

## HÅLLBARHET FÖR HAKI

HAKI är en del av att bygga hållbara samhällen. Genom att erbjuda sina kunder säkra arbetsmiljöer skapar HAKI förutsättningar för företagens arbete och bidrar därmed till byggandet av framtidens hållbara hem, fastigheter och urbana miljöer. Detta innebär att även HAKI måste vara hållbara, både som leverantör och som arbetsgivare. Samtidigt går omställningen långsamt inom branschen – något HAKI har som ambition att ändra på.

### En hållbarhetsstrategi med tydlig agenda

Under 2019 lades grunden för vidareutvecklingen av hållbarhetsstrategin. Genom den väsentlighetsanalys som genomfördes klar gjordes vilka hållbarhetsfrågor som ska stå i fokus för hållbarhetsarbetet, vilket också har legat till grund för formuleringen av HAKIs tre strategiska hållbarhetsåtaganden – En ledare inom säkerhet, En miljömässig partner. Ett ansvarstagande företag.

Den strategi som HAKIs hållbarhetsarbete är nu anpassade med fokus på FN:s Agenda 2030, där företagets tre hållbarhetsåtaganden är direkt kopplade till utvalda FN-mål och specifika delmål. För att bidra till det operativa arbetet har varje mål och delmål omsatts till ett språk som både känns tydligare och som stämmer överens med företagets sätt att arbeta, vilket inte minst har varit viktigt för att förstärka både den interna och den externa hållbarhetskommunikationen.

Under 2021 togs flera steg för att identifiera konkreta aktiviteter, operativa mål och mätpunkter för respektive delmål. Några exempel på aktiviteter presenteras på sidan 20.

## HAKIs HÅLLBARHETS- STRATEGI

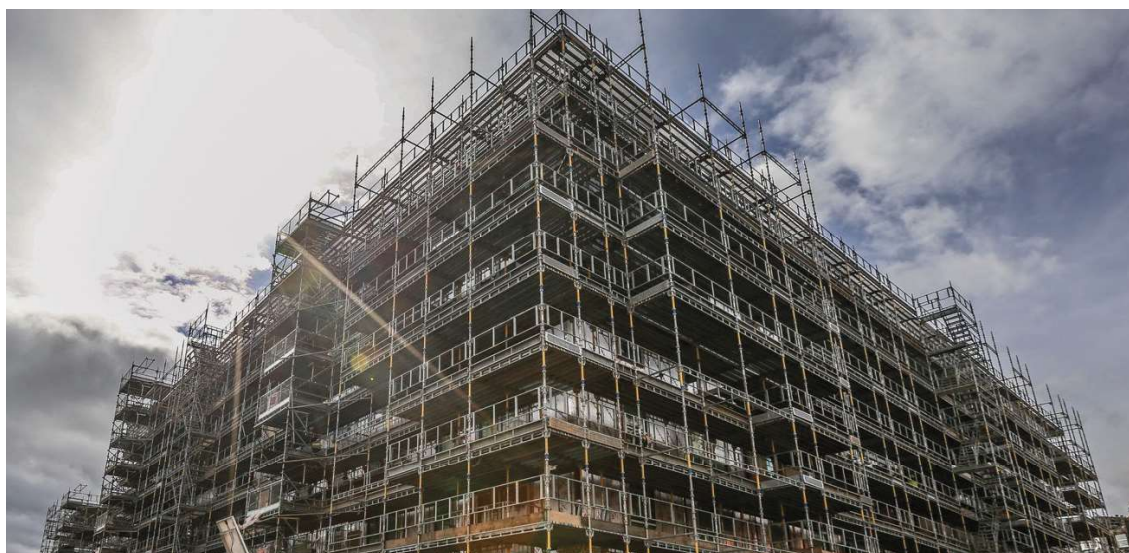
Hos HAKI är hållbarhet en integrerad del av verksamheten, där HAKI väljer att fokusera ansträngningarna på de områden där företaget kan göra störst skillnad. HAKI strävar efter att kunna erbjuda säkra och hälso-samma arbetsmiljöer, spela en roll i industrins miljömässiga utveckling och att vara en förbild inom etisk företagande och jämställdhet inom branschen. Detta utgör grunden för HAKIs hållbarhetsstrategi och åtaganden.

## HAKIs STRATEGISKA HÅLLBARHETS- ÅTAGANDEN

En ledare inom säkerhet

En miljömässig partner

Ett ansvarstagande företag



## HAKIs STRATEGISKA HÅLLBARHETSÅTAGANDEN

Nedan modell visar HAKIs ramverk och hur bolagets övergripande hållbarhetsvision och strategiska åtaganden kopplar samman med de valda FN-målen och delmålen.

På nästföljande sida presenteras exempel från HAKIs operativa arbete.

### HAKI HÅLLBARHETSVISION

På HAKI är hållbarhet en integrerad del av vår verksamhet, där vi väljer att fokusera våra ansträngningar på de områden där vi ser att vi kan göra störst betydande skillnad. Vi strävar efter att kunna erbjuda säkra och hälsosamma arbetsmiljöer, spela en roll i industrins miljömässiga utveckling och att vara en förebild inom etiskt företagande och jämställdhet inom vår bransch.



**3**  
GOD HÄLSA OCH  
VÄLBEFINNADE

### 1. En ledare inom säkerhet

Säkerhet är högsta prioritet för majoriteten av HAKIs kunder.

HAKI strävar efter att erbjuda säkra och hälsosamma arbetsmiljöer ur två perspektiv. HAKI agerar som en ledare genom att kontinuerligt utveckla nya produkter och tjänster som ska skydda ställningskonstruktörer och anställda från risker kopplade till deras arbete.

HAKI bidrar till **Mål #3** och **#8** genom att erbjuda säkra och hälsosamma arbetsmiljöer för såväl kunder som anställda.

1

**12**  
HÅLLBAR  
KONSUMTION OCH  
PRODUKTION

### 2. En miljömässig partner

Miljömässiga aspekter kommer att öka i betydelse för kunderna.

HAKI vill spela en roll i industrins miljömässiga utveckling genom att minska sin påverkan och därmed bli en attraktiv miljömässig partner för sina kunder.

Genom kontinuerlig innovation och optimering av produkter, tjänster och arbetssätt kommer åtaganden att fokusera på minskade utsläpp, återvinning, avfallshantering och hållbara inköp.

Med innovation och utveckling bidrar HAKI till **Mål #12** genom att arbeta aktivt för att minimera sin egen och sina partners miljömässiga påverkan.

2

**5**  
JÄMSTÄLLDHET

### 3. Ett ansvarstagande företag

Att vara ett ansvarsfullt företag spelar en viktig roll för att vara en attraktiv och trovärdig arbetsgivare och samarbetspartner.

HAKI vill vara en förebild inom etiskt företagande och jämställdhet inom sin bransch. HAKI uppmuntrar en intern kultur och utvecklar metoder som ska främja integritet, etiskt beteende och likvärdighet

HAKI bidrar till **Mål #5**, **#10** och **#16** genom att främja värderingar som integritet, etik och jämställdhet.

3



#### Delmål 3.4 Hälsosam arbetsplats

HAKI främjar aktivt en hälsosam livsstil bland alla sina anställda.

#### Delmål 8.8 Säkra arbetsmiljöer

HAKI sätter värde på sina kunders och sina anställdas välmående och arbetar aktivt för att främja säkra arbetsmiljöer inom värdekedjan.



#### Delmål 12.2 Hållbar resursanvändning

HAKI arbetar aktivt för att minimera sin negativa påverkan på luft, mark och vatten genom att säkerställa en effektiv och hållbar användning av resurser inom hela verksamheten.

#### Delmål 12.5 Avfallshantering

HAKI agerar aktivt för att minska mängden avfall genom metoder för att motverka, reducera, återvinna och återanvända avfall både inom den egna tillverknings och genom produktutveckling och -optimering.

#### Delmål 12.6 Hållbara metoder

HAKI främjar införandet av hållbara metoder och transparent information inom hela värdekedjan.



#### Delmål 5.5 Jämställt deltagande och representation

HAKI säkerställer fullständigt och jämlikt deltagande och representation för alla inom organisationen och strävar efter att främja detta inom sin värdekedja.

#### Delmål 10.3 Lika möjligheter

HAKI säkerställer rättvisa och jämlika möjligheter och arbetsförhållande för alla inom organisationen och strävar efter att främja detta in sin värdekedja.

#### Delmål 16.5 Eliminera korruption och mutor

HAKI främjar värderingar som rättvis konkurrens och arbetar proaktivt för att motverka alla former av korruption och mutor inom den egna organisationen och sin värdekedja.

## HAKIs HÅLLBARHETSARBETE 2021

Efter att HAKIs hållbarhetsstrategi utvecklades och linjerades under 2020 med för verksamheten relevanta FN-mål och delmål, har ytterligare steg tagits under det gångna året för att knyta både strategi och mål till den dagliga verksamheten. Det är ett pågående arbete, där varje aktivitet utgör ett viktigt steg på resan mot att leva upp till bolagets övergripande hållbarhetsåtaganden. Här presenteras utvalda exempel på arbetet som pågått under 2021.

# 1

### 1. En ledare inom säkerhet



#### Rundbordssamtal i Sveriges riksdag för en säker bygnadsbransch

Som en ledande aktör för en säker bygnadsbransch vill HAKI skapa

en dialog med alla parter som behövs för att nå målet om en effektiv samhällsbyggnad och säkra arbetsplatser. På HAKIs initiativ arrangerades därför ett rundbordssamtal på Sveriges riksdag med temat "Säkra byggen i ett Sverige som växer".

Syftet med samtalet var att förstå hur politiken och andra branschaktörer resonerar kring säkerhets- och arbetsmiljöfrågor. Diskussionerna handlade bland annat om hur branschen och politiken kan säkra en hög och effektiv byggtakt, samtidigt som viktiga samhällsfrågor kring arbetsmiljö, trygga arbetsplatser och social utveckling står i fokus i en bransch som går för högttryck. Vid lunchen, som HAKI stod värd för, deltog bland annat riksdagsledamöter och representanter från bygnadsbranschen.



#### Arbetsgrupp för arbetsmiljö

Med målet att skapa en robust säkerhetskultur inom hela företaget startades en särskild grupp med representanter från alla delar av verksamheten. Genom regelbundna möten ser gruppen över olika frågor kopplade till både arbetsmiljö och SHEQ (Safety, Health, Environment, Quality) för att diskutera lösningar och utbyta erfarenheter som kan leda till att lösningsmodeller delas inom företaget. Som stöd för gruppens arbete finns numera ett företagsgemensamt digitalt verktyg – Kontrollerat – som ska underlätta uppföljningen av arbetsplatsolyckor och incidenter och informationsdelning mellan kontoren.

### 2. En miljömässig partner



#### Ambition om utökad utsläppsrapportering

I linje med HAKIs åtagande att minska företagets utsläpp har en ambition nu lagts upp för 2021

om att kunna redovisa enligt Scope 1 och Scope 2. År 2020 kommer att utgöra basår för fortsatta målsättningar, där avsikten är att kunna halvera utsläppen till 2030 och att klimatkompensera för de utsläpp som kvarstår. Projektet är en viktig investering för företaget, där målet är att en mer exakt mätning kring HAKIs klimatavtryck ska bidra till en smidigare uppföljning och målsättning och ökad transparens. I samband med detta kommer även en produktlivscykelanalys att genomföras med syftet att få en uppfattning av klimatpåverkan, vilket kommer bereda vägen för att på sikt kunna rapportera enligt Scope 3.

# 3

### 3. Ett ansvarstagande företag



#### Utvecklad Whistle-blowerfunktion

Som en del av arbetet med att vara ett ansvarstagande företag har HAKI tillsammans med

ägarbolaget Midway valt att utveckla existerande whistle-blowerfunktion för att underlätta användarvänligheten och tillgänglighet inom hela koncernen under sommaren 2021. Den utvecklade policyn gäller numera inom hela koncernen. Samtliga medarbetare och leverantörer får möjlighet att anonymt anmäla förseelser, avsteg eller direkt brott mot företagets uppförandekod, där alla anmälningar hanteras och utreds av en tredje part.

## SÅ STYRS HÅLLBARHETSARBETET

Utöver de policys och styrdokument som gäller för samtliga bolag inom Midwaykoncernen har HAKI även utarbetat för verksamheten specifika riktlinjer. Dessa styr hur HAKI som företag ska agera i det dagliga arbetet och finns samlade i ett antal olika centrala styrdokument som bland annat berör miljö, personal, sociala förhållanden, mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption. I takt med att HAKIs arbete med Agenda 2030 fördjupats har flera av dessa styrdokument integrerats med bolagets hållbarhetsstyrning under 2021.

Genom att HAKI är certifierade enligt ISO 9001 krävs regelbunden uppföljning av policys, vilket också är ett tydligt sätt att motverka risker i verksamheten. HAKIs Uppförandekod fungerar som företagets etiska kompass och styr därmed hur alla medarbetare och leverantörer till HAKI ska agera oberoende av arbetsplats och funktion. Företagets leverantörer förväntas känna till och följa uppförandekoden och även att detta sker inom underleverantörsledet. I koden framgår HAKIs ställningstaganden och förväntningar inom områdena företagsetik, hållbart beteende, mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, samhällsengagemang och kommunikation. Uppförandekoden ses årligen över av ledningen och under året skedde en mindre uppdatering.

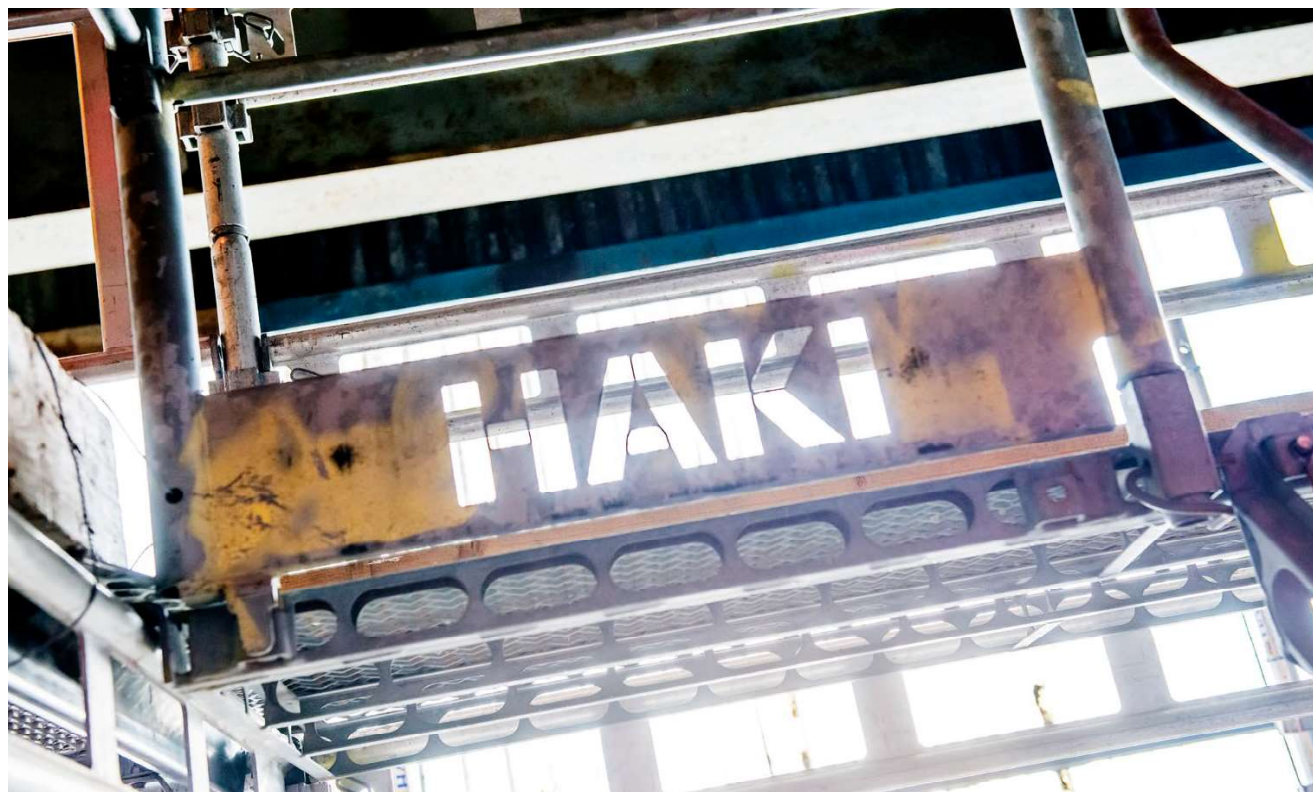
I miljöpolicyen klargörs hur HAKI tar ansvar för miljön och en hållbar utveckling i samhället. Policyen ska understödja det operativa arbetets ständiga utveckling så att HAKI långsiktigt kan stärka både sin förmåga och konkurrenskraft. Målsättningen är att alla medarbetare ska ha en god kunskap om miljöarbetet inom företaget och vara delaktiga i förbättringsarbetet. Som företag strävar HAKI kontinuerligt mot att uppnå en högre standard än de minimumkrav som ställs genom lagstiftning, internationella konventioner, avtal och andra villkor och HAKI ska även följa upp att leverantörerna efterlever samma miljökrav.

HAKIs kvalitetspolicy klargör både vad företaget ska erbjuda sina kunder i form av produkter, tjänster och service, samt hur man ska gå tillväga för att säkerställa högsta möjliga kvalitet. Under 2021 uppdaterades kvalitetspolicy, där det tydliggjordes att HAKI ska vara en föregångare gällande säkerhet inom branschen samt att hållbarhet ska vara en integrerad del av verksamheten.

### Hantering av hållbarhetsrisker

En central del av HAKIs riskhantering handlar om att identifiera och motverka riskerna för miljö och arbetsmiljö. HAKI ska tillhandahålla säkra arbetsplatser till kunder med komplexa behov inom industri- och byggverksamhet på ett sätt som tar hänsyn till miljön.

I HAKIs hantering ingår en kontinuerlig kartläggning och uppföljning av de risker som finns kopplade till verksamheten. Varje identifierad risk bedöms enligt en tregradig skala utifrån sannolikhet och allvarlighetsgrad och åtgärderna som sedan genomförs fokuserar främst på att sänka både sannolikhet och påverkan för varje betydande risk.



## HÅLLBARHET FÖR MIDWAY

### MIDWAYS HÅLLBARHETSARBETE

#### Styrning med respekt för det unika

Midways roll ska främst vara att stärka utvecklingen i de företag vi äger vad gäller såväl lönsamhet och medarbetare som hållbarhetsfrågor. Därför styrs hållbarhetsarbetet inom koncernen utifrån en respekt för de individuella koncernbolagens särart och förutsättningar. Detta innebär att samtidigt som det finns en gemensam grund som representerar koncernens syn på hållbarhet, så fokuserar vart bolag på de hållbarhetsfrågor som är relevanta utifrån den egna verksamhetens inriktning och påverkan.

Denna filosofi har medfört att koncernens hållbarhetsstyrning utformats för att i huvudsak komplettera det arbete som redan bedrivs och stärka de initiativ som finns inom respektive bolag. Detta kan i vissa fall innebära stöd i form av resurser eller, som i fallet med HAKI, att Midway varit en aktiv deltagare i bolagets fördjupade arbete med Agenda 2030. På så vis får bolagen de rätta verktygen för att bedriva ett för verksamheten relevant hållbart företagande som sammantaget bidrar till att koncernen som helhet lever upp till sina ägares, kunders och medarbetares förväntningar.

Ett ansvarsfullt engagemang i bolagen har flera fördelar för en mer hållbar utveckling. Som koncernmoder kan fokus läggas på att bibehålla en överblick, som bland annat bidrar till att tidigt kunna identifiera och uppmärksamma gemensamma hållbarhetsrisker och inte minst möjligheter. Det bidrar även till att vi tillsammans blir bättre på att möta kundkrav på hållbara produkter och företagande, vilket stärker både vår konkurrenskraft och långsiktiga lönsamhet. Ett annat exempel är att Midway under året allokerat resurser till FAS Converting för att kunna utveckla en automatiserad linje för produktion av engångsförkläden med ärmor till sjukvårdspersonal. Genom Coronapandemin uppkom ett stort behov av skyddsutrustning där den generella bristen skapade en efterfrågan som FAS Converting, med Midways hjälp, hade möjlighet att bemöta. Utvecklingen av denna nya typ av maskinlinje genomförs tillsammans med två strategiska kunder.

#### Stöd i form av ramverk

Ryggraden i Midways hållbarhetsstyrning utgörs av de policydokument som vägleder bolagens arbete. Samtliga dokument ska implementeras av respektive bolagsledning och ses årligen över av styrelsen i samband med dess konstituerande möte.

Som ett resultat av översynen utvecklades under 2021 en ny Whistleblower-policy för hela koncernen med syftet att underlätta för såväl anställda, styrelsemedlemmar, praktikanter som inhyrd personal att med tryggt kunna anmäla konkreta misstankar om oegentligheter inom koncernen. På så vis ökas möjligheterna för koncernen att tidigt få vetskap om eventuella brott mot lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer så att risken för personliga, materiella, immateriella och anseendemässiga skador kan minimeras.

De främsta policydokumenten kopplade till koncernens hållbarhetsstyrning är:

- Uppförandekod
- Uppförandekod för leverantörer
- Hållbarhetspolicy
- Whistleblower-policy

Genom Coronapandemin uppmärksammades behovet av att tydliggöra hur koncernen ska organisera arbetet vid en framtida eventuell krissituation. Med anledning av detta utvecklades därför under året en Business Continuity policy, vars innehåll bland annat klargör vilka som ska utgöra koncernens krisgrupp samt hur kommunikationen ska hanteras under en kris.

#### Uppförandekod

Kärnan i koncernens verksamhet är att vi bedriver ett företagande byggt på affärsmässiga grunder med en hög etisk standard. Vår uppförandekod preciserar våra förväntningar på hur alla inom koncernen ska agera i olika situationer, vilket bidrar ytterst till att våra medarbetare, kunder, ägare och affärspartners kan känna sig trygga med vad vi står för.

Uppförandekoden visar hur vi förhåller oss till affäretik och tar därför fasta på en rad olika frågor. Den ger riktlinjer inom mänskliga rättigheter, jämställdhet och mångfald, hälsa och säkerhet samt etiskt företagande och anti-korruption. Genom att följa koden kan vi uppfylla våra löften i hållbarhetspolicyn till medarbetare, miljön och samhället, vilket bidrar till vår strävan att bli mer hållbara i såväl vår egen verksamhet och våra bolag som leverantörskedjan.

Uppförandekoden gäller för medlemmar i styrelsen, alla anställda och alla som agerar i vårt eller våra bolags namn. Varje bolag inom koncernen ansvarar för att den implementeras i den egna verksamheten och alla chefer och ledare ska skapa en miljö där medarbetarna känner sig trygga i att väcka frågor och rapportera avvikelser.

#### Uppförandekod för leverantörer

Det är viktigt för oss att goda arbetsvillkor och en hög miljömässig standard även gäller hos de aktörer vi väljer att samarbeta med.

I vår uppförandekod för leverantörer klargörs våra förväntningar, vilka bygger på allmänt vedertagda konventioner och så som ILO (Internationella arbetsorganisationen), Mänskliga rättigheter och FN:s Global Compact. Vi kräver att samtliga våra leverantörer ska ta del av och signera vår kod och även vara öppna för kontroller och dialog kring dess innehåll.

Vår leverantörskod redogör för våra krav inom ett flertal områden som vi begär att våra leverantörer ska leva upp till. Detta gäller bland annat områden som barn- och tvångsarbete, anställningsavtal, diskriminering, rätt till kollektivförhandling, arbetsmiljö och säkerhet, anti-korruption och miljöarbete. Inom HAKI har idag samtliga av bolagets 30 största leverantörer redogjort för att de följer leverantörskoden.

#### Hållbarhetspolicy

Hållbarhetspolicyn sätter ramarna för Midways hållbarhetsstyrning. Den redogör bland annat för de löften som vi ger till medarbetare, miljön och samhället och definierar även vår förväntan på samtliga bolag inom koncernen. Alla bolag i koncernen ska erbjuda trygga arbetsplatser, bedriva ett strukturerat miljöarbete och agera etiskt och ta ansvar både inom den egna organisationen och genom att påverka leverantörer.

Vår policy innefattar de områden där Midway har en aktiv styrning samt där vi förväntar oss att respektive bolag ska bedriva ett självständigt arbete. Exempel på sådana självständiga områden är att respektive dotterbolag ska göra ett strukturerat arbetsmiljöarbete, ha en egen miljöpolicy och egna miljömål, samt ha en plan för att hantera hållbarhetsrisker i leverantörskedjan.

#### Koncerngemensam hållbarhetsmätning

Midways resa från konglomerat till industrialist fortsätter. I takt med att koncernen rör sig från att vara ett bolag som främst ägt starka och lönsamma bolag, går man alltmer mot att bli en helhet som är större än dess delar. Detta påverkar även hur koncernen mäter och följer upp centrala hållbarhetsindikatorer, där målet är att i allt högre grad använda koncerngemensamma metoder och mätetal.

Samtidigt kommer varje bolag att även i fortsättningen ha krav på att sätta upp egna, för verksamheten relevanta, mätetal som årligen ska rapporteras till koncernledningen. Antalet mätetal och KPI varierar baserat på storleken och betydelsen av koncernens innehav, där bolag med en högre strategisk vikt för koncernen har fler mätetal och genomför en mer omfattande uppföljning.

## HÅLLBARHET FÖR MIDWAY

Område	Indikator	2021	2020	2019	Kommentar
Styrningsnivå	Antal incidenter inom korruption	0	0	0	
	Anställda som täcks av kollektivavtal	51 %	60 %	57 %	Kvarvarande andel motsvarar utländska delar av koncernens bolagsinnehav, vilka till övervägande del täcks av motsvarande nationella kollektivavtal.
	Leverantörer som signerat koncernens uppförandekod	100 %	100 %	100 %	Baserat på HAKIs 30 största leverantörer.
	Antal GDPR-incidenter	1	2	4	Incidenterna har inte ansetts som väsentliga och har därför inte rapporterats till Datainspektionen, utan har istället hanterats internt.
	Koncernbolag som följer Agenda 2030	2	2	1	HAKI och FAS Converting följer idag utvalda mål enligt Agenda 2030. Ambition finns till på sikt även införa motsvarande för övriga dotterbolag.
	Koncernbolag som genomför en riskbedömning inom hållbarhet	100 %	100 %	100 %	Koncernen genomförde en uppdatering av en existerande riskanalys 2018, vilken omfattar samtliga dotterbolag.
Miljömässig hållbarhet	<b>Energikonsumtion (Kwh)</b> Koncernnivå HAKI FAS Converting Landqvist Mekaniska NOM Holding	3 509 862 2 069 989 108 447 877 000 454 426	3 379 052 1 858 052 100 000 861 000 560 000	3 484 654 2 136 654 90 000 728 000 530 000	Den ökade energikonsumtionen jämfört med föregående år härleds huvudsakligen till en ökad aktivitet på grund av en återhämtande marknad för HAKI samt till viss del på grund av det förvärvade bolaget Vertemax vars samlade energikonsumtion uppgick till 47 913 Kwh under 2021.
	<b>Direkt utsläpp – Scope 1 (ton CO<sub>2</sub>e)*</b> HAKI	303	268		Midway Holding väljer att fokusera på den enhet som representerar koncernens mest betydande miljöpåverkan utifrån utsläpp och redovisar därför enbart data för HAKI. Ökningen i HAKIs samlade utsläpp jämfört med 2020 förklaras till största del av det nyförvärvade Vertemax, vars samlade utsläpp under 2021 uppgick till 55 ton CO <sub>2</sub> e.
	<b>Indirekta utsläpp – Scope 2 (ton CO<sub>2</sub>e)*</b> Koncernnivå HAKI FAS Converting Landqvist Mekaniska NOM Holding	40 1.4 16	62** 1.4 15		HAKIs minskning i indirekta utsläpp jämfört med föregående år beror framförallt på en övergång till gröna energiavtal, framförallt i Danmark. NOM Holding har i dagsläget ingen mätning av indirekta utsläpp. Uppgifter för Landqvists indirekta utsläpp 2020 har justerats i samband med årets mätning, då inköpt el är miljöklassad och således ej ska räknas med.
Social hållbarhet	Antal arbetsplatsolyckor	7	7	11	Samtliga arbetsplatsolyckor under 2021 berör HAKI.
	Antal arbetsplatsolyckor som lett till frånvaro (8 timmar eller längre)	1	2	0	Den arbetsplatsolycka under 2021, som medförde frånvaro om minst 8 timmar, har inte resulterat i någon långtidssjukskrivning.
	Anställda som genomgått regelbundna karriärsutvecklingssamtal	100 %	78 %	78 %	
	Årlig investering i utbildning per anställd (kr)	3 324	3 168	7 000	Pandemins tillbakagång under delar av 2021 medförde ökade möjligheter till utbildning jämfört med föregående år.

\* Data uppdelat per koncernbolag beträande räkenskapsår 2019 finns i te tillgängligt. Då koncernen etablerat en ny struktur för utsläppsmätning under 2020, används detta som basår. \*\* Data gällande Scope 2 utsläpp 2020 berörde endast Sibbhult och har utvidgats för att vara jämförbar med 2021-års data.

Som en följd av översynen av koncernens standarder för mätning under det gångna året redovisas nu utsläpp gällande Scope 1 och Scope 2. Då detta är första året som utsläpp redovisas på detta sätt, finns endast jämförelsetal på koncernnivå bakåt i tiden.

Under året låg HAKIs direkta utsläpp (Scope 1) på 303 ton CO<sub>2</sub>-ekvivalenter, vilket är en ökning med 13 procent jämfört med föregående år. Skälet till ökningen är framför allt förvärvet av Vertemax, vars klimatarbete och utsläppsreducerande insatser kommer att ses över under 2022 i takt med att bolaget integreras i koncernen. Som en följd av att samhället öppnades upp under året ökade även antalet bilburna tjänsteresor, vilket också bidrog till utsläppsökningen. Detta ska dock ses i ljuset av att 2020 var ett ovanligt år, då ett stort antal tjänsteresor uteblev på grund av pandemirestriktionerna, vilket gör att jämförbarheten mellan åren påverkas.

Gällande indirekta utsläpp (Scope 2) låg nivån inom koncernen på 322.4 ton ton CO<sub>2</sub>- ekvivalenter under 2021, vilket är en minskning jämfört med 2020. HAKIs verksamhet representerar cirka 70 procent av dessa utsläpp, vilket förklaras av att bolaget också bedriver den mest omfattande produktionen inom koncernen. Under 2021 ökade bolagets samlade utsläpp (Scope 1 och 2) med 13 ton CO<sub>2</sub>e, vilket främst förklaras av det nyförvärvade bolaget Vertemax, vars samlade utsläpp för 2021 låg på 55 ton CO<sub>2</sub>e.

Hos samtliga bolag finns specifika miljömetoder och en kontinuerlig uppföljning av energikonsumtion. Under 2021 skedde en ökning av energikonsumtionen som främst kan härledas till en ökad aktivitet på återhämtande marknader, men även på grund av förvärvade bolaget Vertemax.

Utöver detta sker även en koncerngemensam mätning och uppföljning beträffande korruption och arbetsplatsolyckor. Under året inträffade 7 arbetsplatsolyckor, varav 1 ledde till frånvaro.

För de verksamheter där det är relevant sker även mätning gällande vattenförbrukning, mängd återvunnet material och energikonsumtion per producerad enhet. De anställda inom Midwaykoncernen är vår absolut viktigaste tillgång. Att attrahera talanger, liksom att utveckla och behålla duktiga medarbetare är en förutsättning för Midways förmåga att leverera goda resultat och lyckas långsiktigt. För Midway är personalens hälsa och välmående högsta prioritet.