vi identifierat primärintressenterna kring vår verksamhet. Dessa utgörs dels av intressenter som påverkas av eller påverkar vår verksamhet inom miljö, sociala frågor och affärsetik, dels av intressenter som använder HANZAs hållbarhetsinformation. Vi tillvaratar deras synpunkter vid intressentdialoger samt i HANZAs egen omvärldsanalys. Vid möten med dessa intressentgrupper återkopplar vi våra hållbarhetsprioriteringar och hur affärsmodellen anpassas.

1) Avser 2023, innan förvärv av Orbit One.

Medelantal anställda per land



Intäkternas fördelning per tillverkningsområde	% av totala intäkter
Elektronik	41
Mekanik	59

HANZAs hållbarhetsmål		HANZAs hållbarhetsfrågor, värdekedja samt var i värdekedjan hållbarhetsarbete bedrivs				
Fokusområde	Hållbarhetsmål	Insatsmaterial	Leverantörer	HANZA	Kunder	Ägare, samhället
Miljö och klimat	Öka andelen fossilfria energislag Minska CO ₂ -utsläpp/omsättning Minska energianvändning/omsättning Minska vattenförbrukning/omsättning Minska spill och farligt avfall/omsättning inom elektronik som mekanik	Väsentligt minskade koldioxidutsläpp				
		Minska användning av naturresurser och energi				
		Minska övriga utsläpp				
Säkerhet och etik	Noll skador från dataintrång Noll korruptionsincidenter Samtliga medarbetare ska informeras om HANZA Code of Conduct Samtliga leverantörer ska bekräfta HANZA Supplier Code of Conduct Hållbarhetsrevisioner ska ske av väsentliga leverantörer.	Erbjuda datasäkerhet av hög internationell standard				
			Upprätthålla en hög affärsetik bland leverantörer	Upprätthålla en hög affärsetik bland medarbetare		
Medarbetare	Minska antal incidenter som leder till sjukfrånvaro Samtliga medarbetare ska informeras om visseblåsarfunktion Noll fall av konstaterad diskriminering Årlig medarbetarundersökning samt åtgärdsprogram. Öka andelen kvinnor i arbetsledande roll Utbildning av samtliga i arbetsledande roll i mångfaldspolicy	Erbjuda en trygg och säker arbetsplats, fri från arbetsskador, kränkande särbehandling och diskriminering				
				Främja jämställdhet, eftersträva mångfald		

HANZAs främsta påverkan på miljö, människor och affärsetik uppkommer såväl i koncernens egna verksamhet som i leverantörs- och kundledet. För att säkerställa att de principer och regler som HANZA följer avseende miljö, arbetsrätt, mänskliga rättigheter och affärsetik även följs av våra leverantörer, konsulter och andra representanter, sker åtgärder för att motverka negativ påverkan och befrämja nytta i flera delar av koncernens värdekedja.

Väsentlighetsanalys

HANZA har identifierat ett antal frågeställningar som antingen ger upphov till stor, faktisk, eller potentiell påverkan på människor och miljön, eller stora risker och möjligheter för HANZA kopplade till hållbarhet. Väsentliga hållbarhetsfrågor har summerats i tre fokusområden inom vilka det finns tydliga målsättningar,

antingen via åtaganden i policyer eller särskilda hållbarhetsmål. Senaste större väsentlighetsanalys genomfördes 2020, som därefter har genomgått en årlig översyn och anpassning. Väsentlighetsanalysen utgår från samtliga aktiviteter och affärsrelationer i traditionella komponenttillverkares värdekedja. Syftet är att identifiera

väsentliga frågeställningar som HANZA har något inflytande över, inklusive de som redan idag hanteras i HANZAs strategi och affärsmodell. Analysen baseras på branschkunskap, erfarenhet från interna processer, kunders kravställningar, resultat från medarbetarundersökning, medarbetarsamtal samt arbetsmiljöutveckling, investerarkrav, information om leve-

rantörers hållbarhetsutmaningar, konkurrenters hållbarhetsrapporter, intervjuer med ledningsgruppen samt lagar, regelverk och internationella konventioner. Väsentlighetsanalysen kommer under 2024 att uppdateras i enlighet med kraven i CSRD. I kommande kapitel om våra fokusområden redogör vi för var i värdekedjan och inom

Koncernövergripande policyer relaterade till hållbarhet	Syfte och innehåll, målsättningar	Koppling till HANZAs ledningssystem, samt andra deklARATIONER	Ansvar för uppföljning
HANZA Code of Conduct	Med utgångspunkt i nationell och internationell lagstiftning, branschstandard, Global Compacts 10 principer, internationella konventioner såsom ILOs, FNs om barns rättigheter och antidiskriminering, OECDs riktlinjer för multinationella företag, FNs riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter. HANZA motarbetar alla typer av kränkningar av mänskliga rättigheter såsom barnarbete, obetald övertid, tvångsarbete, människohandel och diskriminering. HANZA Code of Conduct redogör för otillåtna diskrimineringsgrunder. HANZA ska erbjuda och arbeta för en säker arbetsmiljö, fri anslutningsrätt, rimliga arbetsvillkor och ersättning. HANZA ska arbeta för att begränsa sitt miljöavtryck samt motarbeta all typ av korruption.	Declaration Conflict Minerals	Vd
Insiderpolicy	Preciserar hanteringen av aktiekurspåverkande information		CFO
Inköbspolicy	I samtliga inköp ställs samma krav på leverantörer som på HANZA i enlighet med HANZA Code of Conduct samt miljö- och arbetsmiljöprocesser. Intressekonflikter ska undvikas. Leverantörer ska medverka i kvartalsvis hållbarhetsutvärderingar och möta HANZAs krav på ansvarsfulla inköp.	Declaration Conflict Minerals	COO
HANZA Supplier Code of Conduct*	HANZAs förväntningar på leverantörer och deras leverantörskedja inom miljö, sociala frågor och affärsetik/korruption. Motsvarar principerna i HANZA Code of Conduct. Leverantörer ska säkerställa och ha processer för efterlevnaden samt vara tillgängliga för revisioner. Brott mot efterlevnad kan resultera i avslutade samarbeten.		COO
Kvalitetspolicy	Kvalitetspolicyn, som är grundläggande för HANZAs långsiktiga strategi, omfattar ambitioner för väsentliga nyckeltal. Utöver excellens inom affärsutveckling, verksamhet och finans är HANZAs målsättning att erbjuda en arbetsmiljö med hög motivation utan olyckor, trakasserier eller korruption, samt ett miljöarbete med minimum av frakter, konsumtion och utsläpp.	ISO 14001 miljöledningssystem	Head of Quality
Miljöpolicy	HANZA ska eftersträva användning av mer miljövänliga tekniker och produkter, samt erbjuda tjänster genom tillverkning i kluster som minskar transporter och förbättrar resursutnyttjande, använda strukturerade miljöprocesser, följa miljölagar och miljöregleringar med regelbundna uppföljningar, samt tydligt mäta, följa och transparent kommunicera miljönyckeltal.	ISO 14001 miljöledningssystem MiljödeklARATIONER (RoHS, REACH)	Head of Quality

Koncernövergripande policyer relaterade till hållbarhet	Syfte och innehåll, målsättningar	Koppling till HANZAs ledningssystem, samt andra deklarationer	Ansvar för uppföljning
Informationssäkerhetspolicy	En övergripande policy för säker datahantering i syfte att skydda HANZA och dess kunder, kopplad till ett antal interna policyer för datasäkerhet. HANZA åtar sig att upprätthålla en hög nivå på informationssäkerhet genom att följa tydligt definierade ansvar och roller i olika informationssäkerhetsfrågor för samtliga HANZAs arbetsställen, leverantörer samt övriga med access till HANZAs system.	ISO 27001 informations-säkerhetssystem	Vd
HR Policy	Policy för HANZAs övergripande och strategiska styrning av medarbetarresurser, kopplad till ett antal andra medarbetarpolicyer. HANZA ska ha en hög målsättning för sina medarbetare bl.a. genom ett tydligt ledarskap, en säker arbetsmiljö, kompetens- och medarbetarutveckling, samarbeten inom HANZA, affärsetik samt internkommunikation.		Head of HR & Communication
Health and Safety Policy*	HANZA ska erbjuda fysiskt och socialt trygga arbetsmiljöer som inte utsätter medarbetare för risker. I tillägg till lokala lagar och regleringar åtar sig HANZA att arbeta för medarbetares välmående, ha en nollvision för arbetsplatsolyckor samt strukturerade arbetsmiljöprocesser med uppföljning. Tydliggör även medarbetares ansvar att bidra till en god arbetsmiljö bl.a. genom att följa regler och instruktioner.	ISO 45001, arbetsmiljö-ledningssystem	Head of HR & Communication
Mångfaldspolicy	HANZA eftersträvar en företagskultur med inkludering och mångfald, nolltolerans råder kring diskriminering i koncernen och hos partners och leverantörer. Policyn tydliggör HANZAs och anställdas ansvar.		Head of HR & Communication
Policy för sponsring och donationer *	Tydliggör hur HANZAs sponsring och donationer ska användas för att bidra till att stödja samhället.		Vd Cluster Presidents lokalt

*policyer som uppdaterats 2023.

vilka specifika aktiviteter HANZAs påverkan är störst, och vilka risker och möjligheter detta är förknippat med. Redogörelsen omfattar måluppfyllelse för de hållbarhetsmål HANZA fastställde 2023 samt insatser, såväl enskilda som anpassningar av strategi och affärsmodell, att minimera negativ påverkan, befrämja nytta och hantera risker och möjligheter.

En motståndskraftig affärsmodell
HANZA har jämfört med traditionella kontrakts-tillverkare en strategi och affärsmodell som minskar verksamhetens skada på miljön och skaderisk på människor.
Våra fabriksparker är organiserade i regionala kluster med ett brett erbjudande vilket minimerar transporter och därmed klimatutsläpp.

- Vi har ett tydligt fokus på säkra arbetsmiljöer för medarbetare.
- Vår kunskap och rådgivning kring leverantörskedjor och insatsmaterial resulterar i hållbara produktions- och logistikprocesser med hög spårbarhet.
- Vi gör betydande insatser för att upprätthålla en god affärsetik, motarbeta korruption och

skydda uppgifter erhållna från kunder mot dataintrång för att upprätthålla omvärldens tilltro till HANZA.

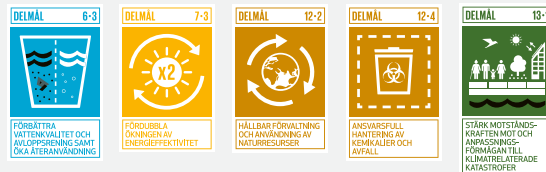
Till följd av våra kunders behov av att minska sina totala koldioxidutsläpp bedöms HANZAs klimatrelaterade risker öka vilket kommer att kräva ytterligare insatser de närmaste åren.

Våra bidrag till de globala målen för en hållbar utveckling

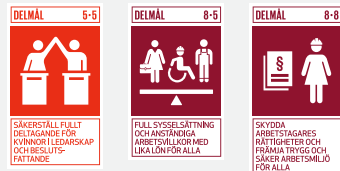
Stora globala utmaningar såsom klimatkrisen, fattigdom, orättvisor, ojämlikhet samt korruption utgör långsiktiga hot mot global stabilitet och ekonomisk tillväxt. När FNs medlemsländer 2015 antog Agenda 2030 samt 17 globala utvecklingsmål för att hantera dessa utmaningar, åtog sig länderna, dess näringsliv och civilsamhällen att bidra till målen och förändra sitt agerande. Ett stort arbete återstår och det är därför väsentligt att alla parter i samhället bidrar. HANZA har valt ut ett antal utvecklingsmål, där verksamheten bidrar till flera undermål.



Miljö och klimat



Medarbetare



Säkerhet och etik



Miljö och klimat

Faktisk och potentiell miljöpåverkan i HANZAs verksamhet utgörs främst av klimatutsläpp, resursförbrukning samt föroreningar. För HANZA är miljöfrågan högt prioriterad, och våra insatser väl integrerade i affärsmodellen.

Världens miljöutmaningar avseende utsläpp och resursanvändning riskerar att resultera i ökad global fattigdom, större konflikter och lägre tillväxt. För att minska klimatkrisens effekter och nå de globala klimatmålen krävs ett kollektivt ansvar för omställningen.

Motverka klimatförändringar och nå en koldioxidneutral verksamhet

HANZAs påverkan: Klimatavtrycket i vår värdekedja domineras av utsläpp från dels godstransporter, främst bestående av frakter av insatsvaror till våra fabriker och slutleveranser till kunder, dels energianvändning vid framställning av insatsvaror samt i våra fabrikers tillverkningsprocesser.

Risker och möjligheter: Omställningen mot begränsade klimatavtryck som följer av lagar, kapitalmarknadskrav och en allmän opinion utgör en väsentlig risk och drivkraft för samtliga industriföretag. Våra kunder efterfrågar industriprocesser i linje med sina klimatmål vilket ställer krav på klimatanpassningar även hos oss då kundernas miljöutsläpp oftast är störst i leverantörsledet. Då komponenttillverkare i allt högre grad utvärderas utifrån sin förmåga att kontrollera klimatutsläpp, och vår klusterstrategi nära kunder leder till minskade utsläpp, kan klimatförändringarna även innebära möjligheter för HANZA.

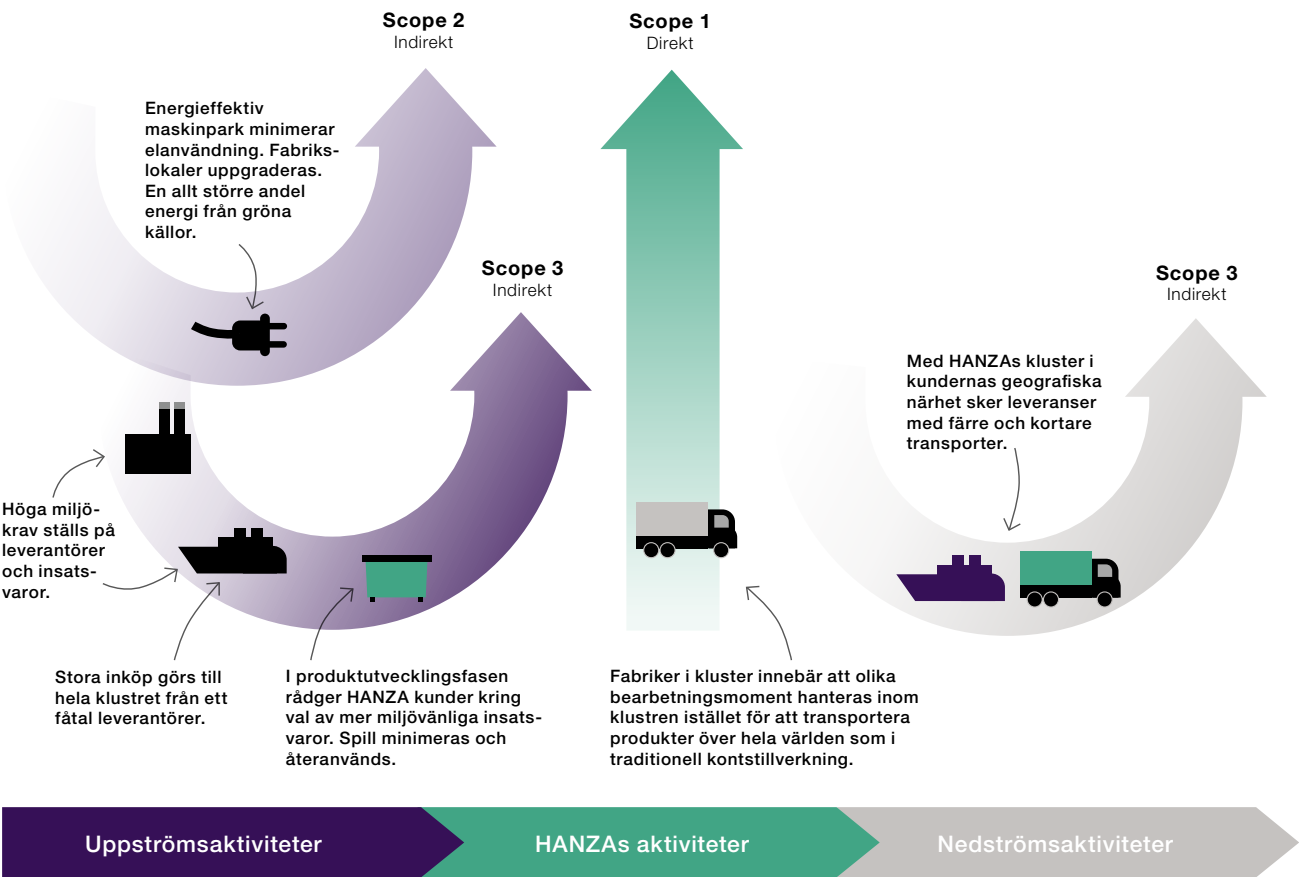
Insatser:

- HANZA har jämfört med traditionella kontraktstillverkare en strategi och affärsmodell som minskar verksamhetens negativa påverkan på miljön. Minimeringen av frakter är en av HANZAs viktigaste insatser mot klimatförändringar och integrerad i vår affärsmodell. Kompletta produkter tillverkas i fabriker som är samlade i kluster geografiskt nära våra kunder vilket reducerar utsläpp från frakter och ökar vår motståndskraft mot klimatrisker. Totala transporter till klustret minimeras genom våra regelmässigt stora inköp från få leverantörer.
- Energibesparingar via investeringar och effektivisering med målet att årligen minska energianvändningen i relation till omsättning. Energianvändningen domineras av uppvärmning av fabriker och kontor samt kraftförsörjning av maskiner i produktionen, drygt hälften av koncernens energianvändning sker i mekanikfabrikerna i estländska Tartu, Narva och svenska Töcksfors. 2023 har flera maskinlinor ersatts av mer energieffektiva maskiner, bland annat i Töcksfors. Löpande sker insatser såsom fabrikskontroller för att bland annat motverka energiläckage.
- En successiv övergång till gröna energislag. Fabriken i Heinävesi, Finland, var den första inom koncernen att år 2020 helt övergå till grön energi, och samtliga fabriker i Sverige använder enbart grön energi. Investeringar i solcellsutbyggnad har resulterat i att HANZAs mekanikfabriker i Tartu försörjs med 218

Målsättning	Måluppfyllelse	Väsentlig policy (se sid 17)
Miljö och Klimat		
Väsentligt minskade koldioxidutsläpp	● Årligen öka andelen energianvändning från fossilfria energislag i den egna verksamheten. ● Årligen minska utsläpp av CO₂ från energianvändning i den egna verksamheten i förhållande till omsättningen.	Miljöpolicy Inköpspolicy HANZA Supplier Code of Conduct
Minska användning av naturresurser och energi	● Årligen minska energianvändning i den egna verksamheten i förhållande till omsättningen (MWh/MSEK). ● Årligen minska vattenförbrukningen i egen produktion i förhållande till omsättning” (m³/MSEK)	
Minska övriga utsläpp	● Årligen minska spill i förhållande till omsättningen för elektronik (ton spill/MSEK) ● Årligen minska spill i förhållande till omsättningen för mekanik (ton spill/MSEK) ● Årligen minska farligt avfall i förhållande till omsättningen för elektronik (ton farligt avfall/MSEK) ● Årligen minska farligt avfall i förhållande till omsättningen för mekanik (ton farligt avfall/MSEK). /	
● Mål uppfyllt ● Mål delvis uppfyllt ● Mål ej uppfyllt		

- MWh, och den polska verksamheten försörjs med 63 MWh. HANZA Tech Solutions i Tyskland har flyttat in i en helt ny byggnad som beräknas försörjas till 85 % av solceller.
- Infasningen av hållbara insatsmaterial såsom grönt stål i kunders design möjliggörs av HANZAs processer, kompetens och tjänster kring klimatsmarta alternativ. Under 2024 analyserar HANZA sina indirekta klimatutsläpp i leverantörskedjan, som en del av vår väsentlighetsanalys.
- HANZA ska under 2024 analysera och planera för långsiktiga kvantitativa utsläppsmål i linje med Parisavtalet. Till grund för målet kommer en tydlig omställningsplan att utarbetas. I samband med detta integreras även klimatrisker i koncernens övergripande riskhantering. Ett arbete har inletts under 2023 med att kartlägga utsläppen utanför våra egna produktionsprocesser.

Åtgärder för att minska HANZAs CO₂-avtryck



Klimatutsläpp enligt GHG-protokoll, ton

	2023 ¹	2022	2021	Avser
Scope 1	1 538	193	122	Bränsle fordon och maskiner
Scope 2 ²	9 449	15 150	16 139 ³	Energiförbrukning i fabriker
Scope 3 ⁴	–	–	–	Frakter, utsläpp vid tillverkning av insatsvaror
Totalt	10 987	15 343	16 261	

1) För 2023 har HANZAs GHG-beräkning utvecklats och förbättrats jämfört med tidigare år. Det innebär bland annat en betydande ökning av Scope 1 på grund av ökad datainsamling för bränsleanvändning.
2) 2021 och 2022 beräknades data på nationella utsläppsestimat från European Environment Agency, dvs location-based method som inte tar hänsyn till egna val av energikällor. 2023 är beräkningen market-based.
3) Omfattar samtliga fabriker i HANZA, utom HANZA Mechanica Joensuu (Finland) som förvärvades under 2021 och HANZA Mechanics Kunovice (Tjeckien).
4) En kartläggning pågår av HANZAs indirekta klimatutsläpp i värdekedjan. Samtliga mätningar av miljöpåverkan utförs inom HANZA och är inte externt verifierade.

Miljöledningssystemet certifierat utifrån ISO 14001:2015 utgör det koncernövergripande miljöledningssystem som har implementerats i merparten av HANZAs fabriker. Tretton av totalt femton fabriksparker är idag certifierade enligt systemet vilket omfattar mätningar och mål av bland annat energikonsumtion och avfallshandling. Vid varje enskild fabrik identifieras specifika miljöfrågor exempelvis tillståndspliktig verksamhet, giftiga utsläpp och miljörisiker. Möjligheten att minska eller återvinna material samt ersätta miljöfarliga material med mer miljövänliga alternativ övervägs. Under 2024 kommer samtliga fabriker att vara certifierade.

86% av våra fabriker är certifierade utifrån miljöledningssystem

Rapport EUs taxonomi för gröna investeringar

Företag ska från 2021 rapportera hur stor andel av de intäkter, kostnader och investeringar som omfattas av EU- taxonomins granskningskriterier som uppfyller EUs krav/definition på gröna aktiviteter. HANZA har i 2023 års taxonomi-rapportering valt att klassa all produktion som verksamhet som inte omfattas av taxonomin. Anledningen är att HANZA inte tillverkar egna insatsvaror utan köper in och förädlar dem, varför det varken går att betrakta koncernens verksamhet som ett väsentligt bidrag till begränsningar av och anpassningar till klimat-påverkan, eller att den omfattas av taxonomins granskningskriterier. Utöver vissa kapitalutgifter relaterade till byggnaders energieffektivisering och solpaneler har HANZA inte några kapital-utgifter som omfattas av taxonomins gransk-ningskriterier. Vår bedömning är att HANZA inte heller har några driftutgifter som omfattas av taxonomin. Frågan om huruvida HANZAs verk-samhet omfattas av beskrivningen av ekono-miska aktiviteter i taxonomins delegerade akter planeras att utredas under 2024.

För taxonomitabeller, se sid 90–92.

Resursförbrukning och cirkularitet

HANZAs påverkan: Tillverkningsprocesserna, som bygger på kundernas ritningar och mate-rialval, har en hög andel av insatsmaterial, för elektronikkomponenter normalt 60–75 procent och mekanik normalt 40–50 procent av tillverk-ningskostnaden. Processernas behov av vatten är generellt låga, undantaget galvanisering vid HANZA Mechanics Tartu.

Risker och möjligheter: Spill i produktions-processerna resulterar i hanterings- och materialkostnader.

Insatser:

- Löpande kvalitetskontroller och återvinning vid samtliga fabriker sker i syfte att minimera produktfel och materialspill.
- Komponentdesign inriktad mot återvinnings-bara och återvunna metaller erbjuds kunder löpande.
- All vattenanvändning renas i enlighet med regler och föreskrifter innan det släpps ut.
- Metallförbrukningen 2023 minskade med 28 procent vilket kan jämföras med omsätt-ningsökningen på drygt 17 procent.

Utsläpp

HANZAs påverkan: Kemikalier används i framför allt våra mekanikprocesser men också i vissa tillverkningsprocesser inom elektronik. Efter användning återstår avfall med tungme-taller som betecknas som miljöfarliga eftersom potentiella utsläpp påverkar den biologiska mångfalden.

Risker och möjligheter: HANZA eftersträvar en minimal användning av material som ger upphov till farligt avfall, vilka är förknippade med risker och hanteringskostnader. Potentiellt felaktig hantering resulterar i miljöbrott.

Insatser:

- HANZAs hållbara tillverkningsprocesser ger kunder möjlighet att ta del av våra tidigare erfarenheter från produktion med mer miljö-vänliga alternativ. I mekanikprocesserna, som svarar för 98 procent av det farliga avfall som genereras, minskade andelen farligt avfall i relation till omsättning 2023.

Energi och klimat	2023	2022	2021	2020
Fossilfria ² energislag, andel av total energi-användning, %	36	27	8 ¹	i.u
Utsläppsintensitet från energiförbrukning i egna fabriker, relaterat till omsättning, ton/ CO ₂	2,28	4,28	6,42	i.u
Energianvändning, MWh	42 038	44 002	38 451 ¹	29 201
Mekanikandel av energianvändning, %	80	81	84	i.u
Elektronikandel av energianvändning, %	20	19	16	i.u
Energianvändning relaterat till omsättning, MWh/MSEK	10,1	12,4	15,3	13,6
Resursförbrukning och cirkularitet	2023	2022	2021	2020
Mekanik, spill/omsättning, ton/MSEK	0,26	0,24	1,58	i.u
Elektronik, spill/omsättning, ton/MSEK	0,12	0,17	0,09	i.u
Spill totalt, ton	819	750	2439	i.u
Metallanvändning i relation till omsättning, ton/MSEK*	5,5	7,6	10	i.u
Metallanvändning, ton*	22 740	26 792	25 190	i.u
Vattenanvändning, m ³	46 849	46 093	40 784	39 084
Vattenanvändning i relation till omsättning, m ³ /MSEK	11,3	13	16,2	18,1
Avfall	2023	2022	2021	2020
Mekanik, farligt avfall/omsättning, ton/MSEK	0,21	0,26	0,30	i.u
Elektronik, farligt avfall/ omsättning, ton/MSEK	0,007	0,007	0,009	i.u
Farligt avfall, totalt, ton	516	583	449	495

1) Omfattar samtliga fabriker i HANZA, utom finska HLP som förvärvades under 2021 och tjeckiska Kunovice.

2) Fossilfria energislag inkluderar kärnkraft.

3) Omfattar hantering av farligt avfall samt spill mm.

Samtliga mätningar av miljöpåverkan utförs inom HANZA och är inte externt verifierade.

*Siffrorna för 2021 och 2022 har justerats pga tidigare saknad data som tillkommit.



Säkerhet och etik

För att upprätthålla långsiktiga relationer med såväl kunder som medarbetare och övriga samhället agerar vi med hög integritet avseende etik samt informationssäkerhet och säkerställer att våra leverantörer agerar utifrån samma höga krav inom hållbarhet som HANZA.

Säkerställd affärsetik

HANZAs påverkan: Hög affärsetik är vår utgångspunkt för sunda affärer. Våra relationer med medarbetare, kunder och omvärlden bygger på hur HANZA agerar internt och i affärstransaktioner.

Risker och möjligheter: För att bibehålla förtroendet för HANZA är det centralt att vår verksamhet genomsyras av ett orubbligt engagemang för att upprätthålla de högsta etiska normerna.

Mål och insatser:

- Vårt agerande bygger på ett proaktivt arbete inom hög intern affärsetik och antikorruption.
- Ett ledarskap på samtliga beslutsnivåer som understryker och själva agerar utifrån tydliga etiska principer vilka kännetecknas av hög integritet, ärlighet och gott omdöme. Se även HANZAs företagsvärderingar sid 28. Lärdomar inom HANZAs företagskultur diskuteras vid kvartalsvisa internkonferenser.
- En tydligt kommunicerad HANZA Code of Conduct, vilken klargör HANZAs ställningstaganden kring bland annat etik och antikorruption. Innehållet ingår i introduktionsutbildningar och kommuniceras internt via olika kanaler. Interaktiviteten med medarbetare kommer att underlättas av det nya mobilanpassade intranät som introduceras under 2024.
- HANZAs nolltolerans mot mutor och korruption. Som en del av vårt förebyggande arbete

utvärderas ständigt risker för överträdelse och intressekonflikter, vilken bedöms vara störst för de (färre än 100) medarbetare som har leverantörskontakter samt kontakten med kunder. I syfte att aldrig väcka misstankar om oegentligheter eller korruption i verksamheten klargör HANZA Code of Conduct att ingen medarbetare ska ta emot eller lämna gåvor med avsikt att påverka beslutsfattaren.

- 2024 implementeras en uppdaterad visseblåsarfunktion med stärkta rutiner. Visseblåsarfunktionen möjliggör för anställda att anonymt anmäla brott mot lagar, HANZA Code of Conduct eller andra oegentligheter. Flera kanaler erbjuds, bland annat HANZA Hotline via intranätet. Anmälare är skyddade från represalier. Anmälningar utreds av lokal HR-funktion och rapporteras till vd eller Head of HR and Communication. Under 2023 har en visseblåsning utretts och hanterats, inga anmälningar om korruption eller andra regelöverträdelse har konstaterats. I koncernen finns inga pågående rättsliga processer kring korruption, och inga domar eller böter har utdömts

Ökade leverantörskrav

HANZAs påverkan: Huvuddelen leverantörer utgörs av materialleverantörer för råvaror och komponenter till HANZAs produktionsprocesser. Samtliga leverantörer förväntas ha samma syn på hållbarhet som HANZA avseende miljö, rättvisa arbetsvillkor, mänskliga rättigheter, affärsetik samt korruption.

Målsättning	Måluppfyllelse 2023	Väsentlig policy (se sid 17)
Säkerhet och etik		
Erbjuda datasäkerhet av internationell standard	● Noll skador från dataintrång.	Informations-säkerhetspolicy
Upprätthålla en hög affärsetik bland medarbetare	● Noll incidenter av korruption. ● Samtliga medarbetare ska informeras om HANZAs uppförandekod för medarbetare.	HANZA Code of Conduct
Upprätthålla en hög affärsetik bland leverantörer	● Samtliga av HANZAs väsentliga leverantörer ska bekräfta HANZA Supplier Code of Conduct. ● Årliga revisioner av väsentliga leverantörer i syfte att säkerställa att HANZA Supplier Code of Conduct efterlevs.	HANZA Supplier Code of Conduct Inköpspolicy
● Mål uppfyllt ● Mål delvis uppfyllt ● Mål ej uppfyllt		

Risker och möjligheter: Vår förmåga att möta kundernas krav på varors spårbarhet och garantera hållbara affärer förutsätter att koncernens inköp föregås av gedigna utvärderingsprocesser av våra leverantörer.

Mål och insatser: Målet till 2025 är att samtliga väsentliga leverantörer årligen genomgår fördjupade utvärderingar. HANZA har implementerat ett antal olika systemstöd i sina utvärderingsprocesser för att förstärka kvaliteten i leverantörsutvärderingen. Sedan 2023 är HANZA Supplier Code of Conduct kopplad till samtliga leverantörer. Systemimplementeringen har tagit längre tid än väntat. En uppföljning av leverantörer kommer att inledas 2024.

Uppföljningsansvaret för leverantörerna ligger hos berörd inköpsorganisation inom HANZA som för mekanik utgörs av varje enskild fabrik och för elektronik utgörs av den globala inköpschefen för elektronik. Vid brott mot efterlevnad av HANZA Supplier Code of Conduct sker i första hand en dialog med leverantören, och i det fall brister kvarstår avslutas samarbetet. Inga leverantörsavtal har avslutats 2023 till följd av efterlevnadsbrott.

Dataintegritet

HANZAs påverkan: Kraftigt ökade försök till dataintrång hos myndigheter och storföretag har ökat frågans betydelse för oss som leverantör. Vi hanterar information om såväl kunder och komponenter till deras produkter som privatpersoner, vilka potentiellt kan komma till skada om informationen sprids.

Risker och möjligheter: För en kontraktstillverkare är förmågan att skydda kunders data och informationssäkerhet avgörande för både förtroendet och konkurrenssituationen.

Mål och insatser: Grundläggande är att sekretess och integritet alltid upprätthålls vid hanteringen av kund- och personuppgifter. En korrekt, laglig och rättvis hantering garanteras, såsom efterlevnad av GDPR. För att skydda de ritningar och annat underlag till produktion som delats med oss vidtar HANZA betydande åtgärder kring säker informationshantering. Målet är att erbjuda dataintegritet av hög internationell standard och efterleva den högsta nivån av internationella krav avseende informationssäkerhet och skydd av kunddata. Det certifierade system för utökad informationssäkerhet enligt ISO 27001 som implementerades i koncernen 2021 säkerställer att rutiner och policyer, såsom Informationssäkerhetspolicy, följs och att medarbetare uppdateras löpande kring nya risker. Vid utgången av 2023 var tre fabriker i Sverige och Baltikum, HANZAs huvudkontor samt administration i Sverige och Estland certifierade.



Medarbetare

Våra cirka 2 200 medarbetare bidrar i hög grad till HANZAs nytänkande och lönsamhet. Fortsatt kompetensförsörjning samt att alla medarbetare känner sig trygga på sin arbetsplats är vitalt för HANZAs fortsatta tillväxt.

En trygg och säker arbetsplats, fri från arbetsskador och diskriminering

HANZAs påverkan: I fabriksmiljön inom tillverkande industri utsätts medarbetare för risker inom hälsa, säkerhet samt upplevd arbetsmiljö.

Risker och möjligheter: HANZA vill erbjuda trygga arbetsmiljöer utan fysiska skador, stress och negativt arbetsklimat. Att garantera goda arbetsförhållanden är avgörande för att stärka motivationen, underlätta kompetensförsörjning samt bibehålla samhällets och kunders tilltro.

Mål och insatser: Vi motarbetar all typ av diskriminering och har nollvision för arbetsskador. För att nå dessa mål gör vi en rad förebyggande insatser:

- Olycksfallsrisker minimeras med lokala insatser såsom brandskydd, uppmärkt utrymning, säkerhetsrutiner, föreskrifter på lokala språk, säkerhetsvideos samt arbetsledarutbildningar och arbetsmiljörepresentanter vid varje arbetsställe.
- HANZAs arbetsmiljöledningssystem implementeras successivt i förvärvade fabriker och ambitionen är att arbetsmiljöprocesserna i samtliga fabriksparker ska certifieras. Genom en systematisk uppföljning av incidenter skapas än mer hälsosamma och säkra arbetsmiljöer. 40 arbetsplatsolyckor inträffade 2023 vilket var fler än de 31 olyckor som inträffade året innan. En mekanikfabrik utmärker sig i statistiken, där ett förbättringsprogram implementerats.

Även arbetsskador i förhållande till antalet arbetade timmar (LTIFR) ökade. HANZA har beslutat om ett antal åtgärder i syfte att minska skadefrekvensen. De flesta arbetsplatsolyckorna avser mekanikprocesser med skärsår på fingrar och händer eller mindre kläm- och brännskador, ofta orsakade av en felaktig hantering. HANZA följer även upp tillbud i arbetsmiljön där en situation skulle ha kunnat resultera i arbetsplatsolycka, så kallade near-miss cases. 2023 rapporterades 433 tillbud, jämfört med 500 året innan.

- Årliga aktivitetsprogram utarbetas utifrån medarbetarundersökningar och våra regelbundna dialoger med fackliga företrädare (se även "Utveckling och goda arbetsvillkor").
- All typ av diskriminering baserat på kön, ålder, etnicitet, politisk åskådning med mera motarbetas. Upplevd kränkande särbehandling följs särskilt upp i medarbetarundersökningar. Sedan 2018 visar undersökningarna på årliga tydliga förbättringar. Upplevda missförhållanden anmäls normalt hos närmaste chef som vid behov hanterar situationen tillsammans med en lokal HR-funktion. Under 2023 har två fall av trakasserier utretts, varav ett faller inom ramen för konstaterat trakasseri. Utredning sker i samarbete mellan lokal ledningsgrupp, HR, skyddsombud, fackligt ombud och företagshälsovård. Påbörjade åtgärder inkluderar utbildning för ledare inom organisatorisk och social arbetsmiljö med fokus på kränkande särbehandling och trakasserier, samt stöd

Målsättning	Måluppfyllelse 2023	Väsentlig policy (se sid 17, 18)
Medarbetare		
Erbjuda en säker arbetsplats, fri från arbetsskador, kränkande särbehandling och diskriminering	● HANZAs långsiktiga mål är noll arbetsrelaterade skador. Årligen minska antal incidenter som resulterar i frånvaro från arbetet (LTIFR). ● Samtliga medarbetare ska informeras om HANZAs anonyma visseblåsarfunktion. ● Noll fall av konstaterad diskriminering ● Årlig medarbetarundersökning som resulterar i ett konkret aktivitetsprogram.	Health and Safety Policy Mångfaldspolicy HANZA Code of Conduct HR Policy Visseblåsarpolicy
Främja jämställdhet samt sträva efter mångfald	● Årligen öka andelen kvinnor med arbetsledande roll. ● Samtliga anställda med arbetsledande roll ska utbildas i HANZAs mångfaldspolicy.	Mångfaldspolicy
● Mål uppfyllt ● Mål delvis uppfyllt ● Mål ej uppfyllt		

- till involverade via företagshälsovård.

 - En intern visseblåsarfunktionen finns tillgänglig. Hit kan medarbetare anonymt anmäla oro för avvikelser från policyer och regler, kränkningar eller missbruk av
- förtroendeställning. Funktionens tillgänglighet bland medarbetare väntas öka med mobilanpassat intranät under 2024.

 - Hälsoförbättrande åtgärder omfattar investeringar i funktionsenliga lokaler exempel-

Anställda och sysselsatta i koncernen

	Tjänstemän	Fabriksarbetare	Totalt
Antal anställda vid årets utgång	464	1 714	2 178
Antal personer som slutat*	45	277	322
Antal personer som börjat	i.u	i.u	342

*Avser samtliga personer som har slutat, dvs frivilliga såväl som vid pensionsavgång, ev neddragning, avslutad visstidsanställning etc

vis den nya monteringsfabriken i HANZA Mechanics Tartu, beslut om utbyggnad av HANZA Mechanics Töcksfors inklusive renovering och ombyggnad av fabriken i Svanskog med ny matsal och omklädningsrum. Vi erbjuder gratis mensskydd i våra fabriker och kontor. I Polen erbjuds hybridarbete till föräldrar, vissa fabriker erbjuder arbetstider anpassade till barnomsorg, i Tjeckien och Polen erbjuds dagtidsskift. Andra exempel är friskvårdsbidrag i Sverige och Finland, privat sjukvård i Polen, hälsokontroller i Kina och Sverige, årlig hälsovecka och daglig gratis sopplunch i Estland.

Mänskliga rättigheter

HANZAs påverkan, risker: Respekt för mänskliga rättigheter är grundläggande för HANZA. Vår största risk att bidra till kränkningar finns i framställningen av insatsvaror som används i våra produktionsprocesser, exempelvis inom viss metallutvinning där såväl barnarbete som orättvisa arbetsvillkor kan förekomma. Riskerna är ofta kopplade till länder med svag lagstiftningen kring mänskliga rättigheter och där kränkningarna inte endast drabbar sysselsatta utan också människor i samhällen via miljöpåverkan, korruption och finansiering av krig.

Mål och insatser: Vår utgångspunkt är att inom såväl HANZAs verksamhet som i resten av vår värdekedja respektera och verka i enlighet med ett antal konventioner avseende mänskliga rättigheter beskrivna i HANZA Code of Conduct, vilket innebär att alla typer av barnarbete, obetald övertid, tvångsarbete, diskriminering samt andra kränkningar av människors frihet motarbetas. För att säker-

ställa att mänskliga rättigheter inte kränks hos leverantörer eller i produktionen av de insatsmaterial som ingår i HANZA produktion, utvärderas leverantörer genom HANZA Supplier Code of Conduct (se Ökade leverantörskrav, sid 24). Ansvarsfulla inköp av spårbara konfliktmineraler det vill säga guld, tantal, tenn och volfram garanterar att de inte finansierar konflikter i länder där de brutits. Inga anmälda eller utredda incidenter avseende mänskliga rättigheter har skett under året såsom stämningar, anklagelser eller utbetald kompensation.

Utveckling och goda arbetsvillkor

HANZAs påverkan: I verksamheten skapar vi möjligheter för medarbetare att utvecklas. Huvuddelen av HANZAs medarbetare är anställda inom EU med ett högt arbetstagar-skydd.

Risker och möjligheter: HANZAs tillväxt resulterar i ett behov av kompetenta och engagerade medarbetare. Fortsatt kompetensförsörjning och utveckling av medarbetare är av strategisk betydelse.

Mål och insatser:

- HANZAs värderingar och ledarskapsprogram utgör grunden för att våra medarbetares prestationer tillvaratas och en global HANZA-kultur etableras. Under 2024 förändrar HANZA ansvaret för medarbetarfrågor där HR-funktionen inriktas mot utveckling och stöttning av chefer, medan ansvaret för medarbetare och individuell utveckling i högre grad än tidigare ska bäras av chefer.
- Medarbetares synpunkter tillvaratas löpande i årliga medarbetarundersökningar och i

Arbetsmiljöledningssystemet, certifierat enligt ISO 45001, har implementerats i elva av HANZAs femton fabriksparker. Inom ramen för systemet följs interna nyckeltal upp månadsvis. När nyckeltalen lokalt avviker från målen resulterar det i obligatoriska åtgärder vid den lokala fabriken. Varje fabrik mäter därför enskilt antal arbetsplatsolyckor, incidenter, frånvaro till följd av arbetsskada samt sjukfrånvaro. I tillägg till detta utvärderas hälso- och säkerhetsrisker löpande samt eventuella avvikelser från lokala föreskrifter och lagar. Fabriken utarbetar därefter anpassade handlingsprogram såsom obligatoriska utbildningsinsatser inom säkerhet och direktiv kopplat till säkerhetsrutiner och utrymning.

Vid företagsförvärv genomför HANZA en separat due diligence avseende organisation och medarbetare då bland annat befintligt ledarskap och rekryteringsbehov utvärderas. Efter förvärvet implementeras HANZAs värderingar, policyer och processer successivt såsom arbetsmiljöledningssystem så att samtliga fabriker inom koncernen arbetar med samma utvärderings- och åtgärdssystem av arbetsmiljön. 2024 kommer samtliga fabriker att vara certifierade.



	2023	2022	2021	2020
Arbetsskador/miljoner arbetade timmar, (LTIFR)	10,6	8,6	10,6	12,5
Arbetsplatsolyckor, antal	40	31	26	32
Sjukfrånvaro, %	6,5	6,5	4,9	5,1
Diskrimineringsfall, antal utredda fall	0	0	0	2
Antal anmälningar till visselblåsarfunktionen	1	0	0	0

- dialog med lokala chefer samt via fackliga företrädare. Vår återkoppling kring HANZA sker genom chefer som kommunicerar resultat och tar fram aktivitetsplaner för sin arbetsgrupp. 2023 års konkreta aktivitetsprogram omfattar att öka internkommunikation vilket utöver lokala åtgärder omfattar ett nytt intranät och ett utökat ledarskapsprogram. Ett nytt mobilanpassat intranät förbättrar dess tillgänglighet bland fabriksmedarbetare. Intranätet, där nya medarbetare, policyer samt nyheter gällande koncernen eller lokala fabriker presenteras, är den etablerade kanalen för internkommunikation utöver arbetartidningen. Under 2024 genomförs ett ledarskapsprogram för chefer på lednings- och klusternivå.
- Arbetet med motivationshöjande insatser samt arbetsmiljöåtgärder som motarbetar exempelvis stress har fortsatt under 2023. Medarbetarundersökningarna har under flera år visat på stadiga förbättringar, trots den osäkerhet som kan födas ur expansion och förvärv. I synnerhet får engagemang och kundfokus högre resultat över tid.
 - En fortsatt resursförstärkning av HR-organisationen med målet att respektive HANZA-kluster ska ha minst en ansvarig för personalrelaterade frågor som säkerställer att insatserna anpassas till klustrets behov. Deras arbete samordnas dessutom av en övergripande ansvarig med placering i Sverige. 2023 fanns lokala HR-ansvariga i samtliga länder.
 - Årliga medarbetar- och utvecklingssamtal genomförs. Interna kompetenser tillvaratas och medarbetare utvecklingsbehov kartläggs i de årliga medarbetarsamtalen, varefter en matchning görs med kompetensbehovet i andra delar av företaget. Löpande aktiviteter erbjuds även kring employer branding samt utbildningar på lokala språk inom exempelvis it-säkerhet.
 - Lönesättning, övertidsersättning och villkor vid sjukdom, föräldraledighet, pension med mera utgår från kollektivavtal, lag eller branschstandard. Anställningsavtal och företagskommunikation sker på lokala språk. I enlighet med bland annat HANZA Code of Conduct är fri anslutningsrätt till fackföreningar en självklar rättighet och alla typer av barnarbete är förbjudet.
 - Programmet "Competence Exchange" med kompetensväxling mellan fabriker bidrar till interna karriärvägar samt att öka klustrens utbyten av produktionsmetoder och skapa ett mer gränsöverskridande HANZA. Inom programmet har fyra större kompetensväxlingar genomförts under 2023. En god introduktionsprocess är nyckel till kompetenta och engagerade medarbetare och chefer. Alla nyanställda tjänstemän och chefer har en individuell introduktionsplan. Nyanställda nyckelfunktioner ges en global introduktion till HANZA av vd, CFO och COO.
- Framja jämställdhet samt sträva efter mångfald**
Risker och möjligheter: Mångfald bland medarbetare samt en inkluderande affärskultur utgör en tillgång för HANZA och stärker vår förmåga att växa och prestera goda resultat. Olikheter i erfarenheter och bakgrund skapar innovation, förbättrar våra rekryteringsmöjligheter och ger oss nya perspektiv som gör att vi bättre förstår våra kunder. Trots att vår könsbalans är relativt god med 40 procent kvinnor och 60 procent män uppvisar enskilda

HANZAs värderingar

Våra värderingar sammanfattar de förväntningar som medarbetare har på varandra för att HANZA ska nå visionen att bli en unik och värdeskapande partner inom tillverkning. Värderingarna genomsyrar aktuella medarbetarpolicyer. De årliga medarbetarsamtalen bygger på värderingarna. Värderingarna är en väsentlig utgångspunkt vid analysen av fabriksförvärv.

VI ÄR FOKUSERADE

– för att säkerställa att vi kan leverera vad vi lovat och fullföljer det vi påbörjat.

VI KOMMUNICERAR

– grunden för att vi ska kunna implementera våra strategier och nå våra mål.

VI ÄR LAGSPELARE

– vi arbetar alla mot samma mål.

VI GÖR SAKER ENKLARE

– vi letar ständigt efter nya sätt att förbättra och förenkla det vi gör.

VI TAR ÄGARSKAP

– genom att ta ansvar kan vi växa och utvecklas.

Könsfördelning i HANZA

	Kvinnor %			Män %		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Koncern	40	40	39	60	60	61
Arbetsledande roll	22	22	i.u	78	78	i.u
Koncernledning	0	0	0	100	100	100
Styrelse	40	40	40	60	60	60

yrkeskategorier och kluster sämre balans vilket är en utmaning som HANZA delar med övrig global verkstadsindustri där enklare mekaniska arbeten domineras av kvinnor och tyngre arbetsuppgifter domineras av män.

Mål och insatser: En ökad könsmässig balans och förståelse för mångfald eftersträvas, där ett delmål är att öka andelen kvinnor med arbetsledande roll inom koncernen.

- För likvärdigt arbete eftersträvas lika anställningsvillkor.

- Vid likvärdig kompetens väljer vi det underrepresenterade könet (eller annan minoritet).
- Riktade rekryteringsinsatser sker för att öka den lokala könsbalansen.
- Höjt fokus på personalomsättning där vi mäter och följer upp vilka som väljer att sluta, inom vilka avdelningar, kön, hur länge har man arbetat inom bolaget och orsak till att man lämnar. Detta hjälper oss att upptäcka mönster och se om det finns skillnader mellan kvinnor och män, eller om vissa arbetsplatser har högre omsättning än andra

Lokala samhällen

HANZAs påverkan: På vissa verksamhetsorter är HANZA en väsentlig arbetsgivare och en betydande aktör för invånares försörjning. Sponsring och donationer till lokala verksamheter syftar till att främja dessa lokalsamhällen som HANZA är en del av.

Risker och möjligheter: Ett långsiktigt agerande i samt ett aktivt samhällsengagemang resulterar i ett ömsesidigt förtroende mellan HANZA och lokalsamhället.

Mål och insatser: HANZA eftersträvar ett hållbart samhällsbyggande genom löpande dialog och engagemang med såväl finansärer och kommunledningar som med andra samhällsfunktioner. I vissa glesbygdsorter har HANZA förvärvat fabriker vid en tidpunkt då nedläggning varit enda alternativ för dåvarande ägare och vår fortsatta drift har bidragit till att sysselsättningen kvarstått. På andra orter i exempelvis Estland och Finland bidrar våra samarbeten med kommuner och skolor även till att långsiktigt säkerställa HANZAs kapacitet för tillväxt.

