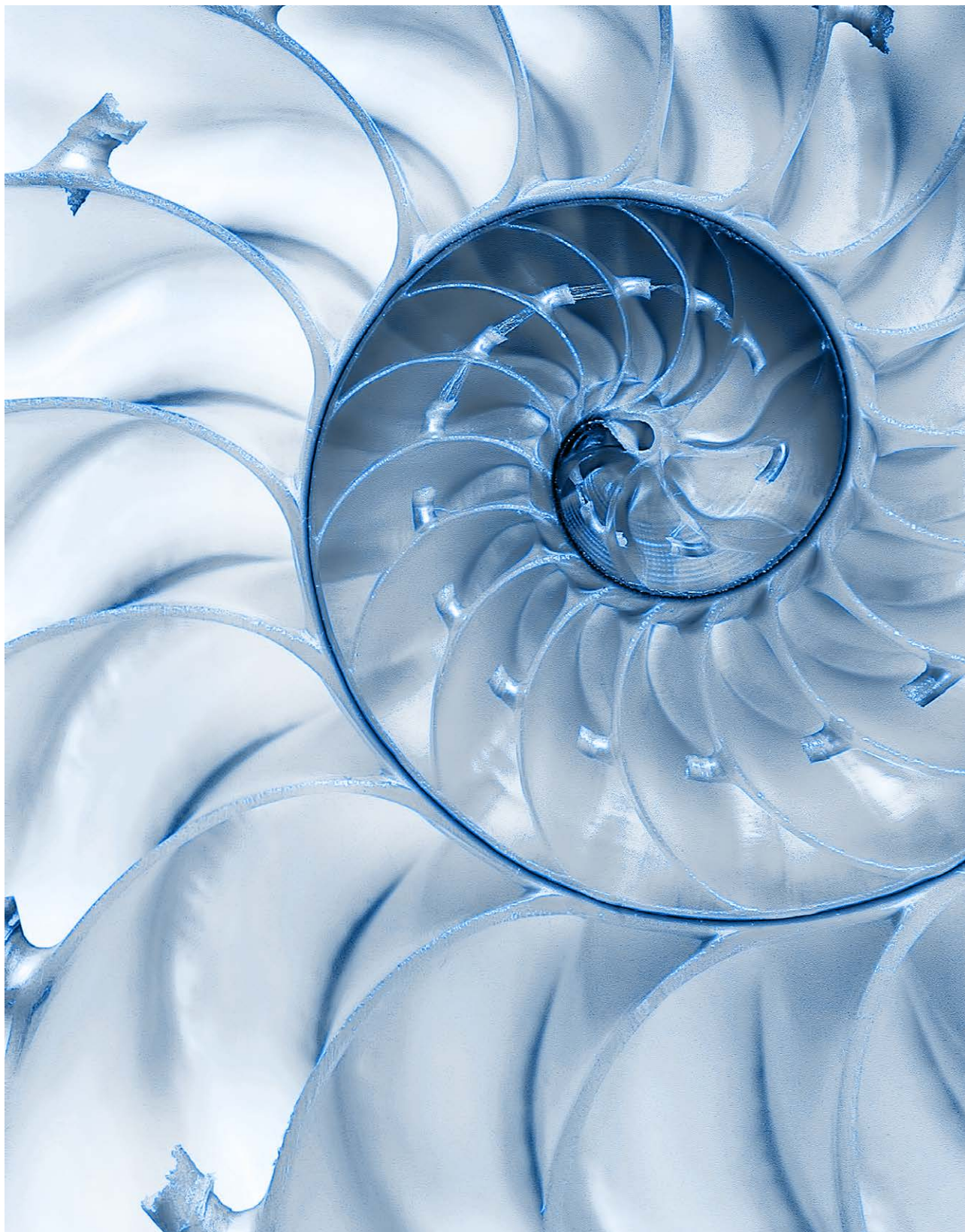




HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

XANO INDUSTRI AB (PUBL)

För XANO innebär hållbarhet att ta ansvar för hur koncernens verksamhet påverkar samhället ur ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt perspektiv. Koncernen arbetar för en hållbar utveckling, vilken skapar värde och lönsamhet genom en ansvarsfull balans mellan å ena sidan kunders och övriga intressenters krav, förväntningar och behov och å andra sidan en omsorg och ett ansvarstagande för miljön och samhället där koncernen verkar.

INNEHÅLL	3-22
Affärskoncept	3
Strategi och mål	4
Reflektioner från VD	5
Vårt hållbarhetsarbete	6
Miljömässigt ansvarstagande	12
Socialt ansvarstagande	18
Ekonomiskt ansvarstagande	21
Styrelsens mångfaldspolicy	22

AFFÄRSKONCEPT

AFFÄRSIDÉ

XANO utvecklar, förvärvar och driver tillverkande verksamheter med unika eller marknadsledande produkter och system med tillhörande tjänster. XANO-koncernen omfattar nischade teknikföretag med industrin i Europa som huvudmarknad. XANO skapar värde för aktieägarna genom utövande av såväl aktivt ägande som målstyrning.

VÅRA KÄRNVÄRDEN



DRIVKRAFT

Entreprenörskap med ett starkt driv är den viktigaste gemensamma nämnaren hos företagen inom koncernen. Enheternas organisationer är platta med snabba beslutsvägar och korta tider till lösningar. Ledarskapet är jordnära och närvarande med tydliga krav på delaktighet från alla medarbetare.



LÅNGSIKTIGHET

Det långsiktiga tänkandet präglar alla aktiviteter och beslut inom koncernen. XANO investerar långsiktigt i sina företag och ger varje enhet resurser och utrymme att utvecklas. Företagen strävar i sin tur efter långsiktiga relationer och tätt samarbete med alla intressenter.



TEKNIKKUNNANDE

Koncernföretagen är nischade och har gediget teknikkunskande inom sina respektive specialistområden. Ständig kompetens- och teknikutveckling säkerställer kvalitet och leveranssäkerhet. Med en hög innovationsnivå skapas effektivitet och affärsnytta för såväl koncernföretagen som deras kunder.

XANO INDUSTRI AB		
INDUSTRIAL PRODUCTS	INDUSTRIAL SOLUTIONS	PRECISION TECHNOLOGY
Ackurat Industriplast AB Ackurat Ornplast Sp z o o Ackurat Suomen Oy Blowtech GP AB Blowtech GT AS Cipax AB Cipax AS Cipax Eesti AS Cipax Industri AB Cipax Oy	Canline Systems BV Canline USA Corp Fredriksons Verkstads AB Fredriksons Industry (Suzhou) Co Ltd Jorgensen Engineering A/S NPB Automation AB Polyketting BV	AB Kuggteknik Kungsörs Mekaniska Verkstad AB Lasertech LSH AB AB LK Precision Parts Mikroverktyg AB Modellteknik i Eskilstuna AB Resinit AB

STRATEGI OCH MÅL

Finansiella mål

STABIL LÖNSAMHET OCH HÖG TILLVÄXT

XANOs organiska tillväxt ska ligga på en högre nivå än den generella marknadstillväxten. Tillväxt ska också ske genom förvärv av verksamheter och företag. Vinstmarginalen ska uppgå till 8 % över tid. Soliditeten ska överstiga 30 %.

Vision

MARKNADSLEDARE INOM UTVALDA SEGMENT

XANO ska vara en ledande aktör inom utvalda marknadssegment. XANO ska skapa starka enheter av företag, där samordningsfördelar utnyttjas optimalt.

Strategi

UTVECKLA, FÖRVÄRVA OCH DRIVA NISCHADE TEKNIKFÖRETAG

XANO ska utveckla, förvärva och driva nischade företag och genom aktivt ägande skapa mervärde för aktieägarna. Tillverkningen ska ha ett högt teknikinnehåll med syfte att tillgodose kundens behov. För detta krävs att XANO arbetar inom väl definierade nischer. Servicenivå och leveransberedskap ska vara hög. Företagen ska eftersträva långa och varaktiga relationer med såväl kunder som leverantörer. XANO ska ha en tillräckligt stor marknadsandel inom respektive nisch för att vara en intressant partner för både kunder och leverantörer.

Marknads- erbjudande och verksamhet

AVANCERAD TEKNIK FÖR UTVALDA MÅLGRUPPER

XANOs marknads erbjudande omfattar produktion och montering av komponenter och system med tillhörande tjänster samt utveckling, tillverkning och marknadsföring av egna produkter. Koncernen har för närvarande verksamhet i Norden, Estland, Nederländerna, Polen, Kina och USA. Enheterna arbetar inom väl definierade nischer och har hög kompetens inom sina respektive teknikområden. Den höga tekniska kompetensen gör det möjligt att skapa mervärde för kunderna.

Kärnvärden

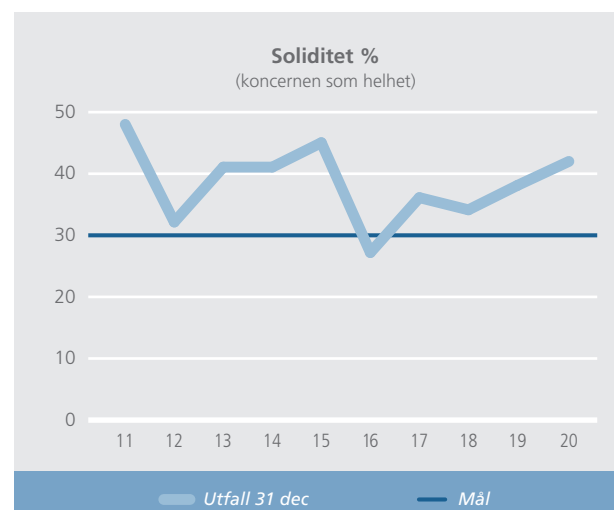
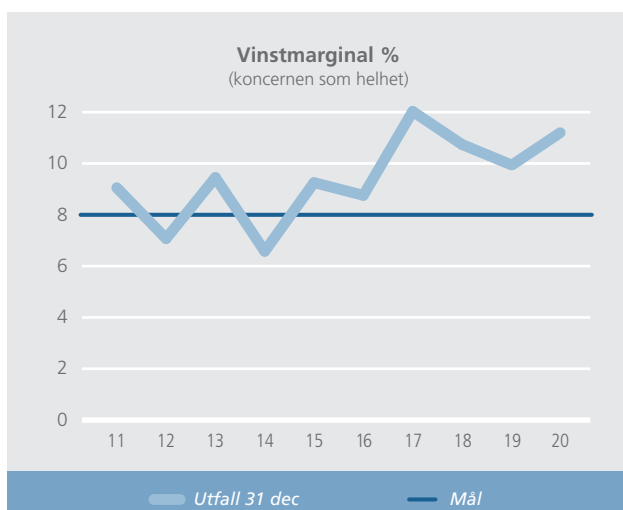
EMOTIONELLA OCH FUNKTIONELLA MERVÄRDEN

XANOs kärnvärden är drivkraft, långsiktighet och teknikkunnande. De ligger till grund för alla beslut som kan påverka koncernen.

Måluppfyllelse

UTFALL ÖVERTRÄFFAR UTTALADE FINANSIELLA MÅL

Koncernens organiska tillväxt var 4 % och via förvärv tillkom ytterligare 1 % i omsättning under 2020. Vinstmarginalen steg från 9,9 till 11,2 %. Soliditeten stärktes från 38 till 42 %.





REFLEKTIONER FRÅN VD

2020 blev ett mycket speciellt år. Coronapandemin och dess verkningar dominerade det globala nyhetsflödet. Nedstängningar, riktlinjer och rekommendationer begränsade såväl affärs- som privatliv. Vår affärsmodell sattes på prov och visade sig vara hållbar i utmanade tider. Tack vare engagerade företagsledningar och medarbetare lyckades vi med snabba omställningar allteftersom nya förutsättningar uppstod. Detta medförde att vi klarade oss bra sett till resultatutfall och finansiell ställning. Medarbetarnas hälsa och säkerhet var dock vårt främsta fokus. Åtgärder för att i möjligaste mån säkerställa arbetsmiljön, som skärpta städ- och hygienrutiner och besöksbegränsningar, var snabbt på plats. Totalt sett har den kortvariga sjukskrivningen bland vår personal ökat något men andelen sjukfrånvaro ligger fortsatt under vårt riktvärde. Utöver bevakning av sjuktalen infördes rutiner för att säkerställa medarbetarnas hälsa och välbefinnande även under perioder med permitteringar och hemarbete.

Pandemin har inte tagit fokus från våra kärnfrågor utan tvärtom förstärkt det. Arbetet med employer branding fortsätter. Tillgång till kompetent personal och

en ur alla aspekter hälsosam arbetsmiljö är förutsättningar för fortsatt utveckling. Flera av våra företag har vuxit under året och varit lyckosamma med nyrekrytering men också med att behålla sina medarbetare. I det här sammanhanget spelar ledarskap en nyckelroll. De ledarskapsprogram som genomförts inom ramen för XANO Academy har givit koncernens ledare bra verktyg i sitt dagliga arbete med utveckling av såväl individer som grupper. Vi vill ha en atmosfär genomsyrad av engagemang och innovationstänkande som stärker såväl den enskilda medarbetaren som respektive företag och därigenom också koncernen som helhet.

Det klimat vi vill uppnå på arbetsplatsen spiller över på vår syn på långsiktigt hållbara affärer, en annan av våra kärnfrågor. För oss innebär begreppet i mångt och mycket goda relationer, utveckling och innovation. Vi måste kunna lita på att våra leverantörer gör hållbara val samtidigt som de lever upp till våra förväntningar vad gäller kvalitet och leveranssäkerhet. Våra kunder och andra intressenter ska i sin tur vara säkra på att vi arbetar med ständiga förbättringar i vår verksamhet. Här innefattas allt från en god arbetsmiljö och

källsortering av avfall till att använda ny teknologi och material med minsta möjliga miljöpåverkan i vår produktion.

Vi har de senaste åren kommit en bra bit på väg i vår digitala omställning inom flera områden och detta faktum var ett stöd under det gångna året. Ett exempel är att vi trots ett mer än halverat resande vuxit organiskt, vilket betyder att vi har lyckats utveckla samarbeten och även skapa nya affärer på distans. Sett ur ett miljöperspektiv innebär färre resor minskade utsläpp men vi vill självklart hellre uppnå förbättringar genom välplanerade och långsiktiga åtgärder. Med omfattande installationer och serviceuppdrag över hela världen har reserestriktioner och risken för reserestriktioner påskyndat omställningen mot uppkopplade och virtuella system. Digitala lösningar innebär att våra kunder till exempel kan godkänna utrustning före leverans utan fysiska besök och att installationer hos kunder i viss mån kan genomföras på distans. Tekniken ger oss fantastiska möjligheter men vi ser fram emot nya möten med människorna bakom maskinerna.

Lennart Persson
VD och koncernchef

VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

HÅLLBARHET FÖR XANO

Våra finansiella mål för koncernen är en årlig organisk tillväxt över den generella marknadsutvecklingen, en vinstmarginal om lägst åtta procent och soliditet överstigande 30 procent. För att uppnå lönsam tillväxt krävs ett hållbart företagande genom resursoptimering och effektivitet i alla led. En sund företagskultur, en hälsosam arbetsmiljö och engagerade medarbetare är grundförutsättningar för utveckling och framgång. Det här är kärnan i koncernens verksamhet och hållbarhet för XANO.

HÅLLBARHETSARBETET

Sedan vår första hållbarhetsrapport, som avsåg 2017, har vi infört ett antal koncernövergripande rutiner i syfte att systematisera arbetet och förstärka verksamhetsstyrningen med avseende på hållbarhet. Vi önskade en samlad bild av hållbarhetsaktiviteterna i våra företag och arbetade centralt fram en hållbarhetspolicy som samtliga enheter implementerade. Samtidigt påbörjades arbetet med att införliva hållbarhetsaspekterna i respektive koncernföretags affärsplan. Under 2018 antog styrelsen en hållbarhetsstrategi som beskriver den övergripande inriktningen för det fortsatta arbetet. Vidare formulerades strävansmål för förbättringar inom utvalda områden avseende miljö och personal. De enskilda koncernföretagens uppgift är att utifrån de gemensamma riktlinjerna formulera sina egna kvantifierade mål med hänsyn till väsentlighet och affärsnytta.

Konkreta hållbarhetsaktiviteter har under året fokuserats kring de frågor som koncernföretagen själva och deras respektive intressenter värderar som mest angelägna utifrån genomförda analyser. På koncernnivå har vi vidareutvecklat uppföljningsprocessen och förtydligat rutinerna kring rapportering av data avseende utvalda hållbarhetsindikatorer ytterligare.

Planen för 2021 omfattar koncerngemensamma utbildningar för VD och hållbarhetsamordnare med genomgång av metodik för intressent-, risk- och väsentlighetsanalyser. Vi ska också fortsätta att förbättra rapporteringsrutinerna med syfte att förenkla processen och öka tillförlitligheten i den data som samlas in.

XANO-ANDAN

Våra kärnvärden drivkraft, långsiktighet och teknikkunnande är kännetecknande för XANO-andan, som bygger på koncernens småländska ursprung. Den viktigaste gemensamma nämnaren hos koncernföretagen är entreprenörskap med ett starkt driv. Företagens organisationer är platta med snabba beslutsvägar och korta tider till lösningar. Ledarskapet är jordnära och närvarande och ställer tydliga krav på delaktighet från alla medarbetare. Högt i tak och öppenhet karaktäriserar arbetsmiljön och intressentrelationerna.

Vi tror att starka relationer leder till framgång, vilket är bakgrunden till att vi investerar långsiktigt i våra företag. Det ger varje enhet möjligheter att på bästa sätt utveckla sina egna resurser. Med ett genuint

teknikkunnande finns också förutsättningar för att utveckla och använda nya maskiner och metoder på ett sätt som bidrar till mer effektiv tillverkning och hållbara produkter.

ANSVARSFÖRDELNING

Samtliga medarbetare i organisationen omfattas av vårt gemensamma ansvar för koncernens hållbarhetsarbete. Vi måste alla delta och bidra till hållbar utveckling.

Organisatoriskt är styrelsen ansvarig för upprättande av hållbarhetsrapporten. Styrelsen ansvarar vidare för mål, vision och strategi kopplat till XANOs hållbarhetsarbete och, tillsammans med koncernledningen, även för hållbarhetspolicyn.

Koncernens VD är ytterst ansvarig för efterlevnaden av hållbarhetsstrategin och det koncernövergripande hållbarhetsarbetet drivs av koncernledningen. I samband med den årliga affärsplanprocessen delegeras ansvaret för framtagande av en företagsspecifik hållbarhetsstrategi samt måluppfyllelse till respektive företags VD, som också ansvarar för att hållbarhetspolicyn följs. På uppdrag av respektive företags VD ansvarar chefer och medarbetare, inom ramen för sitt ansvarsområde och sina befogenheter, för upprättande och genomförande av handlingsplaner samt uppföljning av mål. Varje koncernföretag har också utsett en hållbarhetssamordnare med ansvar för bland annat inrapportering av kvartalsvisa data.

Våra väsentliga hållbarhetsfrågor är:

- Klimatutsläpp
- Energianvändning och energislag
- Materialanvändning
- Avfallshantering
- Employer branding
- Kvalitet
- Ekonomiskt resultat

POLICYER, RIKTLINJER & RUTINER

XANOs hållbarhetsarbete grundar sig på koncernens hållbarhetspolicy. Denna utgår från FN:s Global Compact, som omfattar tio principer baserade på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption.

Sedan 2014 finns en koncernövergripande uppförandekod som översiktligt beskriver vilka regler koncernens företag och medarbetare har att förhålla sig till. Koden tar sitt avstamp i FN:s Global Compact, FN:s barnkonvention, Institutet Mot Mutors (IMM) näringslivskod, nationell lagstiftning samt grundläggande miljö-, hälso- och säkerhetskrav. Alla anställda ska ta del av denna och målet är att den på sikt ska vara en del av samtliga anställningsavtal.

Sedan 2018 finns en koncerngemensam leverantörskod. Vi har som mål att respektive koncernföretags samtliga långsiktiga leverantörer ska underteckna denna som en del av affärsavtalet eller visa på en egen med värderingar som överensstämmer med våra. Ett första delmål var att varje koncernföretags 20 största leverantörer skulle ha godkänt koden vid utgången av 2019, vilket dock inte fullt ut uppfylldes. Arbetet har fortgått under 2020 men det är ännu en bit kvar till målet.

Koncernföretagen har ett flertal verksamhetsspecifika policyer, riktlinjer och rutiner som har sin grund i den koncernövergripande uppförandekoden samt speglar de värderingar

som fastslås däri. Företagsspecifika policyer finns inom områden som kommunikation, arbetsmiljö, miljö, likabehandling och anti-korruption.

HÅLLBARHETSSTYRNING

Koncernföretagen upprättar årligen en affärsplan för den kommande treårsperioden och sedan 2018 inkluderas separata strategier, handlingsplaner och mål för hållbarhetsarbetet. Som en del i arbetet med affärsplanen genomförs en SWOT-analys (styrkor, svagheter, möjligheter och hot) av den egna verksamheten. Med utgångspunkt från resultatet av SWOT-analysen definieras nyckeltal och sätts målvärden. Därefter inleds arbetet med strategidelarna i affärsplanen. Utifrån strategin tas en handlingsplan fram tillsammans med en prognos för de kommande tre åren.

Koncernledningen godkänner och följer löpande upp respektive koncernföretags affärsplan. En rapportplan styr företagens redovisning av bland annat finansiella och hållbarhetsrelaterade nyckeltal. Under 2020 har vi utvecklat våra uppföljningsrutiner ytterligare och bland annat skapat en digital plattform för informationsgivning och rapportering. Detta arbete fortsätter för att skapa en allt bättre struktur som förenklar processen och ökar tillförlitligheten i den data som samlas in. Vi vill uppnå en likriktning utan att för den skull detaljstyra aktiviteterna. Varje enhet måste ta eget ansvar och vara motiverade att nå sina mål.

RISKHANTERING

Inom koncernen finns ett systematiskt arbetssätt för att identifiera, förebygga och åtgärda risker inom olika områden. Företagen arbetar strukturerat och aktivt med riskhantering utifrån den egna verksamhetens affärsplan och sina unika förutsättningar. Baserat på en riskmatris görs bedömningar av såväl operativ som strategisk karaktär. Befintlig hantering av riskerna dokumenteras och åtgärdsplaner upprättas i de fall ytterligare insatser krävs.

I samband med förvärv genomförs vanligen en due diligence-process, som bland annat omfattar kartläggning av potentiella risker.

För utmaningar specifikt kopplade till hållbarhet genomförs separata riskanalyser. Årets arbete påvisar, liksom föregående år, att de flesta av koncernföretagen bedömer att bristen på kompetens utgör den största operativa risken för deras verksamhet. Aktiviteter relaterade till employer branding är således fortsatt högt prioriterade. På koncernnivå bedöms också IT-säkerheten vara ett område där förebyggande arbete är av vital betydelse.

Varje koncernföretags 20 största leverantörer har utvärderats och bedömts utifrån ett antal miljömässiga, sociala samt ekonomiska risker. De risker som granskades var bland annat arbetsvillkor, affärsetik, leverantörs-samarbete, miljörisker, mänskliga rättigheter, produktion samt transport och distribution. De företag som identifierade leverantörer med höga risker arbetar vidare med olika ➔



åtgärder för att sänka risknivåerna. Nya risker kan också ha uppkommit i samband med coronapandemin och detta kommer att beaktas under kommande år. Överlag uppmuntras koncernföretagen att upprätthålla en systematisk och kontinuerlig leverantörsuppföljning. Ett viktigt mål är att samtliga leverantörer signerar den gemensamma uppförandekod som implementerades i koncernen under föregående år alternativt kan visa på en egen med motsvarande kravställning.

Hos flertalet koncernföretag kompletteras arbetet med riskhantering genom internrevisioner och certifieringsprocesser som ISO 9001:2015 och ISO 14001:2015, där ledningens medvetenhet kring risker krävs. Kopplat till hälsa och säkerhet samt miljö genomförs arbetsmiljörelaterade skyddsronder samt framtagande av miljöaspektlistor.

LEDNINGSSYSTEM FÖR ÖKAD EFFEKTIVITET OCH KONTINUITET

Kvalitet är en väsentlig hållbarhetsaspekt för koncernen. Kvalitet är också ett centralt begrepp inom respektive verksamhet. Det handlar om att tillgodose krav från kunder och iaktta ekonomiska hänsyn liksom att säkerställa produktsäkerhet och minimera miljöpåverkan. För våra företag är kvalitetsfrågan en ständig punkt på dagordningen. Som stöd i det dagliga arbetet finns kvalitetspolicyer och kvalitetshandböcker.

Merparten av koncernens företag är certifierade enligt ISO 9001 (kvalitetsledningssystem) och ISO 14001 (miljöledningssystem). Dessa företag har identifierat arbetssättet som en viktig faktor ur ett hållbarhets- respektive konkurrensperspektiv.

I koncernen finns också certifieringar inom specifika områden såsom medicinteknik enligt ISO 13485, svetsstandard enligt ISO 3834, leveranser till fordonsindustrin enligt ISO/TS 16949 och arbetsmiljö enligt OHSAS 18001.

Att arbeta i enlighet med dessa ledningssystem kan ge flera fördelar såsom:

- Delaktig personal.
- Lägre materialförbrukning och minskad energianvändning.
- Proaktiva och systematiska arbetssätt.
- Högre produktivitet.
- Kostnadsbesparingar.

Genom att följa standarderna får företagen ett mer långsiktigt perspektiv och det blir lättare att fokusera på såväl kvalitets- som miljöaktiviteter för att uppnå förbättringar.

Från centralt håll finns inga krav på koncernföretagen att implementera kvalitets- och miljöledningssystem. De företag som inte är certifierade har bedömt att deras processer motsvarar tillämpliga krav i ledningssystemen. Inom vissa områden genomförs också kundrevisioner löpande och på så sätt uppnås ytterligare processäkring av verksamheten.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

XANO respekterar och stödjer mänskliga rättigheter. Grundtanken med begreppet är att människan föds fri samt att alla människor är lika värda. Det innefattar bland annat barns och kvinnors rättigheter, rätten till hälsa och utbildning samt rätten att inte bli diskriminerad.

XANO arbetar med att identifiera, förebygga och åtgärda risker liksom oönskade beteenden kopplade till mänskliga rättigheter. Koncernen finns representerad i Norden, Estland, Nederländerna, Polen, Kina och USA. Mot bakgrund av den geografiska lokaliseringen finns olika typer och grader av risker med anknytning till mänskliga rättigheter. Exempel på kontrollaktiviteter där mänskliga rättigheter ingår är due diligence-förfarande i samband med nyförvärv och utvärdering av leverantörer.

INTRESSENTINVOLVERING

XANO strävar efter starka och långsiktiga intressentrelationer som kännetecknas av en lyhördhet för de olika krav och önskemål som framförs. Vår kartläggning av hur intressentinvolveringen ser ut i koncernföretagen visar att samtliga har en regelbunden dialog med medarbetare, kunder och leverantörer. Majoriteten av företagen har även löpande kontakter med lokalsamhället, oftast kommunen. Mer än hälften av företagen har regelbundna dialoger med affärspartners och



andra branschaktörer. En mer sparsam dialog förs med politiker, myndigheter och intresseorganisationer.

En sammanställning av resultatet från genomförda intressentanalyser med koncernföretagens respektive medarbetare, kunder och leverantörer visar att de fem viktigaste hållbarhetsaspekterna för dessa intressenter var följande:

- Skapa en trygg, säker och hälsosam arbetsplats.
- Optimera materialanvändning och minimera avfall.
- Minska klimatutsläppen från verksamheten.
- Utveckla innovativa produkter och använda ny teknik.
- Minska energianvändningen.

Intressenterna gavs också möjlighet att ge sin syn på hur väl koncernen kommunicerat sitt hållbarhetsarbete. Denna input gav oss en inriktning för arbetet med att bättre belysa våra aktiviteter och involvera våra intressenter.

Under våren 2021 är nya utbildningstillfällen planerade för VD och hållbarhets-samordnare i koncernföretagen tillsammans med vår samarbetspartner i hållbarhetsfrågor. Vi har två nya företag och även nya samordnare sedan vår förra koncerngemensamma genomgång 2019. Härutöver har mycket hänt såväl inom koncernen som runt omkring oss sedan dess. Utbildningen kommer att fokusera på omvärldsanalys och koncernens kärnfrågor samt på hur risk-, intressent- och väsentlighets-

analyser ska genomföras, implementeras och följas upp.

Intresset för hållbarhetsfrågor och vikten av att arbeta med ständiga förbättringar ur ett hållbarhetsperspektiv fortsätter att öka. Vi välkomnar detta intresse och de krav som ställs på ett mer hållbart företagande genom hela värdekedjan. Vi har som mål att tillgodose våra intressenters önskemål utan att för den skull göra avkall på vare sig kvalitet eller våra finansiella mål om tillväxt med långsiktig stabil lönsamhet. Koncernens hållbarhetsarbete fokuseras på de områden där vi har störst möjlighet att påverka skeenden och på så sätt kan uppnå mest positiva effekter genom en sammanvägning av hållbarhetsaspekter och affärsmässiga mål.

EFFEKTER AV CORONAPANDEMIN

Totalt sett har effekterna av coronapandemin varit begränsade för koncernen. För enskilda företag och medarbetare har de dock varit betydande. Lokala myndighetsbeslut och nedstängningar inom olika industrisegment ledde bland annat till permitteringar i varierande omfattning. För att säkerställa arbetsmiljön och efterleva de riktlinjer och rekommendationer som utfärdades av respektive lands myndigheter infördes ett antal skyddsåtgärder. Nya hygienrutiner inrättades. Företagen stängde för alla besök som inte var absolut nödvändiga och för dem som tilläts iaktogs strikta regler.

Bland andra insatser kan nämnas omläggning av arbetspass och raster för att kunna hålla avstånd på arbetsplatsen och fördela belastningen på gemensamma utrymmen. I de fall det var möjligt, uppmanades personal att helt eller delvis arbeta hemifrån och digitala möten blev standard. Sammantaget var kraven på våra organisationer helt andra än de vi normalt ställs inför och vår affärsmodell utmanades. Gällande reserestriktioner begränsade våra möjligheter att träffa kunder och andra intressenter samt att genomföra installationer och serviceuppdrag. Pandemin har inneburit att formen för våra samarbeten har förändrats. Via ett uttalat fokus på marknadsbearbetning har vi ändå kunnat flytta fram våra positioner och nå organisk tillväxt. Två företagsförvärv har också genomförts under året. En hög digitaliseringsgrad och fokus på teknikutveckling gav oss en god grund i årets omställningsarbete. Entreprenörsandan i våra företag tillförde drivkraften. Ur ett miljöperspektiv har årets mer än halverade affärsresande varit positivt. Vår önskan är dock att uppnå förbättringar genom planerade åtgärder och långsiktigt arbete. ■



CIRKULÄR EKONOMI I PRAKTIKEN

”Genom Nordic Plastic Recycling tar vi ansvar för återvinning av våra produkter. Det långsiktiga målet är att kunna erbjuda alla våra kunder cirkulär ekonomi i praktiken”, säger Dag Eirik Thomassen som är VD på Cipax i Norge.

PRODUCENTANSVAR

Cipax gick under 2016 in som delägare i ett norskt samarbetsprojekt som nu marknadsförs under namnet Nordic Plastic Recycling. Verksamheten drivs tillsammans med branschkollegor och har som syfte att hantera återtag av de involverade företagens egna produkter och öka återvinningen av plastmaterial. För Cipax del handlar det initialt om att ta hand om de båtar som företaget tillverkar och marknadsför under varumärkena Pioneer och Steady, när livslängden för dessa nått sitt slut.

”Vi ska ta kontroll över hela värdekedjan, det är vårt ansvar som producent och också en del i vårt långsiktiga hållbarhetsarbete. Våra produkter är till 100 procent återvinningsbara men infrastrukturen, tekniken och kunskapen för att ta emot och återvinna

dem finns inte på plats idag. Genom Nordic Plastic Recycling ska vi ändra på det”, säger Dag Eirik.

ÅTERTAG AV BÅTAR

Det ska vara enkelt för kunden att lämna in sin båt för återvinning och därför arbetar Cipax med att utöka nätet av samarbetspartners för att komma närmare kunderna rent geografiskt. Men det ställs höga krav på dessa partners förmåga att sortera ut i rätt fraktioner. ”Det är viktigt att den kompetensen finns hos våra samarbetspartners, för den största utmaningen idag är tillgången till återvunnet material i en hög och jämn kvalitet”, menar Dag Eirik.

Under återvinningsprocessen hos Nordic Plastic Recycling sorteras det återtagna

materialet i två olika fraktioner med separata produktionslinjer.

”Det material som håller en så hög kvalitet att vi kan använda det på nytt i vår egen tillverkning av rotationsgjutna produkter har en enskild isolerad linje. I fraktion nummer två hamnar utrangerade produkter i övriga återvinningsbara material som vi kan nyttja till andra produktionsmetoder. Självklart har vi mycket höga krav på kvaliteten och genomför löpande kvalitetstester på det återvunna materialet innan det kan gå i produktion på nytt”.

HÅLLBARHETSTÄNK I ALLT VI GÖR

Framtidens kunder kommer inte att nöja sig med att den produkt de köper är tillverkad av ett material som är till 100 procent återvin-



ningsbart. De vill också veta att cirkulariteten fortsätter när produkten har nått slutet av sin livslängd. "De vill känna sig trygga med att uttjänta artiklar återtas av oss producenter och går in i kretsloppet på nytt. Kunderna förväntar sig att vi ska sluta cirkeln", säger Dag Eirik och fortsätter:

"Det är viktigt för oss som producent att ha en aktiv roll i hela produktens livscykel och tänka hållbarhet i allt vi gör – från produktdesign till produktion och återtag. Allteftersom nya miljödirektiv från EU träder i kraft kommer producentansvaret att skärpas ytterligare framöver och då har vi, via aktiviteterna inom Nordic Plastic Recycling, positionerat oss i absolut framkant".



OM NORDIC PLASTIC RECYCLING

Nordic Plastic Recycling är en industriell aktör som främjar den cirkulära ekonomin genom att utveckla hållbara lösningar för återvinning och återanvändning av plastmaterial. Genom etableringen kan marknaden returnera uttrangerade produkter för återvinning och de nordiska aktörerna inom plastindustrin får möjligheter att returnera avfall från den egna produktionen. Initiativet kommer även att bidra till minskad miljöpåverkan genom stärkt resurseffektivitet och minskad råvaruutvinning. Nordic Plastic Recycling AS grundades i slutet av 2016.



MILJÖMÄSSIGT ANSVARSTAGANDE

XANO-koncernens företag är tillverkande industrier med verksamheter som leder till miljöpåverkan av olika slag. Den främsta påverkan sker till följd av användning av energi och material men även uppkomsten av avfall och genererade klimatutsläpp innebär en belastning på miljön. Koncernen ser även risker avseende främst tillgången till, ur ett miljöperspektiv, mer hållbara material och möjligheterna att ställa om enligt FN:s hållbarhetsmål. För att hantera riskerna arbetar koncernens företag löpande med att förbättra sin miljöprestanda.

STYRNING OCH MÅL

Styrelsen har fastställt tre strävansmål som ska utgöra grunden för koncernföretagens arbete med förbättringar inom miljöområdet. Varje enhet ska arbeta aktivt med miljöfrågor och sätta upp egna kvantitativa miljömål. Via en systematisk uppföljningsrutin ska företagen årligen avrapportera hur miljöarbetet fortskridit samt vad som ska göras nästkommande år för att minska miljöbelastningen. Löpande avstämning sker i samband med sedvanlig uppföljning av utfall i förhållande till affärsplan. Underlag för nyckelindikatorer samlas in kvartalsvis.

XANOs strävansmål inom miljö:

- Minskad mängd avfall som inte kan återanvändas eller återvinnas
- Minskad energianvändning
- Lägre klimatutsläpp från energianvändning och transporter

Initialt är våra utvalda mätområden avfall, energianvändning och klimatutsläpp. Koncernens övergripande och långsiktiga målsättning är att all miljöpåverkan ska minimeras. Med hänsyn till koncernföretagens skiftande verksamhetskaraktär och mognad i hållbarhetsarbetet har inga generella och absoluta målvärden fastställts ännu. För koncernen har istället strävansmål formulerats och utifrån dessa sätter dotterföretagen sina egna kvantifierade mål med fokus på de områden där störst hållbarhets- respektive affärsnytta kan uppnås. Koncernens hållbarhetspolicy utgör grunden för de enskilda företagens miljöarbete. Policyn anger att koncernens miljöpåverkan generellt ska minskas genom aktiva val av material, processer och transporter. De företag som är ISO 14001-certifierade har dessutom egna miljörelaterade policyer och rutiner samt genomför löpande revisioner för att säkerställa att dessa följs.

AVFALL

Som tillverkande företag har vi ett miljöansvar, inte bara för att produktionsprocesserna lever upp till de krav som ställs, utan också för vad som händer med spillmaterial vid tillverkning och slutprodukter när dessa är uttjänta eller av andra skäl tas ur bruk.

Farligt avfall ska minimeras och material ska återvinnas i så hög grad som möjligt. Företagen har fortsatt fokus på kvalitetsarbetet för att minska mängden spill och kassationer samt ersätta traditionella material med alternativ som har en lägre miljöpåverkan. För plastprodukter som tillverkas i koncernen pågår ett projekt för cirkulär hantering. Bland en mängd andra mindre aktiviteter kan nämnas förbättrad källsortering, återanvändning av förpackningar och digitaliseringsprojekt för minskat pappersflöde.

KOMMANDE AKTIVITETER

Arbetet med att öka sorteringsgraden liksom att förbättra rutiner och processer i kvalitetsarbetet för minskade kassationer och optimering av materialanvändning fortsätter. Genomgång av berednings- och produktionsprocesser sker med syfte att minimera mängden avfall av i synnerhet farliga ämnen.



ENERGIANVÄNDNING

För att driva verksamheternas produktionsprocesser krävs energi. En lägre energianvändning ger förutom minskat miljöavtryck även kostnadsbesparingar samtidigt som det stärker företagets hållbarhetsprofil.

Detaljerade energikartläggningar har hittills genomförts i sex av koncernens svenska enheter, varav en slutförts under året. Dessa enheter står för majoriteten av energianvändningen i koncernens svenska företag.

Energikartläggningarna har lett till ett antal specifika åtgärder har genomförts som inneburit energibesparing och minskade koldioxidutsläpp.

Det löpande arbetet med energieffektivisering omfattar bland annat energiåtervinning i egna processer samt miljömedvetna val vid utbyte av exempelvis ljuskällor och investeringar i ny maskinutrustning.

KLIMATUTSLÄPP

Störst upphov till utsläpp av växthusgaser (huvudsakligen koldioxid) har energianvändningen för uppvärmning/kylning av lokaler, belysning och drift av produktionsutrustning i koncernens företag. Godstransporter samt

affärsresor med bil och flyg är andra områden vi identifierat som betydande källor till utsläpp. En stor andel av koncernens tillverkning sker i egna fastigheter i Sverige och Norge, länder där energiproduktionen i stor utsträckning kommer från förnybara källor och förbrukningen därigenom genererar förhållandevis låga klimatutsläpp. Koncernföretagen rapporterar kvartalsvis utsläppsdata relaterade till energianvändning och transporter. Uppgifterna baseras i hög grad på information från energileverantörer, transportbolag och externa resebokningssystem. Fullständigheten i dessa varierar. Vi har utvecklat våra rutiner sedan införandet av koncernövergripande insamling och under året ytterligare förtydligat våra riktlinjer för att skapa homogenitet och kontinuitet i rapporteringen av hållbarhetsdata. Från och med 2020 rapporterar koncernen utsläpp i enlighet med standarden utformad av The Greenhouse Gas (GHG) Protocol Initiative. Det innebär att utsläpp från affärsresor med företagskontrollerade bilar, transporter med egna fordon samt förbränning av gas och olja för uppvärmning rapporteras i Scope 1. I Scope 2 redovisas utsläpp från användningen av inköpt energi för elektricitet och uppvärmning av lokaler. Utsläpp relaterade

till godstransporter utförda av extern part samt affärsresor med flyg återfinns i Scope 3.

Ständiga förbättringar pågår avseende energieffektivitet för minskad energianvändning och lägre klimatutsläpp. Automatisk och mer energisnål belysning, förbättrade rutiner kring start/stopp av energikrävande processer och återvinning av värme är exempel på åtgärder som genomförts under året.

KOMMANDE AKTIVITETER

Koncernföretagen ska fortsatt genomföra löpande översyn av energieffektiviteten för att exempelvis identifiera och eliminera energiläckage samt bättre ta tillvara energiöverskott inom den egna verksamheten. Hållbara materialval och användande av ny teknik som innebär minskad klimatpåverkan finns högt upp på agendan. När det gäller material behöver vi fördjupa våra kunskaper om vilka möjligheter som finns så att vi kan bli kompetenta kravställare gentemot våra leverantörer. ■

MILJÖINDIKATORER

FÖRUTSÄTTNINGAR

Grundförutsättningarna för våra mätningar av förbättringar inom miljöområdet är att samtliga koncernföretag kvartalsvis rapporterar data kring avfall, energianvändning och klimatutsläpp baserat på såväl egna system som uppgifter från leverantörer. Dessa data sammanställs och granskas internt på koncernnivå. I samband med detta genomförs också interna kontroller av beräkningar. Jämförelser med tidigare perioder sker dels på totala

volymen och dels i relation till omsättning.

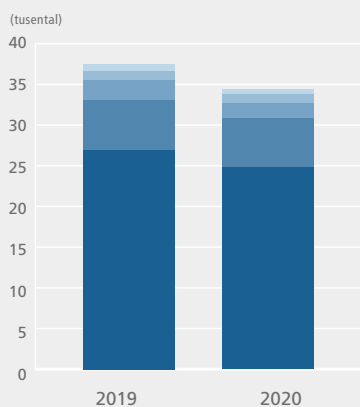
Vid beräkning av indikatorer i förhållande till omsättning räknas jämförelseperiodens belopp om till aktuell periods genomsnittliga valutakurser. Nyförvärvade företag inkluderas i de fall data finns tillgängliga och då på helårsbasis.

AVFALL

Vår grundsträvan är att koncernens verksamheter ska generera minimalt med avfall.

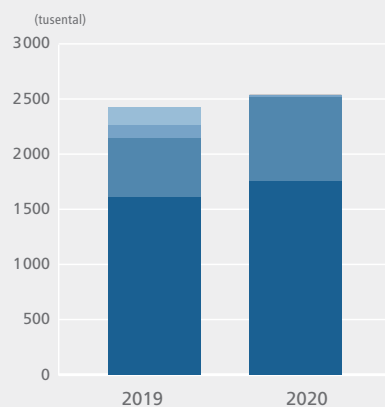
Det avfall som ändå blir resultatet av våra aktiviteter ska tas omhand av välrenommerade återvinningsföretag för en så cirkulär materialhantering som möjligt. Jämfört med föregående år ökade den totala mängden avfall från våra verksamheter med knappt 5 procent. I förhållande till omsättningen minskade dock avfallsmängden med 1,6 procent. Andelen avfall lämnat för materialåtervinning ökade från 67 till 69 procent.

ENERGIANVÄNDNING (MWh)



El	70 % (72)
Gasol och naturgas	18 % (17)
Fjärrvärme	7 % (6)
Drivmedel	3 % (3)
Olja	2 % (2)

AVFALL (kg)



Materialåtervinning	69 % (67)
Förbränning med energiåtervinning	26 % (22)
Deponi	5 % (5)
Förbränning utan energiåtervinning	0 % (6)



NYCKELTAL	Nettoomsättning	Rörelseresultat	Rörelsemarginal	Resultat före skatt	Anställda
Segment	MSEK	MSEK	%	MSEK	medelantal
Industrial Products	551	76	13,8	69	288
Industrial Solutions	1 345	170	12,6	159	572
Precision Technology	345	56	16,3	54	186
Moderbolag, eliminering	-2	-31	–	-31	9
Totalt	2 239	274	12,2	251	1 055

KLIMATUTSLÄPP	Scope 1			Scope 2	Scope 3		Summa
Segment	Affärsresor med bil	Egna transporter	Förbränning av gas och olja	El och fjärrvärme	Externa transporter	Affärsresor med flyg	ton CO ₂ e
Industrial Products	50	43	1 224	3 637	527	5	5 486
Industrial Solutions	101	63	131	1 337	909	199	2 740
Precision Technology	10	13	102	376	17	0	518
Moderbolag	6	0	0	0	0	1	7
Totalt	167	119	1 457	5 350	1 453	205	8 751

ENERGIANVÄNDNING

Rapporteringen kring energianvändning omfattar elektricitet, fjärrvärme, gas och olja för drift, uppvärmning, kyla och produktionsprocesser samt drivmedel för resor och transporter med egna fordon. Förbrukningen kopplad till affärsresor med bil baseras på antalet körda mil. Omräkningen till energi sker schablonmässigt utifrån en försiktighetsprincip, vilket innebär att vi använder en genomsnittlig bränsleförbrukning som i de flesta fall överstiger uppgifterna i biltillverkarnas klimatindex. Under det gångna året sjönk vår totala energianvändning med 7,5 procent. I relation till koncernens årsomsättning var

minskningen närmare 13 procent. Totalförbrukningen har påverkats av generella effektivitetsförbättringar men den enskilt största posten är relaterad till vårens produktionsuppehåll inom affärsenheten Industrial Products. Personresorna har mer än halverats under året men påverkar i begränsad omfattning då segmentet representerar en liten andel av koncernens sammanlagda energianvändning.

KLIMATUTSLÄPP

Våra mätningar avseende klimatutsläpp följer från och med 2020 standarden enligt Greenhouse Gas (GHG) Protocol och redo-

visas i Scope 1, 2 och 3. Scope 1 omfattar klimatutsläpp från företagskontrollerade bilar använda för affärsresor och godstransporter, samt förbränning av gas och olja för elektricitet, uppvärmning och produktionsprocesser. I Scope 2 redovisas utsläpp från inköpt el och fjärrvärme. Rapportering i enlighet med dessa scope är obligatoriska enligt GHG Protocol. Vi har härutöver valt att redovisa utsläpp relaterade till externa godstransporter och affärsresor med flyg i Scope 3. Klimatpåverkan hänförlig till inköpt material ingår inte. ■



VÅRA FRAMTIDA LEDARE

Inom ramen för XANO Management School pågår just nu ett program som omfattar 40 av koncernens medarbetare med nyckelroller inom försäljning, kvalitet och HR. Parallellt med utbildningen har 19 olika projekt drivits inom de områden som programmet fokuserar kring.

XANO Academy är koncernens interna utbildningsnav. Syftet med akademien är att stärka och profilera XANO som arbetsgivare, investera i medarbetarna, möjliggöra en plattform för interna nätverk, få ökade konkurrensfördelar samt skapa ett forum för kommunikation och implementering av XANOs värdegrund.

De utvecklingsprogram som drivs inom XANO Academy löper normalt över tolv månader och är uppdelade i ett antal tvådagarsmoduler. Innehållet anpassas efter målgruppens struktur och kompetensbehov.

Sedan starten har närmare 200 medarbetare slutfört utbildningar inom XANO Academy. I oktober 2019 startade XANO Management Program för medarbetare i

olika ledande roller inom försäljning, kvalitet och HR. Två grupper med totalt 40 deltagare fördjupar sig inom olika ämnen som ska stärka dem i deras respektive yrkesroller men även som människor.

Det pågående programmet inom XANO Academy omfattar teman som ledarskap, employer branding, strategi och digitalisering. Utbildningen var planerad att avslutas efter sommaren 2020 men coronapandemin har inneburit en viss förskjutning av tidplanen och examinering sker istället under 2021. En väsentlig del av den avslutande modulen omfattar redovisning av de projekt som drivits inom ramen för XANO Management School. Via digitala presentationer har deltagarna redovisat sitt arbete inför respektive företags

VD samt koncern- och affärsenhetsledning. En kort beskrivning av tre av dessa projekt finns på motstående sida.

Syftet med XANO Management School är att skapa nätverk mellan koncernföretagen. Genom en gemensam förståelse för koncernens affärsmöjligheter och på vilket sätt nytt ekonomiskt värde skapas, ger man varje företag de bästa förutsättningarna för utveckling och långsiktig lönsamhet. Exempel på ämnen som omfattas är ledarskap och gruppdynamik, att bygga varumärke, strategiska analyser för att på djupet förstå alla delar av verksamheten och hitta kärnkompetensen, integrering av Industri 4.0 i affärsplanen, öka den digitala mognaden och driva förändringsarbete. ■



XANO MANAGEMENT PROGRAM

EFTERMARKNAD

Syftet med detta projekt är att ytterligare stärka de långsiktiga kundrelationerna. Genom att vara en del av kundens hela värdekedja – från utveckling och initialt köp till service och återköp, kan företaget utvecklas till en komplett tjänsteleverantör och en värdefull partner i långsiktiga samarbeten.

För att nå detta mål har serviceportföljen systematiserats samtidigt som relationen till kunderna har förändrats. Företaget har övergått från att bara vara en utrustningstillverkare till att erbjuda tjänster som adderar värde för kunden genom hela uppdragsprocessen.

KÄRNKOMPETENS

Projektets intention är att finna en modell som identifierar, utvecklar och använder företagets kärnkompetens för att skapa en marknadsledande position inom utvalda verksamhetsområden. Företaget verkar i en teknikkrävande nisch och utvecklingen går snabbt framåt. Investeringar i produktionsteknik för nya processer och en högre kunskapsnivå behövs för att företaget ska vara fortsatt konkurrenskraftigt. Samtidigt genomförs ett skifte i företagskulturen, från att vara en produktions- och teknikinriktad organisation till att bli marknads- och kundorienterad. Det handlar om att säkerställa att alla funktioner i företaget förstår att kundens behov, nu och i framtiden, står i fokus.

INDUSTRI 4.0

Utvecklingen inom digitalisering, AI och automatisering går allt snabbare. Vad behövs för att få konkurrensfördelar i framtiden? Hur förblir företaget tillräckligt flexibelt för att kunna anpassa sig till en datadriven informationsström som växer varje dag? Projektet handlar om smart tillverkning genom en ökad förståelse för de många utmaningar och möjligheter som företaget kan komma att ställas inför i sin framtida utveckling. Företagets strategi ska fokuseras kring att nyttja tillgängliga resurser till de aktiviteter som bedöms kunna bidra mest i fråga om ökad konkurrenskraft på marknaden, vilket i sin tur skapar lönsam tillväxt.

SOCIALT ANSVARSTAGANDE

Vårt sociala ansvarstagande handlar om att ta ansvar för medarbetarna och säkerställa att varje enskild individ har en god arbetsmiljö med hänsyn till såväl fysiska som psykosociala faktorer. De intressentanalyser som tidigare genomförts utvisade att även våra kunder och leverantörer anser att en trygg, säker och hälsosam arbetsplats är en av de allra viktigaste hållbarhetsfrågorna för vår koncern.

Vidare handlar de sociala aspekterna av hållbarhet om att ta ansvar för människor i och utvecklingen av lokalsamhället var i koncernens företag verkar.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Det är stor konkurrens om resurserna på arbetsmarknaden, inte minst inom tillverkningsindustrin. Vår ambition är att samtliga koncernföretag ska vara en attraktiv arbetsgivare, med ett gott rykte på arbetsmarknaden och ett tilltalande arbetsgivarvarumärke – ett starkt employer brand.

Brist på tillgång till kompetent personal ligger högst upp på listan över hållbarhetsrisker hos många av våra företag. Employer branding har fortsatt varit ett av koncernens fokusområden med ett uttalat mål om att

varje företag årligen ska genomföra minst en aktivitet med syfte att stärka sitt varumärke som arbetsgivare.

Koncernens employer branding-arbete omfattar frågeställningar och aktiviteter kopplade till hur koncernföretagen uppfattas som arbetsgivare av nuvarande, framtida och tidigare anställda. Med utgångspunkt från strategier fastställda i koncernföretagens affärsplaner arbetar vi idag strukturerat inom flera olika områden i syfte att attrahera, rekrytera, motivera och behålla personal. Här ingår aktiviteter som ökad transparens gentemot medarbetare med syfte att bland annat främja delaktighet, friskvårdssatsningar, medarbetarenkäter och såväl generella som riktade utbildningsinsatser.

LEDARSKAP

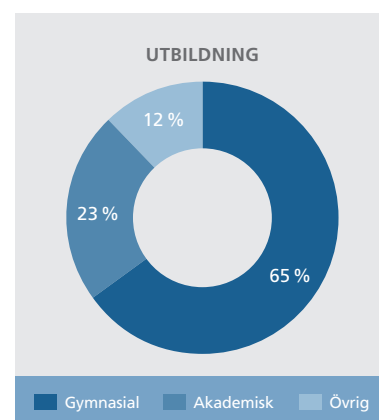
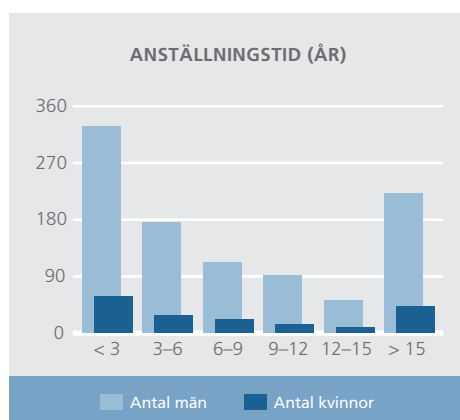
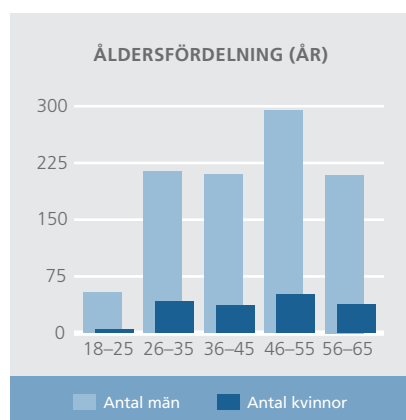
Engagerade och ansvarsfulla medarbetare skapar förutsättningar för en hållbar verksamhet. För att uppnå det krävs duktiga ledare som ser potentialen i såväl individer som grupper. För oss handlar det om att bygga långsiktiga och välmående relationer, där ledarskapet blir ett verktyg för att nå mål, lösa uppgifter och skapa resultat. Mot den

bakgrunden arbetar vi aktivt med ledarskapsfrågor och kompetensutveckling.

KOMPETENSUTVECKLING

Vår målsättning är att alla medarbetare ska ha rätt kompetens. Koncernens företag strävar ständigt efter att bygga på medarbetarnas kunskaper, bland annat genom utbildningsprogram inom XANO Academy. Totalt uppgick investeringen i utbildningsaktiviteter under 2020 till 3,4 MSEK, vilket ger ett genomsnittligt värde per medarbetare om ca 3 250 SEK och innebär en minskning med 12 procent jämfört med föregående år.

I oktober 2019 startade XANO Management Program för medarbetare i olika ledande roller inom försäljning, kvalitet och HR. Två grupper med totalt 40 deltagare fördjupar sig inom ämnen som bland annat ledarskap, employer branding, strategi och digitalisering. Utbildningen var planerad att avslutas på sensommaren 2020 men programmet har dragits ut till följd av coronapandemin. Examinering sker under 2021.



ARBETSMILJÖ

Vi har ett ansvar för att säkerställa en bra arbetsmiljö för vår personal utifrån ett såväl fysiskt som psykosocialt perspektiv samt att se till att ingen skadar sig på jobbet.

Vi arbetar därför aktivt och systematiskt med att förbättra vår arbetsmiljö. Arbetsmiljön utvärderas och risker bedöms löpande. Åtgärder sätts in vid behov och följs upp för att säkerställa att de har gett avsedd effekt.

Exempel på förebyggande insatser mot ohälsa är att företagen i koncernen tillhandahåller friskvårdsförmåner för sina anställda samt att merparten av koncernens företag är anslutna till företagshälsövård där personalen erbjuds regelbundna hälsokontroller och, vid behov, rehabiliteringsinsatser.

Historiskt sett har frånvarotalen till följd av sjukdom legat på en stadigt låg nivå i kon-

cernföretagen. Efter fokuserade satsningar på bland annat friskvård i några enheter, sjönk andelen kortvarig sjukfrånvaro under föregående år medan motsvarande siffra för långvarig sjukfrånvaro steg. Under 2020 sjönk den senare medan den kortvariga frånvaron ökade. Någon fullständig analys har inte slutförts men rekommendationerna relaterade till coronapandemin bör ha bidragit till att fler medarbetare av försiktighetsskäl sjukskrivit sig under kortare perioder. Uppföljning i enheter med avvikande värden sker.

SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Säkerhetstänkande och ett bra säkerhetsbeteende på arbetsplatsen generellt och i produktionen specifikt är av yttersta vikt inom koncernen. Medarbetarnas säkerhet är prioriterad. Företagen ska ha utrustning

som eliminerar skaderisker och exempelvis underlättar krävande arbetsmoment. Säkerhetsföreskrifter och rutiner ska upprättas och följas. Eventuella olyckor och olyckstillbud ska rapporteras och utredas så att det förebyggande arbetet ständigt kan förbättras.

JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. På arbetsplatser inom tillverkningsindustrin är det fortfarande generellt sett svårt att uppnå en jämn könsfördelning bland medarbetarna. Under många år har andelen män anställda i koncernens företag i genomsnitt utgjort över 80 procent. Utifrån rådande förutsättningar handlar vårt jämställdhetsarbete framför allt om attityder och värderingar, i första hand på



NYCKELTAL PERSONAL

2020 2019

Medelantal anställda ¹⁾		1 055	1 085
– i Sverige		534	530
– i övriga länder		521	555
– kvinnor		155	158
– män		900	927
Genomsnittsalder kvinnor ²⁾	år	41	44
Genomsnittsalder män ²⁾	år	45	44
Genomsnittlig anställningstid kvinnor ²⁾	år	8	7
Genomsnittlig anställningstid män ²⁾	år	8	7
Sjukfrånvaro	%	4,8	4,5
– kortvarig	%	3,3	2,0
– långvarig	%	1,5	2,5
– kvinnor	%	4,0	4,7
– män	%	4,8	4,2

¹⁾ Genomsnittligt antal anställda under perioden baserat på arbetad tid. Anställda som omfattas av korttidsarbete/permittningar ingår endast till den del som avser faktiskt arbetad tid.

²⁾ Avser anställda vid årets slut.

XANO ACADEMY är koncernens interna utbildningsnav. Syftet med akademien är att stärka och profilera XANO som arbetsgivare, investera i medarbetarna, möjliggöra en plattform för interna nätverk, få ökade konkurrensfördelar samt skapa ett forum för kommunikation och implementering av XANOs värdegrund.

Utvecklingsprogrammen löper normalt över tolv månader och är uppdelade i ett antal tvådagarsmoduler med innehåll anpassat efter målgruppens struktur och kompetensbehov.

Sedan starten har 79 medarbetare genomgått utbildning inom XANO Production School, med inriktning mot olika grupper produktionspersonal. 16 medarbetare med säljinriktning har slutfört XANO Sales School och 90 ledare XANO Management School. För ytterligare 40 personer avslutas den pågående ledarutbildningen under 2021. ■



arbetsplatsen men även i privatlivet. För att säkerställa att ingen diskrimineras på grund av könstillhörighet genomförs kontinuerlig utvärdering och uppföljning av respektive företags jämställdhetsplaner och personalpolicier.

XANOs strävansmål för personal:

- Hög kompetensutveckling
- Låg sjukfrånvaro

VÄRDEFULL MÅNGFALD

För oss är mångfald värdefullt – en bra sammansättning av personer med varierande erfarenheter kan öka innovationskraften, kreativiteten, effektiviteten och kvaliteten i verksamheterna – inte minst genom de positiva effekter på arbetsmiljön som en större mångfald bidrar till. Ett mångfacetterat XANO ökar även koncernens trovärdighet i relationen till övriga intressenter. Att ha medarbetare med olika kunskap och bakgrund ger koncernens företag kompetens och perspektiv som underlättar förståelsen av olika målgruppers och intressenters behov, krav och förväntningar. Det ger i sin tur ett betydelsefullt bidrag till produktutveckling och service.

Koncernföretagen ska vara attraktiva arbetsplatser där alla behandlas lika och rättvist. För oss handlar mångfald om att oberoende av kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning, så har alla samma möjligheter och rättigheter. Vårt mångfaldsarbete tar sin grund i koncernens hållbarhetspolicy respektive uppförandekod.

RESPEKT OCH ÖPPENHET

Som anställd inom XANO-koncernen förväntas varje medarbetare behandla kollegor och andra medmänniskor med respekt. Vi strävar efter att ha ett öppet och tillåtande arbetsklimat med nolltolerans mot all form av diskriminering och trakasserier.

ENGAGEMANG I SAMHÄLLET

Det är viktigt och självklart för oss att ha ett samhällsengagemang. Många av våra företag är verksamma på små orter där de har en betydelsefull funktion som arbetsgivare. En nära kontakt med kommuninvånare och myndighetsrepresentanter stärker företagets roll lokalt och bidrar till en ömsesidig utveckling.

Exempel på aktiviteter är samarbete med kommuner kring sysselsättning för personer med funktionsvariationer och integration av nyanlända samt aktivt medlemskap i lokala näringslivsföreningar.

Flera företag har organiserade samarbeten med svenska högskolor och universitet. Detta utbyte kan bestå av allt ifrån att ta emot praktikanter och lärlingar i verksamheten till att delta i forsknings- och teknikutvecklingsprojekt. Ett gott samarbete med skolor betyder mycket för att kunna säkerställa framtida kompetensförsörjning. Deltagande på arbetsmarknadsmässor och industriseminarier är andra sätt för koncernföretagen att informera om verksamheten och knyta kontakter med potentiella medarbetare.

Att ta ansvar för lokalsamhället kan också ta sig uttryck i form av stöd till och samarbeten med idrottsklubbar. Koncernens riktlinjer anger att barn- och ungdomsaktiviteter ska prioriteras före elitsatsningar.

Det fortsatta arbetet med att fördjupa relationer och samarbeten i närområdet är en given del i vårt sociala ansvarstagande. ■



EKONOMISKT ANSVARSTAGANDE

För att uppnå lönsamhet gäller det att disponera alla resurser med omsorg och arbeta med effektivitet i alla led. XANO har under många år haft ett tydligt fokus på långsiktig tillväxt med lönsamhet. Långsiktigheten genomsyrar alla delar av verksamheten och XANO tar därigenom ansvar för och bidrar till att förbättra samhället vi verkar i. Vårt samhällsansvar innebär att vi i möjligaste mån ska försäkra oss om att våra processer och produkter inte påverkar människors hälsa eller vår miljö på ett negativt sätt. Genom att ständigt ta till oss ny teknik och ligga i framkant när det gäller produktutveckling vill vi säkerställa att koncernens produktion har minsta möjliga påverkan på hälsa och miljö samtidigt som den drivs på ett effektivt och lönsamt sätt.

AFFÄRSETIK

God affärsetik är en förutsättning för fortsatt förtroende i intressentrelationer och långsiktigt hållbara åtaganden. Etik handlar om att göra det som är rätt – att respektera lagar och betala skatt i enlighet med gällande regler samt ha nolltolerans mot korruption.

Vi respekterar god affärsetik och följer Institutet Mot Mutors regler i frågor om hur gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet får användas för att främja verksamheten. Vi väljer aktivt affärspartners som står för samma värderingar.

Ett mer strukturerat arbetssätt för att säkerställa ansvarstagandet i leverantörskedjan initierades under föregående år. Flera av koncernföretagen hade redan tidigare uppförandekoder för leverantörer som en del av sina affärsavtal. Med implementeringen av vår koncerngemensamma leverantörskod var målsättningen att respektive koncernföretags 20 största leverantörer skulle ha accepterat och undertecknat denna senast vid utgången av föregående år. Det delmålet har vi inte lyckats nå. Arbetet fortsätter med siktet inställt på att samtliga långsiktiga leverantörer ska ha signerat vår uppförandekod eller kan visa på en egen med motsvarande kravställning under 2021.

ANTIKORRUPTION

Inom XANO råder nolltolerans mot mutor och korruption. Utifrån koncernens hållbarhets-

policy respektive uppförandekod verkar vi aktivt och medvetet mot korruption. I arbetet med intern kontroll identifieras särskilda riskområden. Betalningsprocesser och annan känslig hantering granskas och säkerställs löpande. Inga fall av misstänkt korruption har rapporterats under året.

Koncernen använder sig sedan en tid tillbaka av en internetbaserad flerspråkig tjänst för utbildning inom antikorruption. Inledningsvis var kravet att samtliga medarbetare med ekonomiskt ansvar skulle genomföra denna. Från och med föregående år inkluderas även all personal med något slags kund- och/eller leverantörskontakter i detta förebyggande arbete.

TRANSPARENS & ÖPPENHET

I all kommunikation med såväl anställda som omvärld strävar vi efter transparens och öppenhet, utan att för den skull bryta mot gällande regelverk eller äventyra sekretess avseende affärskritisk information och personuppgifter. ■

MÅNGFALDSPOLICY FÖR STYRELSEN I XANO INDUSTRI AB (PUBL)

I sitt förslag till bolagsstämman avseende val av styrelseledamöter, har valberedningen i bolaget att beakta regel 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning, med senast reviderade version gällande från den 1 januari 2020, som lyder:

”Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de bolagsstämmovalda ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning ska eftersträvas.”



FREDRIK RAPP född 1972

Ordförande invald 2004.

Huvudsaklig utbildning Högskola, företagsekonomi.

Huvudsaklig arbetslivserfarenhet VD Pomona-gruppen, VD Talk Telecom.

ANNA BENJAMIN född 1976

Vice ordförande invald 2016.

Huvudsaklig utbildning Magisterexamen i ekonomi.

Huvudsaklig arbetslivserfarenhet Projektledare affärsutveckling ICA Sverige, manager PricewaterhouseCoopers, controller Nobina.

PER RODERT född 1953

Ledamot invald 2013.

Huvudsaklig utbildning Civilekonom.

Huvudsaklig arbetslivserfarenhet VD INEV, VD Rörvik Timber, VD och ekonomidirektör Munksjö.

EVA-LOTTA KRAFT född 1951

Ledamot invald 2012.

Huvudsaklig utbildning Civilingenjör, MBA.

Huvudsaklig arbetslivserfarenhet Regionchef Alfa Laval, divisionschef Siemens-Elma, strategi- och marknadschef FOI.

PETTER FÄGERSTEN född 1982

Ledamot invald 2011.

Huvudsaklig utbildning Ekonomi vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping.

Huvudsaklig arbetslivserfarenhet VD ITAB Shop Concept Jönköping.

Hållbarhetsrapport för XANO Industri AB (publ) avseende år 2020 har godkänts för publicering av styrelsen.

Jönköping den 23 mars 2021

Fredrik Rapp
Ordförande

Anna Benjamin
Vice ordförande

Per Rodert
Styrelseledamot

Eva-Lotta Kraft
Styrelseledamot

Petter Fägersten
Styrelseledamot

XANO Industri AB (publ) / Industrigatan 14 B / SE-553 02 Jönköping
Telefon +46 (0)36 31 22 00 / info@xano.se / www.xano.se