

Nachhaltigkeitsbericht 2024

**Nachhaltigkeit,
die bewegt –
Innovation
mit Verantwortung**



Inhalt

Nachhaltigkeit bei Hawa Sliding Solutions AG	Seite	3
Vorstellung Hawa	Seite	4
Warum Nachhaltigkeit	Seite	6
Nachhaltigkeitsstrategie bei Hawa	Seite	9
Berichterstattung	Seite	10
Wesentliche Themen	Seite	13
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Seite	14
Gelebtes Unternehmertum	Seite	17
Gemeinsam für Natur und Umwelt	Seite	20
Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft	Seite	24
Nachhaltigkeit erfordert lanfristiges Engagement	Seite	26
GRI-Index & OR 964	Seite	27

Nachhaltigkeit bei Hawa Sliding Solutions AG



Ezequiel Di Claudio
CEO Hawa Sliding Solutions AG

Als traditionsreiches Schweizer Familienunternehmen mit über 60 Jahren Geschichte sind wir stolz auf unser langfristiges, nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Als regionaler Arbeitgeber und globales Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst. Unsere Handlungen basieren auf ethischen Grundsätzen, Integrität und nachhaltigem Handeln – immer im Einklang mit wirtschaftlichem Erfolg – für unsere Kunden, Mitarbeitenden und die Gesellschaft. Unser Ziel ist es, in den Bereichen Governance, Ökonomie, Ökologie und Soziales bedeutende Fortschritte zu erzielen – sowohl kurz- als auch langfristig. Wir haben auch Ambitionen weiterhin erfolgreich innovative Produkte und Dienstleistungen zu schaffen, um einen Beitrag zu leisten zur Lösung zukünftiger globaler Herausforderungen. Diese Themen sind ein zentraler Bestandteil unserer Strategie.

Nachhaltigkeit ist seit jeher ein integraler Bestandteil unseres Angebots. Wir fertigen seit Jahrzehnten hochwertige, langlebige, wartungsfreie und grösstenteils kreislauffähige Erzeugnisse.

In Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten nutzen wir nachhaltige Materialien und entwickeln Produkte mit minimalem Materialeinsatz.

Unser Design legt besonderen Wert auf Inklusion wie zum Beispiel Barrierefreiheit. Als Arbeitgeber mit hoher sozialer Verantwortung stehen unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Sie sind der Schlüssel unseres Erfolgs. Wir investieren kontinuierlich in ihre Weiterentwicklung und setzen uns dafür ein, eine faire, offene und beziehungsorientierte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Ethnie oder Religion – sicher und wertgeschätzt fühlen.

Im Bereich Umwelt werden wir basierend auf der CO₂-Erstmessung im Jahr 2023 klare Reduktionsziele für die kommenden Jahre definieren. Unsere Fortschritte in der Nachhaltigkeit werden wir mit zentralen Kennzahlen messen und in Anlehnung an GRI-Standards berichten. Dieser Bericht markiert einen Meilenstein – als unser erster Nachhaltigkeitsbericht.

Wir sind uns der globalen und lokalen Nachhaltigkeitsherausforderungen bewusst, die vor uns liegen. Wir bekennen uns zu einer nachhaltigen Entwicklung, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung verbindet. Gemeinsam streben wir eine nachhaltigere Zukunft an – Schritt für Schritt.



Schieben – wegweisend in der Gestaltung von Raum und Möbel

Vorstellung Hawa

Hawa Sliding Solutions ist auf innovative Schiebe- und Faltlösungen im Bau und am Möbel spezialisiert und inspiriert Architekten, Designer und Verarbeiter in der Raumgestaltung. Als Familienunternehmen mit Produktionsstandort Schweiz sind wir seit 60 Jahren weltweit erfolgreich.

«Mit Hingabe und Kreativität werden Voraussetzungen geschaffen, Räume neu zu denken und sie an die Bedürfnisse einer sich verändernden Gesellschaft anzupassen.»

- Markus Föllmi, CTO Hawa

Hawa Sliding Solutions AG entwickelt und fertigt seit 1965 Schiebebeschläge für Türen, Trennwände, Möbel und Fassaden in den Bereichen Residential, Hospitality, Health & Retail, Office & Education.

Mehr als 250 Patente zeugen von unserer Innovationskraft und dem eigenen Anspruch, sich kontinuierlich als globaler Markt- und Technologieführer zu behaupten. Täglich konzipieren und arbeiten wir an neuen Anwendungen für das Schieben und seinen Einsatz. Die Entwicklung des Familienunternehmens ist geprägt

von den Schweizer Standortqualitäten. Dabei sind uns Präzision, Hochwertigkeit, Langlebigkeit, Leistungsfähigkeit, Regionalität, Innovation, Nutzerorientierung, Zukunftsorientierung, vorbildliches Unternehmertum, Nachhaltigkeit sowie das dazugehörige Engagement in allen Bereichen besonders wichtig.

Die innovativen Schiebebeschläge werden an zwei Standorten in der Schweiz produziert

Organisation und Zahlen

Mit den Produktionsstätten in der Schweiz (Mettmenstetten und Sirnach), Auslandsniederlassungen für Nordamerika (Dallas, USA), für Asien und den pazifischen Raum (Singapur) und für den Nahen Osten (Dubai, VAE) sowie mit mehr als 200 Vertriebs- und Fachpartnern agieren wir in über 70 Ländern weltweit. Über 60 Produktfamilien bilden die Basis für eine umfassende Lösungskompetenz, die auch die Megatrends bedient: Microliving & Fluid Spaces, Bauen im Bestand, Energieeffizienz & Klimaschutz sowie Inclusive Design. Rund 290 Mitarbeitende mit zusammengezhlt über 2000 Jahre Erfahrung in Schiebelösungen arbeiten daran, unsere Partner täglich erfolgreicher zu machen.

Unternehmensstruktur und Verantwortlichkeiten

Bis 2020 wurde das Unternehmen von der Gründerfamilie Haab direkt geführt. Mit Ezequiel Di Claudio wird Hawa erstmals von einem Nicht-Familienmitglied als gesamtverantwortlicher CEO operativ geleitet. Als vormaliges Geschäftsleitungsmitglied kennt Ezequiel Di Claudio die Herausforderungen der Hawa sehr gut und konnte entsprechend einen reibungslosen Übergang gewährleisten. Die Gründerfamilie Haab identifiziert sich weiterhin sehr stark mit dem Unternehmen und nimmt entsprechend zwei Sitze im Verwaltungsrat ein. Qualität und Schnelligkeit von unternehmerischen Entscheidungen sind in der heutigen Wirtschaftssituation immer relevanter, aber auch immer vielschichtiger und anspruchs-

voller. Um unsere Positionierung als Marktführer von Schiebelösungen zu bestätigen und mit einer gestärkten Innovationskraft weiter zu wachsen, organisieren wir uns seither in fünf fokussierten Bereichen: Innovation, Marketing & Sales, Operations, Corporate Services und Human Resources.

Interne und externe Stakeholder

Als Technologie- und Marktführer sind unsere Ansprechpartner eine unserer bedeutendsten Ressource. Dabei vertreten wir den Ansatz eines Ökosystems: miteinander und voneinander lernen und wachsen. Zu unseren wichtigsten externen Stakeholdern gehören unsere Geschäftspartner, Vertriebspartner, Lieferanten, Architekten, Designers und Verarbeiter weltweit. Im Weiteren zählen wir auch die Politik, verschiedenste Interessengruppen, lokale Wirtschaftspartner, Konkurrenzbetriebe, Behörden, die Gesellschaft als Ganzes sowie die Natur und Umwelt dazu. Wir sind jederzeit bestrebt, unsere Beziehungen zu allen zu pflegen und zu optimieren. Intern sind es insbesondere unsere Mitarbeitenden, der Verwaltungsrat unter dem Vorsitz von Andreas Meyer und die Eigentümerfamilien, mit denen eine enge Partnerschaft besteht.



Warum Nachhaltigkeit?

Nachhaltigkeit ist längst zu einem zentralen Leitprinzip für Unternehmen, Gesellschaft und Politik geworden. Doch was bedeutet Nachhaltigkeit eigentlich, und wo hat der Begriff seinen Ursprung? Ursprünglich stammt das Konzept aus der Forstwirtschaft, wo im 18. Jahrhundert die Idee entstand, dass stets nur so viele Ressourcen genutzt werden dürfen, wie nachwachsen können. Dieses Prinzip der Ressourcenschonung bildet bis heute die Grundlage im Verständnis des nachhaltigen Wirtschaftens.

Im modernen Kontext wurde Nachhaltigkeit massgeblich durch die sogenannte Brundtland-Kommission geprägt, die 1987 in ihrem Bericht «Our Common Future» die Definition der nachhaltigen Entwicklung formulierte: Eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der heutigen Generation deckt, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Damit wurde Nachhaltigkeit zu einem umfassenden Konzept, das ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte miteinander verknüpft.

Nachhaltige Entwicklung erfordert ein Gleichgewicht zwischen diesen drei Dimensionen: Ökologische Nachhaltigkeit bedeutet, natürliche Ressourcen und Ökosysteme zu schützen. Soziale Nachhaltigkeit fördert gerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Chancengleichheit. Wirtschaftliche Nachhaltigkeit strebt langfristige

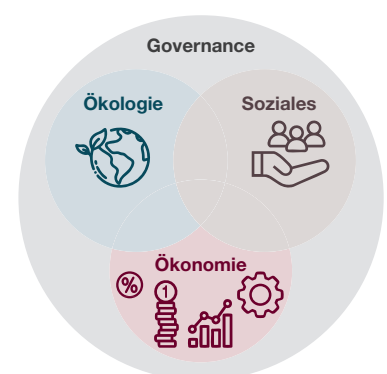
Wertschöpfung an, ohne dabei Umwelt oder soziale Aspekte zu vernachlässigen.

Für Unternehmen bedeutet nachhaltiges Wirtschaften, Verantwortung für Umwelt, Mitarbeitende und die Gesellschaft zu übernehmen. Die ökologischen Herausforderungen – vom Klimawandel bis zur Ressourcenverknappung – machen es unerlässlich, Geschäftsmodelle so zu gestalten, dass sie langfristig tragfähig sind. Gleichzeitig sind soziale Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen und wirtschaftliche Stabilität entscheidende Säulen der Nachhaltigkeit. Unternehmen, die nachhaltig handeln, stärken nicht nur ihre eigene Zukunftsfähigkeit, sondern leisten auch einen Beitrag zum Gemeinwohl. Um die drei Dimensionen miteinander zu verbinden, braucht es als vierte Dimension gute Strukturen und Managementprozesse im Unternehmen.

Als Schweizer KMU wollen wir Verantwortung übernehmen und unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Durch bewusste Massnahmen in unseren Geschäftsprozessen möchten wir nicht nur unsere Umweltbilanz verbessern, sondern auch langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sichern und einen positiven gesellschaftlichen Beitrag leisten. Nachhaltigkeit ist für uns kein Trend, sondern eine unternehmerische Notwendigkeit und eine Chance für eine lebenswerte Zukunft. Dabei gilt es sich immer wieder zu hinterfragen und Anpassungen vorzunehmen. Nachhaltigkeit ist kein Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess. In diesem Bericht zeigen wir auf, wie wir Nachhaltigkeit in unsere Strategie und unser tägliches Handeln integrieren und welche konkreten Schritte wir unternehmen, um unseren ökologischen Fussabdruck zu minimieren und einen positiven sozialen sowie wirtschaftlichen Mehrwert zu schaffen.

Die vierdimensionale Nachhaltigkeit im unternehmerischen Kontext umfasst Governance, Ökologie, Soziales und Ökonomie. Governance spielt eine zentrale Rolle, indem sie die Rahmenbedingungen und Richtlinien für nachhaltiges Handeln festlegt. Sie sorgt für Transparenz, Verantwortlichkeit und ethisches Verhalten, was zu einem besseren Risikomanagement, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und gestärktem Vertrauen der Stakeholder führt. Gleichzeitig fördert sie die Einbindung aller Interessengruppen.

Die ökologische Dimension bezieht sich auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und die Minimierung negativer Umweltauswirkungen. Die soziale Dimension umfasst faire Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit, während die ökonomische Dimension auf langfristigen, nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg abzielt.



Nachhaltigkeitsstrategie bei Hawa



Nachhaltigkeitsstrategien sind für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, da sie nicht nur zur Erhaltung unserer Umwelt beitragen, sondern den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sichern. Durch die Integration von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten in das Geschäftsmodell können Unternehmen Risiken minimieren, ihre Reputation stärken und neue Geschäftsmöglichkeiten erschliessen. So haben wir bereits im Jahr 2017 im Rahmen der Neuorganisation beschlossen, das Thema der Nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen als Strategie zu etablieren.

Entwicklung Nachhaltigkeit bei Hawa

Bereits vor 2017 haben wir verschiedene Massnahmen im Bereich Nachhaltigkeit unternommen, so haben wir beispielsweise an beiden Standorten in der Schweiz Emissionsreduktionsmassnahmen eingeleitet, den Berufseinstieg für Lernende oder

über Integrationsarbeitsplätze ermöglicht und uns für Hilfswerke engagiert. Dies geschah jedoch in Einzelmassnahmen und war bis dahin nicht in eine Nachhaltigkeitsstrategie eingebettet. Im Rahmen der Neuorganisation haben wir die Ausarbeitung von Fokusthemen im Bereich Nachhaltigkeit für das Unternehmen eingeleitet.

Das Thema ist bei uns bis in die Spitze verankert, so ging von den Eigentümern die Initiative aus, sich an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) auszurichten.



Um unser Engagement für Nachhaltigkeit strategisch noch stärker zu verankern und gesamtheitlich zu betrachten, haben wir 2022 mit Unterstützung von externen Spezialisten das Thema erneut aufgegriffen. In mehreren Workshops und unter Einbezug verschiedener Stakeholder wurde Nachhaltigkeit strategisch aufgearbeitet. Dabei wurden auch die bereits bestehenden Ziele zu den SDGs miteinbezogen und entsprechend berücksichtigt. Daraus entstand die Vision:

«Als globaler Marktführer im Schieben in Raum und Einrichtung übernehmen wir Verantwortung für Mensch und Umwelt, fördern die Kreislaufwirtschaft und sind ein vorbildlicher Arbeitgeber.»

Die Vision wurde in verschiedene Themenbereiche mit entsprechenden Unterzielen für die Periode 2022 bis 2026 aufgeteilt sowie Verbesserungspotenziale und mögliche Massnahmen identifiziert.

In einem ersten Schritt wurde eine Umfeldanalyse sowie die Identifikation von Fokusthemen vollzogen, daraufhin eine Standortbestimmung anhand von neun Gesprächen und relevanten Unterlagen gemacht, um anschliessend Verbesserungspotenziale, Zieldefinierungen und Massnahmen festlegen zu können. Für eine möglichst stichhaltige Definition wurden sowohl interne Dokumente, wie etwa die jährlichen Lageberichte sowie Lieferantenanfragen, Branchenvergleiche von Konkurrenzfirmen als auch gesetzliche Rahmenwerke oder internationale Empfehlungen/Prinzipien wie der UN Global Compact, die Non-Financial Reporting Directive (NFRD) oder die Berichterstattungspflicht nicht-finanzieller Belange KVI einbezogen. In diesem Prozess haben wir uns zum Ziel gesetzt, Hawa zu einem **«Ambitious»** Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit zu entwickeln.

Unter «Ambitious» verstehen wir, dass wir eine kohärente Nachhaltigkeitsstrategie mit messbaren KPIs und Zielen zur Überwachung und Berichterstattung der Fortschritte besitzen. Zudem braucht es eine klare Führungsstruktur mit gut funktionierenden Instrumenten und Systemen und ausreichend Ressourcen, die Optimierung der Zusammenarbeit mit Stakeholdern entlang unserer Wertschöpfungskette, die Ausweitung der Wettbewerbsfähigkeit durch neue Produkte und Dienstleistungen sowie eine widerstandsfähige Lieferkette. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir die wesentlichen Themen für Hawa definiert und teilweise bereits mit entsprechenden Zielen versehen. Die Messgrössen zu den Zielen werden im Rahmen der Strategie 2030 geschärft und festgelegt.



Nachhaltigkeitsstrategie bei Hawa Sliding Solutions AG

Zertifizierung und Deklarationen

Zertifizierungen helfen Unternehmen, ihre Einhaltung von Qualitäts-, Umwelt- und Sozialstandards nachzuweisen, was Vertrauen bei Kunden, Investoren und anderen Stakeholdern schafft. Sie unterstützen Nachhaltigkeitsstrategien, indem sie sicherstellen, dass Unternehmen nachhaltige Praktiken umsetzen und kontinuierlich verbessern. Über die vergangenen Jahre haben wir eine Vielzahl an Zertifizierungen erreicht, um unsere Bestrebung auch offiziell bestätigen zu lassen.

Zusätzlich stellen wir über Deklarationen spezifische Nachhaltigkeitsziele und -praktiken transparent dar.

Es ist uns ausserdem ein Anliegen, mit unseren Produkten Menschen mit reduzierten körperlichen Kräften und Möglichkeiten in ihrer Mobilität zu unterstützen. Deshalb berücksichtigen wir bei der Produktentwicklung die amerikanischen ADA Standards for Accessible Design.

Zertifikate



Deklarationen



ISO 9001 ist eine internationale Norm für Qualitätsmanagementsysteme. Sie hilft Organisationen, ihre Prozesse zu verbessern, Kundenanforderungen zu erfüllen und die Effizienz zu steigern. Die Norm fördert Kundenorientierung, Führungseinbindung und kontinuierliche Verbesserung.

Das LGA Qualitätszertifikat steht für hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards. Es signalisiert, dass ein Produkt zuverlässig, sicher und von guter Qualität ist, was das Vertrauen der Verbraucher stärkt und Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschafft.

Das **FSC-Label (Forest Stewardship Council)** kennzeichnet Produkte, die aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammen. Es stellt sicher, dass die Materialien den strengen Umwelt- und Sozialstandards des FSC entsprechen. Das Label fördert nachhaltige Forstwirtschaft, schützt die Rechte der lokalen Gemeinschaften und unterstützt den Erhalt von Ökosystemen.

Eine **Environmental Product Declaration (EPD)** des Instituts Bauen und Umwelt e.V. (IBU) liefert transparente Informationen über die Umweltwirkungen von Bauprodukten. Diese EPDs basieren auf den Normen ISO 14025 und EN 15804 und die Unternehmen liefern die entsprechenden Werte und Angaben zu den Produkten.

Das **CE-Label (Conformité Européenne)** zeigt an, dass ein Produkt den EU-Vorschriften für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz entspricht. Es ermöglicht den freien Warenverkehr innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und signalisiert, dass das Produkt den geltenden EU-Richtlinien entspricht.

Berichterstattung

Die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung nehmen zu. Weltweit, insbesondere in Europa, Australien und Asien werden neue Regelungen und Vorschriften erlassen, die Unternehmen dazu verpflichten, ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sowie deren Auswirkungen transparenter zu machen. Auch wenn kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus gesetzlicher Sicht noch nicht verpflichtet sind die Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erfüllen, wird es in der Realität immer relevanter – insbesondere durch Erwartungen und Ansprüche von Geschäftspartnern.

Auch wir als KMU sehen uns mit dieser Entwicklung konfrontiert. Unsere Kunden und Partner fordern immer häufiger detaillierte Nachhaltigkeitsdaten, um ihre eigenen Berichtspflichten zu erfüllen. Somit sind die Berichterstattungsstandards und verschiedenen Regulatorien auch für uns relevant, obwohl wir selbst noch nicht direkt verpflichtet sind – aber Grossunternehmen in unserer Lieferkette sind auf unsere Daten und Unterstützung angewiesen, um ihre Pflichten zu erfüllen. Statt nur auf externe Anforderungen zu reagieren, setzen wir uns proaktiv mit Nachhaltigkeit auseinander. Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht wollen wir unsere Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit darlegen. Wir erfassen bereits erste relevante Kennzahlen, analysieren unsere Fortschritte und bündeln die Ergebnisse in einem strukturierten Bericht. Dies hilft nicht nur Transparenz zu schaffen und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, sondern auch die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und fokussiert Massnahmen zur Verbesserung einzuleiten.

Mit diesem Bericht wollen wir auch unsere Verantwortung zeigen – für unsere Umwelt, unsere Mitarbeitenden und eine nachhaltige Zukunft.

Berichterstattung unter Bezugnahme von GRI

Die Global Reporting Initiative (GRI) setzt weltweit anerkannte Grundsätze und Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und haben sich als Qualitätsstandard etabliert. Die GRI-Standards sind entlang der Nachhaltigkeitsdimensionen unterteilt und vermitteln ein umfassendes Bild über die erheblichsten Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Unsere Berichterstattung orientiert sich an den GRI-Standards, um Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Auch wenn wir aktuell noch von keiner Berichterstattungspflicht betroffen sind, ermöglicht die Orientierung an den GRI-Standards eine solide Basis für mögliche zukünftige regulatorische Anforderungen, wie etwa die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU,

die erweiterte Nachhaltigkeitsberichterstattungspflichten einführt. Ein wichtiger Grundsatz der GRI-Empfehlungen ist die Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation der relevanten Themenfelder. Dies haben wir mit externer Begleitung durchgeführt. Auch bilden wir die wichtigsten Themen und unseren Status quo im GRI-Index ab, siehe Seite 27.

Vermehrt gewinnen auch in der Schweiz verbindliche Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an Bedeutung. Das Obligationenrecht (OR 964) legt für grössere Unternehmen Anforderungen zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen fest, insbesondere zu Umwelt- sowie Sozial- und Arbeitnehmerbelangen. Obwohl wir derzeit nicht unter diese Berichtspflicht fallen, berücksichtigen wir bereits wesentliche Aspekte dieser Anforderungen, um auf mögliche Anpassungen vorbereitet zu sein.



Orientierung an den SDGs

Nachhaltige Entwicklung lässt sich nicht von einzelnen Organisationen oder Institutionen realisieren, es ist eine gemeinschaftliche und internationale Aufgabe. Um hierfür einen Leitrahmen zu schaffen haben die Vereinten Nationen 2015 die Sustainable Development Goals (SDGs) mit 17 Hauptzielen und 169 Unterzielen verabschiedet. Sie dienen als Fahrplan für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030 und zielen darauf ab, Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und Wohlstand für alle zu fördern. Die SDGs sind universell und gelten für alle Länder, unabhängig von ihrem Entwicklungsstand.

Seit dem Jahr 2017 orientieren wir uns bei Hawa stärker an den relevanten SDGs der Vereinten Nationen. So haben wir uns mit unserer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie verpflichtet, Bestrebungen zu unternehmen, um einen Beitrag zu den Zielen der Agenda 2030 zu leisten. Nach gewissen Anpassungen an den relevanten SDGs in den ersten Jahren, sind seit 2022 folgende SDGs für uns im Fokus:

- SDG 4** **Hochwertige Bildung**
- SDG 8** **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**
- SDG 9** **Industrie, Innovation und Infrastruktur**
- SDG 12** **verantwortungsvoller Konsum und Produktion**
- SDG 16** **Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen**

Bisherige Berichterstattung

Um dieses Ziel mit Leben zu füllen, erstellen wir seit 2017 einen übersichtlichen jährlichen Lagebericht zum Thema Nachhaltige Entwicklung in unserem Unternehmen. Der Lagebericht ist kein vollständiger Nachhaltigkeitsbericht, er diente vielmehr zur internen Orientierung und Massnahmenüberprüfung aus den Anforderungen der Eigentümer bezüglich CSR. Dieser Prozess wurde federführend von den Inhabern und dem Verwaltungsrat initiiert und zeigt das Bewusstsein und den Stellenwert der Nachhaltigkeit bei uns.

Die Hawa Eigentümer erarbeiteten im Mai 2022 ein Grundsatzdokument zum Thema «Unternehmerische

Verantwortung» (Corporate Social Responsibility). Dabei wurde auch das 2018 zusätzlich ausgewählte SDG 5 «Geschlechtergleichheit» durch SDG 4 «Hochwertige Bildung» ersetzt. Im Jahr 2023 wurde der «Lagebericht Nachhaltige Entwicklung», der von 2017 bis 2022 gültig war, zum «Lagebericht Corporate Social Responsibility (CSR)» erweitert. Neu in dieser Berichtsform ist, dass die Hawa Eigentümerschaft zu jedem ausgewählten Ziel der Agenda 2030 verbindliche Leitsätze definiert hat. Aus der Agenda 2030 wurden somit diejenigen Themen selektiert, die für das Unternehmen relevant sind und spezifisch beachtet werden sollen. Diese wurden anschliessend den Bereichen Umwelt (Environmental Action), Gesellschaft (Community Involvement) und Wirtschaft (Economic Growth) zugewiesen. Die einzelnen Entwicklungen wurden einmal jährlich in den jeweiligen Berichten dargestellt. Mit der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Definition der wesentlichen Themen (siehe folgendes Kapitel) wollen wir mit dem vorliegenden umfassenderen Nachhaltigkeitsbericht strukturierter und transparenter unseren Massnahmen und Entwicklungen aufzeigen.

Wesentliche Themen

Nachhaltigkeit ist ein sehr grosses Feld und hat viele Facetten. Damit wir zielgerichtet agieren können ist es zentral die «wesentlichen Themen» für unser Unternehmen zu definieren. Nur dadurch können wir unsere Ressourcen gezielt einsetzen und etwas bewegen. Ansonsten besteht die Gefahr sich in vielen Ideen, Initiativen und Massnahmen zu «verlieren». Gemäss GRI sind «wesentliche Themen» jene Aspekte, die die bedeutendsten Auswirkungen unserer Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen haben, einschliesslich der Auswirkungen auf ihre Menschenrechte. In diesem Abschnitt erläutern wir, wie unser Unternehmen die relevanten Themen definiert hat.

Erhebung der wesentlichen Themen
Im Jahr 2018 hat Hawa mit Vertretern der Bereiche Forschung & Entwicklung, Beschaffung, Betrieb und Human Resources erstmals mögliche Themenfelder im Bereich der Nachhaltigkeit erarbeitet und die im Kapitel 5 genannten Schwerpunkte definiert. Im Zuge der Strategieüberarbeitung 2022 haben wir auch die Nachhaltigkeitsthemen überprüft und neue Schwerpunkte gesetzt. Bei der Auswahl der Fokusthemen haben wir berücksichtigt, ob sie häufig in Lieferantenanfragen enthalten sind, branchenüblich sind, unsere Unternehmenswerte unterstreichen und laut Rahmenwerken und Regularien berücksichtigt werden müssen. Nach dem Vorschlag der Themen durch die externe Beratungsfirma ELEVATE (heute neue LRQA infolge Akquisition) erfolgte der interne Validierungsprozess bei Hawa und anschliessend die Freigabe der Themenliste. Jedes wesentliche Thema besitzt einen Leitsatz in der Wir-Form, der zukunftsgerichtet und visionär ist. Daneben haben wir pro Thema verschiedene Unterthemen sowie ein oder mehrere messbare Ziele definiert und diese mit den SDGs verknüpft. Die konkreten Themen wurden basierend auf der Standortbestimmung, Best-Practice-Beispielen aus der Branche sowie den international anerkannten Rahmenwerken erarbeitet. In diesem Prozess waren wichtige

Ansprechpersonen aus verschiedenen Geschäftsbereichen und Standorten beteiligt, darunter ausgewählte Personen aus der Geschäftsleitung, Produktentwicklung, Beschaffung, Personal- und IT-Abteilung sowie Marketing und Sales. Die firmeninternen Mitarbeitenden haben dabei auch die Ansprüche von Geschäftspartnern und weiterer externer Stakeholder miteinflussen lassen.

Für jedes Thema wurde eine verantwortliche sowie eine stellvertretende «Sparring»-Person definiert. Diese sind für die Identifizierung erster Massnahmen, die Koordination der Datensammlung, die Definition von Zielwerten, die interne Abstimmung mit relevanten Personen im Unternehmen, die Evaluierung und mögliche Anpassung der Massnahmen sowie den Gesamtüberblick über das Thema verantwortlich. Ziel ist es, dass die Themenverantwortlichen nicht in Selbständigkeit arbeiten, sondern primär eine koordinative Rolle einnehmen, um die Erhebung, Finalisierung sowie Umsetzung der Themen und dazugehörigen Ziele voranzutreiben. Für eine fokussierte Umsetzung wurde die Priorisierung von drei Themen für die ersten zwei Jahre vorgenommen. So sollten für die Themen «Klima & Energie», «Arbeitnehmendenbelangen» und «Ressourcen, Materialien & Produktsicherheit» grössere Projekte und Massnahmen

umgesetzt werden und die restlichen Themen verstärkt in den kommenden Jahren angegangen werden. Dabei wird regelmässig überprüft, ob eine Anpassung der Priorität und auch der Schwerpunkte notwendig ist.

Zieldefinition

Bei der Zieldefinition haben wir die SMART-Methode angewendet, um sicherzustellen, dass die Ziele spezifisch, messbar, ehrgeizig, relevant und zeitgebunden sind. Unsere Nachhaltigkeitsziele sind auf die globalen Herausforderungen ausgerichtet und orientieren sich an den SDGs und sind inspiriert durch United Nations Global Compact (UNGC), Sustainable Development Goals (SDG), Future-Fit Business Benchmark (FFBB) und Science Based Targets (SBTi). Sie sind langfristig und ehrgeizig, ergebnis- und wirkungsorientiert sowie konkret und verständlich.

Als Zielbasis dienen die erhobenen Daten aus den Jahren 2023 und 2024, je nach Verfügbarkeit. Die Fokusthemen und auch Ziele werden im diesjährigen Strategieprozess nochmals geprüft, überarbeitet und mit Massnahmen und KPIs hinterlegt. Sodass wir im Strategiezyklus 2026 bis 2030 noch zielgerichteter im Bereich Nachhaltigkeit agieren können.

Die 8 wesentlichen Themen von Hawa

Die konkreten messbaren Zielwerte für die Fokusthemen werden wir im Rahmen der Strategie 2030 definieren.

Unternehmensverhalten: Unser Unternehmen legt grossen Wert auf verantwortungsvolle Unternehmensführung. Durch diese verantwortungsbewusste Führung sind wir in der Lage, alle weiteren Nachhaltigkeitsziele mit effizienten Massnahmen zu erreichen.

Unser Ziel: «Wir agieren weiterhin nach fairen und vorbildlichen Unternehmensgrundsätzen, geben allen Mitarbeitenden die Möglichkeit sich einzubringen und verhindern Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten durch Prävention.»

Menschenrechte: Der Schutz von Kindern, das Recht auf freiwillige Arbeit und die Freiheit des Denkens und der Meinungsäusserung sind zentral. Unternehmen müssen Menschenrechte achten und moderne Sklaverei verhindern. Wir achten darauf, dass alle Geschäftspartner die Menschenrechte einhalten und keine Konfliktmineralien verwenden.

Unser Ziel: «Bis 2030 prüfen wir alle relevanten Geschäftspartner hinsichtlich ihrer Risiken zu Menschenrechtsverstössen und erweitern unsere Anforderungen entsprechend der guten Praxis.»

Klima & Energie: Der menschliche Ausstoss von Treibhausgasen wie Kohlendioxid und Methan verstärkt den natürlichen Treibhauseffekt und führt zur globalen Erwärmung. Dies kann die Versorgungskette und Geschäftsaktivitäten stören und erhebliche Schäden verursachen.

Die globale Staatengemeinschaft reagiert mit Regulierungen zur Begrenzung der Emissionen, was auch Geschäftsmodelle beeinflussen kann. Unser Fokus liegt daher auf der Emissionsreduktion.

Unser Ziel: «Bis 2030 reduzieren wir unsere Treibhausgasemissionen (Scope 1-2)» und «identifizieren Handlungsfelder für Scope 3.»

Entsorgung & Kreislaufwirtschaft: Abfall und seine Behandlung können Umweltverschmutzung verursachen, aber auch wertvolle Materialquellen darstellen. Eine effiziente Kreislaufwirtschaft schont Ressourcen und verringert Umweltauswirkungen. Unser Ziel ist die Abfallreduktion und die Entwicklung kreislauffähiger Produkte.

Unser Ziel: «Bis 2030 richten wir unsere Produkte und Prozesse an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft aus.»

Ressourcen, Materialien & Produktverantwortung: Erneuerbare Ressourcen regenerieren sich, während nicht-erneuerbare Ressourcen begrenzt sind. Der Abbau kann erhebliche Auswirkungen haben. Wir setzen auf Verwendung von umweltfreundlichen Stoffen und allgemeiner Materialreduktion bei Verpackungen.

Unser Ziel: «Bis 2030 reduzieren wir die Verpackungsmenge unserer Produkte und erhöhen den Recyclinganteil unserer eingekauften Rohstoffe für Produkte und Verpackungen.»

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz: Gesundheit am Arbeitsplatz umfasst das körperliche und geistige Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Unternehmen müssen Unfälle minimieren und Gesundheitsprobleme anerkennen und reduzieren, besonders bei gefährdeten Gruppen. Wir fördern aktiv die ganzheitliche Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Unser Ziel: «Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei einem gesunden und sicheren Leben und reduzieren bis 2030 unsere Ausfalltage.»

Vielfalt, Gleichheit & Inklusion: Ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Umfeld ist unerlässlich für die Entwicklung und Teilhabe aller Menschen. Unternehmen sollten Vielfalt fördern. Wir setzen uns für Gleichberechtigung und Chancengleichheit ein.

Unser Ziel: «Bis 2030 steigern wir die Vielfalt in unserem Unternehmen.»

Arbeitnehmendenbelangen: Gute Arbeitsbedingungen umfassen faire Arbeitszeiten, existenzsichernde Löhne und Arbeitsplatzsicherheit. Dies ist die Grundlage für faire Arbeitsbeziehungen. Wir fördern moderne Arbeitsmodelle, die Entfaltung und Talentakquisition ermöglichen.

Unser Ziel: «Bis 2030 sind wir einer der attraktivsten Arbeitgeber in unserer Branche in der jeweiligen Region.»



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Eine solide Führungsstruktur ist entscheidend für die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens, da sie Transparenz, Verantwortlichkeit und ethisches Verhalten sicherstellt. Dazu gehören Themenfelder wie Strategie und Organisation, Richtlinien, Risikomanagement und interne Kontrollsysteme

«Wir agieren weiterhin nach fairen und vorbildlichen Unternehmensgrundsätzen, geben allen Mitarbeitenden die Möglichkeit sich einzubringen und verhindern Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten durch Prävention.»

Unser Ziel

Strategie und Organisation

Wir legen für unser Handeln eine Haltung des langfristigen Denkens zu Grunde und oberste Priorität genießt das langfristige Überleben des Unternehmens. Zur Sicherstellung der positiven Unternehmensentwicklung wird jeweils eine Strategie für 4 Jahre erarbeitet (letztmals Periode 2022 – 2026). Die Entwicklung der Strategie wird regelmässig im Rahmen der Gremien Strategy-Board und Strategieworkshop des Verwaltungsrats besprochen und gegebenenfalls den aktuellen Entwicklungen angepasst. Im Jahr 2025 wird die Strategie und die Schwerpunkte für die Periode bis 2030 definiert.

Compliance

Compliance bedeutet die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden und das Vertrauen von Stakeholdern zu sichern. Es fördert eine Kultur der Ehrlichkeit und Transparenz innerhalb einer Organisation. Unsere Mitarbeitenden werden regelmässig informiert und geschult. Neue Mitarbeitende erhalten im Einführungsprogramm «Compliance und Risiken» eine ausführliche Schulung und Information über die Regelungen bei Hawa. Unsere Firma setzt sich für transparente Feedback-Kanäle ein und bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen und ihre Meinungen zu äussern, ohne dass daraus negative Konsequenzen drohen. Wir fördern den konstruktiven Austausch im Unternehmen.

Lieferkettenmanagement / Menschenrechte

Im Juli 2023 wurden die «Hawa Group Verhaltensrichtlinien für Geschäftspartner» überarbeitet und in «Hawa Group Verhaltenskodex für Geschäftspartner» umbenannt. Dabei wurden die Themen «soziale Verantwortung», «Rohstoffe sowie Konfliktmineralien und -metalle» und «Umweltschutz» explizit überarbeitet und ergänzt.

Um den gesetzlichen Anforderungen, den Erwartungen unserer Kunden sowie unseren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, überwachen wir unsere Lieferkette hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Governance). Im Januar 2024 haben wir mit der Befragung von über 200 Lieferanten begonnen.

IntegrityNext analysiert nebst den ESG-Aspekten auch die Länder- und Branchenrisiken. Die Prüfung der Herkunftsländer unserer Lieferanten ergab, dass wir kein Material aus Ländern beziehen, die auf der UNICEF-Länderliste «Child rights and business» stehen.

Unser Verhaltenskodex verpflichtet Lieferanten, soziale, ethische und ökologische Standards in ihrer Lieferkette sicherzustellen. Ein Lieferantenrisikomanagementprozess bewertet unter anderem Risiken in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umwelt und Korruption. Der Verhaltenskodex richtet sich weiter auch an Händler und Industriekunden der Hawa Holding AG, der Hawa Sliding Solutions AG und aller weiteren Gesellschaften des Hawa Konzerns, welche sich ebenfalls zur Einhaltung der Grundwerte verpflichten.

Wir orientieren uns an den Werten Integrität und Fairness und erwarten

dasselbe von unseren Geschäftspartnern. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Strategie, um zu einem nachhaltigeren Planeten beizutragen. Der Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern hohe ethische und nachhaltige Standards widerspiegeln und unterstützen. Wir erwarten von unseren Lieferanten gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und sich ebenfalls an unseren Nachhaltigkeits- und Compliance-Standards zu orientieren oder über entsprechende eigene Regelungen zu verfügen.

Antikorruption

Für alle Mitarbeitenden der Hawa Group, einschliesslich der Hawa Holding AG, der Hawa Sliding Solutions AG und aller weiteren Gesellschaften des Konzerns, gelten Antikorruptions-Richtlinien. Diese erläutern und konkretisieren die gesetzlichen Bestimmungen des Korruptionsstrafrechts und sind auch für sämtliche Agenten der Hawa Group verbindlich. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden die Einhaltung der Schweizer und gegebenenfalls ausländischen Korruptionsstrafrechtsbestimmungen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die relevanten Vorschriften zu befolgen und strafbares Verhalten zu unterlassen, das dem Unternehmen schaden könnte. Vorgesetzte sind verantwortlich für die Information und Kontrolle ihrer Mitarbeitenden.

Bei Verdacht auf problematische Sachverhalte oder Zweifel an der Zulässigkeit eines Verhaltens müssen Mitarbeitende und Agenten dies der Geschäftsleitung und der zuständigen Compliance-Stelle melden. Diese können bei Bedarf einen externen Korruptionsexperten hinzuziehen. Als Unternehmen möchten wir unsere

«Bis 2030 prüfen wir alle relevanten Geschäftspartner hinsichtlich ihrer Risiken zu Menschenrechtsverstössen und erweitern unsere Anforderungen entsprechend der guten Praxis.»

Unser Ziel

ethischen Werte und unser Engagement für Transparenz auch nach aussen tragen. Transparency Schweiz engagiert sich für die Prävention und Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei in der Schweiz und in den Geschäftsbeziehungen von Schweizer Akteuren mit dem Ausland. Seit 2016 ist die Hawa Group Mitglied dieser internationalen Organisation, die gegen Korruption und für Transparenz und Integrität einsteht.

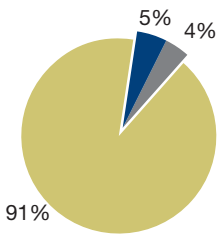
Cybersecurity

Seit dem Cyberangriff am letzten Aprilwochenende 2023 bedeutet Risikomanagement für uns bei Hawa sehr viel. Der Angriff zielte auf unsere internen Systeme ab, die zur Bestellabwicklung, Produktion und Distribution genutzt werden, und schien Teil einer kriminellen Serie zu sein. Nach Bekanntwerden des Angriffs wurde sofort ein umfangreiches Massnahmenpaket aktiviert. Externe Spezialisten und ein interner Krisenstab sorgten für die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Kunden und Partner, indem alle Systeme heruntergefahren und vom Netz getrennt wurden.

Über ein Notfallprogramm wurde die Situation umfassend analysiert, bewertet und gelöst. Mitarbeitende

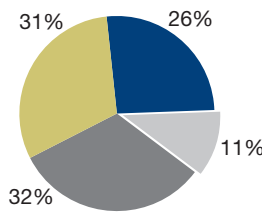


Als verantwortungsbewusstes Unternehmen haben wir uns bei Integrity Next registriert, um unsere Lieferkette effizient und nachhaltig zu überwachen. Die Plattform ermöglicht es uns, Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards (ESG) einzuhalten und gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. Mit Integrity Next können wir globale Nachhaltigkeitsregulierungen und internationale Standards einhalten, unsere Nachhaltigkeitsinitiativen vorantreiben und die Wirkung unserer Massnahmen maximieren. Die Plattform hilft uns, potenzielle Risiken wie Umwelt-, Korruptions-, Sicherheits- und Menschenrechtsrisiken frühzeitig zu erkennen und zu managen. Durch KI-gestützte Datenanalysen und ein globales Lieferantennetzwerk können wir fundierte Entscheidungen treffen und unsere Arbeitsabläufe optimieren. So gewährleisten wir eine nachhaltige und verantwortungsvolle Lieferkette und sichern gleichzeitig unseren Geschäftserfolg.



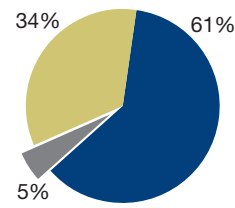
Country & Industry Risk

Analysiert die Risiken, die mit dem Land und der Branche verbunden sind, in denen ein Unternehmen tätig ist, einschliesslich politischer und wirtschaftlicher Bedingungen.



Assessment Risk

Zeigt die Ergebnisse der durchgeführten Bewertungen und Analysen, um die Leistung eines Unternehmens in verschiedenen Bereichen zu bewerten.



ESG Risk

Bewertet die Risiken im Zusammenhang mit Umwelt, sozialer Verantwortung und Unternehmensführung, um potenzielle Herausforderungen in diesen Bereichen zu identifizieren.

Die Farbcodierung zeigt die Risikostufen an: Blau steht für geringes Risiko, Olive für mittleres Risiko, Dunkelgrau für hohes Risiko und Hellgrau bedeutet, es sind keine ausreichenden Daten vorhanden.

arbeiteten, soweit möglich, vom Home-Office aus, und Kunden sowie Lieferanten wurden informiert. Die Wiederherstellung der Systeme erfolgte prozessbasiert und die Bemühungen zur Wiederherstellung unseres bekannten Service Levels hinsichtlich Liefergeschwindigkeit und Zuverlässigkeit waren erfolgreich. Seit Juni 2023 ist der Wiederaufbau der IT-Systeme abgeschlossen. Dank der vereinten Kräfte unserer Belegschaft, einschliesslich der Unterstützung der «Büroetage» in der Montage, konnten die Produktionskapazitäten mit verlängerten Schichten erfolgreich hochgefahren werden.

Die Cyberkriminellen, die für den Angriff verantwortlich sind, haben nur wenige gestohlene Daten ins Darknet hochgeladen. Das Darknet ist ein abgetrennter Bereich des Inter-

nets, der zur anonymen Kommunikation genutzt wird, aber auch von Cyberkriminellen und der organisierten Kriminalität. Seither haben wir interne Kontrollmechanismen etabliert, um die Einhaltung unserer Cybersecurity-Richtlinien und -Standards zu überprüfen. Wir verfügen über eine Cyber-Versicherung und ein Mitglied der Geschäftsleitung verantwortet die Entwicklung, Pflege und Herausgabe einer Informations- und Cybersicherheitsrichtlinie. Hawa verfügt auch über eine dokumentierte Richtlinie zur Informationssicherheit. Die Sicherheitsrichtlinien werden in regelmässigen Abständen überprüft und auf den neuesten Stand gebracht und sind für alle Nutzer einfach zugänglich. Auch werden regelmässig Schulungen zum Thema Informationssicherheit für alle betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt.

«Die Folgen des Cyberangriffs sind vielschichtig und erfordern höchste Aufmerksamkeit. Viele Herausforderungen wurden bisher angegangen und erfolgreich abgeschlossen. Es ist Hawa aber bewusst, dass wir uns weiter verbessern müssen.»

Ezequiel Di Claudio, CEO



Gelebtes Unternehmertum

Über die ökonomische Nachhaltigkeit stellen wir sicher, dass wir langfristig wirtschaftlich sind und gleichzeitig verantwortungsbewusst mit Ressourcen umgehen. Diese Dimension beleuchtet die ökonomischen Strategien unseres Unternehmens, einschliesslich der nachhaltigen Beschaffung, Kostenmanagement und Innovationsförderung. Wir streben stetiges, profitables Wachstum an und sichern damit langfristig die Eigenständigkeit als Familienunternehmen und definieren betriebliche Massnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes.

Vorbildliches Unternehmen

Die Hawa Sliding Solutions AG wurde am 26. November 2024 mit dem renommierten «Prix SVC Wirtschaftsraum Zürich» geehrt. Der Preis würdigt kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMU), die durch Innovationskraft, Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit zur Schweizer Wirtschaft beitragen. Jurypräsident Christopher Blaufelder, Partner bei McKinsey & Company Switzerland, begründete die Entscheidung wie folgt:



«Seit bald 60 Jahren setzt das Familienunternehmen durch Qualität und Innovationskraft Massstäbe im globalen Wettbewerb. Es zeigt, dass Schiebetüren weit mehr als nur praktische Bauelemente sind. Sie machen ganze Raumteile unsichtbar, verwandeln sie in Designelemente und verbinden Funktionalität mit Ästhetik auf höchstem Niveau.»

Eine unabhängige Expertenjury wählte Hawa aus fünf nominierten Unternehmen aus. Der Preis, initiiert vom Swiss Venture Club (SVC), wird seit 2006 alle zwei Jahre verliehen. Bewerbungen sind nicht möglich – die Auswahl erfolgt anhand strenger Kriterien.

Für Hawa ist die Auszeichnung nicht nur Anerkennung, sondern auch Ansporn für die Zukunft.



«Ich bin dankbar und stolz auf das, was wir gemeinsam erreicht haben – als Team, als Familienunternehmen und als Partner unserer Kunden», so der CEO.

Das vorbildliche und gelebte Unternehmertum dient als Basis, um unseren weiteren wesentlichen Themen mit messbaren Zielen und praktischen Massnahmen gerecht zu werden.



«Mit KLEIN werden wir unser Unternehmen langfristig stärken. Als Familienunternehmen teilen wir die gleichen Werte und Prinzipien. Gemeinsam mit den neuen Kolleginnen und Kollegen können wir unseren Kunden ein noch umfassenderes Lösungsangebot im Schieben bieten.»

Ezequiel Di Claudio, CEO

Wirtschaftliche Ausgangslage

Eine solide Wirtschaftslage ist essenziell für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Das Wachstum eines Unternehmens kann die wirtschaftliche Ausgangslage positiv beeinflussen, indem es zu höheren Umsätzen und Gewinnen führt, was die finanzielle Stabilität stärkt und dem Unternehmen ermöglicht, seine Marktposition zu verbessern sowie Wettbewerbsvorteile zu erlangen.

Am 15. Oktober 2024 hat die Hawa Sliding Solutions AG die in Barcelona/Spanien ansässige und international tätige KLEIN Gruppe übernommen. Mit der Akquisition haben wir unser Angebot von Schiebelösungen erweitert und unsere weltweite Marktposition gestärkt. Das 1931 gegründete Familienunternehmen KLEIN hat sich mit Innovationen im naturbezogenen Interior Design einen Namen gemacht. Das Unternehmen beschäftigt 65 Mitarbeitende, darunter fünf am Standort New Jersey in den USA. Mit Schiebe- und Falttürsystemen sowie mit Lösungen für den Aussenbereich ergänzt KLEIN

unser Portfolio in den Bereichen im und am Bau. Die bestehenden Standorte in Spanien wie auch die Führungsmannschaft bei KLEIN bleiben erhalten. Mit der Akquisition sollen insbesondere langfristige Wachstumsimpulse angestrebt werden. Die Marken Hawa und KLEIN werden in den internationalen Märkten des Unternehmens als Angebotsmarken getrennt weitergeführt.

Vergütungspolitik

Seit 2019 haben wir Lohnungleichheiten beseitigt und führen regelmässig geschlechtsneutrale Lohnerhebungen mit der Firma Landolt & Mächler und ihrem schweizweiten Lohnvergleichstool durch. Dabei werden mögliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern intern analysiert und bei Bedarf angepasst. Seit Juli 2020 sind wir aufgrund unserer über 200 Mitarbeitenden verpflichtet, regelmässig Lohnüberprüfungen durchzuführen. Im Jahr 2022 erhielten wir von der Firma Landolt & Mächler ein Lohngleichheits-Zertifikat gemäss Bundesverfassung Art. 8.

Seit 2019 haben wir auch unsere Dividendenpolitik verbindlich festgelegt. Diese stellt sicher, dass die Dividendenzahlungen an die Aktionäre in Relation zum Jahreserfolg stehen und der grössere Anteil des erzielten Erfolgs im Unternehmen verbleibt und reinvestiert werden kann.

Innovation

Innovation wird bei uns grossgeschrieben, da sie für unser zukunftsfähiges Überleben und Funktionieren unabdingbar ist. National wie international halten wir mehr als 250 Patente.

Dieses Jahr wurden wir mit dem Kitchen Innovation Award ausgezeichnet, der jährlich an herausragende Produkte aus den Branchen Küchen sowie Koch- und Küchenausstattungen verliehen wird.

Auf der Messe Ambiente in Frankfurt erhielt unser Beschlagsystem Hawa Concepta III in seiner Kategorie die höchste Auszeichnung, den «Golden Award – Best of the Best». Unsere Dreh- und Falt-Einschiebebeschläge überzeugten sowohl die Expertenjury als auch 1500 befragte Konsumenten in den Kriterien Funktionalität, Bedienkomfort, Innovation, Produktnutzen und Design.



Lokale Wirtschaftsförderung

Hawa ist global auf über 5 Kontinenten tätig. Trotz der internationalen Reichweite greifen wir bei den Lieferanten grösstenteils auf Unternehmen im europäischen Umfeld zurück. Von den 192 aktiven Lieferanten im Jahr 2024 waren 65% (125 Lieferanten) Schweizer Unternehmen. Das Einkaufsvolumen bei lokalen Lieferanten beträgt 4.2 Mio. CHF pro Jahr, was 24% des gesamten Einkaufsvolumens von 17.6 Mio. CHF ausmacht. Es ist uns ein besonderes Anliegen, die lokale Wirtschaft zu unterstützen, soweit sie Produkte und Lösungen von internationaler Wettbewerbsfähigkeit bereitstellen kann.

Die Schweizer Wirtschaft ist bekannt für ihre Präzision, Zuverlässigkeit und das hohe Mass an Vertrauen, das sowohl in den Produkten als auch in den Geschäftsbeziehungen verankert ist. Diese Werte spiegeln sich in unserer täglichen Arbeit wider und sind die Grundlage für unseren

Erfolg und unser Engagement in der Region. Indem wir lokale Lieferanten und Partner unterstützen, tragen wir zur Stärkung der regionalen Wirtschaft bei und fördern nachhaltiges Wachstum.

Wohltätigkeit

Wir wissen, wie wichtig das richtige Umfeld ist und wie sehr gute Partnerschaften voneinander profitieren können. Deshalb setzen wir uns seit mehreren Jahren für externes Engagement und Sponsoring ein. Neben unserem Engagement in Verbänden und Vereinen sowie der Unterstützung von Freiwilligenarbeit für Mitarbeitende (z.B. Militär, Feuerwehr, behördliche Tätigkeiten, Serviceclubs) fördern wir als Sponsor diverse karitative, kulturelle, fachspezifische und sportliche Projekte. Wir unterstützen namhafte Hochschulen, die die Zukunft der Ingenieurwelt ausbilden, sowie Organisationen für benachteiligte Mitmenschen und Lehrlingsveranstaltungen.

Im Jahr 2018 stellten wir Mittel für Diplompriese, Ausbildung und Integration von Menschen mit körperlichen und/oder psychischen Beeinträchtigungen zur Verfügung. Wir leisten im Stillen Sponsoringbeträge vor allem an regionale Organisationen.

Im Jahr 2023 lancierten wir unseren sechsten internationalen Nachwuchsförderpreis für Architekturstudierende. Der Hawa Student Award 2023 stand im Zeichen des nachhaltigen Wohnens und moderner Lebensmodelle. Studierende sollten Ideen für die Umwandlung eines Bürogebäudes in einen urbanen Mikrokosmos entwickeln – ein Gebäude mit Raum für unterschiedlichste Wohnformen und Lebensphasen sowie der dazu passenden Infrastruktur. Die Wettbewerbsbeiträge wurden von einer renommierten Jury beurteilt und prämiert, und wir stellten eine Preissumme von insgesamt 15'000 CHF zur Verfügung.

Gemeinsam für Natur und Umwelt

Ökologische Nachhaltigkeit steht für uns im Mittelpunkt, da unsere Branche einen klaren Einfluss auf die Umwelt hat – von der Ressourcennutzung bis zu den Emissionen im Transport. Deshalb setzen wir gezielt auf Massnahmen wie Emissionsreduktion, höhere Energieeffizienz, ein nachhaltiges Abfallmanagement und den Einsatz umweltfreundlicher Materialien. Zudem engagieren wir uns für die Schaffung ökologisch wertvoller Lebensräume und den Erhalt der Artenvielfalt. Wir stellen uns diesen Herausforderungen bewusst und setzen konsequent zielführende Massnahmen um, um unseren ökologischen Fussabdruck so gering wie möglich zu halten.

«Bis 2030 reduzieren wir unsere Treibhausgasemissionen (Scope 1-2)» und «identifizieren Handlungsfelder für Scope 3.»
Unser Ziel

Klima & Energie

Wir arbeiten daran, unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Bereits 2017 konnten wir durch die Umstellung von Heizöl auf Gas im Werk Mettmenstetten eine Reduktion von rund 20% erreichen. 2020 wurden im Werk Mettmenstetten umfangreiche Sanierungsmassnahmen an Fassade, Dach und Beleuchtung vorgenommen, wodurch Heizkosten und Energieverbrauch signifikant gesenkt und rund 160'000 kWh weniger Gas verbraucht wurden. Im Werk Sirnach wurde im Jahr 2022 eine Dach-Teilsanierung mit neuer Isolation durchge-

führt. Seit 2022 messen wir unseren Corporate Carbon Footprint mit LRQA. Zwischen 2022 und 2023 konnten wir die Scope-1-Emissionen an den Standorten Mettmenstetten und Sirnach von 151 auf 130 Tonnen CO2-eq reduzieren, hauptsächlich durch geringeren Erd- und Biogasverbrauch. Die marktbasierten Scope-2-Emissionen sind 2023 an beiden Standorten gesunken, da wir zu 100% Kernenergie bezogen haben. Die meisten Emissionen stammen aus bezogenen Waren und Dienstleistungen (Scope-3 mit 97.4% Anteil der Gesamtemissionen), wobei Aluminium über 70% dieser Emissionen aus-

Eckdaten zur Ressourcennutzung

	Werk Mettmenstetten							Werk Sirnach						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Strombezug in kWh	835'395	803'992	714'847	880'004*	807'629*	615'001	610'092	434'858	426'469	426'612	409'359	350'564	273'762	312'951
Solarstromproduktion in kWh	-	-	-	-	-	-	-	5'862	9'521	9'464	5'015	6'028	4'855	4209
Verbrauchtes Gas in kWh	501'420	523'460	365'090	400'896	371'338	303'545	221'750	281'045	346'799	363'559	555'014	412'333	346'551	345'564
Wasserverbrauch in m³	987	1'046	1'018	849	770	679	791	1'949	1'164	893	2'145	615	807	581
Entsorgung brennbarer Abfall in t	17	18.16	13.07	13.68	13.44	15.77	6.6	24.02	30.06	26.62	31.3	9.14	14.2	16.84

*inkl. Strombezug, Erspachstr. 1, Mettmenstetten

Die Zahlen sind nicht zum Vergleich der beiden Werke geeignet, da sie die unterschiedlichen Gebäude- und Energiestrukturen sowie die verschiedenen Handhabungen bezüglich Abfallentsorgung nicht berücksichtigen.

Bedingt durch den Cyberangriff im Frühjahr 2023 waren über mehrere Wochen die Produktionsmaschinen, Licht usw. ausser Betrieb. Bedingt durch den warmen Frühling im Jahr 2023 konnte die Gasheizung ca. 5-7 Wochen früher eingestellt werden.

«Bis 2030 richten wir unsere Produkte und Prozesse an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft aus.»

Unser Ziel

macht. 2023 waren diese Emissionen viel geringer als 2022, da etwa 350 Tonnen weniger Aluminium bezogen wurden. Zudem wurden die Emissionen des bezogenen Stahls 2022 aufgrund eines Fehlers zu hoch berechnet. Diese Änderungen beeinflussten auch die Emissionen des vorgelagerten Transports. Aufgrund besserer Datengrundlagen stiegen die Emissionen der Betriebsabfälle 2023.

Wir arbeiten bezüglich der Datenerhebung der Emissionen sehr genau. Die Genauigkeit und Nachvollziehbarkeit der Daten, die angewandten Erhebungsmethoden sowie die definierten Prozesse und Systeme zur Erfassung der Bilanzdaten wurden im Jahr 2024 von Swiss Climate untersucht und verifiziert.

Hawa setzt auch in Zukunft darauf, eng mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten und sofern möglich auf die Beschaffung von Aluminium und Stahl mit geringerem Carbon Footprint umzustellen.

Wir sind im Prozess, den Stromverbrauch aus ökologischen und ökonomischen Gründen zu reduzieren. Bereits beim Neubau des Standortes in Sirmach im Jahr 2003 wurde auf Nachhaltigkeit geachtet. Die dort installierte Solaranlage ist eine der ersten Fassadenanlagen der Schweiz. Sie wurde in Zusammenarbeit mit dem EW Sirmach, der Gemeinde Sirmach und der Axpo realisiert.

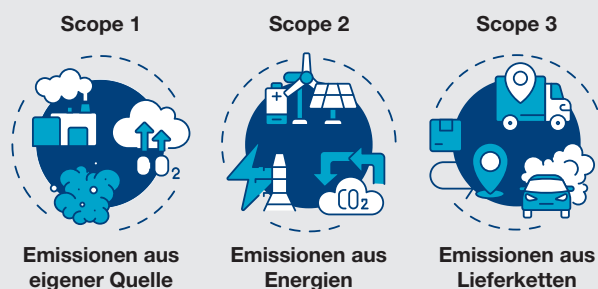
Berechnung von Emissionen

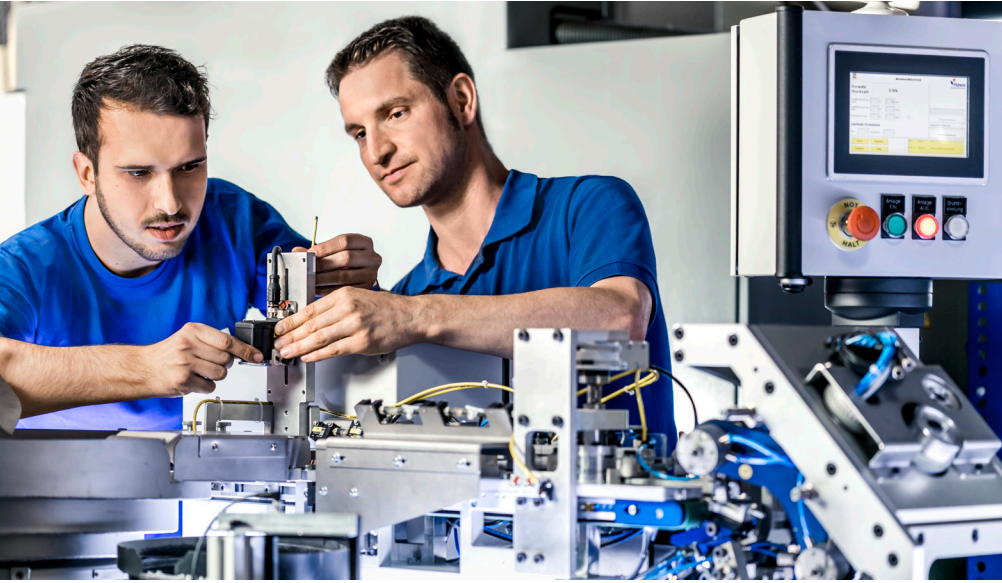
Die Berechnung von Treibhausgasemissionen ist ein wichtiger Bestandteil des Umweltmanagements von Unternehmen. Dabei werden die Emissionen in drei Kategorien, sogenannte Scopes, unterteilt. Die umfassende Erfassung und Berichterstattung dieser Emissionen hilft Unternehmen, ihre Umweltauswirkungen besser zu verstehen und gezielte Massnahmen zur Reduzierung ihrer Treibhausgasemissionen zu ergreifen. Durch die Identifizierung und Quantifizierung der Emissionen in den verschiedenen Scopes können Unternehmen effektive Strategien entwickeln, um ihre CO₂-Bilanz zu verbessern und einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Scope 1 umfasst die direkten Emissionen aus Quellen, die das Unternehmen selbst besitzt oder kontrolliert. Dazu zählen beispielsweise Emissionen aus der Verbrennung von Treibstoffen in firmeneigenen Fahrzeugen oder Heizungen. Weitere Beispiele sind industrielle Prozesse, bei denen Emissionen durch chemische Reaktionen entstehen, sowie flüchtige Emissionen, wie Kältemittelverluste aus Klimaanlagen.

Scope 2 bezieht sich auf die indirekten Emissionen, die durch den Bezug von Energie wie Strom oder Fernwärme entstehen, die das Unternehmen nutzt, aber nicht selbst erzeugt. Diese Emissionen entstehen bei der Erzeugung der eingekauften Energie. Dazu gehören auch Emissionen aus der Nutzung von Fernkälte.

Scope 3 umfasst alle anderen indirekten Emissionen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette entstehen. Dazu gehören Emissionen aus der Produktion von eingekauften Materialien, Geschäftsreisen, der Entsorgung von Abfällen und anderen Aktivitäten, die nicht direkt unter der Kontrolle des Unternehmens stehen. Weitere Beispiele sind Emissionen aus dem Pendeln der Mitarbeiter, der Nutzung von verkauften Produkten und der End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten.





In Mettmenstetten wird Verpackungsmaterial von gelieferten Metall-Schienen als Stopfmateriel für neue Verpackungen wiederverwendet. In den USA werden veraltete elektronische Geräte und Metalle rezykliert, und die Verwendung von Papier wird vermieden. An den asiatischen Standorten wird bei grossen Kundenanlässen wiederverwendbares Geschirr und Besteck eingesetzt, ebenso in den Werken in der Schweiz und Abfälle wie Papier, Metall und Elektroschrott werden getrennt entsorgt. Generell ist die Abfallmenge gering, insbesondere bei den papierlosen Betriebsstätten.

Bis 2030 reduzieren wir die Verpackungsmenge unserer Produkte und erhöhen den Recyclinganteil unserer eingekauften Rohstoffe für Produkte und Verpackungen.»

Unser Ziel

Die Solaranlage produziert rund 2% des Energieverbrauchs des Werks Sirnach. Die Anlage ist direkt ans Netz angeschlossen, was bedeutet, dass 100% der produzierten Energie ins Netz eingespeist wird.

Im Jahr 2017 konnte die Anschaffung von LED-Lampen im Werk Mettmenstetten den Stromverbrauch verringern und im Jahr 2023 wurde das Werk Sirnach in der zweiten Baustufe komplett mit LED-Lampen bestückt. Wir investieren laufend in unsere Infrastruktur, um stets mit dem laufenden Fortschritt bei energieeffizienten Produktionsmitteln und Räumlichkeiten mithalten zu können.

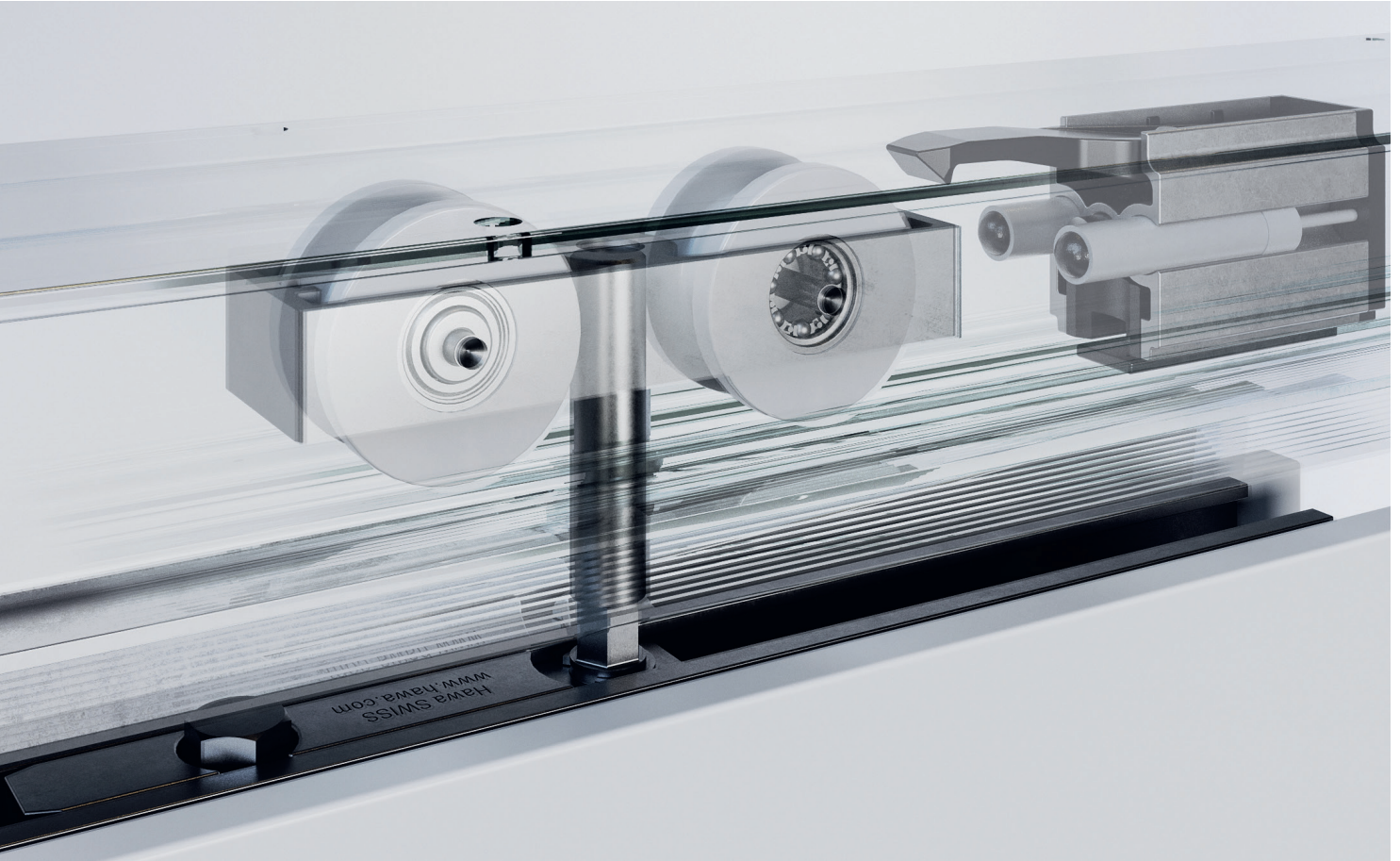
Entsorgung & Kreislaufwirtschaft

Nach eingehender Prüfung wurde 2018 entschieden, die Entsorgung und das Recycling weiterhin an beiden Standorten mit regionalen Anbietern durchzuführen. Im Werk Sirnach wird Kunststoffolie separat entsorgt, während im Werk Mettmenstetten noch Abklärungen hierzu laufen. Zur Reduktion von PET-Abfällen wurden 2019 an beiden Standorten Wasserspender installiert und BPA-freie Kunststoffflaschen an Mitarbeitende verteilt. In den Sitzungszimmern stehen Glasflaschen zur Verfügung.

Unser Ziel ist es, über das Recycling hinauszugehen, indem wir Abfall vermeiden oder wiederverwenden. Wir rezyklieren Abfälle, wo es wirtschaftlich sinnvoll ist, und stellen auf alternative Materialien um. Beide Schweizer Standorte befinden sich 2024 in einem Analyseprozess hinsichtlich des Entsorgungssystems für Karton, Papier, Holz, Metall, Altglas, Weissblech, Leuchtmittel und Kunststoffe.

Mobilität

Die Handhabung der Firmenfahrzeuge wurde ab 2018 neu definiert. Insbesondere wurde angestrebt, Fahrten mit mehreren Fahrzeugen zwischen den beiden Standorten in der Schweiz zu vermeiden. Die Reiseaktivitäten mit dem Flugzeug konnten durch und nach der Covid-Pandemie signifikant reduziert werden. Wir optimieren Transportwege, um unnötige Material- und Personentransporte zu vermeiden. Im Jahr 2024 wurde ein Projekt freigegeben, dass ab 2025 an beiden Standorten zwei E-Ladestationen zur Verfügung stehen. Auch stellen wir unsere Firmenfahrzeuge sukzessive (wo möglich) auf E-Fahrzeuge um. Als Motivation für Mitarbeitende, um Fahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen, offerieren wir für geschäftliche Bahnreisen ein Ticket erster Klasse. Im Bereich Beschaffung wird angestrebt, Express-Sendungen aus Übersee zu vermeiden, Kundenreklamationen stetig zu reduzieren, damit weniger Ware retourniert und entsorgt werden muss, und Sammel-sendungen zu priorisieren, um den Emissionsausstoss zu senken.



Ressourcen, Materialien und Produktsicherheit

Nachhaltigkeit und Langlebigkeit sind uns bei unseren Produkten wichtig. Wir stellen umweltschonende, ökologische und sozial verträgliche Erzeugnisse her und verwenden, wo sinnvoll, rezykliertes Rohmaterial. Unser Karton besteht zu 86% aus rezykliertem Material und kann bis zu fünf Mal wiederverwendet werden. Nach einem erfolgreichen Pilot 2024 können wir nun ab 2025 unsere Produkte ohne EPS (Styropor) liefern, alle Styroporverpackungselemente werden durch umweltfreundlichere Materialien ersetzt. Bei Entwicklungen denken wir in Produktfamilien und modularen Strukturen, um Komponenten mehrfach zu nutzen.

Unser Hawa Sliding Magazin und die Verpackung wurden unter ökologischen Gesichtspunkten gefertigt. Die Verwendung von Papiercouverts anstelle von Verpackungsfolien trägt zur Reduktion von Plastikabfall bei. Karton- und Kunststoffverpackungen besitzen, wenn möglich, ein Nachhaltigkeitslabel wie FSC, der Blaue Engel oder Ecolabel. Wir bieten Produkte mit langer Lebensdauer an, die aus hochwertigen, widerstandsfähigen Materialien bestehen. Seit Mai 2020 wird der Umkarton für Hawa Concepta aus FSC-Material hergestellt.

Hawa erstellt und veröffentlicht Environmental Product Declarations (EPDs), um die Umweltauswirkungen unserer Produkte transparent darzustellen und nachhaltige Entscheidungen zu fördern.

Diese Deklaration umfasst Informationen zu Materialzusammensetzung, Umwelt- und Gesundheitsmessungen, Verpackungen und Lebenszyklusanalysen.

Wir stellen sicher, dass unsere Produkte kein Tantal, Zinn, Wolfram oder Gold (3TG) aus Konfliktgebieten enthalten. Diese Konfliktminerale werden oft unter Bedingungen abgebaut, die zur Finanzierung bewaffneter Konflikte beitragen.

Der Mensch im Fokus – Die Hawa Gemeinschaft

Soziale Nachhaltigkeit bei Hawa bedeutet, sichere und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, Menschen zu fördern und weiterzuentwickeln, eine gesunde Organisationskultur zu leben und die Gemeinschaften, in denen gebaut und gearbeitet wird, positiv zu beeinflussen.

«Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei einem gesunden und sicheren Leben und reduzieren bis 2030 unsere Ausfalltage.»

Unser Ziel

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Trotz unserer Bemühungen, Arbeitsunfälle vorzubeugen, verteilten sich im Jahr 2024 153 Berufsunfalltage auf 6 Mitarbeitende. Es ist unser grosses Anliegen, das Risiko für Berufsunfälle am Arbeitsplatz zu verringern. Mit Nicht-Berufsunfällen eingeschlossen verzeichnete Hawa im Jahr 2024 710 Unfalltage. Hinzu kamen 1870 Krankheitstage über alle Hawa Standorte (KLEIN Spanien und USA ausgeschlossen).

Wir investieren kontinuierlich in unsere Arbeitssicherheit und stellen durch wiederkehrende Trainings die Sicherheit unserer Mitarbeitenden sicher. Im Jahr 2024 wurden beispielsweise 18 Arbeitssicherheits-Schulungen

durchgeführt. Dabei folgen wir den Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Richtlinien der SUVA. Ein Mitglied der Geschäftsleitung ist für die Förderung und Sicherstellung der Einhaltung der lokalen Arbeitsschutzgesetze verantwortlich. Zudem haben wir Programme und regelmässige Schulungen für unsere Mitarbeitenden eingeführt, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und zu verbessern.

Vielfalt & Gleichheit

Wir verpflichten uns zur Gleichstellung aller Mitarbeitenden, ungeachtet ihres Geschlechts, Alters, ihrer

Herkunft, Ethnie, Religion, Hautfarbe, sexuellen Orientierung oder Gesundheit. Vor jeder Rekrutierung wird die Geschlechtergleichstellung durch ein persönliches Gespräch mit den Linienverantwortlichen sichergestellt, bei dem alle Diversity-Elemente (Alter, Herkunft, Teilzeitmöglichkeiten etc.) thematisiert werden.

Unser Ziel ist es, dauerhaftes und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern. Das HR stellt sicher, dass in allen HR-Prozessen, vom Eintritt bis zum Austritt, alle Mitarbeitenden neutral und gleichbehandelt werden. Gleichstellung in allen Dimensionen



(Geschlecht, Ethnie, Religion etc.) ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Wir bekennen uns zum Produktionsstandort Schweiz und bieten auch handwerklich veranlagten, weniger qualifizierten und sozial benachteiligten Menschen eine Beschäftigung, beispielsweise durch die Auslagerung gewisser Arbeitsschritte in Behindertenwerkstätten.

Arbeitnehmerbelange

Auf Ende 2024 hat Hawa 204 Personen an den Sitzen Mettmensstetten und Sirmach beschäftigt. Aufgrund der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, entsprach das Vollzeitäquivalent (FTE) 178. Mit den totalen sieben Niederlassungen im Ausland und den Werken von Klein in Spanien und der USA beschäftigt Hawa total 295 Personen (FTE 268). Der Frauenanteil bei Hawa beträgt total 30%, was für ein Industrieunternehmen ein überdurchschnittlicher Wert ist. 14% der Mitarbeitenden sind unter 30 Jahren und 40% sind über 50 Jahre alt. Wir bieten zeitgemässe und attraktive Arbeitsmodelle (Teilzeit, Homeoffice, flexible Arbeitszeitmodelle), um Familie und Beruf ideal zu vereinen. Im Jahr 2024 arbeiteten bei Hawa 43 Mitarbeitende in Teilzeit. Je nach Arbeitsplatz bieten wir Jahresarbeitszeiten mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für Voll- und Teilzeitmitarbeitende, bis zu zwei Tagen Homeoffice pro Woche sowie Remote-Work an.

Zur Schaffung von zukünftigem Fachpersonal bilden wir Lernende in verschiedenen Berufskategorien aus. Die Hawa Lernenden erarbeiteten in einem Projekt die «Hawa Sustainability Sharepoint Seite». Im Jahr 2024 wurden 17 Lernende in kaufmänni-

«Bis 2030 sind wir einer der attraktivsten Arbeitgeber in unserer Branche in der jeweiligen Region.»

Unser Ziel

schen und technischen Berufen (Polymechanik, Informatik, ICT-Fachkräfte, Konstruktion sowie Praktikum) bei Hawa ausgebildet. Von den 5 Lehrlingsabgängern des Jahres 2024 konnten 3 Personen zunächst befristet im Unternehmen weiterbeschäftigt werden.

Ende 2020 haben wir das Projekt «Lehre der Zukunft» gestartet, um die Ausbildung über beide Schweizer Werke zu harmonisieren und die Lernenden auf neue Jobprofile vorzubereiten. Ab 2021 erfolgt die Betreuung der Lernenden an beiden Standorten durch dieselbe Person. Mit dem neuen Lehrjahr im August 2021 wurde das Projekt «Lehre 2021» finalisiert, wodurch das Ausbildungsprogramm und die Anstellungsbedingungen vereinheitlicht, modernisiert und den Marktbedürfnissen angepasst wurden.

Wir investieren kontinuierlich in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden durch die Mitfinanzierung von internen und externen Weiterbildungen. Im Jahr 2024 haben wir 6 externe Weiterbildungen unterstützt. Im Jahr 2024 haben wir firmenweite MS Teams-Schulungen durchgeführt, um alle unsere Mitarbeitenden digital fit zu machen. Im dritten Quartal 2024 wurde mit den Trainings des neu eingeführten Führungsmodells gestar-

tet, das über das ganze Unternehmen ausgerollt wird und auf dem alle Mitarbeitenden trainiert werden. Zudem bieten wir Praktikumsstellen und Plattformen für die Erstellung von Diplomarbeiten an.

Durch ein Talent Management-Programm selektieren wir laufend willige und fähige Mitarbeitende, die sich beruflich und menschlich weiterentwickeln wollen. Der IDP (Individual Development Process) stellt die Förderung unserer Mitarbeitenden sicher. Im Jahr 2024 wurden 16 Talente in diesen Prozess integriert und besprochen.

Unsere Unternehmenskultur wird stark gelebt, geführt und stetig kommuniziert. Im Jahr 2024 fanden Kulturworkshops, GL-Workshops und Kader-Workshops mit externen Fachpersonen statt. Intern wurde in allen Bereichen, in kleineren Workshops, mit allen Kadermitarbeitenden die Hawa Firmenkultur verankert und vertieft. Die Kadermitarbeitenden übernahmen daraufhin die Informationsweitergabe innerhalb ihrer Teams. An den Mitarbeitenden-Infos wurden alle Mitarbeitenden über den aktuellen Stand der Themen der Kulturentwicklung informiert. Im Jahr 2024 wurde zusätzlich ein Ambassadors-Programm eingeführt, bei dem Mitarbeitende ausserhalb des Managements auf den verschiedenen Kulturwerten und eingesetzten Modellen trainiert werden und diese im Rahmen von monatlichem Lunch & Learn-Training über den Mittag an die gesamte Belegschaft weitergeben. Wir binden Mitarbeitende auf allen Ebenen ein in die Implementierung und Festigung der Unternehmenskultur.

Nachhaltigkeit erfordert langfristiges Engagement

Nachhaltigkeit ist ein fortlaufender Prozess, der Weitsicht und konsequentes Handeln erfordert. In den letzten Jahren haben wir erste Fortschritte erzielt und wertvolle Erfahrungen gesammelt. Doch der Weg ist noch lange nicht zu Ende. Mit einer nachgeschärften Strategie ab Ende 2025 und gezielten Massnahmen wollen wir unsere Verantwortung weiter wahrnehmen und nachhaltige Entwicklungen vorantreiben.

«Als globaler Marktführer im Schieben in Raum und Einrichtung übernehmen wir Verantwortung für Mensch und Umwelt, fördern die Kreislaufwirtschaft und sind ein vorbildlicher Arbeitgeber.»

Unser Ziel

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass wir durch klare Fokus-themen und erste Massnahmen bereits Fortschritte erzielen konnten. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass der Wandel Zeit benötigt und wir uns kontinuierlich weiterentwickeln müssen und wollen. Wir haben die unterschiedlichen Bereiche analysiert, neue Massnahmen eingeführt oder Bestehende optimiert und wertvolle Erkenntnisse gewonnen. Mit der Arbeit in den vergangenen Jahren haben wir, zusammen mit

der Datengrundlage aus den Jahren 2023 bzw. 2024 die Basis für unsere weitere Nachhaltigkeitsstrategie geschaffen und Ausgangswerte für unsere Ziele gelegt.

Im Jahr 2025 werden wir im Rahmen unserer Strategiedefinition für 2026 – 2030 konkrete, messbare Ziele und Massnahmen für unsere zentralen Nachhaltigkeitsthemen definieren: Klima & Energie, Ressourcen, Materialien & Produktverantwortung, Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, Vielfalt, Gleichheit & Inklusion, Entsorgung, Arbeitnehmendenbelangen, Menschenrechte sowie Unternehmensverhalten & Governance.

Dabei setzen wir auf ambitionierte, aber realistische Massnahmen, um unseren ökologischen Fussabdruck zu reduzieren, soziale Verantwortung weiter zu stärken und unsere Unternehmensstrukturen nachhaltig weiterzuentwickeln.

Wir sind überzeugt, dass langfristige Erfolge nur durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiten-

den, Kundinnen und Kunden, Partnern und weiteren Stakeholdern möglich sind. Transparenz und ein offener Dialog sind dabei essenziell. Deshalb werden wir unsere Fortschritte regelmässig überprüfen und unsere Strategie an neue Herausforderungen anpassen aber klar zu unseren Werten stehen. Nachhaltigkeit bleibt für uns ein zentrales Thema, das wir mit Entschlossenheit und Innovationsgeist weiterverfolgen. So werden wir unserer Vision gerecht.

GRI-Index & OR 964

GRI-Standard	Beschreibung	Information / Verlinkung / Ergänzung	Seiten	Kapitel
2-1	Organisatorische Details		5	Vorstellung Hawa
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	Hawa Sliding Solutions AG (Schweiz)	5	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	- 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Jährlich Ausgabe - Monika Mauchle (monika.mauchle@hawa.com)		
2-4	Neuformulierung von Informationen	Erster Nachhaltigkeitsbericht	3	
2-5	Externe Prüfung	Keine externe Prüfung	3	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		3	Vorstellung Hawa
2-7	Angestellte		5	Vorstellung Hawa
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		5	Vorstellung Hawa
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Das Auswahlverfahren sieht vor, dass VR durch die GV gewählt wird, während GL über Recruiting und Assessment rekrutiert und vom VR genehmigt wird.	5	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		5	Vorstellung Hawa
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		7	Nachhaltigkeitsstrategie bei Hawa
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		7	Nachhaltigkeitsstrategie bei Hawa
2-15	Interessenkonflikte		7	Nachhaltigkeitsstrategie bei Hawa
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Meldungen an HR, Datenschutzberater oder die Compliance Stelle		
2-19	Vergütungspolitik		18	Gelebtes Unternehmertum
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		18	Gelebtes Unternehmertum
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		17	Gelebtes Unternehmertum
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		17	Gelebtes Unternehmertum
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Verhaltenskodex	14	

GRI-Standard	Beschreibung	Information / Verlinkung / Ergänzung	Seiten	Kapitel
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Verhaltenskodex	15	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Verhaltenskodex		
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Verhaltenskodex		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Während des Berichtsjahres wurden keine Bussen gegen die Hawa Solution AG erhoben.	15	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	VSSB (Beschlägeverband)		
-	Fachhochschule Biel			
-	Transparency Internation Schweiz			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		14	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		12	Wesentliche Themen
3-2	Liste der wesentlichen Themen		13	Wesentliche Themen
3-3	Management der wesentlichen Themen		14	Wesentliche Themen
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Finanzbericht		
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		18	Gelebtes Unternehmertum
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		19	Gelebtes Unternehmertum
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	«Hawa Group Anti-Korruptionsrichtlinie für Mitarbeitende und Agenten»	15	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	«Hawa Group Anti-Korruptionsrichtlinie für Mitarbeitende und Agenten»	15	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	ARGE Dokumente	20	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	ARGE Dokumente	22	
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	ARGE Dokumente	23	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Corporate Carbon Footprint Bericht	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt

GRI-Standard	Beschreibung	Information / Verlinkung / Ergänzung	Seiten	Kapitel
302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Corporate Carbon Footprint Bericht	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
302-3	Energieintensität	Corporate Carbon Footprint Bericht	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Corporate Carbon Footprint Bericht	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Corporate Carbon Footprint Bericht	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Integrity Next		
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	Integrity Next		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Carbon Footprint Dokument	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Carbon Footprint Dokument	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Carbon Footprint Dokument	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Carbon Footprint Dokument	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Carbon Footprint Dokument	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
306-3	Angefallener Abfall		20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Integrity Next	16	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	Integrity Next	16	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	vertraulich		
401-3	Elternzeit	Mitarbeiterverordnung		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	3 - 4 mal jährliche Mitarbeitenden-Info		
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft

GRI-Standard	Beschreibung	Information / Verlinkung / Ergänzung	Seiten	Kapitel
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		24	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Compliance Stelle	24	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Integrity Next		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Integrity Next		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Integrity Next		
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	Integrity Next		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	ARGE Dokument		
	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	ARGE Dokument		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		14	Verantwortungsvolle Unternehmensführung

OR 964

Nichtfinanzielle Belange	Beschreibung	Seiten	Kapitel
Umweltbelange (insb. CO2-Ziele)	Analyse der Scope 1-3 Emissionen. Von Swiss Climate bestätigt. Reduktionspfad und Zielerarbeitung in 2025.	20	
	Klares Bekenntnis zur Kreislaufwirtschaft und verschiedene Projekte und Massnahmen, um Umweltfreundlichkeit der Produkte und Prozesse zu verbessern.	20	Gemeinsam für Natur und Umwelt
Sozialbelange	Diverse Belegschaft im Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht etc., verschiedene Sponsorings und Förderung für soziale Projekte und Bildungsförderungen. Lokale Wirtschaftsförderung u.a. mit Werkstatt für beeinträchtigte Menschen.	19	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
Arbeitnehmerbelange	Kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Flexible Arbeitsmodelle vorhanden und Lohngleichheit. Arbeitssicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden wird über verschiedene Massnahmen gefördert.	25	Der Mensch im Fokus – die Hawa Gemeinschaft
Achtung der Menschenrechte	Überwachung der Lieferkette mit IntegrityNext und diesbezüglich Schaffung klarer Transparenz auf mögliche Menschenrechtsverletzungen. Kein Hinweis auf Konfliktmineralien oder Kinderarbeit. Code of Conduct für Lieferanten.	15	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
Bekämpfung der Korruption	Verbindliche Antikorruptionsrichtlinien, geltend für alle MA und Agenten. Compliance Prozesse vorhanden und Code of Conduct intern wie auch für Partner. Meldestelle für Verstösse und Missstände.	15	
	Mitglied der Organisation Transparency International – Schweiz.	14	Verantwortungsvolle Unternehmensführung

